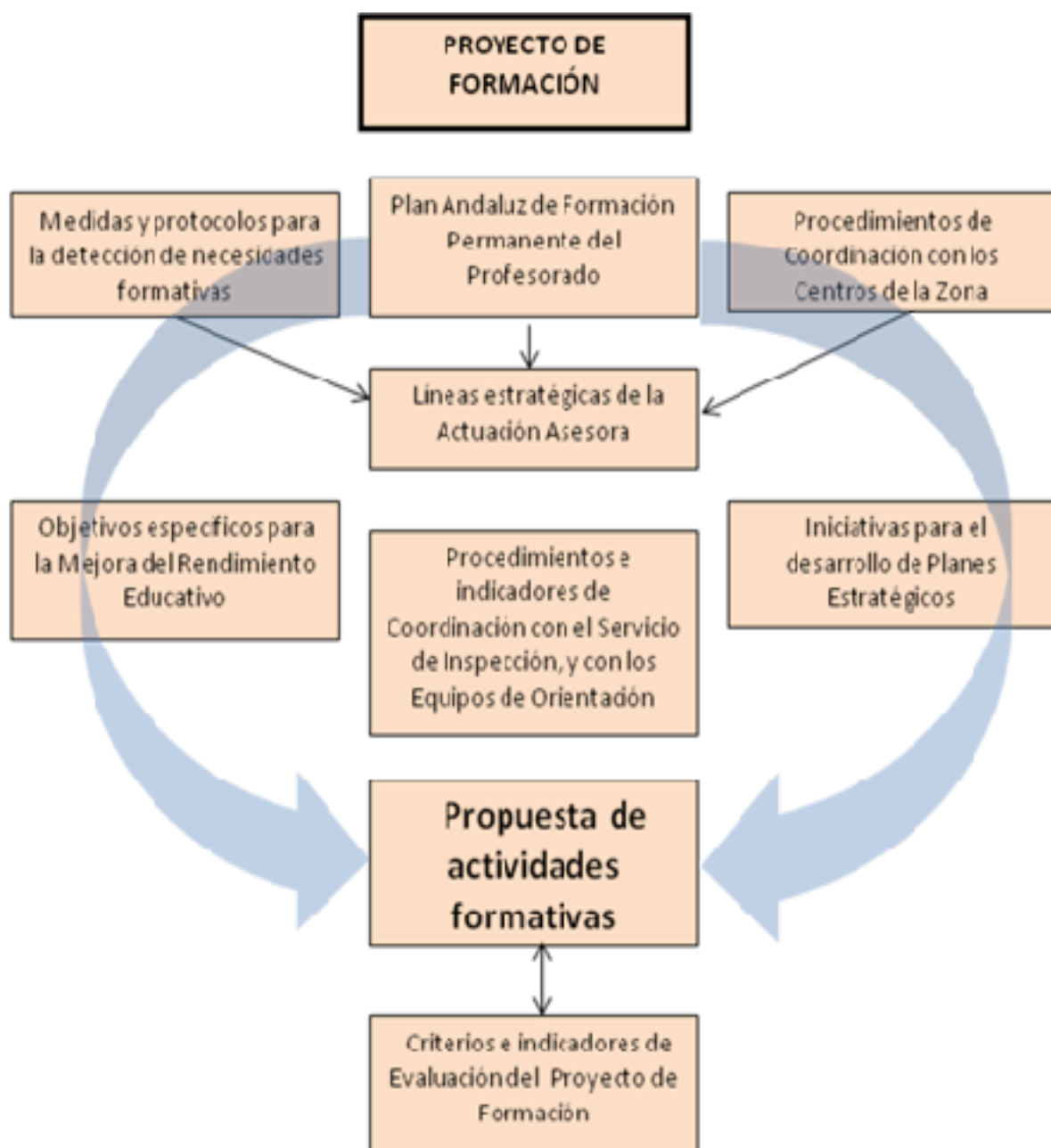


PROYECTO DE FORMACIÓN

**CENTRO DEL PROFESORADO
DE MOTRIL**

PROYECTO DE FORMACIÓN
ÍNDICE

A. JUSTIFICACIÓN	4
B. OBJETIVOS	5
C. MODELO DE FORMACIÓN	6
D. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN	7
Zona de actuación	
Procesos y Metodología	
Instrumentos e Indicadores	
E. ENFOQUES ESTRATÉGICOS EN LA FORMACIÓN	13
Competencias Clave: actualización científica, didáctica y metodológica	
Escuela inclusiva para la equidad y la igualdad	
Desarrollo profesional	
Integración de las TAC en la práctica docente	
Planes y programas. Innovación e investigación	
Fomento del Plurilingüismo	
Enseñanzas específicas: Formación Profesional, Enseñanzas de Régimen Especial y Educación Permanente	
F. PROCEDIMIENTOS DE COORDINACIÓN CON LA INSPECCIÓN Y LOS EQUIPOS DE ORIENTACIÓN	18
G. ELEMENTOS PARA LA TOMA DE DECISIONES DE LAS PROPUESTAS DE ACTUACIÓN	19
Criterios utilizados para priorizar las actuaciones previstas.	
Indicadores a utilizar en el seguimiento del Proyecto de Formación de los centros educativos.	
H. PROCEDIMIENTOS E ITINERARIOS FORMATIVOS EN LOS QUE SE VAN A CONCRETAR LAS LÍNEAS ESTRATÉGICAS	23
Concreción de itinerarios formativos basado en las líneas estratégicas	
I. PLAN DE FORMACIÓN DE LAS ASESORÍAS	33
J. LA AUTOEVALUACIÓN DEL CENTRO DEL PROFESORADO.	34
Evaluación del Proyecto de Formación del CEP. Criterios e Indicadores	
Actuación del Equipo Técnico de Formación del CEP de Motril.	
Gestión y organización interna del CEP de Motril.	



A. JUSTIFICACIÓN

A la hora de confeccionar el Proyecto de Formación de este Centro del Profesorado de Motril queremos, ante todo, elaborar una línea de trabajo que aúne necesidades y propuestas de las comunidades educativas que conforman nuestro ámbito de actuación:

- **Necesidades** que se pueden extraer de los resultados de nuestro alumnado y la práctica educativa, pero también de las directrices y consideraciones que la Consejería plantee en nuestras actuaciones.
- **Propuestas** surgidas de la Comunidad Educativa, de la propia Administración, de otras entidades con las que se colabore y del Equipo Técnico Asesor de este Centro del Profesorado.

Porque, en definitiva, tenemos el convencimiento que la formación permanente entendida como derecho y deber del profesorado, tiene que ser un medio para la mejora de la labor docente y, por lo tanto, de la calidad educativa.

También se incluye el Plan de Formación de las Asesorías del CEP, dadas las necesidades formativas de este colectivo.

Todo lo cual va a conformar un marco de actuación que se plasma en los correspondientes Planes de Formación que anualmente se van a desarrollar, atendiendo a las peculiaridades de cada entorno educativo y a la diversidad de realidades que nos vamos a encontrar. Dicho Plan debe contar con las concreciones y decisiones necesarias para llevar a cabo este Proyecto de Formación, por lo que deberá contemplar valores, objetivos, prioridades y criterios de actuación que incidiendo en aspectos curriculares, se convierta en un elemento dinamizador de las comunidades educativas sobre las que se va a actuar.

La elaboración del mismo se sustenta en el DECRETO 93/2013, de 27 de agosto, por el que se regula la formación inicial y permanente del profesorado de la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como el Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado,

Consideramos que el Proyecto está orientado a consolidar los cambios, a concretar y dar respuesta a las necesidades y demandas formativas, y a proponer iniciativas novedosas que surjan desde los centros de nuestro ámbito. Igualmente, las iniciativas planteadas por el Equipo Técnico Asesor, a la vez que se atiende al desarrollo de Planes y Programas estratégicos en el entorno de los centros

educativos que se propongan, tanto desde los Servicios Centrales, como de los servicios de Inspección y Orientación Educativa.

Pretende ser un proceso abierto, participativo, motivador, consensuado y democrático; también pretende ser un producto relativamente breve, global, con expresión de compromiso; y por último pretende ser útil, con objetivos, con criterios para la toma de decisiones, con instrumentos e indicadores para su seguimiento, y con propuestas de mejora de la calidad educativa.

B. OBJETIVOS

Los principales objetivos a alcanzar, teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades y las líneas estratégicas prioritarias de la Consejería, son la mejora de la calidad educativa de nuestro alumnado y de los resultados escolares a través de la mejora de las prácticas docentes del profesorado del ámbito de actuación de este Centro del Profesorado. De forma más específica se pueden concretar en:

- Impulsar estrategias didácticas y metodológicas que contribuyan al desarrollo de las competencias mediante el trabajo por proyectos y tareas en el aula.
- Promover enfoques innovadores en la actualización científica y técnica del profesorado en general y, en especial, del profesorado de Formación Profesional.
- Actualizar la formación de los equipos directivos para impulsar su liderazgo como motores de cambio y mejora educativa en sus centros.
- Impulsar el desarrollo profesional docente de puestos específicos que contribuyan a mejorar la calidad educativa en los centros.
- Potenciar la integración curricular de las tecnologías de la información y la comunicación en los procesos de enseñanza y aprendizaje en el aula.
- Asesorar y colaborar con los centros en la elaboración de sus planes de formación favoreciendo estrategias de autoformación basadas en el trabajo cooperativo entre el profesorado.
- Promover la participación de las asesorías en la elaboración de los Planes de Formación, analizando las propuestas de mejora que resulten de las distintas evaluaciones y autoevaluaciones de los centros de referencia.

C. MODELO DE FORMACIÓN

Uno de los aspectos que caracteriza a la sociedad actual es su continuo cambio, por tanto, la educación debe enfocarse como aprendizaje a lo largo de la vida, lo que implica actualizarse permanentemente para estar en condiciones de dar una respuesta adecuada a las demandas de la práctica docente, y el paso de una docencia centrada en la enseñanza, a una docencia centrada en la mejora del aprendizaje, de un profesorado que trabaja individualmente en su aula y en su materia, a unos docentes trabajando en equipo, en un proyecto común.

La formación del profesorado se concibe principalmente tomando el centro educativo como referencia, con la implicación de los equipos docentes y ligada a su práctica educativa y al ejercicio profesional, e intentar dotarlo de herramientas y metodologías que resulten eficaces para resolver dificultades y problemas que surjan en su ámbito.

El modelo de formación debe ser una respuesta dinámica y flexible, en la que se conceda, tal como se recoge en el nuevo Decreto de formación, un especial protagonismo a los centros educativos, a los que considera el núcleo central de la acción formativa del profesorado, para facilitar la mejora de la calidad educativa. De ahí que se plantee como línea de actuación preferente la autoformación, donde la colaboración entre los equipos docentes (niveles, ciclos, departamentos, etc.) va a resultar fundamental para la mejora de los rendimientos escolares y del funcionamiento del centro educativo. Por tanto, esa implicación de los equipos docentes en la mejora de su práctica educativa, debe ser nuestro referente a la hora de confeccionar los correspondientes itinerarios formativos.

Proponemos una formación que:

- Incida en la mejora de las prácticas educativas y por ende, en el desarrollo y rendimiento del alumnado.
- Asuma que en el profesorado existen distintos niveles de implicación y compromiso en la mejora de la práctica docente.
- Implice el desarrollo de profesionales que reflexionen sobre su práctica docente para mejorarla y que sean capaces de compartir sus experiencias con los demás porque desempeñan un servicio público con el que están comprometidos.
- Promueva el desarrollo profesional del profesorado, que, reconociendo los diferentes niveles de experiencia docente, proporciona las oportunidades

necesarias para que aprendan unos de otros, les haga tomar conciencia plena de su responsabilidad social, y se comprometan con los valores cívicos y democráticos.

- Impulse la apertura de los centros a sus entornos sociales, la participación efectiva y responsable de toda la comunidad educativa en la vida de los centros y la proyección al exterior de los resultados obtenidos.
- Favorezca la creación y el desarrollo de redes y comunidades de profesorado que trabajen en colaboración, aprovechando los recursos TAC para facilitar el intercambio de experiencias y favorecer la comunicación entre los entes participantes.

Este enfoque permite que el profesorado no se considere como un mero ejecutor de lo que otros deciden, sino que debe reconocerse a sí mismo como un ser capaz de construir, con otros como él, y a partir del responsable ejercicio de su autonomía, el conocimiento educativo. Para ello, el Centro del Profesorado deberá apoyar al profesorado en la reflexión de su propia práctica, ayudándole a explicitar las teorías en las que, de algún modo, se apoya su docencia.

El desarrollo de este modelo desde el Centro del Profesorado de Motril exige una estructura de formación y asesoramiento que haga posible la presencia en los centros educativos de las asesorías de referencia, acompañando, estimulando y apoyando los procesos formativos que se desarrollan en los mismos.

D. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN

Zona de influencia

Los 112 centros educativos de nuestra zona concentran la mayoría del profesorado en las etapas de Infantil, Primaria y Secundaria. Su distribución geográfica abarca tres comarcas bien diferenciadas: La Alpujarra, El Valle y La Costa, que les configura unas características singulares a cada una de ellas, y que hay que tener en cuenta a la hora del diagnóstico de sus necesidades y propuestas de formación.

Relación de centros educativos que atiende el Centro del Profesorado de Motril

E.I. Caleta de Salobreña (Salobreña)

C.P.R. Alpujarra (Bérchules)

E.I. Juan Ramón Jiménez (Salobreña)

C.P.R. Barranco de Poqueira (Capileira)

E.I. La Alpujarra (Albuñol)

C.P.R. El Alféizar (Tablones)

E.I. Los Almendros (Motril)	C.P.R. El Azahar (Lecrín)
E.I. Los Girasoles (Motril)	C.P.R. El Pinar (Pinos del Valle)
E.I. Río Ebro (Motril)	C.P.R. Las Acequias (Mecina Bombarón)
C.E.I.P. Antonio Garvayo Dinelli (Motril)	C.P.R. Las Ramblas (El Pozuelo)
C.E.I.P. Arcos de Torrecuevas (Almuñécar)	C.P.R. Los Castaños (Pitres)
C.E.I.P. Cardenal Belluga (Motril)	C.P.R. Los Guajares (Guájár Faragüit)
C.E.I.P. Cervantes (Lobres)	C.P.R. Nevada (Laroles)
C.E.I.P. El Olivarillo (Padul)	C.P.R. Sánchez Mariscal (La Mamola)
C.E.I.P. El Valle - Joaquín Muñoz Ruiz (Restábal)	C.P.R. Sánchez Velayos (Ugíjar)
C.E.I.P. El Zahor (Nigüelas)	C.P.R. Valle del Guadalfeo (Torvizcón)
C.E.I.P. Francisco Mejías (Motril)	C.P.R. Valle Verde (Otívar)
C.E.I.P. Infanta Cristina (Albondón)	I.E.S. Al-Ándalus (Almuñécar)
C.E.I.P. La Contraviesa (Albuñol)	I.E.S. Al-Cadí (Cádiar)
C.E.I.P. La Cruz (Dúrcal)	I.E.S. Alonso Cano (Dúrcal)
C.E.I.P. La Noria (Almuñécar)	I.E.S. Alpujarra (Órgiva)
C.E.I.P. La Santa Cruz (Almuñécar)	I.E.S. Antigua Sexi (Almuñécar)
C.E.I.P. Las Gaviotas (La Herradura)	I.E.S. Beatriz Galindo La Latina (Motril)
C.E.I.P. Los Álamos (Motril)	I.E.S. Francisco Giner de los Ríos (Motril)
C.E.I.P. Lucena Rivas (Lanjarón)	I.E.S. Francisco Javier de Burgos (Motril)
C.E.I.P. Madrigal y Padial (Vélez de Banaudalla)	I.E.S. José Martín Recuerda (Motril)
C.E.I.P. Mariana Pineda (Motril)	I.E.S. Julio Rodríguez (Motril)
C.E.I.P. Mayor Zaragoza (Salobreña)	I.E.S. La Contraviesa (Albuñol)
C.E.I.P. Miguel de Cervantes (Molvízar)	I.E.S. La Laguna (Dúrcal)
C.E.I.P. Murtas-Turón (Murtas)	I.E.S. La Zafra (Motril)
C.E.I.P. Natalio Rivas (Albuñol)	I.E.S. Lanjarón (Lanjarón)
C.E.I.P. Ntra. Sra. de la Salud (Ítrabo)	I.E.S. Mediterráneo (salobreña)
C.E.I.P. Ntra. Sra. de las Nieves (Trevélez)	I.E.S. Nazarí (salobreña)
C.E.I.P. Ntra. Sra. del Carmen (Dúrcal)	I.E.S. Puerta del Mar (Almuñécar)
C.E.I.P. Pablo Ruiz Picasso (Motril)	I.E.S. Sayena (Castel Ide Ferro)
C.E.I.P. Pío XII (Torrenueva)	I.E.S. Sulayr (Pitres)

C.E.I.P. Príncipe Felipe (Motril)	I.E.S. Ulyseas (Ugíjar)
C.E.I.P. Ramón y Cajal (Albuñuelas)	I.E.S. Valle de Lecrín (Dúrcal)
C.E.I.P. Reina Fabiola (Motril)	I.E.S. Villanueva del Mar (La Herradura)
C.E.I.P. Río Chico (Cádiar)	A.H. Santa Ana (Motril)
C.E.I.P. Río Verde (Almuñécar)	E.O.E. Albuñol (Albuñol)
C.E.I.P. Sacratif (Carchuna)	E.O.E. Almuñécar (Almuñécar)
C.E.I.P. San Antonio (Motril)	E.O.E. Dúrcal (Dúrcal)
C.E.I.P. San José de Calasanz (Órgiva)	E.O.E. Motril (Motril)
C.E.I.P. San Miguel (Almuñécar)	E.O.E. Órgiva (Órgiva)
C.E.I.P. San Sebastián (Padul)	E.O.E. Ugíjar (Ugíjar)
C.E.I.P. Sierra Lújar (Gualchos)	E.O.I. Motril (Motril)
C.E.I.P. Virgen de la Antigua (Almuñécar)	E.O.I. Alpujarra (Órgiva)
C.E.I.P. Virgen del Carmen (Castell de Ferro)	C.P.M. Antonio Lorenzo (Motril)
C.E.I.P. Virgen del Mar (Calahonda)	E.A. Palacio Ventura (Motril)
C.E.I.P. Virgen del Mar (La Rábida)	R.E. Federico García Lorca (Motril)
C.E.PR. Segalvina (Salobreña)	C.D.P. Ave María Esparraguera (Motril)
C.E.PR. Virgen de la Cabeza (Motril)	C.D.P. Ave María Varadero (Motril)
C.E.PER. Alpujarra (Órgiva)	C.D.P. El Pilar (Motril)
C.E.PER. Cehel (Albuñol)	C.D.P. San Agustín (Motril)
C.E.PER. Juan Rodríguez Pintor (Motril)	C.D.P. Arco Iris (Motril)
C.E.PER. Mare Nostrum (Almuñécar)	C.D.P. Santo Rosario (Motril)
C.E.PER. Río Guadalfeo (Vélez de Benaudalla)	C.D.P. San Juan de Ávila (Salobreña)
C.E.PER. Valle de Lecrín (Dúrcal)	C.D.P. Luís Pastor (Motril)

Distribución geográfica de los centros educativos:

	La Alpujarra	El Valle	La Costa
Municipios	28	8	14
Centros	28	15	68

Distribución de centros por etapas y especialidades educativas:

6	E.Infantil
43	C.E.Infantil y Primaria
2	C.E.Primaria
13	C.P.R.
8	C.D.Privado
6	C.E.Permanente
22	I.E.Secundaria
1	C.P.Música
2	E.O.Idiomas
6	E.Orientación educativa
1	E.Artística
1	A.Hospitalaria
1	Residencia Escolar

Si, como hemos mencionado con anterioridad, son el centro educativo y el aula los espacios donde se van a producir las transformaciones, nuestras actuaciones irán encaminadas a la mejora de los procesos que se desarrollan en esos espacios. De ahí que hagamos hincapié en la necesidad de establecer una formación, con y para la práctica educativa, con y para los docentes.

Desde ese punto de partida, el equipo que conforma el personal del Centro del Profesorado, debe realizar un diagnóstico de la situación de cada uno de estos espacios de forma realista, teniendo como base los resultados del centro, sus puntos fuertes y sus necesidades de mejora. Con la intención de mejorar dichas prácticas educativas, debemos establecer acciones para incentivar los procesos de reflexión/evaluación entre el profesorado de nuestro ámbito de actuación en su conjunto.

El Equipo Técnico de Formación ha establecido una metodología y utiliza un conjunto de instrumentos para la detección de necesidades formativas en los centros de nuestra zona, que apuntamos a continuación:

Procesos y Metodología:

- Recogida continuada de información a través de las asesorías de referencia de los centros, de los colectivos profesionales, y de las asesorías responsables de las diferentes temáticas.
- Análisis de la información, que suponga una acción reflexiva y colaborativa, contrastándola con los diferentes equipos de los centros, elaborando conclusiones sobre la repercusión de la formación en la mejora de las prácticas educativas, de ese centro en concreto.
- Relación de las demandas, teniendo en cuenta la vinculación con el plan de mejora de los centros y con el desarrollo de las líneas estratégicas establecidas recogidas en las instrucciones que, cada curso escolar, elabora la Dirección General de Innovación Educativa y Formación del Profesorado para la elaboración de los proyectos de formación.
- Recoger las propuestas e iniciativas surgidas de los servicios con los que mantenemos relación directa a la hora de trabajar en los centros: Equipo de Inspección y EOE de Zona (a través de las reuniones conjuntas con Equipos Directivos con propuestas de su trabajo de inspección en cada centro educativo).
- Recopilar, analizar y valorar el conjunto de propuestas individuales surgidas desde los docentes de muy diverso tipo y perfil, que no ven cubiertas sus expectativas, por lo que se toman en consideración. Son peticiones formativas enviadas o indicadas desde centros educativos con carácter individual o que afectan a un número muy reducido de docentes, así como otras peticiones individuales, que nos hacen llegar de forma verbal, o por escrito.
- Recoger también las distintas propuestas de los Servicios Centrales, siguiendo las indicaciones de la Dirección General y la Delegación Territorial, así como las actuaciones que se nos indican desde el Equipo Provincial de Formación; incluidas las acciones formativas para la formación inicial del profesorado novel y equipos directivos en prácticas.

Instrumentos e Indicadores:

- Análisis del Proyecto de Formación del CEP del curso anterior.
- Revisión de la memoria de autoevaluación y de las propuestas de mejora.
- Protocolos de recogida de información.

- Información procedente de:
 - Informe del seguimiento de los proyectos de formación en centro.
 - La evaluación de las actividades ya desarrolladas.
 - El informe del seguimiento a los grupos de trabajo.
- Entrevistas con los equipos directivos, equipos docentes, jefaturas de departamento FEIE, ETCP de los centros, coordinadores de área y de departamentos, con objeto de acompañarles en la elaboración de los planes de mejora y de formación de los centros analizando en ellos:
 - Los resultados de las Pruebas de Evaluación Externa de cursos anteriores.
 - Indicadores homologados de evaluación.
 - Matriz de oportunidades de mejora.
 - Memoria de autoevaluación de los centros y las propuestas de mejora.
 - Seguimiento de los proyectos y planes educativos desarrollados en los centros encaminados a la innovación y a la mejora de las prácticas educativas.
- Las instrucciones de la Consejería al inicio del curso correspondiente.
- Conclusiones del Informe Ejecutivo de la AGAEVE (Estudio de la percepción del profesorado sobre la formación permanente)
- La comunicación con instituciones diversas con las que se coincide en objetivos y/o grupos de actuación, (universidades, ayuntamientos, Diputación, asociaciones, etc.), pendientes de su aprobación por la Dirección General.
- Reunión con los colectivos profesionales, especialistas de área de la zona, para recoger sus necesidades y propuestas formativas.

En base al resultado y conclusiones extraídas del diagnóstico, los elementos que debe contener el Plan de Formación son los siguientes:

1. Objetivos.
2. Líneas estratégicas de formación (que indica la Consejería).
3. Temáticas en las que se concretan las líneas estratégicas.
4. Relación y secuenciación de actuaciones formativas, consensuadas entre el Claustro de los centros y los Equipos de Apoyo externos.
5. Indicadores de seguimiento.
6. Valoración de su desarrollo.

Si bien es cierto que en los meses de mayo y junio, se acometerá el diagnóstico de necesidades en los centros de referencia con objeto de tener datos

de partida para la elaboración del Plan de Formación del próximo curso, no debemos olvidarnos de la peculiaridad de nuestra zona de actuación, donde el cambio de los equipos docentes en el mes de septiembre es significativo. Por tanto, a lo largo de ese mes, se completará esa detección de necesidades, que nos permita organizar adecuadamente las propuestas formativas del curso escolar. Sin olvidar que ese Plan es algo vivo, que debe ser revisado y actualizado a lo largo del año, en busca de la mejora de nuestra actuación en los centros y la atención a las necesidades de su alumnado.

E. ENFOQUES ESTRATÉGICOS EN LA FORMACIÓN

1. Competencias: actualización científica, didáctica y metodológica.

Desde nuestro Proyecto de Formación, apostamos por la potenciación del aprendizaje por competencias, integradas en los demás elementos curriculares, que provoque una continua renovación en la práctica docente y en el proceso de enseñanza y aprendizaje. El asumir que los procesos de enseñanza-aprendizaje estén basados en el desarrollo de las competencias supone una combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones, y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz. Se contempla, pues, un conocimiento adquirido a través de la participación activa en prácticas sociales que, como tales, se pueden desarrollar tanto en el contexto educativo formal, a través del currículo, como en los contextos educativos no formales e informales.

Por tanto, entendemos las competencias como un «saber hacer» que se aplica a una diversidad de contextos académicos, sociales y profesionales, es decir, capacidades para aplicar de forma integrada los contenidos propios de cada enseñanza y etapa educativa, con el fin de lograr la realización adecuada de tareas y la resolución eficaz de problemas. Así, el aprendizaje por competencias favorece los propios procesos de motivación por aprender, debido a la fuerte interrelación entre sus componentes.

En ese sentido, debemos apoyar a través de la formación este nuevo rol del docente, que debe ser capaz de diseñar tareas o situaciones de aprendizaje que posibiliten la resolución de problemas y la aplicación de los conocimientos aprendidos. Todo ello, implica una revisión curricular en los Claustros, para dar respuesta a estas nuevas necesidades de aprendizaje, que exige mayor

transversalidad, dinamismo y carácter integral de los contenidos. Es necesaria más que nunca los procesos de reflexión, coordinación y colaboración para diseñar propuestas de proyectos, tareas y actividades interdisciplinares.

Nuestro trabajo de asesoría, irá en la línea de promover procesos de enseñanza-aprendizaje competencial que debe ser abordado desde todas las áreas de conocimiento, y por parte de las diversas instancias que conforman la comunidad educativa, tanto en los ámbitos formales como en los no formales e informales. Su dinamismo se refleja en que las competencias no se adquieren en un determinado momento y permanecen inalterables, sino que implican un proceso de desarrollo mediante el cual los individuos van adquiriendo mayores niveles de desempeño en el uso de las mismas.

En ese sentido, nuestra labor debe ir encaminada a:

- Conseguir que el trabajo por competencias pase de ser un planteamiento individual a un compromiso colectivo en nuestros centros.
- Promover estrategias de trabajo colaborativo en el profesorado, para facilitar el trabajo coordinado que exige el aprendizaje basado en competencias, que trasciende al marco de área de cada profesor/a individual.
- Facilitar al profesorado evidencias de las implicaciones de este enfoque basado en aprendizajes funcionales para favorecer la necesidad del cambio de sus prácticas.
- Integrar el trabajo por proyectos y tareas en los Planes y Proyectos que se desarrollan en el centro, cuya multiplicidad se convierte en ocasiones en fuente de dispersión sobre lo esencial del desarrollo del currículo.
- Mostrar al profesorado que el enfoque por Competencias es el eje estratégico fundamental que ha de vertebrar tanto sus programaciones como el Proyecto Educativo de su Centro, para lograr la máxima motivación e implicación del alumnado en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

2. Escuela inclusiva para la equidad y la igualdad.

La atención a la diversidad debe ser la pauta ordinaria de la acción educativa en la enseñanza obligatoria, este principio básico, unido a la creciente diversidad de alumnado existente en nuestros centros, hace que la formación del

profesorado en esta línea vaya enfocada al desarrollo de las competencias profesionales docentes necesarias para un modelo de escuela inclusiva, que supere las demandas individuales. Son necesarias nuevas respuestas, referidas tanto a estrategias metodológicas y didácticas como organizativas que superen la integración, en el marco de un modelo inclusivo. Es por ello que el profesorado debe formarse en tipos de organización flexible, variada e individualizada de los contenidos y de su enseñanza, así como conocer las medidas organizativas y curriculares que desde una perspectiva inclusiva sirvan para atender con la máxima equidad e igualdad a esa rica diversidad.

En nuestro proyecto de formación la inclusión debe ser una meta que compense los efectos de las desigualdades existentes en el medio social y cultural, teniendo en cuenta los diferentes ritmos de aprendizaje, intereses, motivaciones, e integrando los valores positivos atribuidos a uno u otro sexo y supere los roles sexuales existentes.

En ese sentido, nuestra labor debe ir encaminada a:

- Favorecer y potenciar modelos organizativos y educativos inclusivos, refrendados por la comunidad científica internacional, que mejoren los aprendizajes del alumnado, tanto a nivel de rendimiento como de inclusión, destacando las Comunidades de Aprendizaje.
- Dar a conocer al profesorado, profesionales de la orientación y equipos directivos estrategias metodológicas, organizativas, de centro y de aula que atiendan a la diversidad en un marco inclusivo de actuación.
- Difundir estrategias metodológicas específicas para atender en entornos inclusivos al alumnado que presenta NEAE.

3. Desarrollo profesional.

En esta línea se prestará atención al desarrollo de competencias profesionales basadas en el aprendizaje permanente y orientadas a la calidad, así como a las demandas formativas propias del ejercicio de puestos específicos como las provenientes del ejercicio de la dirección, la jefatura de estudios, la jefatura del departamento FEIE o la secretaria del centro, entre otros.

De igual modo se potenciará el desarrollo profesional de las asesorías de referencia y de los distintos Equipos de Inspección y de Orientación.

Según el modelo competencial indicado, para la formación del profesorado en esta línea estratégica, se diseñarán itinerarios formativos, adaptados a las necesidades de los centros, que nos permitan partir de un desarrollo de la formación para las competencias comunes, y posteriormente abordar las acciones formativas de las competencias específicas de cada perfil docente.

En ese sentido a través de esta línea estratégica nos planteamos alcanzar los siguientes objetivos:

- Desarrollar con carácter general, para todo el profesorado, una formación que le permita la adquisición de un nivel de desarrollo básico de las competencias profesionales comunes a los distintos puestos de trabajo de la docencia.
- Realizar una ajustada propuesta oferta de acciones formativas dirigidas a los distintos perfiles docentes enumerados, para el desarrollo de las competencias específicas de cada puesto de trabajo. Incluir en las acciones formativas del profesorado en prácticas el desarrollo de las competencias profesionales que les requerirá su trabajo como docente.
- Estructurar en itinerarios formativos para cada perfil docente, las acciones formativas que permitan la adquisición y profundización de las competencias profesionales, propias de las funciones de cada puesto de trabajo
- Poner a disposición del profesorado materiales autoformativos para el desarrollo de las competencias vinculadas a su perfil docente.
- Potenciar los grupos de trabajo y proyectos de formación en centro que trabajen la adquisición y mejora de las competencias profesionales inherentes al desempeño de las funciones de cada perfil.

4.- Integración de las TAC en el desarrollo de la práctica docente.

En lo referente al profesorado, necesitamos propiciar las condiciones que permitan el oportuno cambio metodológico, de forma que el alumnado sea un elemento activo en el proceso de aprendizaje. El alumnado actual ha crecido en un mundo y en un marco relación social en el que la globalización y el impacto de las nuevas tecnologías hacen que sea distinta su manera de aprender, de comunicarse, de concentrar su atención o de abordar las tareas. Su introducción en el aula, ha conllevado que el profesorado haya podido optar en el aprendizaje de sus alumnas y alumnos por la utilización de materiales alternativos al libro de texto o materiales de elaboración propia en soporte digital.

La incorporación generalizada al sistema educativo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), unido a un modelo de aprendizaje basado en el desarrollo de las competencias, son una pieza fundamental para producir el cambio metodológico que lleva a conseguir el objetivo de mejora de la calidad educativa. En ese sentido, el profesorado tiene que recibir la formación adecuada para utilizarlas y trasladar la idea que son una herramienta clave, en el aprendizaje de los ciudadanos a lo largo de la vida, al permitirles compatibilizar la formación con las obligaciones personales o laborales y, asimismo, lo serán en la gestión de los procesos.

En ese sentido, nuestra labor debe ir encaminada a avanzar en esta línea de formación en la que el fin principal es la consecución de la competencia digital del docente para facilitarle su trabajo en el aula y dejar de lado, definitivamente, aquella otra que se centraba en el uso y conocimiento de las herramientas digitales. Cuando los docentes consiguen integrar sus conocimientos digitales en su tarea profesional a la hora de diseñar, planificar, organizar, estimular, acompañar y evaluar el aprendizaje del alumnado están en condiciones favorables para la integración en el currículo de las competencias.

5.- Planes y programas. Proyectos de Innovación e Investigación.

En esta línea se concretarán las iniciativas de investigación e innovación propuestas por los centros tendentes a la mejora de su calidad educativa, así como las que pretendan desarrollar planes y programas en sus centros. Será por tanto una línea a fomentar y desarrollar, desde el enfoque de las competencias, para que sean los propios centros los que detecten y propongan alternativas con la ayuda de las asesorías.

6.- Comunicación en Lenguas Extranjeras y Fomento del Plurilingüismo.

En el marco del Proyecto Lingüístico de Centro (PLC) se potenciarán los elementos propios de la competencia comunicativa: hablar, escuchar, leer, escribir y conversar, para ofrecer más y mejores alternativas al aprendizaje de la lengua, desarrollando la metodología AICLE, el Currículo Integrado de las Lenguas (CIL) y fomentando el conocimiento del Marco Europeo de Referencia (MCER) y del Portfolio Europeo de las Lenguas (PEL) con el propósito último de optimizar la comunicación oral y escrita, tanto en la lengua materna como en lenguas

extranjeras, promoviendo, en definitiva, una mejora permanente de la competencia comunicativa del alumnado.

7.- Enseñanzas específicas: Formación Profesional, Enseñanzas de Régimen Especial y Educación Permanente.

Tener en cuenta las propuestas y necesidades de las enseñanzas específicas supone un reto por sus peculiares características de diversidad temática, metodologías de autoaprendizaje y escasez de recursos en relación a lo práctico de su aprendizaje. Aún así, suponen las posibilidades pragmáticas del desarrollo de las inteligencias múltiples que de alguna manera son un índice del desarrollo de una sociedad moderna.

Para desarrollar estas líneas, proponemos utilizar las siguientes estrategias:

- Fomentar que los proyectos de mejora generen respuestas educativas más integradoras en los Centros.
- Crear equipos de Coordinación-Formación por zonas para reflexionar sobre distintas problemáticas y compartir experiencias.
- Abrir espacios de comunicación con otras entidades e instituciones sociales para abordar conjuntamente temáticas que puedan dar respuestas a las necesidades surgidas y ampliar los horizontes de comprensión de la escuela.
- Crear las condiciones para que el CEP sea un espacio abierto a la Comunidad para debatir temas de interés educativo y social.
- Potenciar en el grupo de asesores y asesoras un proceso de trabajo en equipo cooperativo que sirva de referente al resto del profesorado.

F. PROCEDIMIENTOS DE COORDINACIÓN CON LA INSPECCIÓN Y LOS EQUIPOS DE ORIENTACIÓN

El Decreto 93/2013 establece que el proyecto de formación incluirá “el seguimiento de la coordinación con el servicio de Inspección Educativa y los Equipos de Orientación Educativa” y su incidencia en el centro docente. Así mismo, señala de forma específica que en la elaboración del proyecto de formación se requerirá la colaboración de la Inspección Educativa.

En este Centro del Profesorado consideramos que la colaboración con los otros servicios de apoyo: Orientación e Inspección Educativa, es un elemento fundamental para la consecución de nuestro principal objetivo: la mejora de las

prácticas docentes y, consecuentemente, la calidad educativa de nuestro alumnado.

Procedimientos:

- Relación permanente con los servicios de apoyo a través del Inspector/a, Orientador/a, y Asesoría asignada a cada centro docente.
- Reuniones conjuntas de la Inspección, Orientación y Centro del Profesorado con los equipos directivos de los centros de la zona para coordinar la detección de necesidades y proponer líneas de formación que den respuesta a esas necesidades.
- Participación conjunta en actividades de formación del profesorado de la zona.
- Reuniones conjuntas con el claustro, departamento FEIE, o ETCP en los centros de la zona.
- Impulsar conjuntamente el desarrollo de Planes y Programas en los centros educativos.
- Favorecer de manera coordinada la realización de Proyectos de Innovación e Investigación en los centros.

G. ELEMENTOS PARA LA TOMA DE DECISIONES DE LAS PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

1. Criterios utilizados para priorizar las actuaciones previstas.

Criterios utilizados, con carácter general, para la selección de las actividades propuestas, incluyendo justificación de la modalidad a emplear, se tendrá en cuenta que:

- Respondan a problemas o dificultades reales del centro vinculados a su proyecto educativo.
- Estén vinculadas al análisis y la reflexión conjunta del centro.
- Utilicen modalidades que incidan en la práctica educativa del profesorado.
- Sea mayoritaria la participación del claustro, equipos docentes, departamentos y/o ciclos.
- Tengan en cuenta el historial formativo y trayectoria del centro.
- Estén incluidas en las líneas estratégicas prioritarias.
- Se planteen en función de los Planes y Programas que se desarrollan en el centro.
- Sean actividades de ámbito provincial o regional propuestas por los distintos órganos directivos de la Consejería y que se derivan de las líneas

estratégicas de la Consejería de Educación, o de la puesta en marcha de los distintos Planes y Programas vigentes.

2. Relación de indicadores a utilizar en el seguimiento del Proyecto de Formación de los centros educativos.

a) Indicadores generales

Se incluye la relación de las propuestas formativas relacionadas con la mejora en el Plan de Formación del Centro:

- Se adecua al contexto y condiciones del Centro.
- Se especifica el grado de compromiso expresado.
- Repercute en la práctica docente.
- Se realizan las actuaciones en número y horario adecuados.
- Se hace constar el contenido, tratamiento y persona de coordinación en los Centros.
- Se tiene en cuenta el grado de satisfacción de los Centros.
- Se fomenta el trabajo cooperativo y atención a la diversidad.
- Se desarrollan actuaciones educativas de éxito, experiencias innovadoras y buenas prácticas.
- Se mantiene la coordinación y continuidad del proceso formativo.
- Se tiene en cuenta el nivel de participación y compromiso en las actividades formativas.
- Se generan y utilizan “redes profesionales”.
- Se genera conocimiento pedagógico y plataformas para compartir los materiales elaborados.
- Se difunden prácticas de éxito y los materiales asociados a las mismas.
- Se crean “itinerarios formativos” individualizados a las demandas concretas detectadas.
- Se adaptan las actuaciones formativas a los distintos niveles de desarrollo profesional docente.
- Se atienden las necesidades y demandas de los distintos “sectores”.
- Se utilizan recursos humanos y materiales variados adaptados a las distintas actuaciones.

b) Grupos de trabajo y redes profesionales.

La formación de grupos de trabajo y la creación de redes profesionales, son dos modalidades de autoformación que contribuyen a aumentar la calidad de los aprendizajes del alumnado a través de la reflexión y la mejora de las prácticas docentes. Este tipo de modalidades se centran en la propia práctica, y se vinculan

a contextos concretos lo que permite dar respuesta a diversos niveles de experiencia profesional. Asimismo, al tratarse de un proyectos de trabajo colaborativo, favorece la reflexión conjunta y el intercambio innovador de ideas y propuestas.

■ **Objetivos:**

- Conseguir información sobre el grado de implicación del profesorado en estas actividades,
- Su nivel de desarrollo profesional,
- Los materiales producidos,
- Su impacto en las prácticas docentes y
- La posibilidad de difusión de las experiencias.

■ **Instrumentos y estrategias:** Proyectos presentados,

- Encuestas,
- Memorias,
- Informes de seguimiento,
- Valoración de la coordinación,
- Encuentros.

■ **Información recogida:**

- Valoración de los proyectos presentados,
- Número de grupos de trabajo, de participantes, de centros implicados,
- Asesoramiento requerido,
- Bibliografía utilizada,
- Material solicitado,
- Relevancia de los materiales elaborados,
- Intercambio de experiencias,
- Grado de satisfacción de los integrantes,
- Solicitud de valoración del trabajo.

c) Formación en centros

En nuestro Proyecto de Formación, esta modalidad formativa, es prioritaria y preferente por su contribución a la mejora de la práctica docente y a la innovación educativa, ya que considera el centro educativo como el ámbito ordinario para el desarrollo de las actividades de formación, logrando la máxima contextualización a las características, necesidades y demandas de los docentes y al diagnóstico de las evaluaciones realizadas, y son fruto principalmente del análisis, la reflexión y la mejora de la práctica educativa.

La Formación en Centro, como estrategia formativa, debe convertirse en la modalidad prioritaria y preferente en los planes de formación de los centros educativos y de nuestro centro del profesorado por su contribución a la mejora de la práctica docente y a la innovación educativa.

Las mencionadas demandas deben ser resultado de un análisis y una reflexión compartidos sobre la práctica. como una manera de promover el crecimiento y el desarrollo del profesorado de un centro de cara la mejora de dicha práctica, sustentándose en el aprendizaje cooperativo, la autoformación y la autoevaluación. En ese sentido, la formación en centros la entendemos como prioritaria, por ser una iniciativa asociada al proyecto educativo de los centros docentes e incluida en el mismo, que aglutina las demandas formativas de un amplio colectivo de profesorado, vinculadas a la búsqueda de soluciones concretas dentro del contexto del propio centro y a través de la realización de tareas específicas con incidencia directa en el trabajo de aula o del centro.

La Formación en Centro debe entenderse como una iniciativa asociada al proyecto educativo de los centros docentes e incluida en el mismo, que aglutine las demandas formativas de un amplio colectivo de profesores y profesoras, vinculadas a la búsqueda de soluciones concretas dentro del contexto del propio centro y a través de la realización de tareas específicas con incidencia directa en el trabajo de aula o del centro. Las mencionadas demandas deben ser producto de un análisis y una reflexión compartidos sobre la práctica como una manera de promover el crecimiento y el desarrollo del profesorado de un centro de cara la mejora de dicha práctica, sustentándose en el aprendizaje cooperativo, la autoformación y la autoevaluación.

■ **Objetivo:**

- Establecer procesos de formación en torno a proyectos comunes y a necesidades detectadas en las memorias de evaluación que afectan a centros o a zonas.

■ **Instrumentos y estrategias:**

- Actas de las reuniones de claustro y otros órganos colegiados,
- Memorias finales
- Proyectos incluidos en los planes anuales,
- Seguimiento de las asesorías de referencia.

■ **Información recogida:**

- Profesorado y número de centros implicados,
- Reuniones preparatorias celebradas,

- Actuaciones formativas demandadas,
- Prácticas de reflexión y debate en los centros,
- Procedimientos de toma de decisión,
- Cambios curriculares,
- Materiales elaborados,
- Cambios en los planes de centro, y de autoevaluación y mejora,
- Posible repercusión en los resultados académicos.

d) Otras actividades

Cursos, cursos con seguimiento, cursos semipresenciales, jornadas, encuentros, mini- talleres.

■ Objetivo:

- Proponer actividades que supongan una motivación que impulse al profesorado de distinto nivel de desarrollo a optar por modalidades formativas de mayor implicación, como las semipresenciales y las online,
- Valorar el grado de satisfacción de las mismas.

■ Instrumentos y estrategias:

- Cuestionario formalizado de los asistentes.

■ Información recogida:

- Número de acciones por estrategia y modalidad,
- Número de asistentes,
- Grado de implicación y de satisfacción,
- Aportaciones y sugerencias de los participantes.

H. PROCEDIMIENTOS E ITINERARIOS FORMATIVOS EN LOS QUE SE VAN A CONCRETAR LAS LÍNEAS ESTRATÉGICAS

La difusión de las Líneas Estratégicas de Formación publicadas por la Consejería de Educación se realiza a través de:

- Las reuniones con los equipos directivos de la zona.
- La relación permanente con FEIE /ETCP de los centros.
- La web del CEP de Motril.

Las propuestas formativas demandadas, vinculadas a las temáticas prioritarias, van a ser atendidas a través de diferentes itinerarios y de un conjunto de propuestas de formación adaptadas a las características de los centros implicados:

- En el desarrollo del trabajo por competencias clave en el aula se partirá del análisis y reflexión sobre la propia práctica y el aporte de información de buenas prácticas para ir progresivamente introduciendo estrategias que propicien cambios metodológicos y nuevos modelos de evaluación.
- La actualización de los equipos directivos está vinculada con el ejercicio de su liderazgo impulsando la innovación y la mejora, de ahí que su propuesta formativa esté relacionada con la autoevaluación y la realización de la memoria de autoevaluación, el plan de mejora y el plan de formación de su centro en coordinación con el departamento FEIE y el ETCP.
- En la elaboración, asesoramiento y realización de los Planes de Formación de los centros docentes se atenderán, de forma prioritaria, las demandas dirigidas a:
 - la mejora de la convivencia y coeducación,
 - a atención a la diversidad del alumnado y de su ritmo de aprendizaje,
 - al desarrollo de planes y programas de los centros en especial al fomento del Plurilingüismo.
- La utilización de las TAC nos va a permitir la actualización científico-técnica del profesorado y de la práctica docente. Se atenderán demandas relacionadas con la aplicación práctica en el desarrollo didáctico de las materias curriculares.

PROTOCOLO ORIENTATIVO PARA EL PLAN DE FORMACIÓN DEL CENTRO EDUCATIVO

1. MARCO LEGAL

Para establecer el contenido de este apartado se dispone de toda la normativa que está en vigor en Andalucía en relación con la formación permanente del profesorado y con el funcionamiento de los centros. De ella se puede seleccionar aquella que se considere de interés para cada centro. Se recomienda que, al menos, se tenga en consideración la siguiente:

- LOMCE, Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa.
- LOE, Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación
- LEA, Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía.
- LA FORMACIÓN INICIAL Y PERMANENTE DEL PROFESORADO, Decreto 93/2013, de 27 de agosto, por el que se regula en la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como el Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado.

- III PLAN ANDALUZ DE FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO, Orden de 31 de julio de 2014
- PLAN DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO para cada tipo de centro. El artículo 21 del ROC es el que se refiere al Proyecto Educativo del Plan de Centro, en el punto tres, se establecen los aspectos que debe desarrollar el mismo; concretamente, el apartado K, es el que se refiere al Plan de Formación.

2. HISTORIAL DE FORMACIÓN DEL CENTRO

Se trata de disponer de un instrumento que sirva para registrar datos y así establecer el historial de formación del centro, con objeto de analizar y valorar si existe una estrategia coherente en relación con las acciones formativas que se realizan y si ésta resulta ser efectiva en relación a los cambios y mejoras que se proponen conseguir.

Es conveniente comenzar registrando los datos de los dos últimos cursos escolares y cada año añadir al histórico los datos nuevos. A continuación, se analizan los datos en relación a los criterios indicados, para llegar a conclusiones que faciliten la toma de decisiones y la solicitud de las demandas formativas.

En el caso de que el centro desarrolle algún programa de los catalogados como P1, se debe haber establecido ya un programa específico de formación que ha de estar integrado dentro del Plan de Formación del Profesorado del Centro, con la intención de dar coherencia a todas las actuaciones formativas que se desarrollen en el centro.

Conviene también tener en cuenta aquellos otros Planes y Programas en los que participa el centro, con sus requerimientos de formación asociados, según se establece en las instrucciones de 2 de septiembre de 2014 para el reconocimiento y la formación vinculada a los programas educativos.

3. ANÁLISIS DE LA REALIDAD DEL CENTRO

El procedimiento que el CEP de Motril propone utilizar puede servir de orientación a la hora de analizar la realidad del centro en su conjunto. El resultado del mismo ha de traducirse en una relación de propuestas de mejora que serán facilitadas al equipo directivo del centro para que valore la inclusión de las mismas en la memoria de autoevaluación.

Para facilitar la realización de este análisis es necesario apoyarse en algunas herramientas:

- Informe de resultados sobre Indicadores Homologados que facilita la AGAEVE. Para realizar el análisis de los datos que contiene, se recomienda usar la matriz que se encuentra disponible en <http://www.juntadeandalucia.es/educacion/agaeve/equipos-clave-matrices.html>
- Resultados de la evaluación interna que realiza el centro y los resultados obtenidos en las evaluaciones externas para establecer el grado de coherencia que hay entre los mismos.
- Las propuestas de mejora establecidas en la última memoria de autoevaluación del centro, el seguimiento de su implementación y la evaluación del grado de eficacia de las medidas planteadas.
- Plan específico de formación establecido para la implementación de los programas P1 que se desarrollen en el centro.
- Historial de formación del centro.

A partir del análisis de los datos que aportan estas fuentes de información, se puede llegar a establecer un diagnóstico claro de la realidad del centro. En relación al mismo, se definen las propuestas de mejora, que serán trasladadas al equipo de autoevaluación del centro, quienes valorarán su inclusión en la memoria de autoevaluación.

Aquellas propuestas de mejora para cuya consecución se necesite formación, serán el punto de partida para definir los objetivos a conseguir a través de la implementación del Plan de Formación del Profesorado.

4. CONCRECIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN

Criterios para la concreción de acciones formativas en los centros educativos

Para priorizar aquellas acciones formativas que se incluirán en el Plan de Formación del centro se presentan los siguientes criterios que permiten la valoración de aquellos aspectos de la formación permanente del profesorado referidos a la justificación, metodología y viabilidad de acciones formativas.

1. Justificación de la acción formativa • Necesidad ¿Se relaciona con las dificultades detectadas en la memoria de autoevaluación? ¿Es coherente con las propuestas de mejora incluidas en el Plan de Centro? ¿El profesorado percibe la acción formativa como realmente necesaria? • Claridad ¿Los objetivos que persigue la acción formativa son claros y evaluables? • Utilidad ¿Capacita al profesorado para la reflexión sobre su propia práctica educativa? ¿Promueve el desarrollo de competencias profesionales docentes a través de la reflexión y la solución de problemas?
2. Metodología de la acción formativa • Contextualización ¿Se relacionan los nuevos planteamientos con el conocimiento previo del profesorado y la singularidad de propio centro? ¿Se utilizan distintos enfoques, entre los que ocupa un papel importante la observación del trabajo de docentes competentes y la evaluación de la propia práctica? ¿Se fomenta la discusión de las nuevas ideas en grupos de trabajo partiendo del análisis de la práctica real en el aula a la luz de nuevos marcos teóricos? • Evaluación ¿Se planifica un proceso de práctica seguido de evaluación, reflexión y nueva práctica?
3. Viabilidad de la acción formativa • Consenso ¿La mayoría del profesorado del centro está de acuerdo con la necesidad, concreción y utilidad de la acción formativa? ¿La mayoría del profesorado del centro está de acuerdo con el planteamiento metodológico previsto en la propuesta? • Compromiso ¿Hay una mayoría del profesorado que se compromete en la actividad formativa? • Recursos ¿Se dispone de los recursos materiales y temporales necesarios? ¿Se requiere apoyo y asesoramiento externo? • Plan Andaluz de Formación ¿La acción formativa es coherente con las líneas previstas en el Plan Andaluz de Formación? ¿La acción formativa es coherente con las líneas prioritarias previstas para el próximo curso en el Plan Andaluz de Formación?

Una vez establecidas y valoradas las propuestas de mejora, y detectadas cuáles de ellas necesitan formación del profesorado para poder llevarse a cabo, es preciso priorizarlas, a partir de los siguientes criterios:

- Nivel de consenso e implicación del claustro.
- Nivel de consenso e implicación de los departamentos o ciclos.

- Nivel de consenso e implicación internivelar.
- Aspectos relacionadas con la actualización metodológica y/o científico-didáctica.

A continuación, conviene temporalizarlas, teniendo en cuenta que este documento tiene carácter plurianual. Con este proceso se establece el plan de acción concreto.

Necesidad formativa	Consenso e Implicación del Claustro	Consenso e Implicación de los Dptos. o Ciclos	Actuación Formativa	Temporalización

La asesoría de referencia, tras participar en la elaboración de este plan de acción, traslada el contenido de las demandas formativas concretas al seno del Equipo Técnico de Formación del CEP. Es preceptivo respetar el orden de prioridad establecido, sobre la base de una revisión permanente.

El documento a utilizar en este traslado de información es la Solicitud de Actividad Formativa durante el mes de junio, sin menoscabo de confirmarlo en el mes de septiembre, tras recibir y analizar el último informe de la AGAEVE sobre los indicadores homologados para la autoevaluación de los centros y los resultados de las pruebas externas que se hayan realizado en cada curso escolar.

5. EVALUACIÓN

La evaluación del grado de eficacia del Plan de Formación, se puede hacer desde dos posiciones distintas:

- Valoración del grado de consecución de objetivos de la/s actuación/es concretas realizadas en el curso escolar.
- Valoración del grado de eficacia de la estrategia diseñada a medio plazo en el Plan de Formación del centro.

Se puede seguir el siguiente procedimiento:

1. Definir y utilizar indicadores de logro en relación con lo que se pretenda conseguir con cada una de las actuaciones formativas que se lleven a cabo, con objeto de poder llegar a valorar el grado de eficacia de la formación en relación con las mejoras deseadas. Si se trata de formaciones en centros o grupos de trabajo, estarán establecidos en el proyecto que se haya presentado para aprobar la actividad.

2. Analizar los siguientes datos al finalizar el curso:

- Resultados de la evaluación final interna del centro
- Resultados obtenidos en las evaluaciones externas ESCALA a través del informe facilitado por la AGAEVE (el centro lo recibe durante el mes de junio)
- Informe anual de resultados sobre los Indicadores Homologados facilitados por la AGAEVE (el centro lo recibe entre julio y septiembre)
- Comparar con los resultados de cursos anteriores y ponerlos en relación con las mejoras que se desean conseguir.
- Establecer los cambios que procedan en el Plan de Formación.
- Realizar, de forma consensuada con la asesoría, la nueva propuesta formativa para el próximo curso escolar.
- Incorporar la nueva propuesta formativa como propuesta de mejora en la memoria de autoevaluación al finalizar el curso escolar.

Concreción de itinerarios formativos basado en las líneas estratégicas:

Línea I: La formación del profesorado vinculada a la mejora de las prácticas educativas, al rendimiento y al éxito educativo de todo el alumnado.		PROPUESTAS FORMATIVAS
1. El currículo basado en Competencias Clave.	1a. Actualización del currículo derivado de la LOMCE.	●Itinerario sobre las Competencias Clave. ●Se realiza de forma transversal con cualquier modalidad formativa.
	1b. Competencias Clave.	
2. Escuela inclusiva para la igualdad y la equidad.	2a. Difusión e implantación de los planes de igualdad desarrollados por la Consejería.	●Basadas fundamentalmente en jornadas, encuentros y autoformación.
	2b. Atención al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo.	●Actividades formativas de distinta tipología y temática (inteligencias múltiples) para la atención a la diversidad desde una perspectiva de inclusión.
	2c. Atención al alumnado con altas capacidades.	●Actividades formativas orientadas en distintos estilos de aprendizaje.
3. Escuela de la sociedad del conocimiento	3a. Fomento del Plurilingüismo.	●Actualización lingüística: Cursos y autoformación. ●Erasmus +: Programas europeos (K1, K2,...) Jornadas/Encuentros. ●Metodología AICLE: específicas de centros bilingües a través de cursos ●Buenas prácticas en bilingüismo para centros bilingües.
	3b. Integración de las TAC (Tecnologías del Aprendizaje y del Conocimiento)	●Itinerarios que den respuesta a los distintos niveles de uso del profesorado. ●Autoformación y cursos para la utilización de las TIC como herramienta de aprendizaje.

	3c. Cultura del emprendimiento	●Itinerarios relacionados con Programas de la Consejería (Miniempresas educativas, Educación económica y financiera) a través de cursos y/o jornadas
4. Planes de mejora y formación de los centros educativos	4a. Autoevaluación de los centros y procesos de mejora	●A través de la autoformación para plantear y planificar la autoevaluación y los Planes de mejora.

Línea II: Capacitación profesional docente	PROPUESTAS FORMATIVAS
1. Función directiva	●Actuaciones formativas para la actualización de equipos directivos con temáticas de competencia directiva (gestión y administración de centros, organización, liderazgo, ...) ●Itinerario para la formación de directores/as en prácticas.
2. Competencias profesionales docentes.	●Actividades formativas basadas en la dinámica de grupos, el aprendizaje cooperativo y la gestión de aula.
3. Funcionariado en prácticas y profesorado novel	●Actividades formativas que den respuesta a las indicaciones de servicios centrales para la formación de profesorado novel
4. Asesorías noveles de formación permanente	●Itinerario que engloba la tutoración, el curso específico de noveles y la formación que se configure dentro de la red asesora provincial/regional.

Línea III: La formación del profesorado como impulsora del conocimiento compartido, la investigación y la innovación educativa, y las buenas prácticas	PROPUESTAS FORMATIVAS
1. Desarrollo de programas educativos	●Puesta en práctica de los itinerarios configurados por la Consejería en cada uno de los programas: -Jornadas iniciales para la coordinación -Jornadas finales en las que se incluyan buenas prácticas educativas. ●Autoformación y Cursos de teleformación.
2. Metodologías de trabajo investigador en el aula y en el centro	Actividades formativas para el fomento del cambio metodológico, el trabajo cooperativo y la investigación en el aula. Jornadas de ciencia y Encuentros de buenas prácticas educativas para la difusión de experiencias.

Línea IV: La formación del profesorado para transformación de los centros educativos en entornos colaborativos de aprendizaje de todos los miembros de la comunidad educativa.	PROPUESTAS FORMATIVAS
1. Comunidades de aprendizaje. Mejora de rendimientos escolares y de la gestión del centro.	●Itinerarios para la formación de CdA: -Cursos de Introducción -Cursos de sensibilización -Cursos de profundización ●Autoformación para el desarrollo de esta temática.

Línea V: Formación profesional, enseñanzas artísticas, idiomas y educación permanente.	PROPUESTAS FORMATIVAS
1. Formación Profesional Básica. 2. Formación Profesional en alternancia. 3. Nuevos títulos LOE. 4. Educación Permanente, Enseñanzas Oficiales de Idiomas y Formación Profesional. 5. Estandarización de criterios del Marco Común Europeo de las Lenguas. 6. Enseñanzas Artísticas.	● Diversas actividades formativas que den respuesta a las necesidades detectadas para los Centros y Unidades de Entornos Educativos Específicos, en modalidades semipresenciales y de autoformación.

I. PLAN DE FORMACIÓN DE LAS ASESORÍAS

Plan de Formación de las Asesorías

Para conseguir los objetivos previstos, es imprescindible que las asesorías realicen una formación acorde con sus necesidades, basándose en las líneas estratégicas de la Consejería, y que deberá recoger aspectos como:

- La mejora de la gestión:
 - Formación en los nuevos documentos de planificación docente, nuevos diseños curriculares y competencias aplicadas a áreas concretas.
 - Formación en nuevas herramientas TAC utilizando y aprovechando todos los recursos que ofrece la Intranet del CEP de Motril y los entornos virtuales como Colabor@ y las Aulas Virtuales regionales y provinciales de la Consejería.

- Profundización en el uso de nuevas metodologías del aprendizaje

En educación se plantean nuevos e importantes retos con bastante frecuencia y para poder darles respuesta, es imprescindible que las asesorías vayan adquiriendo y desarrollando nuevos aprendizajes y competencias.

- Diseño de nuevas estrategias de evaluación
 - El diseño de nuevos instrumentos de evaluación como el portfolio y la elaboración de rúbricas pueden ayudar a diagramar el esquema y la profundidad de conocimiento que debe lograr construir el alumno.
 - El uso de la auto y la coevaluación permitirán al alumnado contrastar su conocimiento desde distintos puntos de vista.

- Potenciación el trabajo cooperativo

Entre las capacidades que se promueven con el aprendizaje cooperativo se pueden mencionar:

- La autonomía individual y de grupo,
- La interdependencia positiva,
- Cumplimiento de compromisos y actitud de comunicación,
- Dinámica de grupos
- Relaciones intra e interpersonales: Técnicas de Prevención del estrés y riesgos laborales, gestión de las emociones y del liderazgo.

J. LA AUTOEVALUACIÓN DEL CENTRO DEL PROFESORADO

En consecuencia con los objetivos planteados, haremos la autoevaluación de nuestro centro del profesorado atendiendo a los siguientes aspectos:

a) La evaluación del Proyecto de Formación del CEP.

La evaluación del Proyecto de Formación deberá dar respuesta a las siguientes cuestiones:

- **Objetivos:** Valorar el grado de desarrollo del Proyecto de Formación del Centro del Profesorado de Motril y analizar críticamente las actuaciones desarrolladas.

- **Criterios:**

- *Asimilación de las líneas prioritarias propuestas por la Consejería.* Como elemento a considerar para ver la implicación del profesorado en las actuaciones que se han propuesto desde los Servicios Centrales.
- *Nivel de concreción de los Planes de Formación de los centros educativos de la zona.*

En la medida en que estos Planes sean concretos, funcionales y adaptados al contexto de los centros, será una referencia para la puesta en práctica de su formación.

- *Adecuación de los objetivos y actividades a la demanda formativa.* Para conseguir establecer su cercanía a la realidad existente en los centros y hasta qué punto se han cumplido las demandas procedentes de los mismos y de su profesorado.
- *Resultados de la formación.* Que se han podido detectar en la mejora de los resultados escolares o en la mejora de las prácticas educativas.

- *Nivel de participación del profesorado.* Como elemento de referencia de las propuestas, que se han planteado en un principio, han sido recibidas por parte del profesorado de nuestro ámbito de actuación.
- *La difusión de la formación.* El éxito de la extensión de esa formación/información docente a grupos o colectivos a través de encuentros, jornadas, etc.
- *La proporcionalidad de horarios y actividades a desarrollar.* Punto esencial para discernir la desproporción entre la inversión de horas para el desarrollo de la actividad y su reconocimiento administrativo en número de horas certificadas.
- *El uso de las TAC.* En la búsqueda de un mayor rendimiento y agilidad en las actuaciones y la mejora de la gestión administrativa de las mismas.
- *Adecuación de los recursos asignados.* Revisando los recursos materiales, técnicos y las propuestas de gasto que se habían planificado a la realidad final de las actuaciones, sobre todo con el objeto de optimizar dichos recursos y buscar la razón de los posibles desfases presupuestarios.
- *El acceso del profesorado a la formación planificada.* A través de una correcta difusión, de los plazos para inscripción y desarrollo de la misma.
- *Valoración conjunta con los centros del impacto de la formación permanente* en los resultados académicos, utilizando los indicadores de que dispongamos en cada momento.

■ **Indicadores:**

- La participación del profesorado y del Equipo Técnico de Formación del CEP en el proceso de elaboración del Proyecto de Formación de los centros.
- La adecuación al contexto de los objetivos que se pretenden alcanzar.
- La coherencia entre los objetivos y las actividades realizadas.
- La idoneidad de las actividades desarrolladas en relación con sus posibles destinatarios en cuanto a modalidad de formación, horarios y calendarios para su realización, materiales y recursos empleados, ponentes seleccionados, etc.
- La correspondencia entre los recursos proyectados o previstos y los asignados al Plan, así como el grado de utilización de los recursos humanos y técnicos del CEP.
- La facilidad de acceso por parte de los centros y del profesorado a la información sobre el contenido del Proyecto de Formación, a las convocatorias y acciones que lo desarrollan y, en general, a los recursos para la formación de que dispone el CEP.

- La asistencia del profesorado a las iniciativas propuestas por el CEP, con indicación de su perfil formativo, la tipología de sus demandas, la frecuencia de participación, etc.
- La promoción, apoyo y difusión de proyectos e iniciativas de los centros docentes y del profesorado a fin de rentabilizar los esfuerzos.
- La puesta en marcha de mecanismos para intercambiar experiencias con otros centros del profesorado e instituciones para avanzar en la oferta de actuaciones que recojan y superen las iniciativas individuales.
- La aplicación de tecnologías de la información y la comunicación tanto en la organización interna del CEP de Motril (agilidad, economía y eficacia en la gestión) como en las actividades formativas llevadas a cabo.
- La estabilidad de los procesos de planificación y desarrollo. Itinerarios formativos: actividades programadas y desarrolladas y modificaciones.
- El contenido de las actividades programadas y realizadas por cada línea temática.
- Grado de satisfacción del profesorado de las actividades realizadas
- Adecuación del presupuesto de las actividades: presupuesto inicial y coste real de las actividades.

b) La actuación del Equipo Técnico de Formación del CEP de Motril

- *Objetivos:* la coordinación, implicación y responsabilidad del equipo en objetivos comunes de la organización, la dinamización de la participación de todos los sectores implicados y la realización de un reparto equilibrado de tareas en función de las necesidades del CEP y de sus niveles de desarrollo y de conocimiento.
- *Instrumentos y estrategias:* La obtención de esta información se llevará a cabo a través de la observación sistemática, la participación en dinámicas de cohesión grupal, las reuniones semanales del equipo y de las que puntualmente sea necesario celebrar y de estructuras simples derivadas del aprendizaje cooperativo.
- *Información cuantitativa:* Seguimiento a grupos, organización y coordinación de actividades, participación en tareas de gestión y en los órganos de gobierno, visitas a centros, participación en procesos de autoformación, etc.
- *Información cualitativa:* Estimación de los cambios producidos en las prácticas formativas, cambios en la gestión y servicios, implicación en los proyectos de centros y grupos de trabajo, calidad de los materiales

elaborados, participación en los procesos de evaluación y desarrollo profesional alcanzados.

c) La gestión y organización interna del CEP de Motril

- *Objetivos:* La puesta en funcionamiento de la estructura organizativa del CEP, conocer el grado de adecuación de la organización a la consecución de los objetivos establecidos en el Proyecto de Formación, valorar el grado de cohesión conseguido en el grupo y valorar el grado de utilización de los recursos técnicos y de participación de los recursos humanos en la estructura organizativa.
- *Instrumentos y estrategias:* La obtención de esta información se llevará a cabo a través de la observación sistemática, la participación en dinámicas de cohesión grupal, las reuniones semanales del equipo y de las que puntualmente sea necesario celebrar, y de estructuras simples derivadas del aprendizaje cooperativo.
- *Información cuantitativa:* Valoración de la formación realizada por Equipo Técnico de Formación de acuerdo con lo planteado en los objetivos de su Plan de Formación de las asesorías.
- *Información cualitativa:* Seguimiento de las actuaciones realizadas por el Equipo Asesor de cara a la puesta en funcionamiento de la estructura del CEP y la elaboración participativa del Plan de Centro así como de las acciones formativas y organizativas planteadas de manera cooperativa.