

PLAN DE FORMACIÓN

IES RICARDO BERNARDO

Curso 2019-2020

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. 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*). La administración pública ha ido implementando políticas y estrategias de formación, haciendo crecer una estructura de centros especializados que 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.

La Consejería de Educación ha publicado el *Decreto 33/2009, de 16 de abril* que sirve de marco normativo "*que facilite la planificación y el desarrollo de las actuaciones en materia de formación de los docentes*", y regula "*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, podemos destacar:

- 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 es una tarea que debe contemplar diversos factores:

- ✓ diversidad de filosofías pedagógicas y de estilos de enseñanza que implica la reunión de docentes de varias generaciones
- ✓ convivencia de etapas educativas distantes (alumnos de 12 a 20 años) y planes de estudio dispares (ESO, bachillerato y tres ciclos formativos –de grado medio y superior- y formación profesional básica)
- ✓ variada procedencia de un profesorado (licenciados, diplomados, técnicos superiores) que se va a encargar de todo el alumnado.

En el IES Ricardo Bernardo se ha sondeado al claustro a través de varios foros:

- ✓ CCP, departamentos o grupos de trabajo al inicio de curso.
- ✓ demandas de los departamentos manifestadas en las Memorias de los departamentos didácticos del último curso académico.
- ✓ encuesta al claustro, al final del curso previo, sobre todos los aspectos relativos a la formación ya recibida y sobre la que puedan demandar en el futuro.

En consecuencia, cabe destacar distintas 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 una necesaria reflexión que analice las causas de la desmotivación y la interrupción, así como ser capaces de dotar 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

podiera 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.
- Motivación y concienciación del profesorado en la importancia de saber trabajar en equipo, no sólo como una metodología, sino también como contenido que debe, también, aprender nuestro alumnado.

4. LÍNEAS PRINCIPALES DE FORMACIÓN

4.1. Metodologías activas y entornos de aprendizaje:

- 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 colaboradores y gestores activos de la misma. En este sentido, durante el presente curso se volverán a impartir las jornadas de formación, por personal profesional externo, de alumnado ayudante y mediador, y del profesorado coordinador y responsable de mediación, de cara a perfeccionar las estrategias y herramientas eficaces y ser capaces, en cursos próximos, de llevar a cabo esta misma formación de forma autónoma.

- Se llevarán a cabo unas sesiones de formación del profesorado voluntario implicado, de cara a estudiar la forma más idónea de implantar el uso, inicialmente con carácter piloto, en algún grupo de 1º de la ESO, de elementos TIC (tablets o similares) junto con licencias digitales para materiales de aula (libros de texto, etc) y poder así explotar su potencialidad y características esenciales considerando, también, el fin de valorar la extensión, o no, a otros niveles en cursos futuros.

4.2. 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.

Continuando con todo lo desarrollado el curso pasado, nos planteamos seguir tratando todos estos aspectos, de manera que un, cada vez más amplio grupo de profesores, reflexionen sobre la propia práctica escolar en el aula, y con carácter voluntario, evaluarán y serán evaluados por sus compañeros mediante la observación en el aula en el desempeño de su práctica docente. Al

final del proceso se desarrollarán sesiones de formación conjunta, debate y puesta en común de conclusiones...

4.3. Plan Lingüístico de Centro.

De cara al desarrollo de un Plan Lingüístico de Centro, se constituirá un seminario, en el que estarán representados la gran mayoría de los departamentos didácticos, que sea continuidad al iniciado el curso anterior, para la elaboración y puesta en práctica del proyecto de dicho plan, que se continuará desarrollando en los próximos cursos.

5. EVALUACIÓN

Este curso se va a continuar en nuestro centro, por tercer año consecutivo, el 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.