

2010

Centro del
Profesorado
Marbella - Coín

PLAN DE ACTUACIÓN 2010-11

1. INTRODUCCIÓN

La experiencia acumulada durante estos siete años y especialmente el proceso de reflexión y análisis que hemos venido desarrollando los tres últimos cursos sobre las modalidades formativas, unido a la situación de crisis y recortes en el presupuesto nos determinan las siguientes reflexiones:

- Hay que dirigir los recursos a aquellas actividades formativas que van a provocar de forma más directa y fiable cambios en las prácticas didácticas y metodológicas del profesorado y en la mejora de los rendimientos del alumnado.
- Hay que aumentar el compromiso con la formación por parte del profesorado, reconociendo sus capacidades profesionales, mejorando sus diagnósticos de las necesidades, valorando sus aptitudes de trabajo colaborativo y su disposición a aplicar sus aprendizajes en el trabajo que desarrollan con sus alumnos/as. Debe aumentar el índice de transferencia de las nuevas competencias profesionales adquiridas en la formación a la práctica profesional en el aula y la mejora de los resultados de sus alumnos/as.
- Hay que ir eliminando las actividades formativas que sólo tienen una justificación meritocrática para los/as participantes o justificativa para las instancias de la administración que las promueven.
- En una situación de escasez hay que seleccionar entre todas las necesidades que se detectan aquellas que incidan de una forma más eficaz y eficiente en la transformación “global” de los centros educativos.

En el CEP Marbella-Coín intentaremos durante este curso rentabilizar los recursos estableciendo un plan de austeridad que recorte los gastos (justificados, pero no imprescindibles) para el desarrollo de las actividades formativas que nos proponemos.

Siguiendo nuestra línea de reflexión e innovación sobre la formación del profesorado intentaremos elaborar un “Plan de Actuación Integrado” basado en la creencia:

- La mejor forma de transmitir una idea es practicándola. Llevamos años intentando realizar una gestión democrática y un trabajo colaborativo dentro del CEP y estamos viviendo todas sus dificultades y limitaciones. Somos pacientes y comprensivos con los centros que inician el camino. Se necesita reflexión en común, conciencia profesional y compromiso profesional en grandes dosis.
- Fruto de nuestra experiencia como institución, de nuestra reflexión como equipo y nuestras lecturas individuales llegamos a la conclusión de que los cambios en los centros educativos deben realizarse teniendo una visión global y a la vez detallada de la situación de partida en la que se encuentran, abordando los cambios por partes en un proceso continuado pero sin dejar de tener en todo momento una visión global del modelo final al que pretendemos llegar.
- Para llegar a resultados “globales” con el menor esfuerzo en los procesos tenemos que realizar un avance “integrado” siendo conscientes de las repercusiones en cadena que implican cada cambio que realizamos. Así seleccionando los elementos esenciales avanzaremos más con menos trabajo.

Desde estas reflexiones nos hemos planteado un “Plan de Actuación Integrado” porque nos hemos convencido de que:

- La Formación de Centro con un proyecto basado en la realidad de los colegios e institutos y un compromiso de una mayoría del claustro es la modalidad formativa que mejor consigue optimizar los recursos y los esfuerzos a la vez que consigue los mejores resultados.
- Permite al CEP organizar de forma integrada y compleja una red de formación que puede ser utilizada (por los centros más que por los individuos) para introducir en sus equipos conocimiento profesional que opere cambios globales.

En nuestro análisis de la FC hemos detectado limitaciones y puntos negativos que queremos solucionar con esta visión integrada:

- Nadie demanda lo que no conoce. La necesidad de formación y mejora de un centro procede del grado de conciencia y conocimiento que tienen sus miembros sobre alternativas viables a los problemas que detectan en sus prácticas y en los rendimientos que obtienen en sus clases. Cuando este conocimiento no existe se tiende a justificar la situación achacando el problema a múltiples causas entre las que no figura su personal falta de competencia en el asunto. En estas situaciones, es la iniciativa de una o varias personas del centro que se erigen en líderes pedagógicos los/as que promueven la formación, y frecuentemente se convierten en los/as formadores/as de sus compañeros/as. Si el grado de conocimiento y preparación de estos/as profesores/as es limitado, las posibilidades de avance son limitadas por su propio techo. Hay que asesorar desde el CEP y ofrecer una oferta formativa muy selecta y abierta que abra la visión de los/as compañeros/as más conscientes y multiplique sus líneas de avance dentro del mismo proceso global de su FC.
- El CEP debe posibilitar que dentro de una formación de centro se formen grupos o comisiones delegadas por el equipo que puedan participar en actividades externas para incorporar la nueva información y técnicas de trabajo al resto de los/as compañeros/as.
- El Equipo Asesor del CEP tiene que comprometerse a seguir, internamente, el proceso formativo que los capacite para asesorar y acompañar a los centros intentando elevar el techo de las posibilidades de mejora al máximo.

El Plan de Actuación Integrado se elaborará siguiendo los principios:

- La modalidad básica será la Formación de Centro con una implicación de al menos el 50% del claustro para entrar dentro de las prioridades del CEP.
- El contenido de la formación tratará de una o dos líneas prioritarias de la Consejería y será enfocada a integrar en su campo de influencia la

- mayor cantidad posible de mejoras y resultados en las prácticas profesionales y los resultados de los/as alumnos/as.
- La FC será parte de un plan a medio plazo del centro, tendrá un proyecto consensuado y unas asignaciones individuales de responsabilidad en el proceso.
 - Los equipos que participan en una FC tendrán prioridad para enviar comisiones en las formaciones de apoyo que organice el CEP y asumirán el compromiso de transmitir en cascada lo aprendido en la formación externa a los participantes de su FC.
 - El CEP organizará formaciones tipo Redes profesionales con sesiones presenciales intercaladas por apoyos online y con actividades de aplicación en el aula sobre temas prioritarios: competencias, matemáticas, lingüísticas (plan lingüístico de centro), educación en valores (interculturalidad, igualdad, convivencia), formación de equipos directivos, formación para elaborar ROC, POAT, PC, trabajo cooperativo, etc.
 - El CEP organizará o apoyará actividades encaminadas a mostrar en la práctica los trabajos realizados con el alumnado y fomentar actividades que mejoren las metodologías empleadas por el profesorado: encuentros de alumnos investigadores, ferias de las ciencias, semana matemática, itinerarios literarios, sociales, artísticos, deportivos...
 - El CEP organizará actividades de encuentro y concienciación de los padres y madres en el proceso educativo para fomentar la participación democrática y comprometida en los centros.
 - El CEP organizará encuentros entre los centros implicados en FC para fomentar el intercambio de experiencias y mejoras realizadas.
 - Organizaremos las actividades formativas de forma modular con módulos cortos de 6 a 8 horas (3 ó 4 sesiones) por tema y nivel que constituirán un Catálogo de formación con el que los centros podrán orientarse en sus demandas.

El modelo básico de centro participante en el Proyecto de Plan Integrado sería:

- Una actividad en un centro con más del 50% del claustro implicado.
- Realiza un proceso de diagnóstico y priorización de objetivos teniendo en cuenta siempre la visión “global” del centro al que se quiere llegar.
- Trabaja una materia básica todo el equipo y otra o dos más que todos/as consideran significativas, en comisiones delegadas por el equipo que luego intercambian sus conclusiones con el resto y se implementan en el centro.
- Envía comisiones o personas a formaciones externas puntuales sobre temas relevantes para la mejora de su centro para que trasladen los nuevos conocimientos al resto del grupo.
- Participa en programaciones conjuntas de actividades en la localidad o comarca: semanas culturales, matemáticas, encuentros y ferias científicas, artísticas, etc.
- Participa en encuentros con centros implicados en proceso de mejora para intercambiar experiencias y conocimientos y difundir los logros que se van consiguiendo en su centro.

2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN EN LA ZONA.

2.1. Principales instrumentos y metodología utilizados para la detección de necesidades formativas en los centros de la zona de actuación.

El proceso que hemos seguido para detectar las necesidades formativas de nuestra zona ha sido el estudio y valoración de las evaluaciones de las actividades realizadas durante el curso 09/10 atendiendo a la información que nos proporcionan sobre el grado de satisfacción y propuestas de mejoras, temáticas mejor acogidas, menor número de abandonos de la actividad una vez comenzada y valoraciones recogidas sobre su grado de aplicación a la práctica.

Este año hemos utilizado para la detección de necesidades el contacto directo con los centros por medio de consultas al equipo directivo o coordinadores de actividades del curso anterior. En estos momentos (junio de 2010) la mayoría de centros no tienen decidida ninguna propuesta formativa. A principios de septiembre volveremos a visitar los centros y negociar con ellos la formación que necesitan. Llevaremos propuestas elaboradas por el equipo asesor y escucharemos sus demandas.

2.2. Propuestas formativas más demandadas por el profesorado de la zona relacionadas con las Líneas Prioritarias de Formación, diferenciando, sólo en el caso de que se considere relevante, entre niveles y tipos de enseñanza.

Temáticas

Se han solicitado prácticamente todos los temas pero principalmente:

- Competencias, trabajos por proyectos, tareas integradas..
- Tic con todas las herramientas habituales.
- Lengua, lectura, bibliotecas, expresión oral.
- Matemáticas, resolución de problemas...
- Convivencia, mediación, inteligencia emocional, dinámicas de grupos...
- Atención a la diversidad, alumnos con nee
- Inglés, bilingüismo, inglés infantil
- Igualdad
- Primeros auxilios
- Educación de la voz

Modalidades solicitadas

Las modalidades más solicitadas han sido por orden de preferencia:

- Formación en centro
- Jornadas y encuentros
- Formación en cascada

2.3. Propuestas formativas más demandadas por el profesorado de los centros acogidos al Plan de Mejora de los Rendimientos Escolares, diferenciando, solo en el caso de que se considere relevante, entre niveles y tipos de enseñanza.

Temáticas

Se han solicitado prácticamente todos los temas pero principalmente:

- Competencias, trabajos por proyectos, tareas integradas..
- Tic con todas las herramientas habituales.
- Lengua, lectura, bibliotecas, expresión oral.
- Matemáticas, resolución de problemas...
- Convivencia, mediación, inteligencia emocional, dinámicas de grupos...
- Atención a la diversidad, alumnos con nee
- Inglés, bilingüismo, inglés infantil
- Igualdad
- Interculturalidad
- Primeros auxilios
- Educación de la voz

Modalidades solicitadas

Las modalidades más solicitadas han sido por orden de preferencia:

- Formación en centro

- Jornadas y encuentros
- Formación en cascada

2.4. Propuestas formativas más demandadas por los centros como consecuencia de las pruebas de diagnóstico, diferenciando, sólo en el caso de que se considere relevante, entre niveles y tipos de enseñanza.

Temáticas

Se han solicitado prácticamente todos los temas pero principalmente:

- Competencias, trabajos por proyectos, tareas integradas..
- Tic con todas las herramientas habituales.
- Lengua, lectura, bibliotecas, expresión oral.
- Matemáticas, resolución de problemas...
- Convivencia, mediación, inteligencia emocional, dinámicas de grupos...
- Atención a la diversidad, alumnos con nee
- Inglés, bilingüismo, inglés infantil
- Igualdad
- Primeros auxilios
- Educación de la voz

Modalidades solicitadas

Las modalidades más solicitadas han sido por orden de preferencia:

- Formación en centro
- Jornadas y encuentros
- Formación en cascada

Otras demandas formativas particularmente relevantes.

Temáticas

Se han solicitado prácticamente todos los temas pero principalmente:

- Competencias, trabajos por proyectos, tareas integradas..
- Tic con todas las herramientas habituales.
- Lengua, lectura, bibliotecas, expresión oral.
- Matemáticas, resolución de problemas...
- Convivencia, mediación, inteligencia emocional, dinámicas de grupos...
- Atención a la diversidad, alumnos con nee
- Inglés, bilingüismo, inglés infantil
- Igualdad
- Primeros auxilios
- Educación de la voz
- Pizarra digital
- Inteligencias múltiples
- Carta de la Tierra
- Didácticas de las ciencias.

Modalidades solicitadas

Las modalidades más solicitadas han sido por orden de preferencia:

- Formación en centro
- Jornadas y encuentros
- Formación en cascada

3. PRINCIPALES OBJETIVOS A ALCANZAR, TENIENDO EN CUENTA EL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y LAS LÍNEAS PRIORITARIAS DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN.

La referencia general para la elaboración del Plan de Actuación son los cuatro objetivos que nos marca el II Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado.

- 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, la experimentación y el compromiso con la mejora.
- Construir comunidad de aprendizaje y educación.

Las instrucciones de 27 de mayo de 2010 que dictan normas para la elaboración del Plan de Actuación establecen unas líneas prioritarias que deben convertirse en objetivos a trabajar e intentar conseguir por este CEP, así nos proponemos:

PRIMERA. Líneas prioritarias de actuación.

- *La promoción, apoyo y seguimiento de los procesos de autoformación a través del trabajo colaborativo entre el profesorado deben constituir un elemento fundamental dentro de las estrategias formativas y de intervención en los centros docentes. En este sentido, la formación del profesorado se deberá enfocar, siempre que ello sea posible, a través de la formación en centros y los grupos de trabajo.*

- *Se deben proponer acciones formativas que utilicen las tecnologías de la información y la comunicación como herramientas para la formación permanente del profesorado y que potencien el trabajo en red del profesorado, la comunicación de buenas prácticas y la autoformación. Asimismo, se deberán incluir iniciativas de formación que contribuyan a desarrollar la competencia digital del profesorado, basadas en la aplicación didáctica de las TIC en el aula.*
- *Deben contemplarse en el Plan actividades encaminadas a la formación y actualización técnica del profesorado en el campo profesional correspondiente a su especialidad. Esta formación es especialmente importante en el caso del profesorado de formación profesional y de enseñanzas artísticas.*
- *Las actividades formativas que se planteen deberán procurar no solo la mejora de la práctica docente, sino que ésta incida directamente en la mejora de los rendimientos del alumnado y en su desarrollo cívico-social. En este sentido, se deberá procurar que dichas actividades tengan un seguimiento de aplicación práctica en el centro docente y/o en el alumnado cuya situación de partida se pretende mejorar.*
- *La práctica docente será un punto de referencia fundamental para la reflexión, y la investigación e innovación pueden y deben redundar en una mejora de dicha práctica. Para ello, los Centros del Profesorado deben impulsar la innovación y la investigación atendiendo a las experiencias que se realizan en los centros docentes, con especial atención a las temáticas que se indican en las presentes Instrucciones.*

SEGUNDA. Temáticas prioritarias.

- *Formación para el desarrollo del Plan Escuela TIC 2.0, incorporando nuevos contenidos digitales encaminados a facilitar la adquisición de las competencias básicas por el alumnado.*

- *Actualización de los equipos directivos para que impulsen su liderazgo en los centros docentes y puedan responder a los cambios que se producen dentro del contexto educativo.*
- *Estrategias didácticas y metodológicas que contribuyan al desarrollo de las competencias básicas en el alumnado.*
- *Formación para la aplicación de los nuevos Reglamentos Orgánicos de los Centros: el proyecto educativo y sus implicaciones.*

TERCERA. Otras temáticas a considerar.

- *Estrategias de atención al alumnado con especiales dificultades en el aprendizaje.*
- *Adquisición y desarrollo de las competencias docentes necesarias para gestionar el grupo de alumnos y para la atención a la diversidad del alumnado.*
- *Estrategias y metodología para del profesorado de ANL (metodología AICLE) y AL en los centros bilingües y plurilingües.*
- *Procedimientos para favorecer la convivencia en los centros docentes: resolución de conflictos y gestión del aula de convivencia.*
- *Estrategias que permitan fomentar entre el alumnado la asunción de valores democráticos, el respeto a las diferencias y a la autonomía de las personas, así como la superación de estereotipos de carácter sexista.*
- *Coordinación entre las etapas, los distintos niveles educativos y entre los equipos docentes, proporcionando al profesorado estrategias para el desarrollo del trabajo colaborativo.*
- *Elaboración y aplicación del Plan de Acción Tutorial de los centros docentes, secuenciado y programado para su adecuada integración en el desarrollo del currículo del alumnado.*
- *Procedimientos y herramientas que favorezcan la participación de las familias en el centro docente.*
- *Formación para el profesorado, directores y directoras e inspectores e inspectoras en prácticas.*

- *Formación permanente de inspectores e inspectoras.*
- *Prevención de riesgos laborales y la salud laboral entre los docentes.*

Además, haciendo uso de la autonomía del CEP y siguiendo con los objetivos que venimos trabajando durante los últimos cursos nos proponemos:

1. Promover desde el CEP la formación de los centros como comunidades de aprendizaje y a los claustros como equipos colaborativos, coordinados con los demás centros de la localidad y con todas las instituciones implicadas en la educación: ayuntamientos, ampas, etc., para mejorar la eficacia del trabajo educativo y ligar los centros a la realidad de la zona en la que están ubicados. Utilizaremos la modalidad formativa Formación en Centro.
2. Aplicaremos un plan de austeridad prescindiendo de los gastos (justificados pero no imprescindibles) que nos permitan aumentar el número de actividades formativas que podamos organizar.
3. Potenciar la formación autónoma y el establecimiento de redes colaborativas entre el profesorado de la zona. Promoveremos la organización de GGTT y Redes profesionales desde el CEP.
4. Desarrollar una formación en valores global que responda a propuestas globales emanadas de organismos internacionales como la ONU, concretamente apoyando los contenidos de La Carta de la Tierra y sus aplicaciones didácticas como elemento globalizador, utilizando la pedagogía del cuidado.
5. Crear bancos de recursos de buenas prácticas, vía web, así como potenciar por este medio la difusión de los trabajos más relevantes del profesorado de la zona.
6. Diseñar un proceso de formación para el Equipo Asesor que haga posible el desarrollo de los puntos anteriores, la investigación y formulación de nuevas propuestas formativas y que se forme un equipo colaborativo

cohesionado en las estrategias y en los fines y con el mayor grado de empatía posible.

7. Convertir el CEP en un centro de investigación y de animación cultural y educativa abriendo sus actividades al entorno y coordinándolas con otras instituciones de la zona como ayuntamientos, ONGs, asociaciones, etc. Seguimos abiertos a la organización conjunta y a la homologación de actividades organizadas por estos organismos públicos de nuestra zona.
8. Dotar al CEP de una infraestructura técnica y organizativa que le permita afrontar su tarea con la mayor eficacia. Si el presupuesto nos lo permite.
9. Dotar al CEP de medios eficaces de comunicación con los centros. Nos proponemos elaborar y hacer pública la "Carta de Servicios del CEP", potenciar el buzón de sugerencias y aumentar los contactos con los centros por medio de los/as asesores/as de referencia.
10. El Equipo Asesor seguirá profundizando en un funcionamiento colaborativo y democrático, que tendrá en cuenta las opiniones minoritarias y tomará las decisiones, siempre que sea posible, por consenso o mayoría.

El Plan de Actuación es una herramienta dinámica, los objetivos aquí propuestos tienen que contrastarse con la realidad de los centros y con sus demandas formativas, en el desarrollo de los mismos se producirán cambios significativos para orientar la eficacia del Plan hacia las necesidades reales.

4. ACTUACIONES PROPUESTAS

Valoraciones generales de la modalidad formativa Formación en Centro aplicada en nuestra zona durante los tres últimos cursos.

Las valoraciones que podemos hacer con los datos disponibles nos animan a considerar la Formación en Centro (tal como la hemos venido entendiendo en nuestro CEP) como una modalidad formativa con ventajas sobre las que veníamos desarrollando hasta ahora. Las valoraciones y opiniones del profesorado implicado así lo indican, enumeramos algunos de sus rasgos positivos:

- Es considerada como la modalidad preferida por un porcentaje de profesores/as participantes muy cercano al 100%.
- Manifiestan y se ha venido cumpliendo en los años anteriores, un deseo de continuidad en un porcentaje muy elevado.
- Tenemos manifestaciones y evidencias claras de que en los centros que han trabajado la FC ha aumentado el espíritu de equipo dentro del Claustro.
- Se ha producido un aumento significativo de materiales y recursos con uso en la práctica docente, especialmente unidades didácticas programadas como tareas integradas y recursos TIC como blogs, webquest, presentaciones, actividades jclíc...
- Han aumentado y mejorado en diseño e intención educativa la programación de actividades complementarias y extraescolares, algunas con niveles de participación y calidad impresionantes.
- Los centros participantes en la FC han unificado y profundizado su trabajo en los diferentes proyectos y programas de la Consejería de Educación que venían desarrollando.
- Tenemos evidencias claras de que se han aplicado a la práctica educativa los temas trabajados en la formación y se han evaluado positivamente tanto por el profesorado como por el alumnado.
- Algunos centros han madurado hasta el punto de disponerse a trabajar por proyectos, sin libro de texto todo el claustro para el curso próximo.
- En términos generales podemos afirmar que ha mejorado el clima de convivencia entre el profesorado participante en la FC al haber compartido propuestas ilusionantes y no tratar, como rutinariamente se hace, solamente los temas desagradables del día a día.

- Un número importante de centros están cambiando su actitud ante el tema de participación de los padres y madres y unos pocos los han integrado plenamente en sus actividades.
- Se ha mejorado progresivamente en el procedimiento de aprobación, seguimiento y evaluación, dándole más rigor administrativo a la gestión de la FC por parte del CEP.
- Los/as asesores/as han ido cambiando su forma de trabajar para adaptarse a las nuevas exigencias de esta actividad. Ha supuesto un aumento en la cantidad y calidad del trabajo muy importante, pero se sienten satisfechos porque están viendo que colaboran con la obtención de resultados reales.
- Los ponentes están cambiando sus estrategias de comunicación y enseñanza para hacer sus aportaciones más activas y con aplicación directa en las aulas.

También hay que enumerar los rasgos negativos que venimos observando en el desarrollo de las formaciones en centro:

- Sigue existiendo una falta de rigor en la elaboración de los proyectos. No sabemos si es por falta de tiempo, de interés o por no tener esa competencia desarrollada. Los proyectos, en términos generales adolecen de falta de rigor y profundidad, se esbozan ideas generales que hay que obligar a concretar y desarrollar.
- Los problemas de desencuentros personales, aunque pocos por ahora, son los que producen más disrupciones en el trabajo de los grupos y los que provocan la mayoría de las deserciones que se producen.
- El grave problema de la inestabilidad de las plantillas nos plantea problemas insalvables porque cada año hay en el centro un porcentaje muy elevado de profesores/as que tienen que empezar de cero. Esta situación hace que muchos centros no se planteen organizar este tipo de actividades.
- A pesar de que cuidamos el tema, la elección de los/as ponentes y los contenidos que imparten es otro de los aspectos con más valoraciones de necesita mejorar. Es muy difícil encontrar la persona y los contenidos adecuados a cada situación y hay ponentes que no son tan

flexibles para adaptarse a demandas imprevistas, se limitan a exponer un discurso fijo que tienen muy aprendido.

- También hay que resaltar que la falta de preparación de los/as asesores/as en algunas materias puede llevarnos a elecciones de contenidos y ponentes desafortunados. Y algunos conflictos que se han tenido se han provocado por desencuentros en la forma no suficientemente diligente en presentar los trabajos comprometidos, se nos acusa a algunos/as asesores/as de excesivamente rigurosos.
- Aunque en el último curso se han sumado 8 IES la formación tiene un problema en secundaria porque no se tiene conciencia de la necesidad de hacerla excepto en el aspecto de actualización científica en la materia que imparten (en estos temas prefieren la universidad u otras instancias), se apuntan individualmente para resolver problemas personales en temas como la convivencia, las tic, bilingüismo si su centro entra en el programa. No tienen una idea clara de trabajar como equipo, (ni siquiera la tienen a nivel de equipos directivos) y sin la idea de funcionamiento coordinado, que es básica, es muy difícil avanzar.

PROPUESTAS DE MEJORA EN EL MODELO DE FORMACIÓN EN CENTRO

La primera propuesta que ya hemos corregido en el título de la comunicación es cambiar la preposición “en” por “de” preferimos “formación de centro” como denominación más correcta.

En este apartado vamos a exponer nuestra opinión sobre las actividades que deben realizarse en cada parte del proceso para que obtenga mejores resultados.

Definición

La formación de centro es un proceso de reflexión y cambio que inicia un centro (mayoría del claustro o comunidad educativa), se apoya en la formación con la colaboración externa del CEP y otros agentes para mejorar los resultados de todos los parámetros relacionados con sus funciones y

objetivos. Es un proceso continuo que se desarrollará durante el tiempo que el centro lo necesite.

Difusión de la convocatoria oficial de FC (Proceso abierto hasta el 31/10/10)

Es muy importante no caer en los errores anteriores, muchos planes y programas surgieron con unos objetivos muy claros y definidos pero al dejar la interpretación de las convocatorias a la libre iniciativa de los centros se fueron desvirtuando hasta convertirse en temas rutinarios y con resultados de baja calidad.

- Se enviará publicidad de la convocatoria a todos los centros, pero acompañada de una circular que resaltará el grado de compromiso que esta modalidad formativa exige.
- Los/as asesores/as de referencia visitarán todos los centros para realizar la detección de necesidades y al mismo tiempo explicarán y ofrecerán la posibilidad de participar en un proyecto de FC.
- Se publicarán en la web del CEP toda la normativa y guías de asesoramiento necesarias para que los centros puedan realizar sus proyectos con la mayor documentación posible.

Diagnóstico y elección de los temas y objetivos de mejora

- El diagnóstico se realizará en el centro al nivel más alto que permita la situación (comunidad educativa, claustro, equipo implicado).
- Se pueden utilizar metodologías DAFO o hacerlo por los medios que prefieran. El CEP estará preparado para aportar el asesoramiento o los materiales necesarios.
- Una vez terminado el diagnóstico se relacionaran los temas y se priorizarán. El asesor intervendrá en este momento asesorando sobre las posibilidades formativas de cada tema y los recursos que tenemos en el CEP para abordarlos.

Unificación de criterios sobre los temas elegidos

Nos hemos dado cuenta de que se producen muchas disfunciones a lo largo del tiempo que dura la formación entre los/as participantes. Analizando sus causas hemos llegado a la conclusión de sesiones de debate para aclarar y fijar los significados y expectativas que cada uno/a tiene con respecto al trabajo que van a comenzar.

Creemos que el/a asesor/a debería realizar una o dos sesiones de trabajo utilizando diferentes técnicas en gran y pequeño grupo para que al final todos/as hablaran un lenguaje común sobre los temas a tratar.

Cohesión del grupo

Ya hemos explicado anteriormente que el principal problema que tienen los centros para participar en esta modalidad formativa son las disensiones internas, los malos rollos personales entre los compañeros y compañeras. Es verdad que enemistades muy enquistadas no se van a solucionar con una o dos dinámicas de grupos. El objetivo es conseguir que, a pesar de la enemistad, se logre establecer un clima de profesionalidad donde los temas personales se queden fuera y se pueda avanzar en un trabajo colectivo. Si además se consiguen limar o hacer desaparecer las desavenencias mucho mejor.

Se ofrecerán ponentes y actividades de dinámica de grupos, autoconocimiento, control del estrés, inteligencia emocional, habilidades sociales, etc. Para que los centros puedan elegir.

Los ejemplos que tenemos de haberlo realizado han dado un resultado positivo, entre ellos el del Equipo Asesor donde seguimos organizando periódicamente actividades para favorecer la convivencia y la empatía entre los asesores y asesoras. Estas actividades han posibilitado que algún centro que no podía empezar este tipo de actividad lo haya realizado y en otras se ha mejorado considerablemente su desarrollo.

Elaboración del proyecto

Según marcan las instrucciones sobre FC en Andalucía, el proyecto debe elaborarse de forma conjunta con el/a asesor/a de referencia. Es un elemento importante porque si se hace bien no existirá después una necesidad de aprobarlo. Nuestra idea como CEP es reducir al máximo el trabajo burocrático de los centros.

El proyecto debe ser una parte del plan de centro y de la programación anual de cada profesor/a y no un proyecto externo ajeno al oficial.

Es importante que recoja claramente los resultados finales que se pretenden alcanzar con unos indicadores que permitan comprobarlo.

Se secuenciará en fases: inicial, aplicación y evaluación y en cada una se marcarán objetivos parciales y actividades concretas con sus respectivos indicadores de progreso.

En cada fase se programarán actividades individuales para cada uno de los participantes.

Desarrollo de la formación en centro

Como actividad formativa reglada requiere unos requisitos y evidencias para su certificación. El CEP debe tener un protocolo claro y no excesivamente burocratizado para realizar el seguimiento.

Hay que partir de la base de que todo trabajo de reflexión-acción necesita llevar un registro documentado que refleje lo que se va haciendo y consiguiendo y que permita después concluir valoraciones y propuestas de mejora. Este material debe servirnos para realizar el seguimiento externo. El CEP o la Dirección General debería elaborar unos modelos estandarizados de actas, diarios, formularios de recogida de datos y valoración para hacerlo. En Andalucía este es el propósito del programa Colabor@ que pretende digitalizar esta fase del proceso.

Una vez seleccionados los temas a tratar y las necesidades de formación externa que necesita el centro corresponde al CEP facilitar el proceso, para ello tenemos que tener estructurado el Plan de actuación adaptado a satisfacer las necesidades de los proyectos de Formación en Centro.

Es muy importante que se valoren los requisitos que deben tener las personas que coordinan los proyectos, sobre este punto hemos observado algunos datos relevantes:

- El equipo directivo tiene que estar muy implicado en el proyecto, pero cuando además lo coordina se corre el peligro de que se produzcan disfunciones por la gran cantidad de responsabilidades que llevan simultáneamente.
- Hay que evitar que el proyecto sea una propuesta del equipo directivo que se impone sin consensuar con el profesorado implicado. Nos ha ocurrido en varios centros y no se obtienen los resultados programados.
- La capacidad de liderazgo del/la coordinador/a influye directamente en el buen funcionamiento y los resultados que se obtienen.
- En algunos casos ha sido la ponente quien ha motivado y dirigido todo el proceso completando el papel del/la coordinador/a y ha sido una experiencia muy motivadora y digna de atención porque puede solucionar muchos problemas a los CEP.

Evaluación de los resultados

No se puede esperar al final de la formación para evaluar negativamente un proyecto de FC, hay que ir realizando una autoevaluación continua y un seguimiento externo permanente para reconducir o suspender la actividad.

La evaluación debe estar centrada principalmente en los objetivos alcanzados, en los materiales y recursos producidos, en las mejoras en los resultados del alumnado y no centrarse preferentemente en los temas formales (asistencia, firmas, plazos, etc.) aunque estos deban exigirse porque su no cumplimiento impide muchas veces la correcta evaluación del proceso.

La evaluación debe realizarse apoyándose en un guión que debe figurar en el proyecto, junto a los indicadores de progreso y de logro que nos evidencien la superación de los objetivos marcados.

La evaluación debe reflejar las propuestas de mejora y la voluntad de continuar con el proceso de formación.

EL PAPEL DEL CEP Y DE LOS/AS ASESORES/AS

Un proceso de generalización de la FC obligará a replantearse la organización y el funcionamiento de los CEP, nosotros queremos ir tratando este problema para ello pensamos que hay que reconsiderar la organización (ya hemos explicado la nuestra anteriormente), el Plan de Actuación y el trabajo a desarrollar por los asesores y asesoras.

El plan de actuación integrado

Considerando el momento actual en que se encuentran las demandas de formación y la posibilidad de generalizar la FC como la modalidad formativa más usual y dadas las características que esta actividad formativa tiene tenemos que estructurar un plan de actuación diferente flexible y abierto, centrado en las necesidades cambiantes y dinámicas de los centros.

Nuestro propósito (ya en parte elaborado) consiste en realizar una programación “modular” de la posible formación en todos los ámbitos de actuación, de forma que se estructuren itinerarios formativos que se puedan demandar por los centros u ofrecer desde el CEP como posibilidad.

- Cada módulo puede tener 3 ó 4 sesiones de 3h. y los contenidos estructurados de forma progresiva. Ej. Valores, convivencia, mediación I, II... Temática general de valores, dentro de los valores centrado en la convivencia y específicamente la mediación en un nivel inicial de presentación del tema, los elementos básicos y buenas prácticas para que vean la aplicación. La experiencia nos enseña que los centros no quieren embarcarse en formaciones largas sobre temas que no saben si van a responder a sus necesidades.
- Se elaborará así un **CATÁLOGO FORMATIVO DEL CEP** que puede servir de guía a los centros. A menudo nos encontramos con equipo muy desorientados y que no conocen alternativas para los problemas que detectan en sus centros.
- Detectamos un problema que podía afectar a la calidad de la formación ofrecida en las FC. En determinados temas tenemos ponentes muy

significativos, pero que no pueden acudir a todas las sesiones que necesitamos para cubrir las demandas de los centros. Para que las FC no se queden sin esta posibilidad, nos hemos planteado estructurar una serie de formaciones en red (tres sesiones presenciales: una inicial, otra de seguimiento y una final de evaluación a lo largo del curso) con estos ponentes en las que tendrían preferencia los equipos nombrados por las FC interesadas.

- Creemos que el Plan de Actuación tiene que ser una estructura integrada que se construye alrededor de las FC, así se planificarán las jornadas (para introducir o profundizar aspectos relevantes), los encuentros (para intercambio de experiencias) y los cursos específicos para profundizar en materias concretas y atender a las áreas más minoritarias.

La función asesora

El asesoramiento se convierte en un acompañamiento cualificado responsable de que en el proceso de formación se produzca el mayor trasvase de conocimiento educativo a la práctica profesional en el aula.

Adquiere una responsabilidad y un papel relevante que apunta a una buena formación multidisciplinar y a tener una visión global del sistema educativo y de las posibilidades de mejora de los centros.

El/a asesor/a que trabaje con las FC debe responder a un perfil más exigente que el mantenido hasta ahora:

- Formación más intensa y generalista.
- Capacidades de comunicación y gestión dinámica muy desarrolladas.
- Capacidades de análisis y diagnóstico de las realidades de los centros.
- Capacidades de liderazgo y mediación.
- Capacidad para el trabajo en equipo.
- Continua actitud de investigación.
- Disposición para los desplazamientos continuos y las visitas.

4.1. Criterios utilizados, con carácter general, para la selección de las actividades propuestas, incluyendo justificación de la modalidad a emplear.

- Formaciones en centro demandadas por una parte importante del claustro que inicien un proceso de mejora de acuerdo a planes de calidad y mejora o derivados de la prueba de diagnóstico.
- Formaciones en centro vinculadas en sus temáticas con las orientaciones y líneas prioritarias de la Dirección General.
- Formaciones en centro que refuercen innovaciones surgidas en los centros y den paso a la mejora de las prácticas en el aula.
- Jornadas y encuentros relacionados con las líneas prioritarias marcadas por la Dirección General que abran caminos y permitan conocer buenas prácticas factibles de aplicar en nuestros centros.
- Cursos de iniciación o profundización sobre temas específicos demandados por los centros o por grupos de profesores/as. Se intentará que sus contenidos sean aplicables al aula.

Otros criterios para asignar preferencia en la organización serán:

- Ser considerados obligatorios por la Dirección General.
- Tener evidencias de la aplicación directa a la práctica docente
- Cuando se pretenda constituir una red profesional:
- Cuando se avance en la constitución de comunidades educativas integrando a los diferentes sectores: padres/madres, alumnado y profesorado.
- Cuando su temática, planteamientos innovadores y proyecto presentado sean muy relevantes para la mejora de la cultura pedagógica de la zona.

- Cuando supongan una coordinación con instituciones locales o cualquier tipo de asociación que comparta los gastos de su organización y su contenido se atenga a alguno de los principios anteriores.

Las modalidades de formación que vamos a desarrollar pueden ser:

- Formación de centro
- Jornadas y encuentros
- Redes profesionales dinamizadas y tutorizadas
- GGTT
- Cursos:
 - Con seguimiento
 - Semipresenciales
 - En línea
 - Presenciales

4.2. Programación temporalizada de las actividades.

Este apartado se completará exclusivamente a través de la Aplicación de Gestión de los CEP, dándolas de alta y cumplimentando todos los campos de la ficha correspondiente.

En este apartado, acogiéndonos a las circunstancias explicadas en el apartado 1º de este Plan, vamos a dejar sin concretar la mayoría de actividades para hacerlo durante el mes de septiembre.

En términos generales y acogiéndonos al presupuesto consolidado con el que vamos a contar nuestro Plan de Actuación estará formado por:

- 100-110 actividades formativas.
- 30% serán formaciones de centro, en algunos casos abiertas al profesorado de la zona.

- 40% Serán actividades de apoyo a las Formaciones en Centro: Jornadas, encuentros, cursos, actividades provinciales, redes profesionales, colaboraciones con otras instituciones etc.
- 80 Grupos de Trabajo, si es posible eliminaremos las docencias, cuando sean demandadas las convertiremos en formaciones en centros para rentabilizar la inversión. Presupuestaremos 20 docencias de 10 horas para GGTT muy significativos.
- Formación del Equipo Asesor: se seguirá insistiendo en la formación para dinamizar reuniones, en la cohesión de grupos, organización y gestión democrática, inglés y subvencionando la asistencia a jornadas y encuentros relevantes para nuestro trabajo.

4.3. Relación de indicadores a utilizar en el seguimiento del Plan de Actuación.

- informe de seguimiento trimestral para elevarlo a la evaluación por parte del Consejo de Centro.
- Reuniones del Equipo Asesor con una periodicidad quincenal en los que se valore el desarrollo de las actividades programadas en el Plan de Actuación.
- Reuniones por ámbitos quincenalmente para diseñar y organizar y hacer el seguimiento de las actividades de su competencia, temporalizarlas y zonificarlas.
- Reuniones para coordinar actividades o actuaciones formativas por zona (al menos 2).
- Visitas a todos los centros de referencia, aunque no hayan solicitado actividades para este curso (al menos tres). Llevar un registro de los temas tratados y las conclusiones.
- Actualizar en todo momento la aplicación SénecaCep y utilizar los canales más adecuados para la difusión de las actividades.
- Realizar una gestión adecuada de las actividades: planificación, desarrollo en espacios adecuados, calendarios y horarios asequibles,

medios técnicos adecuados. Hacer un seguimiento de su desarrollo: número de inscritos, número de certificaciones, incidencias, valoración de asistentes y ponentes, propuestas de mejora. La evaluación se implementará en SénecaCep en todas las actividades excepto las de autoformación que siguen su proceso específico de evaluación.

- Pedir a los centros participantes en la formación un informe sobre su grado de satisfacción y sobre la aplicación a la práctica de los aprendizajes realizados.
- Promover reuniones (al menos 1) de coordinación entre CEPs y con los gabinetes provinciales, con la inspección educativa y la red de orientación para mejorar la incidencia coordinada en los centros.
- Promover contacto (al menos 1) con ayuntamientos, instituciones y asociaciones relacionadas con la educación para mejorar la oferta formativa del CEP y tener incidencia en la vida social y cultural de nuestro ámbito de actuación.
- Potenciar la repercusión y difusión de las actividades desarrolladas por el CEP (al menos 1 del plan de actuación y 4 actividades) en medios de comunicación habituales e Internet.
- Incluir como parte de las reuniones del Equipo Asesor una valoración sobre el grado de satisfacción en el trabajo de cada uno/a de los/as asesores y sus propuestas de mejora, al menos trimestralmente.
- Mantener una reunión trimestral con el personal no docente sobre la gestión administrativa del CEP, el grado de satisfacción y las propuestas de mejora sobre el mismo.
- Realizar una valoración trimestral sobre el funcionamiento de los servicios ofertados por el CEP: biblioteca, préstamo de material, web, plataforma, secretaría virtual...
- Realizar por parte del profesorado participante en las formaciones de centro elaboración de recursos y aplicación a la práctica de los mismos en al menos la mitad de ellas.
- Atender a todas las demandas relacionadas con el programa Escuela Tic 2.0

- Ofertar una variada selección de formación en línea, sobre tic y otras áreas.
- Tener una oferta que cumpla las demandas de formación del profesorado de FP al menos en el 75%.
- Ofertar al menos actividades formativas en 4 áreas no prioritarias que promuevan el trabajo en competencias desde ellas.
- Realizar al menos una actividad que mejore la formación del profesorado para atender a los alumnos con dificultades de aprendizaje en el aula ordinaria.
- Realizar al menos una actividad que mejore la formación del profesorado para atender a alumnos con necesidades educativas especiales.
- Conseguir que se formen al menos el 50% de los responsables del Plan de Igualdad en los centros.
- Tener funcionando una red de interculturalidad dinamizada y generando propuestas didácticas publicadas en la plataforma del CEP.
- Tener atendidas todas las demandas formativas de los centros bilingües y funcionando la red y la producción de unidades didácticas por medio de currículo integrado.
- Que al menos diez centros actualicen o mejoren sus planes de convivencia a partir de la formación recibida.
- Realizar una formación que promueva modelos de organización, coordinación y participación democrática en los centros.
- Que al menos diez centros elaboran su POAT a partir de la formación recibida.
- Que los directores en fase de prácticas reciban la formación normativa y se ofrezca una formación para la elaboración de un proyecto curricular basado en el desarrollo de las CCBB. Organizar al menos 1 actividad para los equipos directivos.
- Que se realice con buena valoración por los asistentes la formación del profesorado en fase de prácticas.

- Que se realicen al menos 1 actividad que promueva la salud laboral del profesorado con buena valoración por parte de los/as asistentes.
- Que se inicie al menos una investigación educativa promovida por el CEP.
- Que al menos el 30% de las actividades que se realicen sean formaciones de centro.
- Que se mejore la calidad de los proyectos y la producción de los GGTT al menos en un 20%.
- Organizar al menos una actividad que forme para llevar en la práctica un enfoque globalizado de la educación en valores basado en La Carta de la Tierra y utilizando para desarrollarlo la pedagogía del cuidado.
- Atender todas las demandas razonables de los centros implicados en proyectos de calidad y mejora orientadas a la consecución de los objetivos que tienen marcados en su proyecto. (Si el presupuesto lo permite)
- Que el informe de valoración del clima de trabajo y los resultados obtenidos realizado por los/as asesores cada trimestre señale progresos positivos en un 80% de los miembros.
- Que al final de curso este actualizada y renovada toda la infraestructura informática de la web, plataforma, y parte de la infraestructura técnica ordenadores, pizarras digitales,..
- Que el CEP haya mantenido y mejorado sus relaciones con los ayuntamientos y organizaciones sociales de su ámbito.
- Que se haya potenciado la coordinación intercep a nivel provincial organizando actividades conjuntas al menos en 5 ámbitos.
- Mejorar la base de datos del CEP sobre el profesorado y los métodos de comunicación eficaces que mejoren el sistema de gestión de las actividades.
- Tener protocolos establecidos que agilicen todos los trámites administrativos que conllevan el desarrollo de las actividades.

4.4. Relación de criterios a utilizar para la autoevaluación del Centro del Profesorado.

- Mejorar el funcionamiento del ETCP y del Equipo asesor regulando mejor las reuniones que se realizan.
- Presentar cada trimestre un informe de seguimiento al Consejo de Centro con datos cuantitativos de las actividades desarrolladas y las valoraciones obtenidas.
- Levantar acta de las reuniones del Equipo Asesor y de los ámbitos para documentar las reflexiones y decisiones que vayamos tomando.
- Cumplir los objetivos, superando los indicadores establecidos para su consecución durante este curso.
- Publicar una Carta de Servicios que explicita los derechos y obligaciones de los/as usuarios.
- Participar como comunicantes en foros y congresos sobre formación difundiendo las actividades de nuestro CEP.
- Aparecer en medios de comunicación publicitando al menos 5 actividades formativas durante el curso.
- Conseguir una valoración positiva por parte de los/as participantes en al menos el 75% de las actividades desarrolladas.
- Desarrollar al menos el 80% de las actividades programadas.
- Tener evidencias fiables de la repercusión en la práctica de las actividades formativas programadas.
- Aumentar el número de recursos y materiales producidos en FC, ggtt y otras actividades formativas.

INDICE

1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN EN LA ZONA.	6
2.1.	PRINCIPALES INSTRUMENTOS Y METODOLOGÍA UTILIZADOS PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS EN LOS CENTROS DE LA ZONA DE ACTUACIÓN.	6
2.2.	PROPUESTAS FORMATIVAS MÁS DEMANDADAS POR EL PROFESORADO DE LA ZONA RELACIONADAS CON LAS LÍNEAS PRIORITARIAS DE FORMACIÓN, DIFERENCIANDO, SÓLO EN EL CASO DE QUE SE CONSIDERE RELEVANTE, ENTRE NIVELES Y TIPOS DE ENSEÑANZA.....	7
2.3.	PROPUESTAS FORMATIVAS MÁS DEMANDADAS POR EL PROFESORADO DE LOS CENTROS ACOGIDOS AL PLAN DE MEJORA DE LOS RENDIMIENTOS ESCOLARES, DIFERENCIANDO, SOLO EN EL CASO DE QUE SE CONSIDERE RELEVANTE, ENTRE NIVELES Y TIPOS DE ENSEÑANZA.....	8
2.4.	PROPUESTAS FORMATIVAS MÁS DEMANDADAS POR LOS CENTROS COMO CONSECUENCIA DE LAS PRUEBAS DE DIAGNÓSTICO, DIFERENCIANDO, SÓLO EN EL CASO DE QUE SE CONSIDERE RELEVANTE, ENTRE NIVELES Y TIPOS DE ENSEÑANZA.	9
3.	PRINCIPALES OBJETIVOS A ALCANZAR, TENIENDO EN CUENTA EL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y LAS LÍNEAS PRIORITARIAS DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN.....	11
4.	ACTUACIONES PROPUESTAS.....	15
4.1.	CRITERIOS UTILIZADOS, CON CARÁCTER GENERAL, PARA LA SELECCIÓN DE LAS ACTIVIDADES PROPUESTAS, INCLUYENDO JUSTIFICACIÓN DE LA MODALIDAD A EMPLEAR.	25
4.2.	PROGRAMACIÓN TEMPORALIZADA DE LAS ACTIVIDADES.	26
4.3.	RELACIÓN DE INDICADORES A UTILIZAR EN EL SEGUIMIENTO DEL PLAN DE ACTUACIÓN.....	27
4.4.	RELACIÓN DE CRITERIOS A UTILIZAR PARA LA AUTOEVALUACIÓN DEL CENTRO DEL PROFESORADO.	31