

PLAN DE CENTRO

Anexo 10 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA EL ANÁLISIS Y DETECCIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO

Aprobado por los órganos colegiados competentes el 27/06/2011

Revisado el 26/10/2015



Contenidos del
PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA EL ANÁLISIS Y
DETECCIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN
DEL PROFESORADO

1. INTRODUCCIÓN
2. EL PLAN DE FORMACIÓN EN EL CENTRO. EL CENTRO COMO COMUNIDAD DE APRENDIZAJE.
3. CRITERIOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN EN EL CENTRO
4. LA AUTODETECCIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN
5. PROCEDIMIENTO A SEGUIR
6. MODELOS DE DOCUMENTOS

1. INTRODUCCIÓN

Algo admitido por la mayoría de los teóricos de la Psicopedagogía es el hecho de que, entre los múltiples factores que influyen en el rendimiento escolar, está a la cabeza el factor Profesorado.

Su motivación, su actitud, su competencia profesional y sus estrategias de trabajo van a ser constituirse como los factores de mayor influencia del éxito y del fracaso escolar.

Admitiendo esto, y a la luz de los datos en cuanto a fracaso escolar en España, en la Comunidad Andaluza y en nuestra zona, es evidente que se hace de todo punto inevitable el tratar de forma seria y profunda la Formación del Profesorado, tanto en sus estadios iniciales como en la Formación Permanente.

Desde el punto de vista de la constitución en los Centros de una Función Directiva que conlleve un Liderazgo Pedagógico, es insoslayable el plantarse de cara al problema de la Formación en los Centros, un modelo tan comentado, como poco experimentado con seriedad.

2. EL PLAN DE FORMACIÓN EN EL CENTRO. EL CENTRO COMO COMUNIDAD DE APRENDIZAJE.

Después de varias décadas de institucionalización de la Formación Permanente del Profesorado, se puede constatar una multiplicidad de modelos de actividades de formación del Profesorado: cursos presenciales, semipresenciales y online, jornadas, encuentros, seminarios, procesos formativos con seguimiento, grupos de trabajo, talleres, proyectos de innovación y de experimentación, etc. Todos ellos muchas veces buenos y rentables, o inútiles también en muchas ocasiones.

El éxito de un formato de actividad de formación no depende en sí mismo del propio formato, pues todos tienen ventajas e inconvenientes.

El problema del éxito y del aprovechamiento de una actividad formativa está íntimamente ligado a la conexión que haya entre las necesidades reales de formación del Profesor/a asistente a dicha actividad y sus objetivos, contenidos, metodología y enfoque. Es decir, si nos enrolamos, o no, en una actividad formativa de la que saquemos realmente un aprovechamiento, tanto teórico como práctico, que sea fácilmente transferible a nuestra práctica docente, y a la del equipo de nuestro Centro, entonces poco importa que sea de un formato o de otro, de una duración o de otra, o que se desarrolle en un horario o en otro.

Es cierto que desde hace años se viene hablando en los ámbitos de la Formación Permanente del Profesorado de la denominada Formación en Centros.

Bastantes veces mal entendida. “En Centros”, ¿quiere decir que la ubicamos en el Centro? ¿Qué en lugar de desplazarse los asistentes al CEP viene el Profesor que la imparte a nuestro Centro? ¿O qué quiere decir tal expresión?

Otras veces, por falta de recursos, de todo tipo, para atender ciertas demandas desmesuradas de los Centros.

El caso es que, aunque no falte quién haya definido correctamente un buen enfoque de lo que debería ser la Formación en Centros, lo cierto es que en los CEPs, hasta ahora, sólo han funcionado unos pocos Proyectos de Formación en Centros reconocidos como tales.

Es necesario un replanteamiento riguroso, de gran alcance, ilusionante y motivador, que dé respuesta a las carencias reales en la Formación del Profesorado, y que posibilite desde las instancias competentes de la Administración, una innovación efectiva y autoevaluada.

El Plan de Formación en el Centro debe partir, desarrollarse y acabar en el Centro, pero con el apoyo externo necesario, y con las repercusiones de divulgación de las buenas prácticas, cuando los resultados lo permitan.

Entendemos que es un reto con encanto el poder construir ese Plan de Formación del Centro para dar respuesta a las necesidades propias y no a otras. Y aunque, al fin y a la postre, se pueda comprobar que no son tan diferentes de las necesidades de otros compañeros en otros lugares, pero tendremos la enorme ventaja de haberlas probado y validado, y de poder divulgarlas y compartirlas.

3. CRITERIOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN EN EL CENTRO

La elaboración de un buen Plan de Formación en el Centro no es fácil. Hay pocos modelos validados, pero no es imposible y sí muy deseable, según las premisas expuestas en los apartados anteriores.

Estimamos como muy necesario el que haya que hacernos un planteamiento estricto y razonado de los criterios para su elaboración.

Deberían al menos ser los siguientes

- **PROCESOS DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN**

El Centro debe marcarse unos procesos de actuación, debidamente protocolizados, para detectar e identificar de forma fiable las necesidades de Formación del Profesorado de cada Equipo Docente, de Ciclo, del Claustro, más allá de las preferencias personales, que aún contando con ellas, pueden ser satisfechas en otras ofertas de los CEPs, por ejemplo.

Se debe, pues, establecer en el Plan de Centro un sistema fiable y evaluable para la detección de tales necesidades de formación. Habrá que marcar:

- Los indicadores
- Los tiempos

- Las herramientas
- Los procesos
- Etc.

Para detectar, priorizar y consensuar aquellos ámbitos de debilidad que requieran una actuación.

- **MOTIVACIÓN E IMPLICACIÓN DEL PROFESORADO**

El Equipo Directivo, y los Coordinadores de los demás equipos del Centro, deben tener presente que *detectar Necesidades de Formación del Profesorado* es detectar y reconocer deficiencias en nuestra labor docente y en nuestra formación, aceptar lo cual no siempre es fácil ni bien entendido por todos.

Este reconocimiento de las propias deficiencias es muy común en otras profesiones, y cada vez lo es más en la profesión docente, pero aún no es algo fácilmente integrable en la labor diaria del docente.

Sabiendo esto, hay que ir planteando las Necesidades de Formación del Profesorado como algo bueno y provechoso, que nos va a hacer más capaces y más felices en nuestro trabajo, aparte de conseguir mejor nuestros objetivos que no son otros que ir hacia el logro de la excelencia del Aprendizaje, la Mejora de la Calidad de la Enseñanza.

- **CUESTIONES DEL DISEÑO**

Como ya se ha dicho antes, el formato de las actuaciones o de las Actividades Formativas, no es ni lo más importante ni lo prioritario, pero después de un buen proceso de detección y de análisis de la necesidades; y después de haber aislado y consensuado unas pocas temáticas prioritarias, la determinación el modelo de actividad formativa, entonces, si es importante.

Hoy en día, contando con la actual estructura de los CEPs, y con los apoyos adecuados de la Administración, podrían ser aceptables los siguientes modelos de Actividades Formativas, aunque sin pretender ser exhaustivo:

- **Grupos de Trabajo en el Centro (GTC)**, con un número flexible, pero operativo, no más de 10 ó 12 miembros, de un mismo Centro o de centros muy próximos; con una temática muy concreta; con un reparto efectivo de funciones; con un carácter teórico-práctico al 50%, etc.
- **Grupos de Investigación en la Acción (GIA)**, aunque resulte muy parecido al modelo anterior de GT., debe predominar la innovación llevada a la práctica, con una evaluación bien concebida y llevada de forma interna y externa. Se trata de aplicar, contrastar, experimentar y luego sacar conclusiones, para comunicarlas y divulgarlas entre el Profesorado que pudiera estar interesado. El número de docentes debe ser bastante limitado en un Centro, no más de 4-6 profesores/as, dependiendo del tamaño del Centro, pero siempre garantizándose su seguimiento fiable. Se pueden emplear grupos de control en paralelo con los grupos de innovación, profesores de seguimiento, cuya misión sería tener bajo control el rendimiento de la innovación. Etc.

- **Procesos Formativos en el Centro (PFC)**, este es el modelo a diseñar, a construir por el propio Centro. No hay recetas, aunque si pueden servirnos de orientación ciertos modelos ya experimentados, bien para tomarlos, por ser de buenas prácticas, o bien para huir de ellos, por ser negativos. Lo más importante es que deben ser genuinos, hechos como un traje a medida, motivados por la peculiaridad del Centro y configurado por sus especificidades. En este aspecto los estamentos que deben dar la aprobación inicial al PFC deben ser muy muy flexibles. Si luego no funciona habrá ocasión de reconducirlo, o hasta de cancelarlo.
- **Otros modelos**, habría que dejar abierto un cierto *cajón de sastre*, en el que pudiera caber cualquier otro modelo tomado, o creado, por el propio Centro. Pues nuestra experiencia en Acciones Formativas simples y llanas – integradas en el Plan Anual de Centro- en los últimos años en nuestro Claustro así lo sugiere. Sirvan de ejemplo:
 - Visualizaciones de videos sobre temas educativos, con debate posterior,
 - Microcursos de 2-3 sesiones para el entrenamiento en el uso de las TICs,
 - Proyectos para los que hay que formarse en ciertos temas (el diseño y desarrollo de nuestra web, en la que participaron todos los miembros del Claustro),
 - Proyectos europeos, y otros autonómicos como el Proyecto escuela Espacio de Paz, en el que hemos manejado literatura al respecto, etc.

- **RECURSOS**

El tema de los recursos constituye el escollo más grande de todo el planteamiento. Escasez de recursos la ha habido siempre. Es decir, nunca ha habido nadie que diga desde la Escuela “cuento con todo lo que necesito para hacer este trabajo”. Dicho esto, más que nada para que se entienda que no estamos tratando de construir castillos en el aire, hay que decir también, que la capacidad de los docentes, cuando estamos motivados y decididos a llevar a cabo lo imposible, somos muy capaces de hacerlo.

Cualquier Profesor con experiencias de unos años, convendrá en que siempre, o casi siempre, se trabaja bajo mínimos, y que ahora ya NO es así. ¿Qué duda cabe de que tenemos deficiencias? Pero no lo son tanto. El problema fundamental, sigue siendo la voluntariedad, que no el voluntarismo, en esta profesión, cuando se quiere, se puede.

Pero, para no apartarnos de la realidad, también debemos decir que sin ayuda de las distintas administraciones en los siguientes tres aspectos, tampoco haremos otras cosas que dar palos al aire

- **Personales**
Se deben diseñar modelos de incentivación profesional que sean atrayentes.
- **Económicos y Materiales**
Se debe seguir dotando a los Centros de los recursos que posibiliten tales Actividades Formativas

- **Organizativos**

Se deben flexibilizar ciertas cuestiones que igualmente las permitan: Horarios, Jornadas, Asistencia más ágil a encuentros autonómicos, nacionales e internacionales.

4. LA AUTODETECCIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN

Es de todo punto necesario el hacer una adecuada detección de las necesidades reales y pertinentes para la actualización profesional del Profesorado en nuestro Centro. Por lo tanto, los Planes o Programas Anuales de Formación del Profesorado en el Centro, deben confeccionarse sobre una correcta autodetección de las propias necesidades de formación, dando prioridad a las que se consensúen por el Claustro y los demás Equipos.

A principios de cada curso se establecerá, en consenso con el CEP de El Ejido, si fuera posible, un Plan de Formación del Profesorado del Centro, el cual llevará integrado un Procedimiento de Detección de Necesidades de Formación.

Este Procedimiento constará al menos de los siguientes capítulos:

- Aspectos del proceso enseñanza-aprendizaje a valorar
- Temporalización de las evaluaciones
- Agentes que las realizan
- Herramientas de detección
- Propuestas para la elaboración del Plan de Formación.

5. PROCEDIMIENTO A SEGUIR

El procedimiento que se elaborará a lo largo de cada curso partirá de lo determinado en la siguiente tabla:

ASPECTOS	TEMPORALIZACION	AGENTES	HERRAMIENTAS
Aspectos generales de índole psicopedagógica	En cualquier momento del curso	-Todo el Profesorado	-Formulario
Aspectos concretos de aplicabilidad inmediata	Trimestralmente, tras las sesiones de Evaluación de los rendimientos	-Tutores/as -Coordinadores -ETCP -Equipo Directivo	-Encuestas dirigidas específicas
Aspectos destacados para ser aplicados al Plan de Formación del curso siguiente	Mes de Mayo y Mes de Septiembre	-Tutores/as -Coordinadores -ETCP -Equipo Directivo	-Encuesta consensuada con el CEP -Otras encuestas del Centro

6. MODELOS DE DOCUMENTOS

Sin pretender ser exhaustivos en este primer documento, se presentan algunas de las herramientas de recogida de datos sobre Necesidades de Formación del Profesorado.

FORMULARIO DE RECOGIDA DE NECESIDADES DE FORMACIÓN EN CENTROS PARA EL PROFESORADO

Fecha: __/__/____
Asunto: **Formación en Centros.**
De: Nombre del Profesor/a: _____.
Para: __ETCP / __Jefatura de Estudios / __Equipo Directivo /

**RECOGIDA DE NECESIDADES DE FORMACIÓN
DETECTADAS INDIVIDUALMENTE, POR EQUIPOS DOCENTES O EQUIPOS DE CICLO
Curso 20__ - 20__**

Aspecto Pedagógico de la Actividad Docente en el que se detecta la Necesidad Formativa	<hr/> <hr/> <hr/>
Título y/o Contenidos de la Actividad Propuesta	<hr/> <hr/> <hr/>
Motivación razonada del Propuesta	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

NOTA: Usar un formulario para cada actividad propuesta.

ENCUESTA DE RECOGIDA DE NECESIDADES DE FORMACIÓN EN CENTROS PARA EL PROFESORADO

Fecha: ___/___/_____
 Asunto: **Formación en Centros.**
 De: **Equipo Directivo.**
 Para: **Profesorado.**

FECHA DE LA RECOGIDA DE DATOS OCTUBRE DE 20__

Profesor/a:	D./Dña: _____
Puesto que ocupa:	Tutor/a: __ Profesor/a especialista: __ Coord. Ciclo: __
Durante el presente Curso. He detectado que sería necesario para el próximo año 20__-20__ que tuviéramos las siguientes Actividades de Formación en el Centro.	
1. Formación para el desarrollo del Plan Escuela TIC 2.0, incorporado nuevos contenidos digitales encaminados a facilitar la adquisición de las competencias básicas por el alumnado	
Grupo de Trabajo: ____ Curso : ____ Proceso Formativo: ____	_____
2. Actualización de los equipos directivos para que impulsen su liderazgo en los centros docentes y pueden responder a los cambios que se producen dentro del contexto educativo	
Grupo de Trabajo: ____ Curso : ____ Proceso Formativo: ____	_____
3. Estrategias didácticas y metodológicas que contribuyan al desarrollo de las competencias básicas en el alumnado	
Grupo de Trabajo: ____ Curso : ____ Proceso Formativo: ____	_____
4. Formación para la aplicación de los nuevos Reglamentos Orgánicos de los Centros: el proyecto educativo y su implicaciones	
Grupo de Trabajo: ____ Curso : ____ Proceso Formativo: ____	_____
5. Estrategias de atención al alumnado con especiales dificultades en el aprendizaje	
Grupo de Trabajo: ____ Curso : ____ Proceso Formativo: ____	_____
6. Adquisición y desarrollo de las competencias docentes necesarias para gestionar el grupo de alumnos y alumnas y para la atención a la diversidad	
Grupo de Trabajo: ____ Curso : ____ Proceso Formativo: ____	_____

7. Estrategias y metodología para el profesorado de ANL (Metodología AICLE) y AL en los centros bilingües y plurilingües.	
Grupo de Trabajo: ____ Curso : _____ Proceso Formativo: ____	_____
8. Procedimientos para favorecer la convivencia en los centros docentes: resolución de conflictos y gestión del aula de convivencia.	
Grupo de Trabajo: ____ Curso : _____ Proceso Formativo: ____	_____
9. 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.	
Grupo de Trabajo: ____ Curso : _____ Proceso Formativo: ____	_____
10. Coordinación entre las etapas, los distintos niveles educativos y entre los equipos docentes, proporcionando al profesorado estrategias para el desarrollo del trabajo colaborativo.	
Grupo de Trabajo: ____ Curso : _____ Proceso Formativo: ____	_____
11. Elaboración y ampliación del Plan de Acción Tutorial de los centros docentes, secuenciado y programado para su adecuada integración en el desarrollo del currículo del alumnado.	
Grupo de Trabajo: ____ Curso : _____ Proceso Formativo: ____	_____
12. Actualización técnica y didáctica del profesorado de formación profesional que facilite la implantación de los títulos derivados de la Ley Orgánica de Educación.	
Grupo de Trabajo: ____ Curso : _____ Proceso Formativo: ____	_____
13. Procedimientos y herramientas que favorezcan la participación de las familias en el centro docente.	
Grupo de Trabajo: ____ Curso : _____ Proceso Formativo: ____	_____
14. Prevención de riesgos laborales y la salud laboral entre el profesorado.	
Grupo de Trabajo: ____ Curso : _____ Proceso Formativo: ____	_____
Otros temas y/o Modalidades de Formación que propones:	

NOTA: Solicitar, como mucho, 1 ó 2 Actividades en total, indicando la Modalidad preferida (GT, Curso, Proceso Formativo...)