



PLAN DE FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO



JUSTIFICACIÓN

La formación permanente constituye un derecho y una obligación del profesorado. A tales efectos, según la norma en vigor, la Consejería competente en materia de educación realizará una oferta de actividades formativas diversificada, adecuada a las líneas estratégicas del sistema educativo, a las necesidades demandadas por los centros en este ámbito y al diagnóstico de necesidades que se desprendan de los planes de evaluación desarrollados.

Las actividades de formación permanente del profesorado tendrán como objetivo el perfeccionamiento de la práctica educativa, de forma que incida en la mejora de los rendimientos del alumnado y en su desarrollo personal y social, a través de la atención a sus peculiaridades y a la diversidad del mismo.

Se advierte de que las modalidades de formación del profesorado perseguirán el aprendizaje de las buenas prácticas docentes, el intercambio profesional y la difusión del conocimiento que contribuya a la creación de redes profesionales. Las estrategias formativas estimularán el trabajo cooperativo a través, fundamentalmente, de la formación en centros y de la autoformación, y tendrán en cuenta los distintos niveles de desarrollo profesional del profesorado.

El plan de formación del profesorado deberá estar dirigido a la realización de acciones formativas a nivel de colegio, en función de las necesidades detectadas para mejorar el rendimiento del alumnado, desarrollar planes estratégicos, mejorar la atención a la diversidad u otros aspectos, con independencia de otras acciones formativas que el profesorado quiera llevar a cabo a nivel personal.

Es decir, el colegio, fijará las pautas de intervención para la formación de su profesorado. Para ello tendremos presentes las líneas generales de actuación pedagógica y los objetivos para la mejora de los rendimientos escolares, previamente aprobados. Y que entre las funciones y deberes de los maestros y maestras -según el Decreto 328/2011- se destaca “La participación en las actividades formativas programadas por los centros como consecuencia de los resultados de la autoevaluación o de las evaluaciones internas o externas que se realicen”.

Por tanto, las decisiones sobre el “itinerario formativo del profesorado” no pueden responder exclusivamente a la propia iniciativa del claustro de profesores, sino que son las necesidades detectadas por el colegio las que deben marcar las actuaciones de formación de todo el profesorado dentro de su horario laboral.

Por ello las actividades formativas estarían en función de los objetivos de mejora que se propusieran alcanzar los centros docentes, que pretendiera lograr cada colegio, que, como institución, está obligada a dar respuestas colectivas a las necesidades de su alumnado.

Su carácter sería obligatorio e implicaría a la totalidad del profesorado necesario para alcanzar el objetivo de mejora propuestos.



El descubrimiento de buenas prácticas educativas debe ser una prioridad en nuestro centro educativo. Este tipo de formación debe servir para la reflexión compartida del profesorado del colegio, también para comprobar su viabilidad, lo que requiere y los obstáculos para su implementación, de manera que el trabajo en equipo del profesorado sea un factor esencial de desarrollo profesional y de formación permanente.

OBJETIVOS DEL PLAN

1. 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 necesarias.
2. 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.
3. Actualizar los conocimientos en herramientas y aplicaciones TICS aplicables a la educación que permitan la innovación y la mejora en el ámbito pedagógico del claustro de profesores.
4. Renovar las actividades de Pastoral realizando acciones innovadoras en lo referente a la pedagogía de carácter propio del colegio.
5. Proporcionar formación al profesorado en nuevas metodologías activas que son propias de la nueva normativa de educación y acordes a la agenda 2030.

COORDINACIÓN

La Jefatura de estudios y la responsable de formación se coordinarán adecuadamente para llevar a término las propuestas y necesidades formativas del profesorado del centro.

Se realizará un análisis de necesidades formativas y posteriormente se propondrá al equipo directivo las actividades formativas que constituirá el plan de formación permanente del profesorado.

ANÁLISIS DE NECESIDADES

El diagnóstico de las necesidades formativas está basado en las competencias definidas en el modelo de competencias profesionales del profesorado de Castilla y León.



Las diez competencias profesionales del profesorado definidas se clasifican dentro del modelo europeo, identificado en cinco ámbitos: saber, saber ser, saber hacer qué, saber hacer cómo y saber estar.

Saber:

A. Competencia científica. Se relaciona con el conocimiento y la gestión del mismo, tanto en el área de educación como en las áreas, materias y módulos curriculares.

Saber ser:

B. Competencia intra e interpersonal. Se refiere a la propia forma de ser de la persona y a la forma de bien tratar a los demás, a través de habilidades personales, de la acción tutorial, la orientación y la gestión y promoción de valores.

Saber hacer qué:

C. Competencia didáctica y atención a la diversidad. Se centra en enseñar, prestando atención al proceso de enseñanza-aprendizaje y a la gestión del mismo. Esta competencia se operativiza en las programaciones, didácticas específicas de áreas, materias y módulos, atención a la diversidad, gestión de aula, recursos y materiales didácticos y evaluación de los alumnos.

D. Competencia organizativa y de gestión. Alude a la organización en el trabajo. Se vincula con la normativa, la planificación, la coordinación y la gestión de calidad en el centro.

E. Competencia en gestión de la convivencia. La asertividad propia, el convivir con los demás y la gestión de la convivencia, a través de la promoción, mediación y control de la misma, son sus aspectos fundamentales.

Saber hacer cómo:

F. Competencia en trabajo en equipo. Vinculada con el desarrollo de trabajos colaborativos con un objetivo común.

G. Competencia en innovación y mejora. Tiene que ver con el desarrollo de procesos de afrontamiento del cambio, su investigación y experimentación, así como el diagnóstico y la evaluación para implementar las propuestas de mejora innovadoras planteadas.

H. Competencia comunicativa y lingüística. Es aquella que versa sobre el intercambio de conocimientos, ideas, pensamientos, emociones y sentimientos. Comprende la gestión de la información y la transparencia, así como la expresión y la comunicación, tanto en la propia lengua como en lenguas extranjeras.

I. Competencia digital (TIC). Se refiere al mundo digital y las tecnologías de la información y la comunicación. Su ámbito se encuentra en el conocimiento de las tecnologías, el uso



didáctico de las mismas y la gestión de equipos y redes para el desarrollo profesional, entre otros.

Saber estar:

J. Competencia social-relacional. Centrada en las relaciones sociales entre personas y la participación en comunidad, a través de la gestión correspondiente.

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.

1. La atención a las necesidades formativas del centro y del profesorado derivadas de la implantación de la LOMLOE:

- a. Apoyando el proceso de planificación y desarrollo de los nuevos currículos en las diferentes áreas y materias.
- b. Apoyando la formación de los equipos de orientación y del profesorado vinculado a la atención a la diversidad y a las necesidades educativas especiales.
- c. Promoviendo la utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación y su integración didáctica.

2. La formación en didácticas y metodologías que permitan una mejor contribución de las distintas áreas y materias a la adquisición de las competencias del alumnado y que se adecuen a la normativa educativa y la agenda 2030.

- a. Facilitando formación en modelos de programación docente y promoviendo la utilización de materiales didácticos que atiendan a las necesidades de aprendizaje del alumnado y herramientas TICs que faciliten las metodologías activas a utilizar.
- b. Apoyando los procesos de Evaluación Diagnóstica del alumnado que permita realizar un diseño individualizado de aprendizaje.

3. Apoyo y promoción los procesos de innovación y mejora de la práctica educativa:

- a. Promoviendo la formación presencial y a partir de la misma la autoformación y la innovación desde estos centros docentes.
- b. Facilitando la formación y asesoramiento necesario para el desarrollo de los distintos programas de apoyo a la acción educativa (lectura, acción tutorial, TICs, valores, pastoral...).



Algún ejemplo de curso al respecto puede ser:

- Metodologías activas con herramientas TICS
- Trabajo por Proyectos (Aprendizaje-servicio, Aprendizaje basado en proyectos)
- Diseño Universal de Aprendizaje
- Asesoramiento en la normativa actual: currículo, programaciones, etc.
- Estrategias y herramientas de acompañamiento pastoral en jóvenes.

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 diciembre 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.

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.
- Ejecución
- Efectos