



PROYECTO DE FORMACIÓN

ÍNDICE

0. Introducción

1. Principios y señas de identidad del CEP

- 1.1. Finalidades y fundamentos del Centro del Profesorado.
- 1.2. Descripción de la zona de actuación.
- 1.3. Contextualización de las líneas estratégicas del III Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado.

2. Medidas y actuaciones previstas para dar respuesta a las necesidades formativas de los centros

Objetivos específicos para la mejora del rendimiento educativo.

3. Instrumentos y metodologías utilizados para la detección de necesidades formativas en la zona de actuación

4. Protocolos adoptados para el seguimiento y la evaluación de la formación

5. Criterios pedagógicos y organizativos de las asesorías de referencia

- 5.1. Asignación de asesorías de referencia.
- 5.2. Asignación de otro tipo de tareas y responsabilidades.
- 5.3. Desarrollo profesional de las asesorías.

6. Autoevaluación del centro del profesorado. Procedimientos e indicadores de evaluación

7. Seguimiento y coordinación con la inspección educativa y los equipos de orientación educativa

8. Concreción anual del Plan de Formación

0. INTRODUCCIÓN

El *Decreto 93/2013, de 27 de agosto, por el que se regula la formación inicial y permanente del profesorado en la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como el Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado*, define los fines, objetivos, estrategias, modalidades y estructura de la formación del profesorado, así como las funciones de los CEP. Establece los elementos constituyentes del Plan de Centro entre los que se encuentra el Proyecto de Formación.

En su artículo 26, recoge que el proyecto de formación “expresa las líneas de actuación que el centro del profesorado va a desarrollar derivadas de las necesidades formativas de los planes de formación del profesorado de los centros docentes de su zona de actuación, del Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado y del desarrollo de las líneas estratégicas de dicho Plan que se establezca para cada curso escolar”. Incluirá el conjunto de medidas y actuaciones previstas para la detección de necesidades formativas y la respuesta a esas necesidades, los objetivos específicos para la mejora del rendimiento educativo, los protocolos adoptados para el seguimiento de la formación e integrará las actuaciones más relevantes derivadas de los procesos de autoevaluación y mejora de los centros docentes y de sus planes de formación. Asimismo, el proyecto de formación incluirá la propuesta de actividades formativas - que se actualizará cada curso escolar -, los criterios pedagógicos y organizativos para la asignación a los centros de un asesor o asesora de referencia y los procedimientos e indicadores de evaluación del centro del profesorado, así como el seguimiento de la coordinación con la inspección educativa y los equipos de orientación educativa y su incidencia en el centro docente.

Se hace una apuesta decidida por el carácter colectivo de la formación basada en el centro como unidad de cambio, innovación y mejora y “ámbito ordinario para el desarrollo de las actividades de formación permanente del profesorado”, ligada a los procesos de investigación-acción basados en la reflexión sobre la propia práctica docente y orientada al desarrollo de las competencias profesionales. La formación en centro y la autoformación con el trabajo cooperativo como base, junto con el intercambio de prácticas de referencia, la creación de redes profesionales y comunidades de aprendizaje se constituyen como estrategias formativas fundamentales para la consecución del fin último de la formación: la mejora de los aprendizajes del alumnado.

En este modelo de formación, el papel de las asesorías de referencia y su integración en los centros, con la colaboración de los equipos directivos, órganos de coordinación docente y responsables de la formación en el diagnóstico de necesidades formativas, la elaboración, concreción, seguimiento y revisión de los planes de formación así como en la difusión de buenas prácticas, resulta fundamental.

Se apuesta por la intervención coordinada de la inspección educativa, los centros del profesorado y los equipos de orientación educativa, en el ámbito de sus respectivas competencias, en la zona educativa y en los centros docentes para impulsar, asesorar y colaborar en el desarrollo de los planes de formación del profesorado de éstos en coherencia con el Decreto 56/2012, de 6 de marzo, por el que se regulan las zonas educativas de Andalucía, las redes educativas, de aprendizaje permanente y de mediación, y el funcionamiento de los Consejos de Coordinación de Zona, para fortalecer y dinamizar la práctica educativa en las aulas, la elevación de los resultados escolares y el incremento del éxito escolar de todo el alumnado. Asimismo, para favorecer el funcionamiento en red de los centros docentes, con el fin de compartir, rentabilizar y optimizar los recursos, las iniciativas y las experiencias enriquecedoras, de carácter metodológico y didáctico, y posibilitar el desarrollo de programas de intercambio entre el profesorado y el alumnado de la zona, así como potenciar un clima de convivencia y de resolución pacífica de los conflictos que redunde en la mejora de las relaciones entre todas las personas que componen la comunidad educativa y en la calidad de la educación que recibe el alumnado. Todo ajustado a la Orden de 15 de noviembre de 2014, por la que se regulan determinados aspectos de la organización y el funcionamiento de los Consejos de Coordinación de zona y de sus comisiones de trabajo.

En definitiva, una formación permanente contextualizada, centrada en los problemas de los procesos de enseñanza y aprendizaje y en las necesidades profesionales del profesorado, con estrategias formativas diversificadas en función de los diferentes contextos de cada centro, de las necesidades detectadas en sus procesos de autoevaluación y mejora y de los diferentes niveles y perfiles docentes para afrontar los retos del sistema educativo.

La Orden de 31 de julio de 2014, por la que se aprueba el III Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado, que tendrá su concreción en los planes de

formación de los Centros del Profesorado, reafirma este modelo de formación con el profesorado como motor del cambio, como profesional reflexivo, investigador de su propia práctica y una formación con aplicación directa en el aula y en el centro.

Desde esta perspectiva la formación del profesorado ofrece nuevas formas de intervención en la escuela aportando las siguientes pautas:

a) Es el profesorado quien plantea la demanda y esto supone poder negociar el marco de intervención y los compromisos a adquirir por parte de los docentes y de la figura de la asesoría y otros agentes educativos.

b) La demanda implica una evaluación sobre la propia práctica, interviniéndose sobre ella directamente para evaluar sus resultados (evaluar para la acción).

c) La intervención parte de una necesidad detectada por un docente o grupo de docentes, que podrá ser orientada hacia un proyecto de trabajo concreto y que evitará la dispersión ubicándose dentro del marco que ofrece el plan de actuación de la formación del profesorado a través de los Centros del Profesorado.

Formar al profesorado en este modelo de formación es asumir que el conocimiento que necesita para su labor profesional se genera y afianza cuando este considera que su centro y su aula son entornos de investigación donde contrastar, interpretar e interrogarse acerca de la teoría y la práctica educativas

La formación del profesorado, en relación con lo anterior, debe perseguir como finalidad el logro de una mayor capacitación y competencia profesional como elemento esencial para obtener mejores resultados y conseguir el éxito educativo de todo el alumnado.

Para llegar a la consecución de esta gran finalidad, este III Plan de Formación Permanente del profesorado plantea las siguientes líneas estratégicas de formación:

1. La formación del profesorado vinculada a la mejora de las prácticas educativas, el rendimiento y el éxito educativo de todo el alumnado.
2. La formación del profesorado como factor clave para el perfeccionamiento continuo y la capacitación profesional docente.

3. La formación del profesorado como impulsora del conocimiento compartido y producido en los centros educativos, de la investigación y la innovación educativa y de las buenas prácticas.
4. La formación del profesorado como apoyo a la progresiva transformación de los centros educativos en entornos colaborativos de aprendizaje y formación en los que participan todos los miembros de la comunidad educativa.
5. La formación del profesorado de Formación Profesional, Enseñanzas Artísticas, Enseñanzas Oficiales de Idiomas y Educación Permanente como herramienta para conectar la educación con la realidad productiva y el empleo.

Para cada una de ellas establece medidas, ejes, objetivos y actuaciones formativas para su consecución.

1. PRINCIPIOS Y SEÑAS DE IDENTIDAD DEL CEP

De acuerdo con el Decreto 93/2013, el Centro del Profesorado se define como una unidad de la Consejería competente en materia de educación, encargada de la dinamización, planificación y desarrollo de la formación permanente del profesorado. Para ello, cuenta con autonomía pedagógica y de gestión, teniendo que dar cuenta de los resultados obtenidos a la Dirección General responsable en materia de formación del profesorado y a la Delegación Territorial correspondiente.

La apertura, la cercanía, el contacto continuo con el profesorado y los centros, la participación, la colaboración y la vocación de servicio son los principios que guían nuestra acción, desde la concepción del CEP como organización que aprende y una actitud de aprendizaje permanente para el mejor desempeño de nuestras funciones. Una actitud de búsqueda e indagación, una cultura de aprendizaje en un marco de colaboración y reflexión sobre lo que hacemos que posibilite abrir nuevos caminos en la formación del profesorado. Un CEP comprometido con la formación del profesorado, como instrumento fundamental al servicio de la calidad de la educación, desde un modelo formativo de práctica reflexiva.

Potenciaremos, pues una formación vinculada a la práctica que potencie en el profesorado su rol de investigador en el aula, comprometido con la solución de problemas y promotor de la investigación-acción, dentro de un plan de formación del centro que contemple partir de la práctica y volver a la misma en un proceso circular que integre el análisis, la reflexión, la discusión, la experimentación, la evaluación y un nuevo replanteamiento del problema.

La estructura organizativa del CEP, acorde con este modelo, se basa en los principios de horizontalidad, responsabilidad compartida, trabajo en equipo, creación de redes, evaluación de procesos y resultados y la formación permanente de los profesionales.

La concepción del CEP como verdadero Centro *del* Profesorado y la zona como comunidad de aprendizaje y educación constituyen nuestra seña de identidad. Un modelo de CEP abierto a la comunidad educativa, integrador de las necesidades de los centros, motivador, colaborativo con las instituciones, la universidad y otros Centros del Profesorado; activo, innovador, participativo y democrático, potenciador de las redes profesionales y del intercambio y difusión de experiencias y prácticas de referencia.

1.1. Finalidades y fundamentos del Centro del Profesorado.

Las finalidades generales son asumidas como grandes metas a lograr, como los propósitos globales que guiarán a largo plazo todas las acciones que emprendamos.

La formación del profesorado persigue como finalidad el logro de una mayor capacitación y competencia profesional como elemento esencial para obtener mejores resultados y conseguir el éxito educativo de todo el alumnado (III Plan de Formación).

Se orienta a la mejora de la competencia profesional docente y directiva mediante la consecución de los siguientes fines:

- a) Capacitar al profesorado para afrontar los retos del sistema educativo y adaptar las enseñanzas a las nuevas necesidades formativas del alumnado.
- b) Proporcionar al profesorado estrategias para gestionar la diversidad del alumnado en las aulas, la dirección de los procesos de enseñanza y aprendizaje, la tutoría y la orientación educativa, académica y profesional, así como profundizar en técnicas de resolución de conflictos para la mejora de la convivencia en los centros.
- c) Capacitar al profesorado para la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación como herramienta habitual de trabajo en el aula y para facilitar la cooperación de las familias en los procesos educativos de sus hijos e hijas.
- d) Facilitar al profesorado el conocimiento y la experimentación de estrategias de enseñanza y metodologías de investigación e innovación educativa que redunden en la mejora de los rendimientos escolares y de la calidad de la enseñanza.

- e) Contribuir a que el profesorado adquiriera una mayor competencia comunicativa y dominio de las destrezas básicas en, al menos, una lengua extranjera.
- f) Favorecer el ejercicio de la función directiva y de coordinación docente en los centros educativos.
- g) Facilitar al profesorado una preparación específica en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, coeducación, violencia de género, educación sexual e integración y accesibilidad al currículo de las personas con necesidades educativas especiales

(Artículo 2 del Decreto 93)

La finalidad que pretendemos alcanzar es facilitar el funcionamiento de los centros docentes mediante la acción coordinada de los servicios de apoyo a la educación y de la inspección educativa, para que esta actuación conjunta redunde en la mejora de la calidad educativa y del logro del éxito escolar del alumnado. Asimismo, potenciamos favorecer el intercambio de buenas prácticas educativas y un clima de convivencia y de resolución pacífica de los conflictos que incidan en la mejora de las relaciones entre todas las personas que componen la comunidad educativa.

La fundamentación de las mismas se sustenta en las funciones que tenemos que desarrollar como Centro del Profesorado:

- Desarrollar el Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado en nuestra zona de actuación.
- Apoyar y asesorar a los centros docentes y al profesorado de nuestra zona de actuación en el desarrollo y seguimiento de sus procesos de formación.
- Realizar, junto con los centros docentes de su zona de actuación, el diagnóstico de las necesidades formativas del profesorado y llevar a cabo, en colaboración con los mismos, la elaboración de sus planes de formación y el diseño y desarrollo de las actividades de formación que se deriven de dicho diagnóstico.

- Promover, dinamizar y hacer el seguimiento de los procesos de autoformación, formación en centros y grupos de trabajo.
- Potenciar la creación, dinamización y coordinación de las redes de profesorado y hacer el seguimiento de las mismas.
- Promover y difundir ejemplos de buenas prácticas, de proyectos innovadores o experiencias educativas que destaquen por su excelencia, favoreciendo el intercambio de actuaciones profesionales docentes de calidad.
- Colaborar con otras instituciones para impulsar la formación del profesorado.
- Cooperar en los procedimientos de evaluación de centros y realizar propuestas de formación en función de sus resultados.
- Impulsar la reflexión del profesorado en los centros docentes sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje que se desarrollan, en el marco de un enfoque educativo orientado a la adquisición y desarrollo de las competencias clave.
- Realizar procesos de autoevaluación y participar en evaluaciones externas que contribuyan a la mejora de sus funciones.

La gestión democrática, participativa y el liderazgo distribuido en nuestra organización y funcionamiento fundamentan la actuación del CEP junto con el desarrollo de una cultura colaborativa, con el trabajo en equipo y la colegialidad como base. Un trabajo con la investigación y la reflexión sobre la práctica y la autoevaluación continua de los procesos y resultados de las actividades desarrolladas y el asesoramiento que realizamos.

Todas nuestras actuaciones orientadas a la consecución de los objetivos de la formación permanente:

- a) Mejorar la calidad del sistema educativo andaluz, a través de procesos de autoevaluación y de la mejora de la competencia profesional docente.
- b) Perfeccionar la práctica educativa y la función tutorial, de forma que incida en la mejora de los rendimientos del alumnado y en su desarrollo personal y social, a través de la atención a sus peculiaridades y a la diversidad del mismo.
- c) Vincular los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como el funcionamiento de los centros docentes, a la renovación pedagógica, a la

innovación y a la investigación, al desarrollo de la equidad y a la mejora de la convivencia.

d) Incorporar las actividades de formación a las funciones que desarrolla el profesorado de forma habitual en los centros docentes..

e) Ayudar al profesorado a desempeñar puestos de trabajo bilingües y otros que requieran una competencia específica.

f) Impulsar el desarrollo y la actualización de las competencias profesionales del profesorado ante la evolución científica y tecnológica y las demandas y necesidades sociales.

g) Capacitar al profesorado de formación profesional y enseñanzas artísticas en nuevas técnicas, avances tecnológicos y procesos relacionados con el sector productivo o artístico de su especialidad.

h) Potenciar el desarrollo profesional del profesorado, favoreciendo la adquisición de una cultura profesional orientada a la actualización constante de su práctica docente y a la innovación educativa.

i) Contribuir a una mayor dignificación de la profesión docente y a un mayor reconocimiento profesional y social del profesorado, facilitándole la actualización permanente de sus competencias.

j) Mejorar el funcionamiento de los órganos de coordinación docente de los centros.

En síntesis, desarrollar las competencias profesionales docentes y directivas que incluyen: saberes y conocimientos (saber), habilidades y destrezas (saber hacer), valores, actitudes y compromisos (saber ser), y su uso funcional e integrado en contextos variados para resolver los retos profesionales: competencia científica, didáctica, organizativa, de trabajo en equipo, de innovación y mejora, digital, comunicativa y lingüística, en gestión de la convivencia, competencia social, para mejorar los aprendizajes del alumnado.

1.2. Descripción de la zona de actuación.

La zona de actuación del Centro del Profesorado de Bollullos/Valverde, ocupa una extensa porción de la provincia de Huelva; en la actualidad su Proyecto de Formación

abarca a 100 centros, distribuidos en 25 localidades, ofertando su formación a unos 2300 profesores/as, que observándose en su conjunto ofrece el siguiente gráfico de centros de la zona.



Este Centro del profesorado cuenta con dos sedes de atención directa al profesorado, una de ella en la localidad de Bollullos del Condado, centro geográfico de la zona de actuación del CEP, y la otra en la localidad de Valverde del Camino, centro geográfico de la provincia de Huelva, con lo que venimos de esta manera a cubrir las necesidades formativas geográficamente hablando, de nuestra zona y a la vez de la provincia.

CENTROS	Nº
Escuelas Infantiles (0-3 años)	5

Escuelas Infantiles (3-6 años)	1
CEIP	38
IES	20
CEPER	4
Secciones de Educación Permanente	16
EOI	1
ERES	4
Concertados	6
EOE	3
FP Integrado	1
Residencia	1
TOTAL	100

Como se puede apreciar en estos datos, nos encontramos ante una zona de actuación extensa y variada en su tipología, en donde los centros son asesorados por un equipo técnico de formación, que lo integra asesores/as de formación de los siguientes ámbitos:

- Educ. Infantil
- Educ. Primaria (3)
- Ámbito lingüístico.
- Ámbito Cívico Social
- Formación profesional

El personal del CEP Bollullos/Valverde lo integra asesores/as de formación, en la labor principal de ayudar al profesorado en el análisis de su práctica educativa y de los materiales que utiliza, facilitarles nuevos conocimientos, técnicas, procedimientos, etc. de forma que pueda afrontar su tarea de una manera más consciente, crítica y eficaz. La finalidad de su tarea deber ser incentivar e impulsar en cada momento la formación de los

docentes, de forma que el protagonismo de su acción recaiga sobre el propio profesorado.

En cuanto a los 4 CEPER, las secciones no se corresponden con la zona CEP; solo dos, el de Almonte y Bollullos tienen sus secciones en localidades de nuestro ámbito; el de Palos engloba las SEP de San Juan del Puerto y Gibraleón que pertenecen al CEP de Huelva/Isla Cristina y el CEPER de Valverde poblaciones del CEP de Aracena y Huelva: Berrocal*, Zalamea*, El Campillo*, Riotinto*, Nerva*, Calañas, El Cerro de Andévalo*, Paymogo*, Puebla de Guzmán*, Cabezas Rubias*, Santa Bárbara*, Alosno*, Tharsis* y Villanueva de las Cruces*.

En cuanto a las Enseñanzas de Régimen Especial atendemos a 3 conservatorios elementales de música (Trigueros, Bollullos y Valverde), y a la EOI de Almonte.

La oferta de FP, se concentra en los IES La Palma, Doñana, Delgado Hernández, Don Bosco y el IES Profesor Rodríguez Casado de la Rábida. La nueva asesoría de FP contempla un ámbito bicomarcal atendiendo la zona de la sierra del CEP de Aracena. Importante destacar el IES Profesor Rodríguez Casado por ser Centro Integrado e incorporar funciones, como la acreditación de las competencias profesionales y servicios de información y orientación laboral, tanto para los jóvenes que comienzan sus estudios de FP como para trabajadores y la ciudadanía en general. Asimismo, su contacto permanente con el mercado de trabajo y con el entorno productivo para la actualización y adecuación de la oferta de enseñanzas a las demandas formativas de las empresas.

Una zona amplia y activa en la que atendemos a unos 2300 profesores y profesoras.

La formación del profesorado, y por tanto los Centros del Profesorado, deben analizar las necesidades e inquietudes formativas de los profesionales de la educación, profesores y profesoras, para así organizar, planificar y crear un Plan de Formación, que satisfaga en la mayor medida posible dichas necesidades. Todo esto se recogerá en los diferentes Proyectos de Centros, que concretizarán las verdaderas necesidades de formación de los colectivos de los diferentes centros educativos.

Nuestra visión de la formación en la zona:

- El profesorado opta de forma clara y decidida por una formación que le ayude a solucionar los problemas prácticos, organizativos y didácticos, comunes y diarios, que se presentan en las aulas, realizada en el propio centro y basada en el intercambio y apoyo entre iguales.
- Existen diferentes niveles de compromiso y desarrollo profesional docente:
 - a. El grupo de líderes del que extraemos los colaboradores y ponentes experimentados y cercanos, así como los coordinadores/as de redes de intercambio.
 - b. Los jefes/as del DFEIE y responsables de formación en los centros no siempre con el perfil deseado para las importantes funciones que desempeñan.
 - c. El colectivo de coordinadores/as de G.T y F en C que dinamizan a los participantes en grupos de trabajo y formaciones en centro.
 - d. Las personas responsables de la coordinación de los diferentes planes, proyectos y programas. Se hace necesario una integración de los mismos en el proyecto educativo.
- La Formación Profesional en la zona ha aumentado su oferta formativa de Ciclos Formativos y Familias Profesionales, así como el citado centro integrado de FP en La Rábida. En continua transformación por la acreditación de cualificaciones profesionales adquiridas, la formación para el empleo y en centros de trabajo, así como el proceso de implantación de la FP dual o en alternancia. Se hace necesario un banco de buenas prácticas de FP.
- En cuanto a las modalidades, se opta por la autoformación, claramente reflejada en el gran número de G.T y F en C; asimismo por el intercambio de experiencia y las redes para compartir experiencias y materiales. Se hace necesario una mayor incidencia en el aula de los proyectos de autoformación, así como establecer indicadores para el seguimiento y evaluación de los mismos.

- Se ha incrementado la formación semipresencial y a distancia, reflejada en la alta inscripción en los cursos ofertados a nivel regional en el aula virtual de la CEJA y en el aumento de la formación semipresencial en el CEP. Cada vez es más demandada.
- Predisposición a participar en planes, programas y proyectos educativos convocados por la CEJA: 27 centros bilingües, ALDEA, hábitos de vida saludable, proyectos lectores y bibliotecas escolares...Una zona innovadora que supone una importante labor de asesoramiento. Es necesario potenciar los proyectos de investigación así como la cultura emprendedora.
- La progresiva integración de las TIC para la motivación y la innovación pedagógica. Se ha realizado una importante labor para la integración de las tecnologías de la información y comunicación en las prácticas docentes y la gestión de los centros, con un itinerario formativo por módulos adaptado a los diferentes niveles de competencias TIC y el uso de las PDI poniendo el énfasis en la aplicación práctica y el cambio metodológico. Destacar la línea formativa para el uso seguro de Internet que hay que seguir potenciando con el auge de las redes sociales.
- La línea de integración curricular de las competencias básicas, las claves metodológicas para su aprendizaje y su evaluación refleja diferentes niveles de integración, con centros avanzados y otros iniciándose. El esfuerzo realizado empieza a dar sus frutos con propuestas de tareas y trabajos por proyectos.
- Relaciones fluidas y de colaboración entre los centros educativos de la zona y el CEP, así como con otros Centros del Profesorado e instituciones de la zona.

- La apuesta por el desarrollo y crecimiento personal, la educación emocional, en el marco de las inteligencias múltiples para la mejora de las competencias interpersonales y habilidades sociales y su integración en las dinámicas de aula, centro y comunidad educativa.
- El trabajo por la igualdad con labores de sensibilización a la comunidad educativa y formación en coeducación al profesorado para la erradicación de la violencia de género y la reconstrucción de nuevas masculinidades y femi- nidades. Se han generado recursos y propuestas didácticas para su implemen- tación.
- La difusión e intercambio de experiencias y materiales se ha potenciado me- diante encuentros presenciales, pero sobre todo a través de la grabación y puesta a disposición de la galería multimedia del CEP y la revista digital *educacep*, que queremos potenciar al máximo para que se convierta en un re- ferente de buenas prácticas dentro de nuestra Zona Educativa, un espacio de reflexión, de encuentro y de aprendizaje colaborativo.
- El impulso a las bibliotecas escolares y la biblioteca del CEP. Los fondos bi- bliográficos están a disposición del profesorado de la zona de forma virtual. Se necesita continuar los esfuerzos de dinamización de la biblioteca del CEP iniciado a través de las tertulias literarias.
- El fomento de la participación en programas europeos por los centros y por el propio CEP. Destacar dos de los finalizados: de *Recreación histórica* sobre la base de trabajo por proyectos y *Elaboración de unidades didácticas bilingües REGIO* por su calidad e innovación, así como el nuevo emprendido sobre *De- recho y deberes de una ciudadanía activa en Europa*.
- Dos características de la zona marcan la importancia de tomar como líneas de actuación en el CEP la educación intercultural, en el marco de la educa- ción en valores, y la educación ambiental.
- La primera por la presencia de colectivos de inmigrantes dando lugar a la puesta en marcha de las comisiones locales de interculturalidad para una ac- tuación conjunta.

- La educación ambiental no solo por la importancia de este eje transversal, sino por las propias características de nuestra zona, dentro de la cual se encuentran el Espacio Natural de Doñana. La colaboración con el Parque Nacional, la Estación Biológica de Doñana y la Fundación Doñana 21 es estrecha, participando en los programas que impulsan de desarrollo sostenible. Hay centros ecoescuelas con una larga trayectoria de compromiso en E.A. galardonados con la Bandera Verde. El Jardín Botánico “Dunas del Odiel” constituye un nuevo recurso.
- La apertura a la comunidad educativa es otra línea identificativa del nuestro CEP abriendo numerosas acciones formativas a la comunidad educativa y AMPAs y fomentando las Escuelas de Familias, así como las Ciudades Educadoras.
- Un CEP abierto a la colaboración con las instituciones del entorno: Fundación Juan Ramón Jiménez, Universidad de Huelva, UNIA, corporaciones locales, asociaciones, Servicios Sociales Comunitarios, ONG, Instituto Andaluz de la Mujer, Diputación Provincial...

Destacar las buenas relaciones entre los equipos directivos de la zona y el CEP.

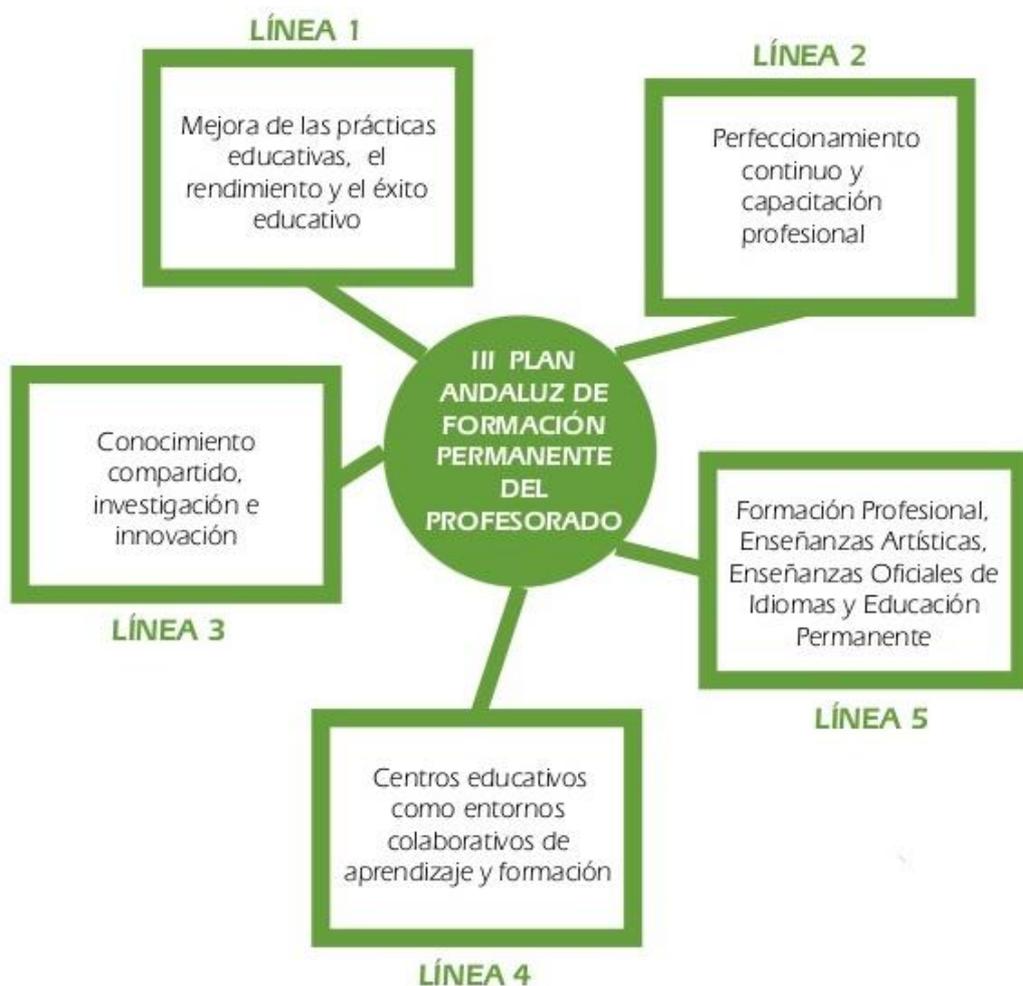
Todavía no está integrada la formación como actividad habitual en la vida del centro con horario establecido. Detectamos una mayor implicación de los equipos directivos en los procesos formativos y el desarrollo de los planes de formación de sus centros con indicios de un liderazgo pedagógico conjuntamente con los DFEI y responsables de formación.

1.3. Contextualización de las líneas estratégicas del III Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado.

EL III Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado concreta las líneas estratégicas de actuación en materia de formación que sirven de soporte para la implantación de las líneas educativas que desde la Consejería de Educación se llevan a cabo. Los Centros del Profesorado deben incorporar actividades en el Proyecto de Formación derivadas del desarrollo de las líneas estratégicas. Cada año la Dirección General competente en

materia de formación del profesorado, determinará por Resolución, antes del comienzo de cada curso escolar, el desarrollo de las líneas estratégicas del III Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado, para dicho curso escolar.

El III Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado define cinco líneas estratégicas las cuales se pueden observar en el siguiente gráfico.



El Decreto 93/2013, de 27 de agosto, en su artículo 16.5 establece que la persona titular de la Dirección General competente en materia de formación del profesorado, determinará por Resolución, antes del comienzo de cada curso escolar, el desarrollo de las líneas estratégicas del III Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado, para

dicho curso escolar. En esta línea será objetivo del Centro del Profesorado, contextualizar y priorizar en su proyecto de Formación Anal, a través de las actuaciones pertinentes en dichas líneas.

LÍNEA 1. LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO VINCULADA A LA MEJORA DE LAS PRÁCTICAS EDUCATIVAS, EL RENDIMIENTO Y EL ÉXITO EDUCATIVO DE TODO EL ALUMNADO

Eje 1. La organización del currículo basado en las competencias clave

- Itinerarios formativos adaptados a las necesidades demandas de cada centro educativo según su grado de conocimiento e integración de las competencias clave
- Ayuda para implementar iniciativas de mejora de la calidad de la actividad y de la competencia profesional docente, en el desarrollo y la adquisición de las competencias clave del alumnado
- Diseño y planificación del currículo, metodología, evaluación y cambios organizativos y de funcionamiento del centro

Eje 2. Escuela inclusiva para la igualdad y la equidad: atención a la diversidad, convivencia e igualdad

Atención a la diversidad

- Modelos organizativos y educativos inclusivos
- Las diferentes dimensiones de la diversidad y sus implicaciones
- Atención a la heterogeneidad de procedencia del alumnado

Convivencia e igualdad

- Gestión de la convivencia en los centros
- Desarrollo personal, gestión de sus emociones y habilidades comunicativas y de relación
- Mejora del clima, la resolución de conflictos y las habilidades sociales del alumnado
- Promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres

Eje 3. Escuela de la sociedad del conocimiento. Destrezas básicas:

Fomento del Plurilingüismo

- Competencia comunicativa en lenguas extranjeras
- Actualización pedagógica y didáctica (AICLE)
- Tratamiento integrado de las lenguas en el currículum
- La dimensión europea de la educación en los centros

Integración de las TIC en el currículum

- Usos didácticos de las TIC
- Desarrollo de la competencia digital del profesorado
- Uso de herramientas de comunicación con las familias

Fomento de la cultura del emprendimiento

- Emprendimiento orientado al desarrollo profesional, social y productivo
- La cultura del emprendimiento en el alumnado

Eje 4. Planes de mejora y de formación de los centros educativos

- La evaluación, elemento imprescindible para el cambio y la mejora
- Análisis de datos para comprender resultados y propiciar la mejora
- Mejora continua basada en la evaluación de las prácticas

LÍNEA 2. LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO COMO FACTOR CLAVE PARA EL PERFECCIONAMIENTO CONTINUO Y LA CAPACITACIÓN PROFESIONAL DOCENTE

Eje 1. Desarrollo profesional adecuado al rol profesional

- Desarrollo básico de las competencias profesionales comunes para la labor docente
- Oferta formativa dirigida a los distintos perfiles docentes, competencias profesionales específicas

Eje 2. Desarrollo profesional adecuado al nivel de desarrollo profesional: Formación inicial, profesorado novel, formación permanente

- Desarrollo de las competencias profesionales del docente según el momento de la trayectoria profesional en la que se encuentre
- Atención a las necesidades formativas que generan en el profesorado la implantación de nuevas líneas educativas.

LÍNEA 3. LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO COMO IMPULSORA DEL CONOCIMIENTO COMPARTIDO Y PRODUCIDO EN LOS CENTROS EDUCATIVOS, LA INVESTIGACIÓN Y LA INNOVACIÓN EDUCATIVA Y LAS BUENAS PRÁCTICAS

Eje 1: Investigación e innovación educativa. Desarrollo de programas educativos

- Promoción de la concepción del aula y el centro como espacios para la innovación, investigación y la formación
- Impulso de la creación de redes de centros como elemento dinamizador de la innovación del profesorado

Eje 2: Metodologías de trabajo investigador y colaborativo en el aula

- Promoción de la capacitación del profesorado a través de actuaciones educativas investigadoras, analíticas y críticas de las prácticas educativas
- Interacción del profesorado, metodologías de trabajo colaborativas

LÍNEA 4. APOYO A LA PROGRESIVA TRANSFORMACIÓN DE LOS CENTROS EDUCATIVOS EN ENTORNOS COLABORATIVOS DE APRENDIZAJE Y FORMACIÓN EN LOS QUE PARTICIPAN TODOS LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

Eje 1: La participación de toda la comunidad para la mejora de los rendimientos escolares y la gestión del centro

- Integrar a todos los miembros de la comunidad educativa en las actuaciones formativas dirigidas a fomentar su participación en el centro
- Dar a conocer los modelos de participación, intervención y desarrollo comunitario
- Establecer y utilizar canales de comunicación y participación entre el centro educativo, la comunidad educativa y el entorno

Eje 2: La atención a los centros con entornos de aprendizaje específicos

- Facilitar la formación necesaria en estrategias y metodologías para atender en entornos específicos al alumnado que presenta necesidades de apoyo educativo

LÍNEA 5. FORMACIÓN PROFESIONAL, ENSEÑANZAS ARTÍSTICAS, ENSEÑANZAS OFICIALES DE IDIOMAS Y EDUCACIÓN PERMANENTE, HERRAMIENTA PARA CONECTAR LA EDUCACIÓN CON LA REALIDAD PRODUCTIVA Y EL EMPLEO
ACTUACIONES COMUNES

- Actualización científico-tecnológica profesional y metodológica
- Proyectos de innovación, investigación y experimentación
- Desarrollo profesional a lo largo de toda la vida
- Redes y entornos de formación en pro del trabajo colaborativo y en equipo
- Desarrollo de la cultura emprendedora a través de proyectos y programas de forma transversal
- Plurilingüismo y la movilidad para impulsar la movilidad transnacional del profesorado y alumnado
- Empleo creciente de las TIC para impulsar la apertura del centro y su inclusión en redes profesionales

Eje 1. Formación Profesional

- Formación en el Sistema Andaluz de Cualificaciones Profesionales
- La Orientación Profesional hacia el empleo para acercar el medio educativo al productivo
- Formación para el profesorado de Formación Profesional en prácticas
- Formación vinculada a la evaluación y la gestión de la calidad

Eje 2. Enseñanzas artísticas

- Formación sobre el nuevo marco normativo y curricular y sobre los instrumentos y sistemas de información y gestión administrativos
- La actualización y la innovación en didáctica y metodología propias de los ámbitos artísticos
- Creación y difusión de conocimiento y cultura. Escuelas y Conservatorios como referentes para su entorno

Eje 3. Enseñanzas oficiales de idioma

- Aplicación de los estándares de los distintos niveles del Marco Común Europeo de las Lenguas
- Criterios comunes para la aplicación de las pruebas unificadas B1, B2, C1 y C2
- Actualización didáctica y metodológica del profesorado en niveles C
- Formación de idiomas semipresenciales y a distancia
- Formación del profesorado que imparte cursos de actualización lingüística

Eje 4. Educación Permanente

- Adquisición de competencias básicas y acceso a titulaciones oficiales y otros niveles del sistema educativo
- Orientación personal, profesional y académica en la Educación Permanente

La escuela cambiará si cambia el profesorado. Su crecimiento como profesional se inscribe en el desarrollo del centro escolar, por lo que si queremos nuevas prácticas docentes es necesario actuar en los contextos en que trabajan. La mejora no consiste en aplicar ofertas externas, sino en generar cambios en la manera de desarrollar la enseñanza y en el funcionamiento de los centros. El profesorado no puede ser un transmisor de contenidos y un evaluador de la reproducción de dichos contenidos; debe aproximarse, cada vez más, a un investigador de la práctica docente que, con un trabajo colaborativo con el resto de agentes que participan en la educación, pueda realizar un diagnóstico de la situación que se le presente y elaborar estrategias específicas de intervención, adaptándose a la realidad concreta del aula y del contexto del alumnado.

Es verdad que hoy se le exige mucho al profesorado. Se espera que enseñe en aulas heterogéneas y multiculturales; que atienda la diversidad del alumnado afrontando las necesidades individuales, en especial del alumnado más desfavorecido y que tiene problemas de aprendizaje; que incorpore las TIC; que maneje un idioma extranjero, que desarrolle labores de mediación.... lo que requiere competencias profesionales nuevas ya expresadas y un aprendizaje a lo largo de toda la vida.

Destacamos entre esas competencias la capacidad para el trabajo colaborativo y el compromiso con la formación, la innovación y la investigación; en definitiva, la capacidad de aprender a aprender en comunidad. Porque la escuela no es solo un lugar de

aprendizaje para el alumnado, sino a la vez un espacio de crecimiento profesional del profesorado. Y muchas veces entendemos que hay que empezar por desaprender (metodologías, enfoques, disciplinas, agrupamientos, organización de espacios y tiempos, sistemas de evaluación...) para poder mejorar. Necesitamos profesionales competentes para acompañar, orientar y estimular el aprendizaje de todos y cada uno de los estudiantes. La competencia para formar comunidades de aprendizaje se considera fundamental en los docentes como investigadores de su propia práctica (Pérez Gómez, 2010)

Destacamos algunas líneas básicas que consideramos esenciales para generar alternativas de cambio en la formación:

- El profesorado como pieza principal en el proceso de transformación educativa, de innovación y mejora de la calidad de la enseñanza.
- Una nueva cultura formativa, el profesorado protagonista activo de su formación.
- Formación para el desarrollo personal y profesional del profesorado. Nuevas competencias profesionales.
- Formación integrada en la labor docente, como parte de la profesión.
- La diversidad y contextualización como elementos imprescindibles de la formación. Una formación desde dentro.
- Desarrollo de una cultura colaborativa en la formación, aprender en un ambiente de colaboración. Importancia del trabajo en equipo y la colegialidad verdadera.
- Creación de espacios de formación, de innovación e investigación.
- La formación al servicio del desarrollo de los proyectos educativos de los centros.
- Trabajo coordinado de todos los servicios educativos en el centro.
- Vincular los procesos de formación y cambio en los contextos de trabajo.
- Una formación basada en la reflexión sobre la propia práctica y el análisis de las situaciones problemáticas, en un proceso continuo de autoevaluación de lo que se hace.
- El centro y la comunidad como foco de la formación permanente.
- El intercambio de experiencias y el aprendizaje entre iguales compartiendo el conocimiento generado.
- La creación de redes de innovación y comunidades formativas de práctica.

- Formación para el desarrollo actitudinal y emocional, favoreciendo la autoestima y las habilidades sociales.
- Formación para generar verdaderos proyectos de intervención comunitaria. Comunidades de aprendizaje, la escuela como agente de transformación social.
- El objetivo último de la formación, mejorar los aprendizajes del alumnado.

En definitiva, una formación más participativa y más dialógica que llegue al aula; pasar de la perspectiva instructiva a la colaborativa a un modelo de formación crítico basado en el conocimiento de la práctica.

Por ello, la formación en centro será la modalidad a potenciar para el desarrollo de los proyectos educativos con plataformas para compartir. Pero no entendida como una formación que se ubica en el propio centro sin tener que realizar desplazamientos ni para responder a necesidades urgentes que se van planteando o a intereses particulares por muy legítimos que sean.

La Formación en Centro debe basarse en la corresponsabilidad asumida por todo el profesorado del centro y en el intercambio compartido y comprometido de conocimientos y prácticas, para hacer posible el desarrollo de proyectos conjuntos es decir, una colaboración auténtica. Y esta colaboración debe ser una oportunidad para el desarrollo profesional, para el crecimiento del profesorado implicado y para que lo que se trabaja y aprende incida positivamente en las prácticas de aula y mejore la educación. El foco tiene que estar puesto en lograr avances y mejoras en los aprendizajes de todo el alumnado sin exclusiones. Los proyectos de Formación en Centro no sólo tienen que contribuir a mejorar la formación del profesorado, con evidencias, sino que deben aumentar la motivación y la implicación del alumnado en su propio aprendizaje. La Formación en Centro conecta con una concepción reflexiva de la enseñanza y con una visión del profesorado como investigador. También con la consideración de los centros como organizaciones que aprenden, con autonomía para desarrollar el propio currículo. Son necesarios proyectos de formación en centros elaborados conjuntamente con las asesorías de referencia, con compromiso individual y colectivo, con aplicación en el aula y un seguimiento, una evaluación de los mismos en sus diferen-

tes fases, con evidencias que reflejen su repercusión en la mejora de los aprendizajes del alumnado.

La Formación en Centro como muestra de la cultura evaluativa de los centros, debe impulsar la innovación y la renovación pedagógica. Esto requiere partir de un diagnóstico inicial de la situación y establecer objetivos centrados en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Por otra parte, el papel del equipo directivo es fundamental para liderar los procesos de Formación en Centro. Su liderazgo activo es imprescindible. Transformar y mantener la escuela como una comunidad de trabajo implica crear un contexto y una cultura de participación, un cambio en el papel tradicional de liderazgo: del líder formal a un liderazgo compartido o distribuido. Requiere gestionar tiempos y espacios, propiciar la apertura a la comunidad y el intercambio de buenas prácticas con otros centros. Nos referimos al papel transformador de la dirección para contribuir al desarrollo profesional de sus profesores/as y su labor como líderes de la formación en sus centros.

2. MEDIDAS Y ACTUACIONES PREVISTAS PARA DAR RESPUESTA A LAS NECESIDADES FORMATIVAS DE LOS CENTROS

Para contextualizar la formación permanente relacionándola directamente con las necesidades de los centros y potenciar la formación vinculada a las líneas educativas estratégicas marcadas por la CEJA, el Proyecto de Formación del CEP dará respuesta a las actividades contempladas en el plan de formación de los centros educativos de la zona con la implicación real de los FEIE y jefaturas de estudio en la formación y la participación de las asesorías en la elaboración y desarrollo de dichos planes de formación, siempre vinculados con las necesidades detectadas tras las evaluaciones. Se tendrá en cuenta la singularidad de cada centro y su cultura organizativa persiguiendo el aprendizaje BBPP, el intercambio profesional, la difusión del conocimiento y la creación redes.

Utilizaremos las diferentes modalidades: presencial, semipresencial y a distancia, Ciclos de Conferencias, Jornadas, Congresos, Encuentros, Cursos, Cursos con seguimiento, Talleres, Grupo de trabajo, Formación en Centros y Formación Específica en centro, así como el uso de plataformas virtuales. Todas incluirán indicadores evaluación.

Los aspectos claves que tenemos en cuenta en el diseño de actividades formativas serán:

1. **Desarrollo de competencias profesionales docentes:**

- Contenidos como herramientas no como finalidad en sí mismos
- Necesidad de profundo conocimiento de la materia.
- Los contenidos no son suficientes.
- Contenidos vinculados a plan de actividades con aplicación en el aula.
- Competencias profesionales docentes: combinación de conocimientos, habilidades, perspectivas, valores y actitudes que optimizan la labor docente y favorecen la mejora de resultados.

2. **Desarrollo de las competencias clave del alumnado:**

Según el Consejo Europeo de 18 de diciembre de 2006, *se considera que las competencias clave son aquellas que todas las personas precisan para su realización y desarrollo personal, así como para la ciudadanía activa, la inclusión social y el empleo.*

3. **Integración de los medios digitales:**

La competencia digital como exigencia en una sociedad digita

4. Creación de comunidades de prácticas:

- Generación de proyectos colaborativos innovadores
- Generación de movimientos transformadores.

5. Primacía de modalidades formativas que fomenten el trabajo cooperativo:

- Generación de proyectos formativos para un mismo centro
- Generación de comunidades virtuales de prácticas y recursos educativos abiertos

6. Primacía de modalidades formativas que fomenten el uso de plataformas tecnológicas:

- Generación de tiempos de trabajo presenciales y no presenciales
- Generación de actividades con espacios virtuales

7. Primacía de modalidades formativas que fomenten el aprendizaje social:

- Generación de actividades de formación entre iguales y la colaboración profesional
- Integración de la formación en las redes sociales

8. Reflexión crítica sobre lo que hacemos:

- Introducción de elementos de evaluación y crítica sobre lo realizado
- Innovación sistemática y procesual

9. La innovación como objetivo:

- Modelo de enseñanza basado en el alumnado y el profesorado como protagonistas desde diferentes roles.
- Modelo de formación como recurso para la transformación del centro.

Un desarrollo profesional continuo constructivista - que conecta con las creencias, conocimientos y experiencias previas del profesorado-; colaborativo - desde el compromiso compartido para desarrollar las líneas de mejora del centro -; focalizado en la escuela – situado en las prácticas profesionales diarias del profesorado y alineados con los objetivos de la institución – y basado en la información – que conlleva la recogida sistemática, el análisis y uso de datos y evidencias.

Partimos del centro educativo como ámbito natural de la formación por ser unidad de

cambio, mejora e innovación y de que la prioridad de la formación es impulsar la mejora educativa del centro y esto requiere:

- Reflexión de todos los agentes implicados
- Evaluación concebida como elemento clave de mejora
- Memoria de autoevaluación de logros y oportunidades de mejora
- Prácticas reflexivas que faciliten análisis, investigación y toma de decisiones
- Planes de formación vinculados a procesos de mejora

Pretendemos como objetivos:

- Incorporar en los centros educativos la cultura de la evaluación como elemento imprescindible para el cambio y la mejora.
- Utilizar los datos para comprender la naturaleza y las causas que favorecen la mejora en los centros educativos.
- Impulsar en los centros educativos procesos de formación encaminados a la mejora continua basados en la evaluación de las prácticas
- Las TIC, los idiomas y la dinamización para la participación en los programas europeos así como la formación en alternancia serán líneas prioritarias.

Las medidas de carácter general que se detallan a continuación están vinculadas a las diferentes actuaciones formativas que se contemplan para dar respuesta a las necesidades y demandas del profesorado de nuestra zona. Estas actuaciones podrán tener un carácter provincial o comarcal y serán abordadas desde distintas modalidades de formación: cursos con seguimiento, grupos de trabajo y proyectos de formación en centros, jornadas vinculadas al desarrollo de Planes y Programas, encuentros, teleformación...

Para dar respuesta a los objetivos vinculados a las líneas recogidas en los distintos ejes, cada año se concretarán las actuaciones. Sintetizamos algunas medidas generales:

Competencias clave y desarrollo curricular.

- Mostrar herramientas y recursos que ayuden al profesorado a implementar iniciativas de mejora de la calidad de la actividad y competencia profesional docente, en el desarrollo y la adquisición de las competencias clave del alumnado.

- Profundizar en aspectos que diferencian un currículo basado en competencias: diseño y planificación del currículo, metodología, evaluación y cambios organizativos y de funcionamiento del centro.
- Actualizaciones de los currículos de los Ciclos formativos de LOGSE a LOE
- Itinerarios formativos adaptados a las necesidades de cada centro según su grado de conocimiento e integración de las competencias clave.
- Encuentros y difusión de experiencias educativas en la integración de las competencias clave en el currículo.

Metodologías innovadoras y de investigación en el aula:

- Enfoque metodológico del aprendizaje basado en proyectos.
- Difusión de experiencias innovadoras en el aula y centro: proyectos de innovación e investigación.
- Difusión de experiencias y recursos didácticos.
- Apoyo a los planes y programas educativos.
- Integración de las TAC.
- Formación en herramientas de trabajo colaborativo en Red y para la participación de las familias: PASEN...
- Formación para el uso de redes sociales en el ámbito educativo.

Plurilingüismo

- Formación en secuencias AICLE
- Formación sobre el Marco Común Europeo de Referencia de las Lenguas
- Actualización lingüística para la obtención del B2
- Dimensión europea de la educación.
- Actuaciones dirigidas a los centros y profesorado que se incorporan a la modalidad bilingüe.
- Apoyo y seguimiento de los centros que desarrollan su Proyecto Lingüístico.
- Apoyo y seguimiento de los responsables de las bibliotecas escolares en el desarrollo de sus planes de trabajo.

- **Escuela inclusiva para la igualdad y la equidad.**

- Conocer, propiciar e impulsar aquellos modelos organizativos y educativos inclusivos, avalados por la investigación y la comunidad científica y educativa.
- Formar al profesorado en el conocimiento de las diferentes dimensiones de la diversidad y sus implicaciones. Difusión de modelos organizativos, metodológicos y curriculares para atender a la diversidad del alumnado.
- Desarrollo de los Planes de igualdad de los centros educativos.
- Seguimiento y apoyo en la elaboración y desarrollo de los planes de convivencia.
- Actividades formativas para la mejora de las competencias profesionales en: inteligencia emocional, gestión y clima de aula, resolución de conflictos, habilidades sociales, participación de las familias, mediación...
- Apoyo y seguimiento de los centros pertenecientes a la Red Andaluza “Escuela: Espacio de Paz”
- Atención al alumnado con NEAE.
- Atención al alumnado con altas capacidades.
- Actualización en la identificación, evaluación y respuesta educativa al alumnado con altas capacidades.

Comunidades de aprendizaje

- Sensibilización en comunidades de aprendizaje para centros que quieren integrarse en la red.
- Formación en metodologías y experiencias de enfoque inclusivo: aprendizaje cooperativo, grupos interactivos, participación de las familias, grupos de apoyo mutuo, tutoría entre iguales...

Capacitación profesional docente.

- 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 propias de su labor docente.
- Realizar una oferta de acciones formativas dirigida a los distintos perfiles

docentes que faciliten las competencias específicas de cada puesto de trabajo.

- Planes formación de los centros educativos-procesos de autoevaluación y mejora de los centros- atención a los responsables de formación, evaluación e innovación.
- Itinerario de formación estratégica que acompañe y apoye a los centros en la interpretación de los resultados de su autoevaluación, la concreción de las propuestas de mejora y la elaboración de su plan de formación.
- Formación permanente de las asesorías en la dinamización y apoyo a los centros en estos procesos y en la interpretación de los indicadores homologados.
- Formación permanente de las asesorías en la implementación y desarrollo de los distintos planes y programas educativos y su inclusión en los proyectos educativos de los centros.
- Formación de equipos directivos en prácticas y permanente.
- Itinerario de formación para directores y directoras en prácticas.
- Formación permanente para los equipos directivos en ejercicio.
- Formación para los secretarios y secretarias en gestión económica.
- Formación de funcionarios en prácticas
- Formación específica para orientadores/as y servicios de apoyo educativo
- Formación de las asesorías en prácticas
- Formación de carácter regional a través del AVFP
- Formación de carácter provincial con tutorización a través de grupos de trabajo.
- Formación en el ámbito de cada CEP en protocolos de actuación e intervención en los centros educativos y el manejo de las herramientas necesarias para el desarrollo de sus competencias específicas profesionales.
- Formación permanente de la red asesora.

Formación profesional, enseñanzas artísticas, escuelas oficiales de idiomas y educación permanente.

- Formar al profesorado en el Sistema Andaluz de Cualificaciones Profesionales.
- Formar al profesorado en la Orientación Profesional hacia el empleo para acercar el medio educativo al productivo.
- Impulsar la actualización y la innovación en didáctica y metodología propias de los ámbitos artísticos.
- Facilitar la formación del profesorado que imparte cursos de actualización lingüística.
- Facilitar el aprendizaje en la educación permanente, garantizando la adquisición de competencias clave y el acceso a las titulaciones oficiales y a otros niveles del sistema educativo.

Formación Profesional

- Nuevos títulos LOE
- Formación Profesional Básica
- Formación Profesional en alternancia
- Implantación de nuevos proyectos duales
- Seguimiento de los proyectos duales implantados
- Metodología y evaluación en FP Dual
- Difusión del ciclo de vida de un proyecto dual
- Actualización científica y tecnológica de las diferentes familias profesionales
- Nuevas tecnologías utilizando simuladores.
- Formación para la elaboración de Proyectos europeos Erasmus +
- Fomentar la metodología basada en trabajo por proyectos.
- Formación en Orientación profesional Coordinada
- Formación en competencias emprendedoras.

Educación Permanente

- La educación permanente en Andalucía: oferta educativa, características y recursos didácticos
- Seguimiento a los grupos de trabajo constituidos en centros de educación

permanente

- Modalidad de enseñanza semipresencial
- Inmersión en Moodle 2.5
- Tutorización y evaluación en la modalidad semipresencial con Moodle 2.5
- Seguimiento a los grupos de trabajo constituidos en centros de educación permanente

Escuelas Oficiales de Idiomas

- Estandarización de criterios del MCERL
- DELF: formación para habilitar correctores y examinadores
- Las TIC en la enseñanza de idiomas
- Estrategias de comunicación
- Seguimiento a los grupos de trabajo constituidos en las Escuelas Oficiales de Idiomas

Enseñanzas artísticas

- Actualización metodológica en enseñanzas artísticas
- Seguimiento a los grupos de trabajo constituidos en centros de educación permanente.
- Seguimiento a los grupos de trabajo constituidos para desarrollar esta temática.

3. INSTRUMENTOS Y METODOLOGÍAS UTILIZADOS PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS EN LA ZONA DE ACTUACIÓN.

Actuaciones previstas para el diagnóstico de necesidades vinculado a los procesos de autoevaluación de los centros.

Como recoge la LEA y el Decreto 93/2013, el Plan de Formación del Profesorado como parte del Proyecto Educativo de los centros y elaborado a partir del diagnóstico de necesidades de formación del profesorado del centro y del resultado de las evaluaciones realizadas, constituye la base del Proyecto de Formación del Plan de Centro del CEP.

Desde el modelo de asesorías de referencia, el asesor o asesora de referencia de cada centro colaborará con los equipos directivos y los órganos de coordinación docente (DFEI y responsables de formación) en la realización del diagnóstico de necesidades formativas a partir de las evaluaciones que se realicen en ellos, y asesorará en la elaboración del Plan de Formación.

Teniendo como base: la coordinación de Servicios de Apoyo - Inspección y EOE -, el trabajo colaborativo, la reflexión sobre la práctica, la metodología de investigación-acción y el carácter formativo de la evaluación para la mejora de los centros, el desarrollo profesional docente y el éxito educativo de todo el alumnado, así como las peculiaridades de la zona y las líneas estratégicas del sistema educativo; en definitiva apostando por una formación del profesorado que repercuta en la formación del alumnado, las actuaciones previstas para el diagnóstico se centran en:

- **Análisis de las Memorias de Autoevaluación de los centros y sus Planes de Mejora.**

Durante el curso escolar se realizarán acciones formativas con los equipos directivos y DFEI para ir mejorando este proceso.

A principios de curso, la asesoría de referencia de cada centro se reunirá con los equipos directivos y Jefatura de Departamento de Formación, Evaluación e Innovación Educativa, así como los responsables de formación de los centros de Infantil y Primaria, invitando al inspector/a de referencia y el orientador/a del EOE para la reflexión conjunta, análisis e interpretación de los datos resultado de las evaluaciones internas y externas y

la priorización de las áreas de mejora detectadas y de las necesidades formativas.

A lo largo del curso, las asesorías de referencia ofrecerán su colaboración para ayudar en los procesos de evaluación y mejora con objeto de detectar necesidades y orientar dichos procesos.

El análisis de los datos de las evaluaciones internas y externas realizadas así como las propuestas de mejora derivadas de la Memoria de Autoevaluación de cada uno de los factores – utilización del tiempo escolar y de aprendizaje, concreción del currículo y desarrollo metodológico, evaluación de resultados escolares, inclusión escolar, dirección, coordinación y eficacia organizativa, relaciones interpersonales y convivencia, organización y funcionamiento, Plan de Formación... y su concreción en los planes de mejora para el curso escolar constituirán la base de la reflexión para determinar los objetivos del próximo Plan de Formación y la concreción de necesidades formativas para su desarrollo.

- **Evaluación del Plan de Formación de los centros.**

La Memoria del Plan de Formación incluido como factor clave 7, con los objetivos propuestos como referentes y basadas en evidencias, recogerá las valoraciones mediante indicadores del impacto de la formación en el aula y en el centro: en el currículo, metodología, convivencia y clima del centro, atención a la diversidad, desarrollo de las competencias y mejora de los aprendizajes del alumnado, organización, coordinación y trabajo colaborativo, así como el compromiso del profesorado, el nivel de satisfacción y competencias profesionales adquiridas, la implicación del equipo directivo y órganos colegiados, la coordinación de servicios y el asesoramiento recibido.

- **Evaluación de las actividades de autoformación,** especialmente de las formaciones en centro y grupos de trabajo.

Cada año se constituirá un grupo de trabajo con la coordinación de GT y FC para una mayor incidencia en las aulas y en el centro, así como para mejorar el proceso de evaluación de los proyectos.

A final de curso se mantendrá una reunión con las coordinadoras y coordinadores para reflexionar sobre su desarrollo, analizar dificultades y logros alcanzados y recoger sus

propuestas de mejora.

La rúbrica de evaluación que se facilita a la coordinación para la autoevaluación y evaluación grupal valora fundamentalmente la aplicación en el aula y los materiales elaborados, así como el compromiso e implicación. Sus conclusiones se incorporarán a los proyectos educativos de los centros.

- **Evaluación de planes y programas.**

Las valoraciones de los planes y programas desarrollados junto con las evaluaciones de las actividades formativas implementadas recogidas en las reuniones de seguimiento y finales formarán parte del diagnóstico.

Se mantendrán reuniones con los responsables en la Delegación de cada uno de los programas para analizar logros y dificultades encontradas y definir líneas de actuación conjuntas que mejoren las prácticas.

Se impulsará la integración de planes y programas en el PEC.

- **Memoria de Autoevaluación del CEP**

Las conclusiones recogidas tras la reflexión, análisis y valoración crítica por parte del equipo técnico sobre el grado de consecución de los objetivos propuestos en el proyecto de formación para el curso, sobre el funcionamiento del CEP y de sus órganos de gobierno, así como las propuestas de mejora, aprobadas por el Consejo de Centro, se incorporará al diagnóstico y serán incluidas en el Proyecto de Formación, en el Reglamento de Organización y Funcionamiento y en el Proyecto de Gestión.

- **Evaluación de la formación para la función directiva.**

A principios de curso se mantendrá una reunión con los equipos directivos de la zona para detectar las necesidades para el desempeño de sus funciones directivas y potenciar las competencias relacionadas con el ejercicio del liderazgo pedagógico y organizativo de los centros elaborando un plan de formación específico para ellos.

- **Formación Profesional.**

En el ámbito de Formación Profesional, la detección de necesidades formativas se

realiza a través de unas jornadas provinciales, celebradas en el mes de junio, en las que se convoca a representantes de las distintas familias profesionales de nuestra provincia, equipos directivos y DFEIE. En dichas jornadas por una parte se recogen, las demandas formativas de cada familia profesional, fruto de la reflexión previa de cada departamento, y por otra parte se ofrece al profesorado distintas ponencias de carácter transversal que pueden motivar el interés en la formación y profundización de los temas tratados.

La concreción del plan de formación, en este ámbito, se completará con las líneas estratégicas que se marcan desde la Dirección General de Formación Profesional y las necesidades fruto de la implantación de nuevos ciclos o proyectos duales.

Las TIC, los idiomas y la dinamización para la participación en los programas europeos así como la formación en alternancia serán líneas prioritarias.

- **Educación Permanente – Enseñanzas Oficiales de Idiomas**

A principios de curso se mantendrá reuniones con los equipos directivos de los CEPER para analizar sus necesidades, así como con los conservatorios de la zona y la E.O.I para concretar el plan de actuación conjunto como directivos de estas enseñanzas. Estas necesidades se estudiarán y coordinarán a nivel provincial con las asesorías nominales.

- **Detección de necesidades de DFEIE – JefaturadeEstudios / Responsables de formación**

Como responsables del diagnóstico de necesidades formativas del profesorado de sus centros y de proponer al equipo directivo actividades formativas para el plan de formación y de elaborar, en colaboración con el CEP, los proyectos de formación en centros impulsando la investigación e innovación, el trabajo colaborativo para el desarrollo de las competencias básicas y la elaboración de materiales, es necesario conocer y dar respuesta a sus necesidades para el desempeño de sus funciones.

Se mantendrá una reunión a principios de curso para elaborar el propio plan de formación de este colectivo orientando la constitución de grupos de trabajo.

- **Planes de formación de los centros**

Las necesidades formativas de los planes de formación del profesorado de los centros educativos, serán integradas en el Proyecto de Formación del Plan de Centro del CEP, consensuándose la modalidad, actividades, a desarrollar, temporalización y compromisos.

Las asesorías de referencia velarán para que se incluyan en el plan de formación del profesorado de los centros educativos actividades formativas que den respuesta a las necesidades de formación detectadas en las evaluaciones realizadas en el mismo.

A principios de curso, el asesor/a de referencia asistirá, previa convocatoria de la dirección del centro, a un claustro y/o ETCP para plantear las líneas de formación consensuadas e integrarse en los centros.

- **Coordinación de Servicios.**

Convencidos de que la actuación coordinada de la Inspección, EOE's y CEP contribuye a mejorar la calidad del servicio que prestamos a los centros, las iniciativas y proyectos que desde el Consejo de Coordinación de Zona se impulsen para la mejora de los resultados escolares y de la atención educativa se integrarán en el diagnóstico y formarán parte del Proyecto de Formación.

Asimismo, en la línea de coordinación de los Servicios de apoyo y la Inspección educativa y de intervención conjunta, potenciaremos la coordinación a nivel de subzonas y centros de asesor/a, inspector/a y orientador/a de referencia para el diagnóstico de necesidades derivadas de las evaluaciones y la elaboración de los planes de formación de cada centro y del CEP.

- **Reuniones provinciales de las asesorías de referencia de diferentes etapas y temáticas.**

Las conclusiones de la reflexión de las asesorías responsables de las diferentes temáticas y etapas serán tenidas en cuenta para el Plan de Formación con objeto de reorientar las propuestas provinciales para su mejora.

- **Reuniones del Equipo Provincial de Formación.**

Como equipo coordinador para la realización en la provincia de las actividades

formativas derivadas del desarrollo de las líneas estratégicas del Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado fijadas para cada curso escolar y de los proyectos de formación de los CEPs, sus propuestas se incluirán en el diagnóstico.

En definitiva, el proceso de detección de necesidades constituye en sí una verdadera acción formativa, una evaluación de orientación, desde un principio de coevaluación y evaluación conjunta.

El proyecto de formación recogerá el conjunto de medidas y actuaciones previstas para dar respuesta a las necesidades formativas de los centros docentes de nuestra zona de actuación. La integración de los planes de formación de los centros constituye la base del Plan de Formación del CEP junto con las líneas estratégicas marcadas por la CEJA.

4. PROTOCOLOS ADOPTADOS PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN

Las estrategias para el seguimiento y la evaluación final de las actividades de formación son diversas. Su utilización varía en función de la tipología de las actividades formativas y del contexto educativo. En el caso de actividades formativas de corta duración, los mecanismos de seguimiento suelen ser diferentes a los de las acciones que se extienden a lo largo de un curso escolar.

SEGUIMIENTO

Es el proceso de análisis que tiene lugar desde el comienzo de la formación hasta su finalización. Los mecanismos descritos a continuación son aplicados de forma contextual en función de cada caso concreto:

- Asistencia a la formación en función de la organización interna.
- Memorias de progreso en la fase de desarrollo de las Autoformaciones
- Coordinación con los líderes pedagógicos de los centros
- Reuniones con coordinadores de autoformaciones y planes y programas, responsables de formación y equipos directivos de los centros.
- Utilización de plataformas digitales (Aula Virtual, Colabora 3.0...)
- Tareas realizadas por el profesorado.
- Intercambio de impresiones con el profesorado asistente a las acciones formativas
- Fichas de seguimiento de los centros

EVALUACIÓN FINAL

Es el proceso seguido tras la finalización de la actividad. Asesorías y profesorado son los agentes participantes en este proceso.

- Encuesta homologada de Séneca.
- Análisis e interpretación de los resultados de las acciones en los órganos colegiados.
- Análisis de las actividades desarrolladas en las distintas comisiones de Planes y Programas.
- Memorias de evaluación final (Colabora, Séneca...)
- Rúbricas de evaluación final para autoformaciones
- Aplicación informática para certificación.

5. CRITERIOS PEDAGÓGICOS Y ORGANIZATIVOS DE LAS ASESORÍAS DE REFERENCIA

Como dice Zaitegui y Campo (2011) del grupo al equipo, integrando las competencias individuales de todos los miembros, con objetivos comunes; un equipo cohesionado e identificado con las metas; comprometido con la evaluación y la mejora continua.

La perspectiva técnica del asesoramiento, como gestores de la formación va dando paso a un asesoramiento colaborativo como agentes externos facilitadores de procesos de mejora y cambio en las escuelas.

Partimos del trabajo colaborativo conjunto del Equipo Técnico de Formación. Entendemos la práctica del asesoramiento de modo compartido, en un proceso interactivo de ayuda, cooperación y reflexión, integrando un equipo de trabajo coordinado con metas compartidas, una actuación colegiada, que permita no sólo que todos aprendamos juntos, sino que aprendamos unas asesorías de otras.

5.1. Asignación de asesorías de referencia.

Desde esta premisa articulamos asesorías de referencia en los centros y subzonas, en coordinación con las asesorías responsables de las diferentes temáticas y líneas prioritarias (Lectura y bibliotecas escolares, plurilingüismo y programas europeos, convivencia e igualdad, TIC y redes, equipos directivos, Comunidades de aprendizaje, CCBB, atención a la diversidad, FP y cultura emprendedora, E Infantil, noveles, salud laboral...) para un mejor asesoramiento a los centros. Se tienen en cuenta asimismo las diferentes etapas y enseñanzas, especialmente de régimen especial. Habrá pues se asignará a una asesoría como referente en el CEP para Educación Permanente, conservatorios y EOI de la zona por sus peculiaridades específicas, en coordinación con las asesorías nominales provinciales.

La nueva asesoría de FP de ámbito bicomarcal en nuestro CEP va a requerir una mayor coordinación con las asesorías de referencia del CEP de Aracena para el diagnóstico de necesidades y la elaboración del plan de formación específico de Formación Profesional así como con la asesoría de FP de Huelva por el carácter provincial de todas las actuaciones.

Establecemos subzonas, entendida como el nº de centros que atiende una asesoría, teniendo en cuenta la proximidad de localidades, el nº de centros y la adscripción de

centros a los correspondientes IES:

Las subzonas con menor número de centros para las asesorías que ostenten la secretaría y la vicedirección del CEP.

Se crearán equipos de subzonas tratando de que en cada uno haya una asesoría de Primaria y otra de Secundaria así como asesorías experimentadas y en prácticas.

Para la asignación de asesorías de referencia a cada centro se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- Conocimiento de los centros.
- Nº de centros
- Distancias
- Continuidad de proyectos emprendidos.
- Centros de FP.
- Atención a las dos sedes del CEP

Una estructura y organización mixta de asesorías de referencia del centro y asesorías temáticas. Un sistema coordinado basado en los presupuestos fundamentales del aprendizaje cooperativo: participación directa y activa de todo el equipo, y ayuda mutua. Asignación de tareas según la idoneidad y los diferentes perfiles de las asesorías y las características de las acciones formativas a desarrollar. Coordinación en función de las necesidades y el reparto equitativo del trabajo.

5.2. Asignación de otro tipo de tareas y responsabilidades.

Desde esta perspectiva, la asignación de tareas y responsabilidades se hará en el Equipo Técnico de Formación, tras su deliberación y análisis y teniendo en cuenta los perfiles más idóneos para su realización y el reparto de tareas, siempre desde el trabajo colaborativo y desde la concepción del CEP como tarea compartida dando ejemplo a los centros.

Las actividades más complejas por el número de asistentes o su organización serán asignadas a varias asesorías conjuntamente.

El Equipo Directivo respaldará todas las actuaciones y fomentará el liderazgo distribuido.

5.3. Desarrollo profesional de las asesorías.

El deseable desarrollo profesional supone mucho más que la mera participación en más o menos actividades formativas realizadas dentro o fuera de los propios lugares de trabajo. La clave reside en que las experiencias de formación provoquen cambios y que lleguen a tener incidencia en la mejora de los aprendizajes del alumnado (Escudero, 2010).

La experiencia muestra que una formación basada en aplicar técnicas propuestas por personas expertas ajenas al centro no da resultado ni transforma la escuela, solo produce cambios superficiales o formales que no perduran. Los problemas de la práctica cotidiana, los interrogantes que plantean dicha práctica tienen que ser la base de los cambios y de las innovaciones mediante la reflexión conjunta sobre ellos. Una formación centrada en la escuela, donde el profesorado no es ya el objeto de la formación, sino el sujeto, el verdadero protagonista.

Las asesorías tienen que implicarse en el desarrollo de los Planes de Formación de los centros y acompañar en los proyectos de mejora emprendidos, promover la reflexión conjunta y potenciar procesos de investigación-acción en las escuelas. El reto y el camino es la integración del asesoramiento en la actividad cotidiana del centro y de los equipos docentes.

Se requiere pues la función de las asesorías como facilitadoras de procesos en los centros, acompañando y ayudando en todo el camino desde sus inicios. Se necesita para ello priorizar la formación del asesor/a, desde que se incorpora a su labor, en innovación e investigación educativa. Para ello el Proyecto de Formación anual incluirá entre sus objetivos un plan de formación del equipo asesor en aquellas líneas que se consensuen y prioricen, especialmente metodologías activas para su difusión en los centros, así como la experimentación y desarrollo de procesos de investigación-acción sobre su propia práctica asesora.

La mentorización de las nuevas asesorías será cuidada desde el equipo directivo con medidas tales como: acompañamiento a los centros durante el primer trimestre por parte del mentor/a, menor número de centros durante el primer año. Se procurará la integración de las nuevas asesorías en el Equipo Técnico de Formación en un clima de trabajo ilusionante donde se encuentren apoyados.

6. AUTOEVALUACIÓN DEL CENTRO DEL PROFESORADO. PROCEDIMIENTOS E INDICADORES DE EVALUACIÓN

Los procesos de evaluación y mejora son inseparables y no puede haber evaluación sin mejora ni mejora sin una evaluación permanente. El modelo de evaluación es formativa, como aprendizaje y proceso de mejora. Evaluación inicial, procesual y final, es decir, de diagnóstico, formativa y de transferencia e impacto. Un modelo global, holístico de evaluación.

Constituye en sí misma un proceso de formación y es el principal indicador de la calidad de la formación. Una evaluación útil y participada, con indicadores de proceso, rendimiento y percepción medibles, flexibles y consensuados, que permitan una valoración rigurosa del grado de consecución de los objetivos y centrada en el impacto de la formación en la mejora de las prácticas educativas. Asimismo, la propia evaluación realizada es objeto de evaluación.

La situamos como eje y centro de la actividad del CEP, integrada en la planificación, en las funciones y tareas, mediante un proceso sistemático de recogida de información, análisis crítico y reflexión, identificando logros, dificultades y disfunciones para la toma de decisiones.

Una evaluación de los efectos, analizando las repercusiones en la práctica profesional y en los centros, comprobando el conjunto de cambios producidos revelados a través de evidencias. Es decir, el impacto.

La Resolución de 22 de junio de 2016, de la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa, establece los indicadores homologados para la autoevaluación de los centros del profesorado, con el objeto de facilitar la autoevaluación a los CEP sobre los procesos formativos y sobre los resultados obtenidos, tanto en lo relativo a la organización y gestión de las actividades formativas como a su impacto en la práctica docente del profesorado y en la mejora de los resultados académicos del alumnado. Se agrupan en:

1. Indicadores de rendimiento que permitan valorar la incidencia de la formación en la mejora del sistema educativo y en la mejora de los rendimientos académicos del alumnado a partir de los resultados sobre indicadores homologados alcanzados por los centros docentes de la zona de influencia en el que se considerará el índice socio-económico y cultural.

2. Indicadores de percepción sobre la satisfacción de los centros docentes de la zona de actuación respecto al asesoramiento recibido, así como a la organización y funcionamiento de las actividades formativas que se incorporan como anexo en la presente Resolución. Estos indicadores serán valorados mediante cuestionarios de satisfacción dirigidas al profesorado responsable de la formación en los centros educativos andaluces de la zona de actuación de los centros del profesorado.

INDICADORES HOMOLOGADOS PARA LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS CENTROS DEL PROFESORADO				
ÁREA DE MEDICIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN	DEFINICIÓN	VARIABLES	MEDICIÓN
Organización y funcionamiento	Satisfacción con el asesoramiento recibido para la realización del diagnóstico de necesidades formativas del profesorado del centro a partir del proceso de autoevaluación	Porcentaje sobre el grado de satisfacción de los centros de la zona del CEP a partir de los aspectos siguientes: -Estrategias utilizadas para que el profesorado analice su propia práctica docente -Estrategias utilizadas para adaptar el proceso de enseñanza-aprendizaje al contexto educativo del centro - Información recibida de la asesoría del CEP para identificar las necesidades formativas detectadas en la autoevaluación	FUENTE: SÉ-NECA a. Suma de todas las puntuaciones obtenidas sobre los aspectos valorados en el indicador b. Nº total de respuestas	$a \times 100 / b$
Organización y funcionamiento	Satisfacción con el asesoramiento recibido para la elaboración y desarrollo del plan de formación del profesorado del centro docente	Porcentaje sobre el grado de satisfacción de los centros de la zona del CEP a partir de los aspectos siguientes: - Procedimiento llevado a cabo para la elaboración y seguimiento del plan de formación - Participación de la asesoría del CEP en la elaboración, desarrollo y seguimiento del plan de formación	FUENTE: SÉ-NECA a. Suma de todas las puntuaciones obtenidas sobre los aspectos valorados en el indicador b. Nº total de respuestas	$a \times 100 / b$
Organiza-	Satisfacción del	Porcentaje sobre el grado de satisfac-	FUENTE: SÉ-	$a \times 100 /$

ción y funcionamiento	centro educativo con el impulso dado por la asesoría de referencia a la mejora metodológica	ción de los centros de la zona del CEP a partir de los aspectos siguientes:- Participación de la asesoría del CEP en los órganos de coordinación docente - Implicación de la asesoría del CEP en los procesos de autoevaluación y mejora del centro - Asesoramiento y recursos facilitados al profesorado en relación a su práctica docente, con su actualización y desarrollo profesional	NECA a. Suma de todas las puntuaciones obtenidas sobre los aspectos valorados en el indicador b. Nº total de respuestas	b
Organización y funcionamiento	Satisfacción del centro educativo con el fomento de la investigación educativa por parte de la asesoría de formación de referencia	Porcentaje sobre el grado de satisfacción de los centros de la zona del CEP a partir de los aspectos siguientes:- Información y recursos facilitados por el CEP para la integración en la práctica docente de las competencias clave y las destrezas básicas- Información recibida sobre experiencias pedagógicas innovadoras - Difusión de buenas prácticas, elaboración de materiales y recursos	FUENTE: SÉ-NECA a. Suma de todas las puntuaciones obtenidas sobre los aspectos valorados en el indicador b. Nº total de respuestas	$a \times 100 / b$
Organización y funcionamiento	Satisfacción del profesorado con la actividad formativa llevada a cabo	Porcentaje sobre el grado de satisfacción de los centros de la zona del CEP a partir de los aspectos siguientes: - Valoración de la adecuación de los contenidos en respuesta a las necesidades de formación - Valoración de la utilidad en la práctica profesional - Aplicación de la actividad formativa en el contexto educativo	FUENTE: SÉ-NECA a. Suma de todas las puntuaciones obtenidas sobre los aspectos valorados en el indicador b. Nº total de respuestas	$a \times 100 / b$

Dimensiones para la evaluación, teniendo como referencia los objetivos del proyecto de formación del CEP:

- Proceso de diagnóstico.
- Actuaciones para el desarrollo de los Planes de Formación de los centros.
- Estrategias de seguimiento de la formación.
- Impacto de la formación: mejoras en los aprendizajes del alumnado.
- Organización y coordinación interna.

- Coordinación de servicios de apoyo.

Principales indicadores consensuados para la evaluación por su relevancia y comprensividad:

- Desarrollo de los planes de formación de los centros.
- Desarrollo del plan de formación del ámbito de FP
- Participación en actividades de autoformación. Tasa de autoformación.
- Autoevaluación de los proyectos de formación en centro y grupos de trabajo por parte de los participantes y evaluación de las asesorías. La aplicación informática.
- Compromiso formativo del profesorado. Datos de participación en actividades formativas por centro y globales.
- Planes y proyectos que se desarrollan en la zona. Integración en el PEC.
- Estrategias para el intercambio y difusión de buenas prácticas y experiencias.
- Materiales didácticos elaborados.
- Redes de colaboración e intercambio de profesorado y de centros constituidas.
- Participación de la comunidad educativa en acciones formativas y escuelas de familias de la zona.
- Colaboración con instituciones y entidades de la zona.

Criterios de análisis aplicables a las diferentes dimensiones:

- Acciones desarrolladas y calidad de las mismas.
- Coherencia y adecuación a las necesidades del diagnóstico.
- Implicación y compromiso profesional de los participantes.
- Clima de trabajo en el desarrollo de la formación.
- Idoneidad de los recursos utilizados.
- Aplicación en la práctica de los contenidos formativos e incidencia en el cambio y la mejora organizativa y didáctica. Innovaciones.
- Principales instrumentos para la valoración de los objetivos centrados en el análisis de:
 - Los Planes de Formación de los centros
 - Las Memorias de Formación de los centros
 - Las Memorias de Autoevaluación de los centros y del CEP
 - Los datos de participación de Séneca.
 - Se complementan con:
 - Reuniones y visitas a los centros: participación en claustros y ETCP, reuniones con equipos directivos, coordinadores/as de grupos de trabajo y formaciones en centro, jefas/es de Departamentos de Formación, Evaluación e Innovación Educativa y responsables de formación
 - Puestas en común, revisiones de carácter sistemático y permanente en las reuniones semanales del Equipo Técnico de Formación.
 - Seguimiento en el Consejo de Centro.
 - Agentes que intervienen en el seguimiento y evaluación de las

actuaciones desarrolladas:

- Participantes en las distintas acciones formativas. Coordinadores y coordinadoras de GT y F en C.
- Jefatura de DFEI y responsables de formación.
- Tutores/as de cursos a distancia.
- Ponentes y profesorado colaborador.
- Equipos Directivos de los centros.
- Equipo Técnico de Formación.
- Consejo de Centro.

La valoración alcanza a todo el funcionamiento del CEP: asesorías, órganos colegiados, reuniones, relaciones con el PAS, la atención a las sedes, la comunicación con los centros, el uso de la página Web, la utilización de los recursos y materiales, el funcionamiento de la biblioteca, protocolos internos... es decir, la valoración de toda la práctica del CEP, el conjunto de funciones desde la planificación de las actuaciones hasta su desarrollo y evaluación, en un proceso continuo de revisión y mejora.

La Memoria refleja el resultado y las conclusiones del proceso de reflexión, análisis crítico y valoración.

En resumen, pretendemos establecer factores clave de la formación con dimensiones y descriptores de cada factor, siguiendo el mismo esquema de los centros para la Memoria de Autoevaluación y Plan de Mejora del CEP.

Factores clave:

1. Organización y planificación del CEP
2. Desarrollo y puesta en práctica del Proyecto de Formación.
3. Adaptación a diferentes contextos para atender las necesidades formativas de la zona educativa.
4. La evaluación de la formación y la adopción de medidas en su diseño, desarrollo

y ejecución.

5. Una dirección y coordinación del CEP orientada a la eficacia de la organización en la gestión de los RRHH y materiales.
6. Las relaciones con los centros y Servicios Educativos, así como la convivencia interna del CEP.

El impacto de la formación en la mejora de los aprendizajes del alumnado requiere un proceso de investigación para el que necesitamos formarnos.

7. SEGUIMIENTO Y COORDINACIÓN CON LA INSPECCIÓN EDUCATIVA Y LOS EQUIPOS DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA.

La actuación conjunta y coordinada de los diferentes servicios de apoyo, cada uno desde su ámbito específico, es la mejor estrategia para ayudar a los centros a alcanzar sus objetivos de mejora. Las pruebas de evaluación externa y las Memorias de Autoevaluación, a partir de las cuales se elaboran propuestas de mejora y demandas de manifiesto la necesidad de la coordinación de actuaciones de apoyo y asesoramiento.

Es necesario conocer los planes de acción de cada Servicio o líneas generales de actuación, con una comunicación fluida. Asimismo participar en el proceso de diagnóstico y detección de necesidades formativas de los centros y el profesorado de la zona por su conocimiento directo de los centros. Como consecuencia de la reflexión conjunta, priorizar, consensuar y plasmar la coordinación en algunas acciones formativas concretas a lo largo del curso con la participación de los tres Servicios, evaluando los cambios.

Entendemos esta coordinación en un triple sentido; a nivel de centro, de localidad o subzona y a nivel de zona.

- De forma contextualizada en cada centro, la acción coordinada para la elaboración, desarrollo y evaluación de los planes de formación y los proyectos de formación en centro en coherencia con las mejoras que se pretenden alcanzar derivadas de las evaluaciones y la autoevaluación.
- A nivel de localidad, localidades o subzona, agrupando CEIP e IES de referencia con necesidades formativas comunes, derivadas de las PED.
- Para la zona, favorecer la creación de redes de aprendizaje permanente y de redes educativas de profesorado y de centros que promuevan programas, planes y proyectos educativos para la mejora de las enseñanzas. Asimismo, impulsar la creación de redes de mediación para la regulación pacífica de los conflictos de convivencia, así como el funcionamiento coordinado de los centros de cada zona, con objeto de compartir recursos, experiencias e iniciativas y desarrollar programas de intercambio de alumnado y profesorado. Todo ello a través del Consejo de Coordinación de Zona. (DECRETO 56/2012, de 6 de marzo). Poner en

marcha proyectos educativos conjuntos para la mejora de los resultados escolares. Estas actuaciones apoyadas con un aula virtual o plataforma para el intercambio de reflexiones, documentos y experiencias. Una estructura en la que los tres Servicios intervengan asesorando. Un plan de intervención conjunta temporalizado y con distribución de tareas puesto que tenemos los mismos objetivos.

8. CONCRECIÓN ANUAL DEL PLAN DE FORMACIÓN.

Este Proyecto de Formación de carácter plurianual se concretará anualmente siguiendo las líneas estratégicas que establezcan la Consejería.