

PLAN DE FOMACIÓN

IES RICARDO BERNARDO

Curso 2017-2018

1. BASE LEGAL

1.1. Normativa. La **formación del profesorado** está regulada por la siguiente normativa:

- *Ley 6/2008, de 26 de diciembre, de Educación de Cantabria*, arts. 114-122 (BOC, 30 de diciembre).
- *Decreto 33/2009, de 16 de abril, por el que se regula la formación permanente del profesorado en la Comunidad Autónoma de Cantabria* (BOC, 27 de abril).
- *Orden EDU/41/2009, de 28 de abril, por la que se regula la convocatoria, reconocimiento, certificación y registro de actividades de formación permanente del profesorado en la Comunidad Autónoma de Cantabria* (BOC, 12 de mayo).

1.2. Modelo de formación del Decreto 33/2009. La *formación del profesorado* constituye un principio básico del sistema educativo. Es evidente que un profesorado preparado y comprometido hace posible el logro de los objetivos establecidos en la *Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación* (y, por extensión, en la *Ley 6/2008, de 26 de diciembre, de Educación de Cantabria*). En consecuencia, la administración pública ha ido implementando políticas y estrategias de formación, haciendo crecer una estructura de centros especializados que, con más o menos fortuna, han intentado fomentar un conjunto de actuaciones dirigidas al desarrollo profesional de los docentes y a la mejora continua en la calidad de las prácticas educativas.

Recientemente, la Consejería de Educación ha mostrado un interés especial por esta cuestión al publicar el *Decreto 33/2009, de 16 de abril* ofreciendo un renovado marco normativo "*que facilite la planificación y el desarrollo de las actuaciones en materia de formación de los docentes*", regulándose "*en él, entre otros aspectos, los principios básicos y la concepción de los procesos formativos, las pautas para su organización y planificación, y las diversas*

estrategias y modalidades de formación, así como las funciones y pautas de actuación de los distintos agentes de formación y asesoramiento” (preámbulo).

De este modelo de formación, servirán a nuestros intereses las novedades siguientes:

- Convertir el centro educativo –en coherencia con su autonomía pedagógica- en un elemento de referencia y un factor dinamizador del proceso formativo de sus docentes, asumiendo un mayor protagonismo en la formación puesto que constituye el núcleo de investigación, innovación y mejora educativas (arts. 3.b, 8.1 y 26.1).
- Transferir, en consecuencia, al Jefe de Estudios el papel de *coordinador de formación* desempeñando funciones diversas, entre las que cabe destacar la coordinación del procedimiento para realizar el análisis y la detección de las necesidades formativas del centro; la recogida de las demandas de formación y la solicitud de los apoyos externos al Centro de Profesores; y, -con ayuda de la CCP, del Claustro o de los asesores de los CEP- la organización y el desarrollo los procesos formativos del centro (art. 8.2 y 8.5).
- Estructurar los procesos de formación en centros *“como acciones formativas en las que intervengan varios centros de una misma zona educativa o municipio, con el fin de potenciar el intercambio de experiencias y buenas prácticas educativas e incentivar el desarrollo de redes de centros”* (art. 26.5).

2. OBJETIVOS

El cumplimiento de un Plan de Formación que comprometa a los profesores de nuestro centro busca alcanzar las siguientes metas:

- Desarrollar las competencias profesionales necesarias para afrontar una labor educativa crecientemente compleja -acorde con las nuevas exigencias sociales, tecnológicas, científicas y culturales-,

facilitándole los recursos y estrategias para ejercer su profesión en las mejores condiciones posibles.

- Informar a los miembros del Claustro de las necesidades y soluciones formativas del Centro a fin de impulsar la renovación curricular y la eficacia metodológica, de ahorrar energías individuales, de convencer a los compañeros más escépticos y de sumar la mayor cantidad de colaboraciones, ora de manera informal ora por vías institucionales.
- Dar respuesta a las necesidades formativas derivadas de la puesta en funcionamiento y desarrollo de los planes, programas y proyectos educativos impulsados por la Consejería de Educación y por el IES Ricardo Bernardo.
- Mejorar la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje, creando y desarrollando vías de atención y de apoyo a los alumnos con mayores dificultades de adaptación, ya sean de carácter académico e intelectual, ya sean de índole social o personal.
- Establecer ámbitos de trabajo en equipo que propicien la formación permanente del profesorado y que posibiliten una participación amplia en la reflexión conjunta, en el análisis de datos y en el estudio de medidas que den respuesta a las dificultades derivadas de la diversidad en nuestro centro.

3. NECESIDADES DE FORMACIÓN

Acordar las necesidades de formación de un centro educativo no es tarea fácil. Si a la diversidad de filosofías pedagógicas y de estilos de enseñanza que implica la reunión de docentes de varias generaciones, le sumamos la convivencia de etapas educativas distantes (alumnos de 12 a 20 años), la labor se antoja harto complicada. Añadamos la variada procedencia de un profesorado (licenciados, diplomados, técnicos superiores) que se va a encargar de planes de estudio dispares (ESO, bachillerato y tres ciclos formativos –de

grado medio y superior- y formación profesional básica), y la empresa parece tornarse casi menos que imposible.

No obstante, en el IES Ricardo Bernardo hemos tratado de sondear al claustro a través de varios foros: CCP, departamentos o grupos de trabajo al inicio de curso. Asimismo, el coordinador de formación ha atendido las demandas de los departamentos manifestadas en las Memorias de los departamentos didácticos del último curso académico.

En consecuencia, cabe destacar cuatro áreas de interés:

- Atención a la diversidad. Pese a que este principio ha sido el centro de nuestras preocupaciones en el último lustro, debemos evaluar la eficacia de nuestros programas, tanto individuales como colectivos, para lo cual es necesario crear grupos de trabajo que ayuden a revisar el análisis de los perfiles pedagógicos, la pertinencia y depuración de las medidas, así como la coordinación de los recursos a la luz de la nueva situación económica.
- Metodologías activas. En conexión con el anterior apartado, creemos necesario un cambio metodológico que ayude a alcanzar una eficaz atención a la diversidad, para lo cual sería necesario la organización de un grupo de trabajo que pusiera en práctica experiencias de éxito en otros centros, informando al claustro de la virtudes y defectos de tales modelos, así como promoviendo el trabajo en equipo que preste continuidad y solidez a dichas prácticas.
- Convivencia. La nueva realidad familiar ha condicionado un cambio en los mecanismos de control del aula –donde se cuestiona con facilidad la jerarquía del docente-, exigiendo por nuestra parte un seminario que analice las causas de la desmotivación y la disrupción, así como que dote al profesorado de destrezas, estrategias y herramientas de autoridad con el menor desgaste posible para el conjunto de la comunidad educativa.

- Coordinación entre etapas, programas y departamentos didácticos. Una de las debilidades de nuestro centro procede de la composición heterogénea de su profesorado, de sus etapas educativas y programas pedagógicos, para lo cual sería conveniente constituir un seminario que pudiera reflexionar sobre las disfunciones y los errores que pudieran surgir de la falta de coordinación pedagógica, así como encontrar líneas de actuación convergentes que pudieran neutralizar los obstáculos propios de un centro tan complejo.
- Participación y motivación del alumnado. Asignatura pendiente de un centro comarcal que reúne condicionantes (organización nómada entre aulas materias; uso del transporte escolar de la mitad del alumnado; dinámica marginal del alumnado de ciclos formativos) que impiden la sensación de pertenencia al centro e impiden profundizar en actividades de compromiso con la vida del centro, por lo que sería más aconsejable un seminario que busque fórmulas de participación con éxito en centros educativos similares al nuestro.

4. LÍNEAS PRINCIPALES DE FORMACIÓN

4.1. Metodologías activas y entornos de aprendizaje:

- Potenciar el uso e integración curricular de las TIC como eje transversal para la adquisición de todas las competencias.
- Concienciar al profesorado en la importancia de saber trabajar en equipo, no sólo como una metodología, sino también como contenido que debe aprender nuestro alumnado.
- Apoyar y colaborar con los planes de sostenibilidad y los proyectos de salud desarrollados en el centro en el marco de las competencias del currículo.
- Promover la implicación de toda la Comunidad Educativa en la construcción de una convivencia escolar positiva haciendo especial

hincapié, a través del Proyecto de Mediación, en la participación del alumnado como co-gestores de la misma y en la comunicación con las familias.

4.2. Desarrollo de las TIC

- Como queda recogido en el proyecto de dirección, se establece, dentro del ámbito de las instalaciones, las dotaciones y las infraestructuras, el objetivo principal de lograr que las TIC se integren con todo su potencial en el funcionamiento cotidiano del Centro.

Se pretende elaborar un plan de renovación y mantenimiento del material y de los medios disponibles.

También es un objetivo primordial, enunciado en dicho proyecto, conseguir que la página web sea una herramienta de uso cotidiano para todos los miembros de la comunidad educativa que contribuya y favorezca a mejorar la práctica docente desde dos vertientes diferentes:

- Que sea un medio dinámico y eficaz de intercambio de información y comunicación entre los diferentes niveles de usuarios de la comunidad.
- Que se utilice como plataforma de recogida y distribución de los materiales didácticos de los diferentes departamentos, y que los profesores consideren adecuados para sus respectivas asignaturas y materias.

4.3. Evaluación de la práctica docente.

- El Decreto 38/2015, de 22 de mayo, que establece el currículo de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato en la Comunidad Autónoma de Cantabria, establece en el artículo 38 apartado 2 que:

“con objeto de facilitar la evaluación del aprendizaje del alumnado y los procesos de enseñanza del profesorado y su propia práctica docente, en la programación didáctica de cada uno de los cursos se incluirán indicadores de logro relativos, entre otros aspectos, a:

- a) Resultados de la evaluación en cada una de las áreas.
- b) Adecuación de los materiales y recursos didácticos, y la distribución de espacios y tiempos a los métodos didácticos y pedagógicos utilizados.
- c) Contribución de los métodos didácticos y pedagógicos a la mejora del clima de aula y de centro.
- d) Eficacia de las medidas de atención a la diversidad que se han implantado en el curso.

Nos planteamos tratar todos estos aspectos y dar un paso más formando un grupo de profesores que reflexione sobre la propia práctica docente y elabore unos indicadores que permitan realizar esta evaluación. De esta forma todos los profesores participantes evaluarán y serán evaluados por sus compañeros mediante la observación en el aula en el desempeño de su práctica docente.

5. EVALUACIÓN

Este curso se va a iniciar, en nuestro centro, un plan integral de evaluación, y, evidentemente, tendrá especial interés la valoración que se haga de este plan de formación.

La valoración de este Plan debe combinar un proceso de evaluación interna, que correrá a cargo de las distintas subcomisiones de la CCP, así como la evaluación externa de todos los grupos de trabajo, cursos y seminarios que el profesorado del centro pueda seguir y que sean de interés de entre todos los que, a lo largo del curso, oferten los CEP.

A fin de conocer las necesidades de formación de nuestro centro, hemos considerado necesario que los profesores plasmen en sus *memorias* las actividades de formación en las que participen.