

I.E.S Mirador del Genil.

PLAN DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO EN EL CENTRO.

La incertidumbre y el cuestionamiento de lo que pensamos y hacemos en nuestras clases y centros pueden ser buenos aliados para que surjan el deseo y la necesidad de iniciar proceso investigativos en los juntos, reflexionemos sobre nuestra forma de pensar y actuar pedagógicamente.

Miguel Ángel Santos Guerra

2.11 PLAN DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO EN EL CENTRO¹.

La formación del profesorado es un derecho y un deber, un factor de calidad y una necesidad del propio sistema educativo. Se halla ligada a la práctica, acentúa el protagonismo del profesorado y el papel del centro educativo como eje de la formación y sirve para mejorar los procesos que comportan la docencia.

Citemos dos datos relevantes que corroboran esta idea. Si, como revela *el Informe McKinsey, la calidad de un sistema educativo tiene como techo la calidad de sus docentes*, la conclusión más evidente que se puede extraer es que el nivel educativo de un país depende de la formación, motivación y aprendizaje permanente de su profesorado.

Otro estudio, citado por el mismo informe McKinsey, llevado a cabo en el estado de Tennessee, Estados Unidos, demuestra que si a dos estudiantes promedio (percentil 50) se les asigna a uno, un profesor de bajo desempeño, y a otro de los estudiantes, un profesor de alto desempeño, al cabo de 3 años de estudios, el estudiante a quien se le asignó el profesor de bajo desempeño tendrá bajos resultados escolares y su diferencia con el estudiante, cuyo profesor es de alto desempeño, será de 53 puntos porcentuales

1 ANÁLISIS DE LA REALIDAD DEL CENTRO

La práctica habitual de los centros de enseñanza referida a la formación del profesorado ha sido la autonomía del profesorado a la hora de seleccionar la temática y dimensión del conocimiento atendiendo tanto a sus propias demandas y necesidades, como a la tendencia o trayectoria profesional. Sin embargo, convencidos de que ese tipo de formación –sin pretender cuestionar los innegables beneficios personales que pueda apostar al docente- no redundará en la mejora de la práctica docente ni de los presupuestos pedagógicos, apostamos decididamente por una estrategia formativa que implique a todo el claustro; estrategia que debe dimanar, por un lado, del análisis de las necesidades reales del contexto educativo y, por otro, de la valoración que el impacto del plan en la mejora de la calidad de la enseñanza.

Nuestro centro no empieza *ex nihilo* en la tarea de formación en centro. Mientras estuvieron vigentes, participamos en todas las convocatorias de los extintos Planes de autoevaluación, abarcando diversas temáticas con la expectativa del fomento de la análisis y la reflexión para mejorar la calidad y los rendimientos escolares. En este contexto conceptual se justifican las directrices llevadas a cabo en el centro en los tres últimos cursos escolares referidos a la formación de todo el claustro en las siguientes líneas temáticas:

- a) Convivencia escolar.
- b) Gestión interna del aula.
- c) Enseñanza, aprendizaje y evaluación de las competencias básicas.
- d) Integración de las competencias básicas en la práctica docente. Elaboración de tareas y unidades integradoras.
- e) Elaboración del Proyecto Lingüístico de centro, como plan para el fomento de la competencia en comunicación lingüística.
- f) Elaboración del *currículum* integrado de las lenguas; elaboración de unidades didácticas integradas entre las áreas lingüísticas; proyectos en áreas no lingüísticas.

1.1 JUSTIFICACIÓN

Estamos convencidos decididamente de que la formación permanente del profesorado de nuestro centro contribuye al desarrollo de la competencia profesional docente y da respuesta a las demandas del propio sistema

¹ En adelante, PFPC.

educativo. El conjunto de medidas previstas por el I.E.S *Mirador del Genil* y recogidas en este apartado del proyecto educativo, parte de la consideración de la formación en centros como una de las modalidades prioritarias de intervención para la mejora de la práctica docente.

La formación en el centro debe entenderse como una iniciativa asociada al proyecto educativo de nuestro instituto e incluida en el mismo, que aglutine las demandas formativas del 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.

Nuestro PFPC pretende recoger el diagnóstico de necesidades y las propuestas de actividades formativas de todo el profesorado, así como las actividades de formación que se proponen desde los distintos sectores de la comunidad escolar para lograr los objetivos prioritarios que marca la política educativa. No nos gustaría que se convirtiera en un listado de actividades inconexas, sino un instrumento que recoja las propuestas de formación, asentadas en un proceso sistemático de reflexión, compartido y consensuado, que persiga el desarrollo profesional docente y cuyo impacto redunde en la mejora de la organización y en la calidad de las prácticas de enseñanza-aprendizaje.

Del mismo modo, nuestro PFPC pretende convertirse en la consecuencia del diseño y desarrollo de procesos de evaluación de las necesidades del centro, con el fin de identificar los logros y ámbitos que deben ser mejorados y de procesos de actuación para intervenir sobre esos ámbitos que demandan mejoras prioritarias.

Por otra parte, la Memoria Final constituye un documento de evaluación de las actuaciones propuestas en los Planes de Actuación precedentes, y deben ser consecuencia de un proceso de reflexión, análisis y valoración crítica, cuyo objetivo final sea mejorar la calidad del sistema, dar respuesta a las demandas reales del profesorado y atender los retos educativos inherentes a la evolución social y cultural de nuestra sociedad.

1.2 MARCO TEÓRICO

⇒ 1ª IDEA CLAVE: NO SE PUEDEN UTILIZAR SOLUCIONES VIEJAS PARA PROBLEMAS NUEVOS

La primera cuestión que queremos plantear es la de cuáles son los problemas a los que el profesorado tiene que dar solución hoy en día y para los que necesita una formación acorde a los mismos. Parece evidente que los problemas actuales que tiene planteada la institución educativa son bastante diferentes, en algunos casos, a los que se enfrentaba hace algún tiempo, en consecuencia es sensato pensar que no pueden ser válidas las soluciones antiguas para afrontar los nuevos retos.

La diversidad y las consecuencias que de ella se derivan es uno de los grandes retos a los que tienen que dar una adecuada respuesta los centros educativos. Ello exige replantear distintos espacios curriculares y organizativos que durante mucho tiempo han permanecido invariantes, por ejemplo:

- **La metodología.** Hoy sabemos que no se trata de enseñar bien sino que los alumnos aprendan bien. El simple hecho de articular perfectamente el discurso de una clase magistral y de dotarla de contenido académico y científico no es garantía de éxito cuando, a pesar de su esfuerzo, existan alumnos que no consigan o tengan dificultades para comprender. ¿Qué pasa con los alumnos que no se enteran aunque muestran interés y empeño?
- **La evaluación,** en este espacio se pone el énfasis en los logros finales, sin tener en cuenta los procesos seguidos. Se olvida que las situaciones de partida no son iguales para todos los alumnos. Esto ocurre porque quizás sea el espacio de la evaluación uno de los más rutinizados en los centros, ya que pudiendo utilizarse para vertebrar y dotar de coherencia el trabajo que se desarrolla en el aula, regulando todos los elementos de planificación: objetivos, contenidos y actividades de enseñanza/aprendizaje, sólo se usa como un instrumento administrativo y burocrático para certificar situaciones ya conocidas.

➤ 2ª IDEA CLAVE: EL PLAN DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO DEL CENTRO DEBE TRABAJAR CON LO COTIDIANO

Esto es, debe recoger los contenidos de formación que se ajusten perfectamente a las preocupaciones y necesidades de la realidad del centro y giran, por tanto, en torno a los problemas cotidianos que encuentran en su práctica docente. Así, por ejemplo, hemos podido recoger durante nuestra experiencia necesidades tales como convivencia escolar, atención a la diversidad, la integración de las TIC en las prácticas educativas, revisión de los proyectos curriculares, la enseñanza de las competencias básicas, etc. Como puede comprobarse fácilmente, son demandas que deben aglutinar a todo el profesorado del centro, pues tienen mucha vinculación con la oferta educativa que éste presenta a su comunidad; por tanto no son necesidades puntuales y disciplinares que sólo afecten a profesores concretos por el área o etapa que imparten.

La formación recogida en el plan facilita en el profesorado la reflexión compartida encaminada a su desarrollo profesional y la búsqueda de alternativas válidas para su contexto de trabajo que solventen los problemas con los que tiene que lidiar en el día a día de su centro, y no lo hace en la soledad de su aula, sino que cuenta con la complicidad del resto de compañeros y compañeras que experimentan problemas similares a los suyos. Se supera la sensación de la *insoportable levedad* del docente para hacerse fuertes gracias a que la mejora y la innovación de la enseñanza se asienta en el análisis, crítica y valoración colaborativa de la práctica cotidiana del aula.

➤ 3ª IDEA CLAVE: CONSIDERAR LA SINGULARIDAD DE NUESTRO CENTRO

El PFPC pretende facilitar un espacio para la reflexión crítica y compartida de la práctica docente en el propio centro donde ésta tiene lugar. Por tanto, la proximidad y la contextualización de los problemas y las necesidades favorecen que, una vez halladas las alternativas a los mismos, tengan una inmediata utilización en las aulas.

Cuando la demanda de formación surge de una necesidad sentida y expresada por todo o gran parte del profesorado de un centro y no es aislada, sino que se inserta en el seno de un proyecto de mejora global del centro, resulta que tanto los profesores como los alumnos salen beneficiados. Los primeros porque encuentran significativa la tarea, puesto que consiguen unir la búsqueda de alternativas de solución de los problemas, necesidades y aspiraciones que emergen de sus prácticas cotidianas en el contexto de su trabajo con su desarrollo profesional, y los segundos, porque mejoran en sus procesos de aprendizaje y formación. Por todo ello, el plan de formación del profesorado del centro *“es el espacio más adecuado de construcción conjunta en la que se posibilita avanzar en la consecución de unos objetivos bien delimitados, que responden a una necesidad del centro y que tienen en cuenta su punto de partida”* (Solé Gallart, 1996).

1.3 MARCO LEGAL

- 📖 LOE. Art. 102.1: Derecho y obligación del profesorado Formación Permanente.
- 📖 LEA. Art. 19.2.
- 📖 Decreto 327/2010 (art. 9.k; 87.2 a, b, c, d, e, f).
- 📖 Decreto 327 DECRETO 231/2007, de 31 de julio, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas correspondientes a la educación secundaria obligatoria en Andalucía. CAPÍTULO III. Organización de las enseñanzas.
- 📖 [RESOLUCIÓN de 16 de febrero de 2011](#), de la Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia de Sectorial de Educación sobre reconocimiento de actividades de formación del profesorado (BOE 21-03-2011).
- 📖 [INSTRUCCIONES de 27-05-2010](#), de la Dirección General de Profesorado y Gestión de Recursos Humanos para la elaboración de los planes provinciales de formación y los planes de actuación de los Centros del Profesorado para el curso 2010/11, así como para la realización de la memoria del plan provincial de formación y de los Centros del Profesorado, correspondientes a las actuaciones del curso 2009/10.
- 📖 [ORDEN de 5-2-2009](#), por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas para el desarrollo de actividades de formación dirigidas al profesorado de los centros docentes sostenidos con fondos públicos, a excepción de los universitarios (BOJA 3-3-2009).

- 📖 [ORDEN de 16-12-2008](#) por la que se modifica la de 16 de octubre de 2006, por la que se regula el reconocimiento, el registro y la certificación de las actividades de formación permanente del personal docente.
- 📖 [ORDEN de 30-10-2007](#), por la que se regula el procedimiento de inscripción y cancelación en el Registro Andaluz de Grupos Investigación Educativa en centros docentes públicos dependientes de la Consejería y se establecen medidas para su reconocimiento, apoyo y difusión. (BOJA 16-11-2007)
- 📖 [DECRETO 55/2007, de 20 de febrero](#), por el que se crea y regula el Registro Andaluz de Grupos de Investigación Educativa en centros docentes públicos dependientes de la Consejería de Educación. (BOJA 27-2-2007)
- 📖 [ORDEN de 16-10-2006](#), por la que se regula el reconocimiento, el registro y la certificación de las actividades de formación permanente del personal docente. (BOJA 9-11-2006) (Está modificada por la ORDEN de 16-12-2008)

CAPÍTULO VII. Medidas de apoyo al profesorado para el desarrollo del currículo. Artículo 26. Formación permanente del profesorado.

1. La Consejería competente en materia de educación realizará una oferta de actividades formativas dirigida al profesorado, adecuada a la demanda efectuada por los centros docentes y a las necesidades que se desprendan de los programas educativos y de los resultados de la evaluación del alumnado.
2. Las actividades de formación permanente del profesorado tendrán como objetivo el perfeccionamiento de la práctica educativa que incida en la mejora de los rendimientos del alumnado y en su desarrollo personal y social.
3. Periódicamente, **el profesorado realizará actividades de actualización científica, psicopedagógica, tecnológica y didáctica en los centros docentes y en instituciones formativas específicas.**
4. Las modalidades de formación serán variadas y adecuadas a las necesidades detectadas. En cualquier caso, la Consejería competente en materia de educación favorecerá la formación en centros, la autoformación y el intercambio del profesorado en sus puestos de trabajo. Asimismo, ampliará la formación a través de las redes profesionales, fomentará el trabajo en equipo y colaborará con las Universidades para una formación más especializada.

1.4 ASPECTOS FUNDAMENTALES.

Conforme se desarrolla en los apartados siguientes, este es el cronograma de actuaciones fundamentales de nuestro plan:

- a) Detección de necesidades formativas.
- b) Previsión de los cauces para la elaboración / presentación de propuestas (departamento de formación e innovación junto con los departamentos coordinados en el ETCP).
- c) Detección, análisis y priorización de necesidades.
- d) Determinación de la demanda formativa de acuerdo con el Plan Anual de Centro y tras el análisis de la Memoria y de la Evaluación Externa del centro.
- e) Diseño y elaboración del Plan.
- f) Puesta en marcha y desarrollo del Plan.
- g) Evaluación del Plan.

1. Detección de necesidades.

Para elaborar un diagnóstico de la formación, es preciso aplicar la denominada matriz DAFO:

- Debilidades y fortalezas.
- Amenazas y oportunidades.

El siguiente cuestionario, cuya finalidad es facilitar el proceso de identificación de necesidades de formación del profesorado por parte de los distintos departamentos del centro, plantea diversos espacios de insuficiencias generales que

se concretan en diversos aspectos o apartados orientativos dentro de cada uno de ellos, dejando un apartado para que se incluyan tantas consideraciones como se estimen oportunas. Igualmente, al final del cuestionario se deja un espacio abierto para que cada departamento incluya necesidades de formación relacionadas con el desarrollo del Proyecto Curricular y las Programaciones Didácticas no recogidas en el mismo.

Para la detección de necesidades de formación del profesorado del centro se eligen los departamentos didácticos como espacio idóneo, por entender que es el ámbito natural en el que se articula la propuesta didáctica que se ofrece al alumnado y que, por tanto, es la unidad básica de coordinación del profesorado en torno a las materias que conforman el currículum de cada grupo. Ello hace que sea el lugar adecuado para el debate y la reflexión para la mejora y el desarrollo profesional docente.

Como instrumento de recogida de información en los distintos ámbitos de mejora elegimos un cuestionario estructurado y abierto. Este instrumento permite recoger información de forma rápida llegando con facilidad a todo el profesorado del centro. El diseño del cuestionario es el que a continuación se presenta:

CUESTIONARIO PARA LA DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN QUE SE INCLUIRÁN EN EL PLAN DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO DEL CENTRO				MODALIDAD FORMATIVA	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Este cuestionario pretende recoger nuestras demandas de formación para incluirlo en el Plan del Centro (Proyecto educativo). Se trata de buscar directrices formativas comunes a todas las áreas del currículo ➤ Los aspectos relacionados con la actualización científica y técnica particular de cada área del conocimiento deberá cursarse por otras vías formativas externas al centro (cursos de formación, congresos, jornadas, máster, doctorados...). ➤ Con los resultados de esta encuesta, elaboraremos el plan de formación para este curso escolar. ➤ Además, hay que añadir los aspectos formativos que el equipo directivo lleva a cabo a inicio de curso en aspectos clave de nuestro proyecto educativo. ➤ ELABORACIÓN: individual/departamental. ➤ PLAZO DE ENTREGA: 					
NOMBRE:		DEPART.:	CURSO:201__ / __		
NECESIDAD (Marcar con un aspa)		SÍ	Tengo formación suficiente	NO	Consignar clave ²
INNOVACIÓN EDUCATIVA. LA METODOLOGÍA					
1. Métodos y estrategias de enseñanza-aprendizaje.					
2. Aprendizaje colaborativo y cooperativo.					
3. Aprendizaje por tareas y proyectos.					
Otros (especificar)					
ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE DE LAS COMPETENCIAS BÁSICAS					
4. La integración de las competencias básicas en la práctica educativa: enseñanza y aprendizaje.					
5. La evaluación de las competencias básicas: instrumentos.					
6. Indicadores y descriptores de logro y consecución. Medios y evidencias del grado de adquisición de las CCBB.					
7. El enriquecimiento de la práctica habitual con tareas que impliquen la presencia de CCBB					
8. Elaboración de unidades didácticas integradas interdisciplinares.					
Otras dificultades (Especificar):					

² GT= GRUPO DE TRABAJO. FC: FORMACIÓN EN CENTRO. P: PONENCIA (charla, conferencia de una persona experta de una sesión de 1 a 3 horas) J: JORNADAS (entre 1 y tres sesiones de 2horas). S: SEMINARIO (una persona experta organiza una línea de investigación para trabajarla en grupos de profesores, con la duración que se estime oportuna).

ELABORACIÓN DEL PROYECTO LINGÜÍSTICO DE CENTRO				
9. Enseñanza-aprendizaje de la destreza de comprensión de textos orales y escritos.				
10. Enseñanza-aprendizaje de la destreza de expresión de textos orales y escritos.				
11. Elaboración de los cuadernos de mejora de la competencia comunicativa.				
Otras dificultades (Especificar):				
BILINGÜISMO				
12. Elaboración del Curriculum integrado de las lenguas				
13. La metodología de enseñanza de las lenguas extranjeras				
15. La contribución de las áreas no lingüísticas				
Otras (Especificar)				
MEJORA DEL CLIMA DE CONVIVENCIA EN EL AULA Y EN EL CENTRO				
16. Presencia de conductas disruptivas en clase.				
17. Dificultad en la gestión de la dinámica de clase				
18. Conductas violentas entre iguales.				
19. Incumplimiento de normas.				
20. Dificultad de situar la gestión de la convivencia y resolución pacífica de conflictos dentro/fuera del modelo punitivo y sancionador				
21. Integración y trabajo de los valores educativos en las prácticas educativas cotidianas de aula				
22. Otras situaciones (Especificar):				
DIFICULTAD EN LA GESTIÓN Y RESPUESTA A LA DIVERSIDAD EN EL ALUMNADO				
23. Dificultad de planificar una programación de aula que dé respuesta a la diversidad				
24. Problemas para encontrar estrategias metodológicas sensibles con la diversidad.				
25. Imposibilidad de poner en marcha estrategias que enganchen a aquellos alumnos con dificultad de seguir el ritmo de la clase.				
26. Los refuerzos pedagógicos.				
27. Dificultad de planificar e implementar una oferta de actividades amplia que asegure el éxito de todos los alumnos de clase.				
Otras dificultades (Especificar):				
NECESIDAD DE SITUAR LA EVALUACIÓN EN SU DIMENSIÓN FORMATIVA Y ORIENTADA HACIA LA MEJORA DE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE				
28. Dificultad en el desarrollo de la evaluación global.				
29. Dificultad de consensuar criterios de evaluación en los departamentos.				
30. Evaluación impresionista y poco rigurosa.				
31. Ausencia de instrumentos de evaluación que aseguren la justicia en la evaluación				
32. No planificar momentos ni espacios para evaluar. Evaluar los procesos				
33. Superar la concepción del "aprobar" para instalarse en el "aprender" (Cambio de cultura)				
Otras dificultades (Especificar):				
NECESIDAD DE INTEGRAR LAS TICS EN LA OFERTA EDUCATIVA Y EN SU DESARROLLO.				
34. Dificultad de encontrar la información necesaria en el "enjambre" de información (correcta y falsa) existente en Internet como recurso educativo.				
35. Dificultad en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación y los programas educativos como recurso mediador en los procesos de enseñanza/aprendizaje				
36. Dificultad en la elaboración de materiales curriculares utilizando las TIC.				
37. Desconocimiento o falta de familiarización con los entornos, distribuciones y software libre				

38. Otras dificultades (Especificar):				
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES				
39. Educación de la voz.				
40. La seguridad en el entorno escolar.				
Otras dificultades (Especificar):				
OTRAS NECESIDADES IDENTIFICADAS POR EL DEPARTAMENTO QUE AFECTEN AL DESARROLLO DEL PROYECTO CURRICULAR				
41.				
42.				
43.				
44.				
45.				
46.				
47.				
48.				
49.				
50.				

b) Prever cauces para la elaboración / presentación de propuestas

- Mes de septiembre: el departamento de formación e innovación entregará a los jefes de departamento el cuestionario de detección de necesidades.
- Análisis en los respectivos departamentos, cumplimentación y entrega al jefe de departamento de formación (JDF)

c) Detección, análisis y priorización de necesidades.

- Una vez detectadas las necesidades de nuestro centro es necesario establecer una priorización de las mismas. Es bien sabido que el Plan de Formación del Profesorado del Centro es un documento de planificación a medio y largo plazo que atiende las necesidades formativas derivadas del diseño y puesta en marcha del Proyecto Curricular de Centro, por ello es necesario establecer un calendario para la atención de las necesidades detectadas, que se irá concretando en las actividades de formación que se recogerán en el Plan Anual de Centro en los sucesivos cursos escolares necesarios para dar respuesta a las necesidades de formación que se han identificado.
- Durante la primera quincena de octubre el JDF elaborará un informe que ofrezca datos sobre las necesidades formativas, organizadas por prioridades y número de demandas derivadas del cuestionario.
- El equipo directivo propondrá las necesidades específicas derivadas de los objetivos del centro conforme a la mejora del rendimiento escolar.

d) Determinación de la demanda formativa de acuerdo con el Plan de Centro y tras el análisis de la Memoria y de la Evaluación interna del centro.

- Temporización y priorización de las actividades formativas.
- Segunda quincena: diseño y elaboración del PFCP por el JDF.
- Reunión con el asesor de referencia. Solicitud formal en el CEP, conforme a las instrucciones vigentes.
- Presentación de modalidades de formación (grupos de trabajo, formación en centro, jornadas formativas, conferencias...).
- Elección de los coordinadores de cada una de esas modalidades de formación.

e) Puesta en marcha y desarrollo del Plan.

Cada bloque de formación incluirá su propio proyecto, conforme al guion que figura al final de este documento.

f) Evaluación del Plan.

Este elemento del Plan queda cumplimentado y desarrollado en cada uno de los planes de formación parciales que lo conforman, ya que en ellos se aborda para cada actividad formativa su consiguiente evaluación.

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

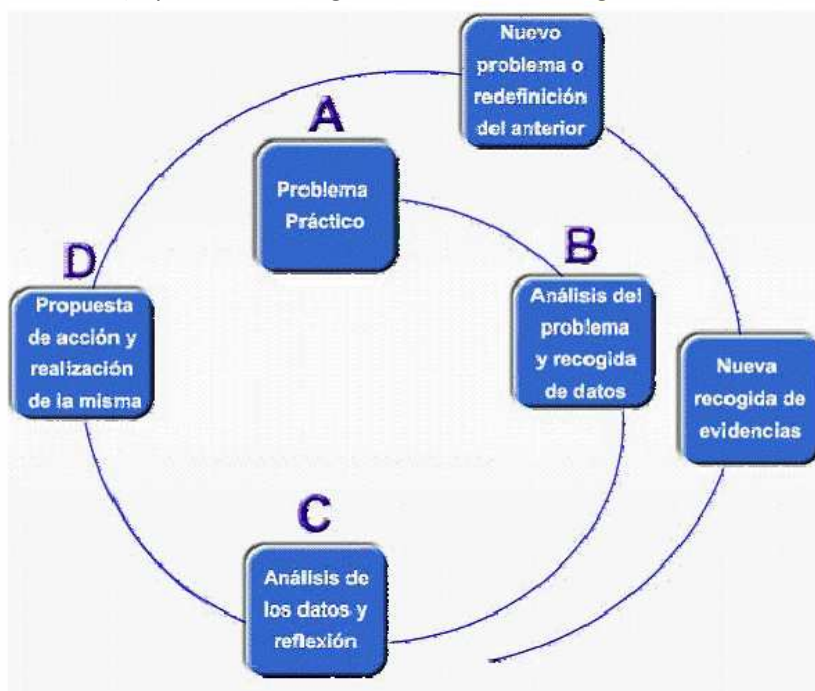
Es preciso tener en cuenta:

- Valorar el funcionamiento del proyecto. Estrategias.
- Plan de Mejora:
 - o Memoria.
 - o Propuestas y medidas: eficacia.
 - o Necesidad de evaluación y autoevaluación para mejorar.

2 PLAN DE FORMACIÓN DE CENTRO

2.1 OBJETIVOS Y FINALIDADES A LOS QUE RESPONDE EL PROYECTO.

- a) Asumir el diálogo, el consenso y el trabajo colaborativo como metas de actuación.
- b) Crear de condiciones que favorezcan la implicación efectiva del profesorado en la generación de horizontes de mejora consensuados.
- c) Convertir al centro en una comunidad educadora que lleve a la práctica un proyecto educativo fruto de un trabajo colectivo.
- d) Mejorar las prácticas metodológicas y fomentar la innovación pedagógica como forma de redundar en la mejora de los rendimientos escolares y, por ende, de la calidad educativa.
- e) Organizar la formación en torno a problemas prácticos de la actividad profesional, partiendo del diagnóstico realizado, integrando teoría y práctica.
- f) Promover el crecimiento y el desarrollo del profesorado, basada en el aprendizaje cooperativo, la autoformación y la autoevaluación dirigida a mejorar la práctica docente.
- g) Trabajar con una metodología que se base en el trabajo cooperativo, con ciclos de actividades que combinen: el análisis de problemas prácticos, el estudio de ideas y experiencias alternativas y el diseño de aplicación de nuevas intervenciones (espiral de investigación-acción / investigación-construcción).



- a. Encontrar esquemas conceptuales comunes respetando las divergencias.
 - b. Mejorar las prácticas.
 - c. Formación permanente del profesorado para reflexionar sobre sus prácticas y analizarlas de formas crítico-reflexivas.
- h) Fomentar el trabajo en equipo



- i) Tomar decisiones en grupo.

2.2 CONTENIDOS OBJETO DE TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO EDUCATIVO Y/O LOS PROYECTOS CURRICULARES DE ETAPA

Hasta tanto no se elabore el plan definitivo para cada curso escolar, estas son las **líneas de fuerza** que pretendemos abordar en el centro (recogidas en las instrucciones de 27 de mayo de 2010, de la dirección general de profesorado y gestión de recursos humanos para la elaboración de los planes provinciales de formación y los planes de actuación de los centros del profesorado para el curso 2010/11) y la estructura que contendrá cada ámbito formativo:

1. Formación para el desarrollo del Plan Escuela TIC 2.0, incorporando nuevos contenidos digitales encaminados a facilitar la adquisición de las competencias básicas por el alumnado.
2. Estrategias didácticas y metodológicas que contribuyan al desarrollo de las competencias básicas en el alumnado.
3. Estrategias de atención al alumnado con especiales dificultades en el aprendizaje.
4. Adquisición y desarrollo de las competencias docentes necesarias para gestionar el grupo de alumnos y para la atención a la diversidad del alumnado.
5. Estrategias y metodología para del profesorado de ANL (metodología AICLE) y
6. AL en los centros bilingües.
7. Procedimientos para favorecer la convivencia: resolución de conflictos y gestión del aula de convivencia.
8. Estrategias que permitan fomentar entre el alumnado la asunción de valores democráticos, el respeto a las diferencias y a la autonomía de las personas, así como la superación de estereotipos de carácter sexista.
9. Coordinación entre las etapas, los distintos niveles educativos y entre los equipos docentes, proporcionando al profesorado estrategias para el desarrollo del trabajo colaborativo.

10. Actualización técnica y didáctica del profesorado.
11. Procedimientos y herramientas que favorezcan la participación de las familias en el centro docente.
12. Formación para el profesorado, directores y directoras e inspectores e inspectoras en prácticas.
13. 12. Prevención de riesgos laborales y la salud laboral entre los docentes.

1. INTRODUCCIÓN
 - 1.1. Situación de Partida
 - 1.2. Profesorado participante
 - 1.3. Duración prevista
 - 1.4. Resultados que se pretenden alcanzar
 - 1.5. Actuaciones
2. BLOQUES DE CONTENIDOS.
 - 2.1. Bloque 2 de contenidos
 - 2.2. Bloque N de contenidos
3. FASES DE DESARROLLO.
 - 3.3. Fase Inicial
 - 3.4. Fase de desarrollo
 - 3.5. Fase Final
4. CRITERIOS Y DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN. INSTRUMENTOS Y VARIABLES.
5. SEGUIMIENTO DEL PROYECTO EN SUS DISTINTAS FASES.
6. TAREAS A REALIZAR EN EL AULA.
7. ACTIVIDADES DE FORMACIÓN PREVISTAS Y MODALIDADES DE FORMACIÓN
 - 7.3.1. COMPROMISO DEL PROFESORADO
 - 7.3.2. METODOLOGÍA DE TRABAJO
 - 7.3.3. PLANIFICACIÓN DE PROGRAMA FORMATIVO
 - 7.3.4. TEMPORALIZACIÓN EN FASES O ACTUACIONES
 - 7.3.5. REPARTO DE TAREAS AL PERSONAL DOCENTE DEL CENTRO
 - 7.3.6. ACEPTACIÓN TAREAS Y PROCEDIMIENTO
 - 7.3.7. PUESTA EN PRÁCTICA DEL PROGRAMA FORMATIVO
 - 7.3.8. CRONOLOGÍA DE ACTUACIONES
 - 7.3.9. EXPERTOS Y ASESORES EXTERNOS. JUSTIFICACIÓN DE LA INTERVENCIÓN
 - 7.3.10. RECURSOS NECESARIOS: DIDÁCTICOS Y ORGANIZATIVOS
 - 7.3.11. NECESIDADES PRESUPUESTARIAS.
8. DOCENCIA O ASESORAMIENTO POR EXPERTOS
9. MATERIAL BIBLIOGRÁFICO MATERIAL FUNGIBLE

