

CENTRO DEL PROFESORADO

LORA DEL RÍO

CEP
LORA
DEL RÍO

PROYECTO DE
FORMACIÓN:
CURSO
2016/2017



PROYECTO DE FORMACIÓN

INTRODUCCIÓN: DEFINICIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL DOCUMENTO DESDE EL MARCO NORMATIVO. FINALIDADES DEL PROYECTO DE FORMACIÓN

ASPECTOS GENERALES

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, establece en el artículo 25 que los centros del profesorado elaborarán un **Plan de Centro** con estas características:

1. El Proyecto de Formación, el Reglamento de Organización y Funcionamiento y el Proyecto de Gestión constituyen el Plan de Centro, que será aprobado por el Consejo de Centro.
2. El Plan de Centro tendrá carácter plurianual, obligará a todo el personal del centro y se podrá actualizar o modificar, en su caso, tras los procesos de autoevaluación a que se refiere el artículo 29 o a propuesta del director o directora en función de su proyecto de dirección.
3. El Plan de Centro será público y se facilitará su conocimiento por los centros docentes de su zona de actuación.

En el artículo 26 del Decreto 93/2013 se establece que el Equipo Técnico de Formación elaborará el **Proyecto de Formación**:

1. 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.
2. El Proyecto de Formación recogerá el conjunto de medidas y actuaciones previstas para dar respuesta a las necesidades formativas de los centros docentes de su zona de actuación, incluyendo objetivos específicos para la mejora del rendimiento educativo, los protocolos adoptados para el seguimiento de la formación y las reuniones y visitas a los centros docentes públicos y privados concertados para la detección de necesidades formativas e integrará las actuaciones a que se refiere el artículo 56.3. Asimismo, recogerá los criterios pedagógicos y organizativos para la asignación a los centros de un asesor o asesora de referencia.
3. Asimismo, el Proyecto de Formación incluirá la propuesta de actividades formativas, que se actualizará cada curso escolar, 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.
4. El Proyecto de Formación será elaborado por el equipo técnico de formación. En su elaboración se requerirá la colaboración e implicación de los órganos de coordinación docente

competentes en materia de formación del profesorado de los centros docentes de su zona de actuación, así como de la inspección educativa.

El Proyecto de Formación tendrá carácter plurianual, aunque se realizará anualmente una concreción de objetivos específicos, y sus criterios e indicadores de evaluación, derivados de los resultados de la detección de necesidades. Se incluirán también en este documento las respuestas formativas del curso en vigor.

FINALIDADES DEL PROYECTO DE FORMACIÓN

Para trabajar el modelo de formación del profesorado, por el que apuesta el III Plan Andaluz de formación, se necesita, como condición indispensable, poner en juego las siguientes **FINALIDADES:**

- a) Promover la mejora de la institución escolar como organización educativa,
- b) Transformar la cultura organizativa compartimentada de los centros en cultura de colegialidad y trabajo compartido.
- c) Repensar el por qué, para qué y cómo de la educación por parte de un equipo de profesionales que trabajan juntos en un centro y atienden al mismo alumnado,
- d) Facilitar un espacio común para la reflexión,
- e) Convertir el centro en elemento básico de mejora, formación e innovación, totalmente contextualizadas y con la posibilidad de su aplicación inmediata en las aulas.

Desde esta perspectiva, la formación del profesorado ofrece nuevas formas de intervención en los centros 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.

1. LÍNEAS DE ACTUACIÓN DEL CEP DERIVADAS DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS DE LOS CENTROS DOCENTES Y DE LAS LÍNEAS ESTRATÉGICAS DEL III PLAN DE FORMACIÓN

1.1 LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Acordes con el III Plan Andaluz de Formación, las líneas de actuación desarrolladas en base a las necesidades formativas de los centros docentes de la zona CEP de Lora del Río serán cinco:

LÍNEA I. LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO VINCULADA A LA MEJORA DE LAS PRÁCTICAS EDUCATIVAS

1. Actualizaciones de los currículum derivados de la aplicación de la LOMCE
2. Evaluación de las competencias clave
3. Planes de igualdad y de convivencia
4. Formación sobre criterios y medidas para atender a la diversidad
5. Actualización en didácticas específicas, dirigidas a perfiles docentes de áreas específicas.
6. Cultura Emprendedora
7. Integración de las TAC
8. Plurilingüismo
9. Planes formación
10. Procesos de autoevaluación y mejora

LÍNEA II. LA CAPACITACIÓN PROFESIONAL DOCENTE

1. Formación de equipos directivos en prácticas y permanente
2. Formación de funcionarios en prácticas
3. Atención a los responsables de formación, evaluación e innovación
4. Formación de las asesorías en prácticas
5. Formación permanente de la red asesora

LÍNEA III. LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO COMO IMPULSORA DEL CONOCIMIENTO COMPARTIDO Y PRODUCIDO EN LOS CENTROS EDUCATIVOS

1. Metodologías innovadoras e investigación en el aula
2. Planes y programas educativos
3. Redes de trabajo colaborativo

LÍNEA IV. LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO COMO APOYO EN LA PROGRESIVA TRANSFORMACIÓN DE LOS CENTROS EDUCATIVOS EN ENTORNOS COLABORATIVOS DE APRENDIZAJE

1. Atención al alumnado con NEAE
2. Comunidades de aprendizaje
3. Participación de las familias

LÍNEA V. LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO DE FORMACIÓN PROFESIONAL, ENSEÑANZAS ARTÍSTICAS Y DE IDIOMAS Y EDUCACIÓN PERMANENTE.

1. Nuevos títulos LOE
2. Formación Profesional Básica y en alternancia
3. Actualización enseñanzas artísticas
4. Estandarización de criterios del MCERL
5. Pruebas unificadas de certificación
6. Modalidad de enseñanza semipresencial
7. Redes profesionales

1.2. ACTUACIONES PREVISTAS DE ACUERDO A LAS LÍNEAS ESTRATÉGICAS

ACTUACIONES PREVISTAS DE ACUERDO A LAS TEMÁTICAS RECOGIDAS EN LA LÍNEA 1:

Actualizaciones del currículo derivadas de la aplicación de la LOMCE:

- Formación a los equipos directivos en práctica y en ejercicio.
- Seguimiento a los grupos de trabajo constituidos para desarrollar esta temática.

Actualización científico-didáctica, dirigida a perfiles docentes de áreas específicas.

- Propuestas didácticas para el desarrollo de la competencia matemática: estrategias de resolución de problemas; cálculo mental; algoritmos basados en números; matemáticas manipulativas, etc.

Competencias clave y desarrollo curricular

- Itinerarios formativos adaptados a las necesidades de cada centro según su grado de conocimiento e integración de las competencias clave.
- Herramientas y recursos que fomenten la adquisición de competencias clave.
- Encuentros y difusión de experiencias educativas en la integración de las competencias clave en el curriculum.
- Seguimiento a los grupos de trabajo constituidos para desarrollar esta temática.

Evaluación de las competencias claves

- Herramientas para evaluar las competencias clave.
- Experiencias educativas en la evaluación de competencias clave.
- Seguimiento a los grupos de trabajo constituidos para desarrollar esta temática.

Planes de igualdad de los centros educativos

- Jornadas formativas para las personas coordinadoras del plan de igualdad en los centros
- Seguimiento y apoyo en la elaboración y desarrollo de los planes de igualdad
- Seguimiento a los grupos de trabajo constituidos para desarrollar esta temática.
- Formación sobre criterios y medidas para atender a la diversidad en los centros: modelos organizativos, metodológicos y curriculares para atender a la diversidad del alumnado.

Planes de convivencia

- Jornadas formativas para las personas coordinadoras del plan de convivencia en los centros
- 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;...
- Seguimiento a los grupos de trabajo constituidos para desarrollar esta temática.
- Apoyo y seguimiento de los centros pertenecientes a la Red Andaluza "Escuela: Espacio de Paz"

Atención al alumnado con NEAE

- Jornadas sobre la atención al alumnado con altas capacidades
- Actualización en la identificación, evaluación y respuesta educativa al alumnado con altas capacidades
- Seguimiento a los grupos de trabajo y proyectos de formación en centro constituidos para desarrollar esta temática.

Plurilingüismo

- Formación en secuencias AICLE.
- Formación sobre el Marco Común Europeo de Referencia de las Lenguas.
- Actuaciones provinciales y regionales derivadas de las propuestas de las distintas Direcciones Generales.
- Dimensión europea de la educación
- Actuaciones dirigidas a los centros y profesorado que se incorporan a la modalidad bilingüe

- Seguimiento a los grupos de trabajo constituidos para desarrollar esta temática.

Planes y Programas educativos

- Actuaciones derivadas de la implementación y desarrollo de los planes y programas educativos: jornadas iniciales de los programas; seguimiento de los centros; jornadas finales de evaluación...
- 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.

Integración de las TAC

- Formación en el uso de las nuevas tecnologías en el ámbito educativo.
- Difusión de materiales y recursos: AGREGA; MEDIVA; etc...
- Formación en herramientas de trabajo colaborativo en Red: MOODLE; plataformas educativas...
- Formación en herramientas para la participación de las familias: PASEN, ...
- Formación para el uso de redes sociales en el ámbito educativo.
- Seguimiento a los grupos de trabajo constituidos para desarrollar esta temática.

Planes de 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.

ACTUACIONES PREVISTAS DE ACUERDO A LAS TEMÁTICAS RECOGIDAS EN LA LÍNEA 2:

Formación permanente de la red asesora.

- 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.
- Actuaciones provinciales y regionales derivadas de las propuestas de las distintas Direcciones Generales.

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 secretarías 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 Aula Virtual de Formación del Profesorado.
- 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.

ACTUACIONES PREVISTAS DE ACUERDO A LAS TEMÁTICAS RECOGIDAS EN LA LÍNEA 3:

Metodologías innovadoras y de investigación en el aula

- Enfoque metodológico del aprendizaje basado en proyectos.
- Difusión de experiencias innovadoras en el aula y centro: organización en ámbitos; proyectos de innovación; etc.
- Formación en la mejora de la competencia en comunicación lingüística en los centros educativos.
- Seguimiento a los grupos de trabajo constituidos para desarrollar esta temática.

ACTUACIONES PREVISTAS DE ACUERDO A LAS TEMÁTICAS RECOGIDAS EN LA LÍNEA 4:

Comunidades de aprendizaje

- Introducción a las comunidades de aprendizaje: curso de formación para el profesorado que se incorpora a los centros que pertenecen a la Red de Comunidades de Aprendizaje.
- Curso de sensibilización en comunidades de aprendizaje para centros que quieren integrarse en la red.
- Formación en metodologías y experiencias de enfoque inclusivo: aprendizaje dialógico; trabajo cooperativo; grupos interactivos; participación de las familias; grupos de apoyo mutuo; tutoría entre iguales...

ACTUACIONES PREVISTAS DE ACUERDO A LAS TEMÁTICAS RECOGIDAS EN LA LÍNEA 5:

En esta línea se atenderán las necesidades formativas detectadas en las siguientes temáticas:

Formación Profesional

Nuevos títulos LOE

- Actividades derivadas de las distintas direcciones generales para los centros que incorporan nuevos títulos LOE.

Formación Profesional Básica

- Jornadas formativas para que el profesorado de FP imparta esta modalidad.

Formación Profesional en alternancia

- Metodología y evaluación en FP en alternancia.

Modalidad de enseñanza semipresencial

- Formación del profesorado de FP en modalidad semipresencial.
- Inmersión en Moodle 2.5.
- Tutorización y evaluación en la modalidad semipresencial con Moodle 2.5.

Actualización lingüística para profesorado de FP

- Actualización en el uso didáctico de las TIC
- Dimensión europea de la educación

Educación permanente

Modalidad de enseñanza semipresencial

- Formación en enseñanzas para personas adultas impartidas en la modalidad semipresencial
- Inmersión en Moodle 2.5
- Tutorización y evaluación en la modalidad semipresencial con Moodle 2.5

La educación permanente en Andalucía: oferta educativa, características y recursos didácticos

Seguimiento a los grupos de trabajo constituidos en centros de educación permanente.

Escuelas Oficiales de Idiomas

Estandarización de criterios del MCERL

Seguimiento a los grupos de trabajo constituidos en las Escuelas Oficiales de Idiomas

Enseñanzas artísticas

Actualización enseñanzas artísticas

Seguimiento a los grupos de trabajo.

2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES FORMATIVAS RECOGIDAS DE LOS CENTROS

2.1 ACTUACIONES PREVISTAS PARA EL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES VINCULADO A LOS PROCESOS DE AUTOEVALUACIÓN DE LOS CENTROS.

Para iniciar este proceso de diagnóstico es necesario intervenir a través de la asesoría de referencia poniendo en marcha las estrategias e instrumentos necesarios para conseguir la participación de todo el profesorado del centro, de forma que se lleve a cabo una primera determinación de aquellos aspectos del centro, que el profesorado considera son susceptibles de mejora a través de procesos de formación, en base a la reflexión colaborativa. Para conseguir abrir la participación a todo el profesorado y que todos y todas se sientan partícipes, se pone en marcha el siguiente protocolo de actuación:

2.1.a. Primera fase: Detección de necesidades

Partimos del necesario acompañamiento a los responsables de la formación, evaluación e innovación (miembros de DFEI en Secundaria y ETCP en Primaria) en su reflexión sobre los aspectos a mejorar en sus centros, y en el establecimiento de las prioridades que serán abordadas en sus Planes de Mejora del siguiente curso académico.

A finales del tercer trimestre, las asesorías de referencia acompañarán a sus centros en este proceso de autoevaluación y autocrítica. Para establecer la situación de partida de las mejoras a abordar, les propondremos el análisis de los siguientes documentos:

1. Memoria final del curso pasado.
2. Resultados de las Pruebas Escala.
3. Indicadores homologados de evaluación propuestos por la AGAEVE, en donde se recogen las tres áreas de medición.
4. Resultados de la *Autoevaluación centrada en la mejora de los logros escolares*, del curso pasado.
5. Finalidades educativas, recogidas en el Proyecto Educativo.
6. Encuestas específicas de detección de necesidades, si fuese preciso.

Los indicadores homologados de evaluación, por sí solos, no siempre explicitan un contenido adecuado para ser interpretado por el centro. Pero si dichos indicadores son utilizados junto con el documento de Detección de Necesidades del CEP, pueden ofrecer al centro una visión global del mismo respecto a ámbitos de mejora susceptibles de ser implementados desde procesos formativos en consonancia con sus demandas y con los de las líneas prioritarias.

Este documento se emplea como herramienta para ser trabajada por la asesoría de referencia con jefatura de estudios en los centros de educación infantil y primaria o el jefe o la jefa del DFEIE en los centros de secundaria. El documento ofrece información sobre los aspectos del centro susceptibles de mejora en función de las ramas de formación del CEP, vinculadas a las Líneas Prioritarias de la Consejería.

Derivadas del análisis desarrollado, les pediremos que recojan en el Anexo I un total de, al menos, cinco propuestas de mejoras por cada ámbito de medición en los que se agrupan los indicadores homologados por la AGAEVE: *Enseñanza-Aprendizaje, Atención a la Diversidad y Clima y Convivencia*. Este Anexo I contemplará las necesidades formativas específicas.

Una vez cumplimentadas las propuestas de mejora, se entregará el Anexo I a las jefaturas de los distintos departamentos o a las coordinaciones de ciclos, quienes lo harán llegar a todos los miembros del claustro. Posteriormente, estos documentos de selección de posibles mejoras recorrerán el camino inverso, hasta llegar de nuevo a DFEI o al ETCP donde se extraerán las propuestas más solicitadas. Así pues, ya sabemos qué mejorar; ahora se propondrán medidas que nos hagan alcanzar los objetivos, estos no deben ser muchos, para ser realistas y efectivos deberían decidirse por no más de tres medidas.

Partiendo de las propuestas de mejora, los centros han de elaborar los indicadores de evaluación que servirán para comprobar, el próximo curso, si son eficaces o no las medidas de mejora que se están aplicando; y, por otro lado, qué elemento/s del proceso están fallando. El uso de rúbricas facilitará esta labor. Debe tenerse en cuenta que las rúbricas de las mediciones han de ser precisas y claramente constatables. La aplicación para su evaluación puede variar; es recomendable que se haga en cada trimestre.

2.1.b. Segunda fase: Elaboración del Plan de Formación

Se elaborará el Plan de Formación partiendo de los Planes de Mejora de los centros. De este modo las demandas formativas contribuirán a la consecución de los objetivos y propuestas de mejora establecidos. Se considerarán, para incluir en el Plan de Formación, aquellos objetivos del Plan de Mejora que sean susceptibles de implementarse mediante procesos y/o acciones formativas

Utilizaremos el ANEXO II para el volcado de las necesidades formativas. Actuamos igual que con el Plan de Mejora: desde DFEI y ETCP se entrega la documentación de análisis a las jefaturas de los distintos departamentos o a las coordinaciones de ciclos, quienes la harán llegar a todos los miembros del claustro. Posteriormente, estos documentos de selección de demandas formativas recorrerán el camino inverso, hasta llegar de nuevo a DFEI o al ETCP donde se extraerán las propuestas más solicitadas, que darán cuerpo al Plan de formación.

Dicho Plan será aprobado en los centros a finales del mes de junio de cada curso escolar. Los objetivos que se proponen, deben ser concretos y no muy numerosos y sobre ellos deben establecerse priorizaciones de forma que los mismos sean alcanzables en un curso escolar y que las actuaciones propuestas sean asumidas por todos y por todas e incluidas en el Proyecto Educativo que será revisado a inicios del siguiente curso escolar.

La asesoría de referencia, se reunirá durante el mes de septiembre con el Equipo Directivo y Jefatura del DFEI, en los centros de Secundaria, para revisar el Plan de Formación, por si surgen algunas modificaciones debido a posibles cambios de plantilla u otras circunstancias que condicionen el contenido del Plan de formación..

2.1.c. Casuísticas

Se pueden dar los siguientes casos:

1º.- Que las asesorías de referencia acompañen a los centros en todo el proceso.

2º.- Que las asesorías de referencia se incorporen en la segunda fase, porque no han precisado de su colaboración en la elaboración de sus planes de mejora.

3º.- Que los centros presenten sus planes de formación sin la colaboración de las asesorías, porque así lo hayan decidido. En este caso las asesorías de referencia deberán asegurarse, mediante las entrevistas oportunas (Equipos Directivos, Jefaturas DFEI; ETCP), de que la

elaboración de dichos planes responde a las necesidades y propuestas de mejora de los centros. Y pedirá que realicen los cambios oportunos si no se cumple el criterio anterior.

4º.- Que haya centros que no presenten ninguna demanda formativa. Las asesorías de referencia comprobarán que estos centros no precisan formación e indagarán en sus posibles causas. Las asesorías dejarán constancia de la situación en la reunión del ETF correspondiente.

5º.- Que surjan demandas formativas a lo largo del curso fuera del plazo establecido para elaborar los planes de formación. Las asesorías de referencia comprobarán que la demanda deriva de una necesidad real y urgente para el centro y que responden, además, a los criterios de selección de actividades formativas establecidos por el CEP de Lora del Río que están recogidos en el Proyecto de Formación:

a) Adecuación a las líneas estratégicas de formación contenidas en el III Plan Andaluz de formación Permanente del Profesorado.

b) Demandas reflejadas en los Planes de Formación de los Centros de carácter relevante, centradas en:

- La mejora de los resultados escolares.
- La atención a la diversidad.
- La mejora de la convivencia.

c) Demandas que surjan a lo largo del curso, que tengan carácter relevante para el centro, y que estén centradas en:

- La mejora de los resultados escolares.
- La atención a la diversidad.
- La mejora de la convivencia.
- Líneas estratégicas de formación del III Plan Andaluz de formación Permanente del Profesorado.

2.2 PROCESO CONTINUADO DE DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS

Paralelamente al protocolo establecido, se desarrolla un proceso continuo de detección de necesidades mediante:

a) Recogida de información y propuestas entre los participantes en las acciones formativas desarrolladas.

b) Recogida de información y propuestas entre los componentes de los grupos de trabajo y de las formaciones en centros.

d) Las propuestas recibidas de jefaturas de estudios, directores/ras y profesorado en general, y muy especialmente de los miembros del Consejo de Centro, en las distintas reuniones habidas con los mismos.

e) Las elaboradas a partir de las propuestas, aportaciones y sugerencias realizadas por el Equipo Técnico de Formación y colaboradores externos del Centro del Profesorado en el marco de las jornadas organizadas con los mismos y como resultado de sus actuaciones concretas en el desarrollo, coordinación, seguimiento y evaluación de acciones formativas.

f) Las propias líneas de formación desarrolladas por nuestro Centro del Profesorado y que provienen de los análisis efectuados en cursos anteriores acerca de las necesidades formativas de la zona de influencia.

g) El estudio y análisis por parte del Equipo Asesor de Formación de las líneas estratégicas de formación.

h) Propuestas del Servicio de Inspección de la zona y del EOE.

2.3 DEMANDAS FORMATIVAS DERIVADAS DEL PROCESO DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES FORMATIVAS

Este apartado será desarrollado anualmente en la Concreción del Proyecto de Formación en función del diagnóstico de necesidades descrito anteriormente, detallándose en sus respectivos anexos.

3. CRITERIOS PEDAGÓGICOS Y ORGANIZATIVOS PARA LA ASIGNACIÓN A LOS CENTROS DE UN ASESOR O ASESORA DE REFERENCIA

La formación del profesorado ha venido siendo una herramienta útil a nuestro sistema educativo como apoyo a la aplicación de planes y programas que se han considerado estratégicos en la política educativa de la Consejería. Al mismo tiempo, se ha ido instaurando paulatinamente un cambio de mirada en búsqueda de nuevos modelos de formación del profesorado. Así en la última década el CEP de Lora del Río, fue cambiando sus estructuras de funcionamiento y de organización para lograr un mayor acercamiento a los centros educativos como lugares generadores de conocimiento.

Este acercamiento a los centros escolares ha quedado avalado y fortalecido en el Decreto 93/2013, por el que se regula la formación inicial y permanente del profesorado y del Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado, mediante la intervención de la figura de la asesoría de referencia, cuyas funciones quedan desarrolladas en el artículo 58, como sigue:

a) Asesorar a los equipos directivos y a los órganos de coordinación docente competentes en materia de formación del profesorado de los centros educativos y colaborar con ellos en la realización del diagnóstico de necesidades formativas del profesorado del centro, a partir de los procesos de evaluación que se realicen.

b) Asesorar y participar en la elaboración del plan de formación del profesorado del centro docente e impulsar y apoyar su desarrollo, teniendo en cuenta la autoevaluación de la competencia profesional docente y las autoevaluaciones del centro.

c) Informar a los órganos de coordinación docente competentes en materia de formación del profesorado de los centros educativos sobre las líneas estratégicas de actuación del Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado y favorecer la inclusión de actividades formativas que incidan en dichas líneas estratégicas en el plan de formación del profesorado del centro docente.

d) Informar a los órganos de coordinación docente competentes en materia de formación del profesorado de los centros educativos sobre las buenas prácticas docentes existentes en otros centros, con objeto de favorecer su conocimiento y aplicación.

e) Informar a los órganos de coordinación docente competentes en materia de formación del profesorado de los centros educativos sobre líneas de investigación didáctica innovadoras que se estén llevando a cabo con respecto al currículo y a la adquisición de las competencias básicas por el alumnado y prestar asesoramiento sobre cómo implementarlas en su práctica.

f) Velar 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.

g) Informar al equipo técnico de formación de los centros de profesorado de todos aquellos aspectos relacionados con el plan de formación de los centros educativos de su zona de actuación, así como propiciar la difusión de las buenas prácticas.

h) Cualquier otra que le sea atribuida por Orden de la persona titular de la Consejería competente en materia de educación.

Desde esta concepción del centro educativo, como motor y protagonista de la formación permanente, y atendiendo al Decreto 93/2013 bajo un modelo de asesorías de referencia, en el CEP de Lora del Río, los asesores y asesoras colaborarán con los equipos directivos y los ETCP y departamentos FEI de los centros en la realización del diagnóstico de necesidades

formativas a partir de las evaluaciones que se realicen en ellos, y participarán en la elaboración, concreción, seguimiento y revisión del plan de formación del profesorado de los centros docentes.

Finalmente, cabe señalar que en la plantilla del CEP de Lora del Río no existen puestos de carácter específico; es decir, asesorías que por su perfil profesional y modalidad de acceso a la función asesora están capacitadas para atender ciertos colectivos profesionales, que por la especificidad de la enseñanza que imparten (FP, E. Especial y E. Permanente), necesitan de una atención especializada. Esa atención será facilitada desde las Asesorías Específicas de carácter provincial y estarán en estrecha colaboración con las asesorías de referencia, coordinadas por la Vicedirección del CEP de Lora del Río.

3.1- CRITERIOS PEDAGÓGICOS PARA LA ASIGNACIÓN DE LAS ASESORÍAS DE REFERENCIA

La asignación de las asesorías de referencia, estará justificadas en base a dar una respuesta adecuada y de calidad a los centros y al profesorado en general, estableciéndose como criterios los siguientes:

- a) Ámbito por el que ha sido nombrada la Asesoría.
- b) Competencia profesional de la asesoría en su trayectoria de desarrollo profesional.
- c) Principio de equidad en el número de centros y características de los mismos: La zona geográfica y el número de actuaciones formativas a desarrollar serán determinantes en la distribución de los centros de referencia. Se buscará un equilibrio entre las distancias y el número de centros que abarca esa zona.
- d) Las asignaciones de los centros de referencia, que tendrán una duración de cuatro años, estarán sometidas a cambios derivados de las necesidades organizativas y funcionales del CEP que vayan surgiendo. La labor de revisión y reasignación será realizada por el ETF.
- e) En el reparto cuantitativo de los centros, los miembros asesores del E quipo Directivo tendrán asignados un 10% del total y el resto de las asesorías un 20%
- f) Conforme a las instrucciones de la Dirección General de Formación (Jornadas de Fuengirola, 27 y 28 de enero de 2014) tendrán asignadas funciones de asesoría de referencia todas las asesorías, incluidos los miembros del equipo directivo, a excepción de la dirección.
- g) Formaremos parejas pedagógicas para la atención a acciones autoformativas: las formaciones en centro serán atendidas, en la medida de lo posible, por la asesoría de referencia y otra asesoría corresponsable.
- h) La asignación de los grupos de trabajo se realizará de forma compartida en función de las asesorías de referencia, de las capacidades pedagógicas, las aptitudes de las asesorías y el reparto equitativo (distancia y cantidad).
- i) Acorde con la plantilla, las actividades formativas no serán atendidas por etapas educativas, sino en función del ámbito formativo (científico tecnológico o sociolingüístico) responsable de la temática.

En relación a la asignación de las Comisiones Técnicas Provinciales se establecen como criterios generales los siguientes:

- a) Ámbito por el que ha sido nombrada la Asesoría.
- b) Equilibrio de representación en número de Comisiones.
- c) Trayectoria de participación en cursos anteriores, estableciéndose inicialmente un periodo de cuatro años, salvo excepciones revisables en el ETF.

d) Competencia profesional específica.

También la asignación de tareas relacionadas con Planes y Programas Educativos dependientes de la Consejería, se hará ajustándose a la compatibilidad de la asesoría y a las necesidades organizativas del CEP de Lora del Río.

Finalmente pueden generarse otras tareas del CEP; en consecuencia, tanto al comienzo de cada curso como en el transcurso del mismo, se confirmarán o nombrarán responsabilidades en función de los requerimientos que vayan surgiendo.

4. PRINCIPALES OBJETIVOS A ALCANZAR TENIENDO EN CUENTA EL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y LAS LÍNEAS PRIORITARIAS DE LA CONSEJERÍA

El III Plan Andaluz de Formación, por otra parte, establece unas líneas estratégicas de formación que contienen una serie de ejes y objetivos que son el referente fundamental de los Proyectos de Formación de los Centros del Profesorado. A continuación pasamos a detallar los objetivos generales del Proyecto de Formación; los objetivos específicos del mismo serán recogidos en el documento de concreción que se elaborará en cada curso académico.

Línea I. La formación del profesorado vinculada a la mejora de las prácticas educativas, el rendimiento y el éxito educativo de todo el alumnado

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

1.1.- Ofrecer itinerarios formativos adaptados a las necesidades demandas de cada centro educativo según su grado de conocimiento e integración de las competencias clave.

a) Facilitar una visión compartida del concepto de competencias clave dando respuesta a los siguientes interrogantes: qué son, por qué y para qué se incorporan al currículo, cuáles son y cómo quedan definidas en los diseños curriculares, cómo se adquieren en el ámbito educativo y que consecuencias tienen en la práctica docente.

b) Establecer su relación con otros elementos del currículo (objetivos, contenidos, criterios de evaluación, estándares) reflexionando sobre la contribución que cada área o materia curricular hace a cada una de las competencias clave, lo que supondrá revisar tanto el proyecto curricular, como las programaciones didácticas y determinar una gestión del currículo que se transfiera a las prácticas educativas.

1.2.- 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.

1.3.- 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.

- a) Diseño y planificación del currículo por competencias.
- b) Metodologías que facilitan el trabajo por competencias.
- c) Evaluación por competencias.

1.- Atención a la Diversidad:

1.1- Conocer, propiciar e impulsar aquellos modelos organizativos y educativos inclusivos, avalados por la investigación y la comunidad científica y educativa.

- a) Contenidos de sensibilización que den a conocer el modelo de escuela inclusiva desde la difusión y el acercamiento a elementos conceptuales que permitan su mejor comprensión.
- b) Pautas de intervención que partan de modelos de evaluación y diagnóstico de inclusividad.
- c) Diseño de planes estratégicos (acogida, convivencia, orientación y acción tutorial, igualdad, etc), que pasen a formar parte del Proyecto Educativo del Centro.
- d) Estrategias metodológicas de atención a la diversidad que permitan el máximo desarrollo de las competencias clave de todo el alumnado.
- e) Instrumentos para la coordinación de los agentes internos y externos de la comunidad educativa.

1.2.- Formar al profesorado en el conocimiento de las diferentes dimensiones de la diversidad y sus implicaciones.

1.3.- Facilitar al profesorado estrategias de atención a la heterogeneidad de procedencia del alumnado.

2.- Convivencia:

2.1.- Fomentar la participación de todos los miembros de la comunidad educativa en la responsabilidad de la gestión de la convivencia en los centros.

2.2.- Impulsar la formación del profesorado en técnicas de desarrollo personal, gestión de sus emociones y habilidades comunicativas y de relación orientadas a generar expectativas positivas del alumnado.

2.3. Mostrar al profesorado estrategias para la mejora del clima del aula, la resolución de conflictos y las habilidades sociales del alumnado.

3.- Igualdad

3.1.- Desarrollar las competencias necesarias para la promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

- a) la aceptación, valoración e integración de las diferencias y no segregación por creencias, etnias, culturas, orientación sexual, etc.;
- b) el desarrollo de relaciones equitativas y promoción de la igualdad entre las mujeres y los hombres.
- c) la orientación no sexista de la práctica educativa.
- d) la detección y prevención del maltrato escolar, con especial atención al vinculado a la violencia de género.

4.- Fomento del Plurilingüismo

4.1. Fortalecer y consolidar la competencia comunicativa del profesorado en lenguas extranjeras necesaria para el desarrollo de su materia.

4.2. Favorecer la actualización pedagógica y didáctica en el Aprendizaje Integrado de Contenido y Lengua Extranjera (AICLE).

4.3. Acometer un tratamiento integrado de las lenguas en el currículo.

a) Despertar el interés de los docentes por este tipo de proyectos como mecanismo integral para el desarrollo de la competencia lingüístico-comunicativa del alumnado.

- b) Facilitar una metodología de trabajo adecuada para la coordinación entre diferentes proyectos y para su puesta en práctica.
- c) Propiciar espacios de debate y reflexión sobre las diversas opciones y posibilidades de desarrollo.
- d) Establecer los mecanismos de evaluación más adecuados para la mejora del PLC.

4.4.- Impulsar la dimensión europea de la educación en los centros.

5.- Integración y uso de las TIC/TAC en el currículum.

5.1.- Conocer y explorar los posibles usos didácticos de las TIC para el aprendizaje y la práctica docente.

5.2.- Incrementar la competencia digital del profesorado en su actividad profesional.

5.3.- Fomentar el uso de las herramientas tecnológicas que facilitan la comunicación con las familias.

6.- Fomento de la cultura del emprendimiento.

6.1.- Concebir el emprendimiento como una manera de pensar y actuar orientada tanto al desarrollo profesional como social y productivo.

6.2.- Fomentar programas de formación del profesorado que ofrezcan herramientas para favorecer en el alumnado la cultura del emprendimiento.

7.- Planes de mejora y de formación de los centros educativos.

7.1.- Incorporar en los centros educativos la cultura de evaluación como elemento imprescindible para el cambio y la mejora de los mismos.

7.2.- Utilizar los datos para comprender la naturaleza y las causas que favorecen la mejora en los centros educativos.

7.3.- Impulsar en los centros educativos procesos de formación encaminados a la mejora continua basados en la evaluación de las prácticas.

LÍNEA II. La formación del profesorado como factor clave para el perfeccionamiento continuo y la capacitación profesional docente.

1. Desarrollo profesional adecuado al rol profesional: competencias comunes y competencias específicas.

1.1.- 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.

1.2.- Realizar una oferta de acciones formativas dirigida a los distintos perfiles docentes que faciliten las competencias específicas de cada puesto de trabajo: Equipos Directivos, DEFI, etc.

a) Actuaciones formativas que contemplen la competencia profesional para la acción docente y tutorial.

b) Actuaciones formativas que contemplen la competencia profesional para la orientación educativa.

- c) Actuaciones formativas que contemplen la competencia profesional para la dirección de los centros educativos.
- d) Actuaciones formativas que contemplen competencias específicas para el asesoramiento en la formación permanente.
- e) Actuaciones formativas que contemplen competencias específicas para la inspección educativa.
- f) Actuaciones formativas que contemplen competencias específicas para la coordinación de equipos educativos.

2. Desarrollo profesional a lo largo de toda la vida profesional: formación inicial, profesorado novel, formación permanente.

2.1.- Desarrollar las competencias profesionales del docente según el momento de la trayectoria profesional en la que se encuentre.

2.2.- Atender las necesidades formativas que generan en el profesorado la implantación de nuevas líneas educativas.

LINEA III. 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

1.- Investigación e innovación educativa. Desarrollo de programas educativos.

1.1.- Promover la concepción del aula y el centro como espacios para la innovación, investigación y la formación.

1.2.- Impulsar la creación de redes de centros como elemento dinamizador de la innovación del profesorado.

2.- Metodologías de trabajo investigador y colaborativo en el aula y centro.

2.1.- Promover la capacitación del profesorado a través de actuaciones educativas investigadoras, analíticas y críticas de las prácticas educativas.

2.2.- Propiciar la interacción entre el profesorado a través de metodologías de trabajo colaborativas.

LINEA IV. Apoyo en 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.

4.1.- Favorecer la participación de toda la comunidad para la mejora de los rendimientos escolares y la gestión del centro.

- a) Integrar a todos los miembros de la comunidad educativa en las actuaciones formativas dirigidas a fomentar su participación en el centro.
- b) Dar a conocer los modelos de participación, intervención y desarrollo comunitario.

c) Establecer canales de comunicación y participación entre el centro educativo, la comunidad educativa y el entorno.

4.2.- Atender a los centros con entornos de aprendizaje específicos (compensación, rural, hospitalarios, centros específicos de EE, etc.).

- a) La atención educativa al alumnado enfermo (aulas hospitalarias, unidades de salud mental infantil y juvenil, atención educativa domiciliaria)
- b) Las escuelas rurales
- c) Los centros de compensación educativa
- d) Los centros con gran número de alumnado de origen extranjero
- e) Centros específicos de Educación Especial

LINEA V la formación del profesorado de formación profesional, enseñanzas artísticas y de idiomas y educación permanente como herramienta para conectar la educación con la realidad productiva y el empleo.

Objetivos generales:

1. Realizar ofertas formativas dirigidas a la actualización científico-tecnológica profesional y metodológica del profesorado.
2. Definir y desarrollar un marco de colaboración estratégica para promover la puesta en marcha de proyectos de innovación, investigación y experimentación.
3. Adquirir competencias que permitan desarrollar la formación profesional a lo largo de toda la vida.
4. Potenciar redes y entornos de formación en pro del trabajo colaborativo y en equipo.
5. Desarrollar la cultura emprendedora a través de proyectos y programas de forma transversal.
6. Crear un marco de colaboración estratégica para potenciar el plurilingüismo y la movilidad en el ámbito de la formación del profesorado, con el objeto de impulsar la movilidad transnacional en el profesorado y en el alumnado de Formación Profesional.
7. Facilitar un empleo creciente de las TIC en los procesos de enseñanza-aprendizaje y su utilización para impulsar la apertura del centro a su entorno y su inclusión en redes profesionales.

1.- Formación Profesional

- 1.1.- Formar al profesorado en el Sistema Andaluz de Cualificaciones Profesionales.
- 1.2.- Formar al profesorado en la Orientación Profesional hacia el empleo para acercar el medio educativo al productivo.
- 1.3.- Potenciar una formación para el profesorado de Formación Profesional en prácticas.
- 1.4.- Fomentar una formación vinculada a la evaluación y la gestión de la calidad.

2.- Enseñanzas Artísticas

- 2.1. Promover la formación del profesorado de los centros de enseñanzas artísticas de régimen especial sobre el nuevo marco normativo y curricular y sobre los instrumentos y sistemas de información y gestión administrativos.
- 2.2. Impulsar la actualización y la innovación en didáctica y metodología propias de los ámbitos artísticos.

a) En el caso de las Artes Plásticas y de Diseño, las metodologías a implementar deben centrarse en una investigación basada en las Artes, estudios críticos de Cultura Visual, investigación mediante imágenes, proyectos de trabajo, aprendizaje basado en problemas, metodologías narrativas y otras modalidades constructivistas de investigación y trabajo en el aula, aprendizaje cooperativo, herramientas y técnicas provenientes del arteterapia, así como cuantas otras faciliten la renovación y la optimización de los modos de aprender y construir conocimiento en el ámbito de la educación artística.

b) En el caso de las Enseñanzas de Música y Danza se precisa actualización en aspectos psicopedagógicos y didácticos orientados a la mejora de la práctica educativa y a la optimización del proceso de enseñanzas/ aprendizaje de la música o la danza y, por tanto, también procesos de formación sobre: fomento de actividades que propicien la investigación sobre el uso de buenas prácticas docentes, utilizando modelos de formación que permitan el intercambio de experiencias y fomenten la creación de dinámicas cooperativas y de colaboración, elaboración de materiales curriculares de apoyo a los contenidos propios de las materias, estrategias de atención a la diversidad específicas de las enseñanzas de Música y Danza, para dar respuesta a las características individuales del alumnado.

2.3. Potenciar que Escuelas y Conservatorios desarrollen un papel activo en la creación y difusión de conocimiento y cultura, asumiendo la necesidad de constituirse en referentes para su entorno y de establecer redes y procesos de comunicación e intercambio con otros centros y con instituciones, empresas, administraciones, etc.

3.- Las enseñanzas de idiomas.

3.1.- Generar un mayor conocimiento en la aplicación de los estándares de los distintos niveles del Marco Común Europeo de las Lenguas de tal forma que la aplicación sea homogénea en todos los niveles y enseñanzas.

3.2.- Establecer criterios comunes para la aplicación de las pruebas unificadas de certificación de las titulaciones B1, B2, C1 y C2.

3.3.- Impulsar la actualización didáctica y metodológica del profesorado que imparte los cursos especializados para el perfeccionamiento de idiomas en niveles C.

3.4.- Potenciar la formación de idiomas en modalidades semipresenciales y a distancia.

3.5.- Facilitar la formación del profesorado que imparte cursos de actualización lingüística.

4.- Educación Permanente.

4.1.- 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.

4.2.- Potenciar la Orientación personal, profesional y académica en la Educación Permanente.

5. ACTUACIONES PREVISTAS DE ACUERDO A LAS LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y A LAS DEMANDAS RECIBIDAS

Este apartado será desarrollado anualmente en la Concreción del Proyecto de Formación en función de las líneas estratégicas y las demandas recibidas a través de los Planes de Formación de los centros escolares de la zona de influencia del CEP de Lora del Río.

6. ACTUACIONES PREVISTAS PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN.

6.1 ACTUACIONES PREVISTAS PARA EL SEGUIMIENTO DEL PROYECTO DE FORMACIÓN

La formación del profesorado debe perseguir como finalidad conseguir una mayor capacitación y competencia profesional como elemento clave para lograr mejores resultados y conseguir el éxito educativo de todo el alumnado. Para llegar a la consecución de esta finalidad, la Consejería plantea las siguientes líneas estratégicas de formación:

I. La formación del profesorado vinculada a la mejora de las prácticas educativas, el rendimiento y el éxito educativo de todo el alumnado.

II. La formación del profesorado como factor clave para el perfeccionamiento continuo y la capacitación profesional docente.

III. La formación del profesorado como impulsora del conocimiento compartido y producido en los centros educativos y la investigación y la innovación educativa.

IV. 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.

V. 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 atender realmente las necesidades del profesorado y de los centros y propiciar la mejora de las prácticas es requisito fundamental la presencia de las asesorías de referencia, prestando su servicio, y estableciendo estrategias que permitan apoyar a los centros educativos en el diseño y realización de sus planes de formación, a través del intercambio, la reflexión crítica y el trabajo colaborativo entre iguales. La detección de necesidades y las propuestas de mejora de los centros educativos explicitadas en sus planes de formación, ocupan un papel destacado en la elaboración y planificación del presente Proyecto de Formación, para que las actuaciones que se lleven a cabo incidan verdaderamente en la mejora de los resultados.

Como herramienta para coordinar la concreción de las actuaciones de las asesorías de referencia y realizar el seguimiento de las actuaciones formativas del CEP de Lora del Río, se utilizará un planning semanal elaborado los lunes, donde se reflejarán las tareas y visitas a centros de referencia a realizar durante la semana, así como las acciones formativas en curso que son coordinadas por cada una de ellas o en las que participan. Las modificaciones a dicho planning se podrán llevar a cabo durante la semana siempre que las mismas sean justificadas y que no perjudiquen los intereses de los centros y compromisos adquiridos con el profesorado. Será objeto de revisión individual al comienzo de cada semana, con el fin de buscar en su caso soluciones alternativas a problemas planteados en los centros de referencia en relación a sus procesos de autoformación (FC y GGTT) y otros en los que se requiere nuestra intervención (detección de necesidades en base a la Memoria de Autoevaluación, Plan de Formación, participación en acciones formativas...). Dichas incidencias, en caso de producirse, se elevarán al ETF dónde se arbitrarán medidas para dar respuesta como equipo. El conocimiento por parte de todo el Equipo de dificultades ocasionales y la búsqueda de soluciones de forma compartida, nos aportará el desarrollo profesional necesario para aplicar nuevas estrategias de intervención y disponer de un mejor diagnóstico de la zona de actuación.

En relación a los procesos de autoformación, la asesoría de referencia y/o formación de cada centro será responsable de apoyar la creación, puesta en marcha, dinamización, acompañamiento y seguimiento de los GGTT y Formaciones en Centros puestos en marcha en los mismos. La intervención será llevada a cabo desde el momento de propuesta en base a la detección de necesidades del centro y del propio diseño del Proyecto. Será preceptivo que la asesoría responsable se reúna con todo el GGTT o FC al menos una vez al trimestre. Para registrar dichas visitas se cumplimentará la Ficha de Visitas diseñada para tal fin. Además de llevar a cabo las visitas preceptivas, será responsable del seguimiento del GT/FC en la plataforma COLABOR@, de acuerdo las instrucciones de cada convocatoria. En el mes de febrero-marzo, cumplimentará el informe de seguimiento de cada GT/FC que será presentado en el ETF adjuntando documentalmente el mismo.

En la memoria final de los GGTT y FC, se valorará la intervención y responsabilidad en el cumplimiento de los compromisos adquiridos por la asesoría de referencia establecidos o explicitados en el Proyecto inicial del GT/FC.

Así mismo, en cuanto al seguimiento de las actividades formativas, la valoración debe tener un carácter sistemático, con vistas a posteriores actuaciones que se vinculan a la interpretación de datos y pruebas referidas al funcionamiento y a la rentabilidad de las distintas actuaciones que se desarrollan en el seno del CEP.

Realizar la evaluación y analizar las evidencias que sirven de soporte para establecer las debilidades y fortalezas del CEP, desde las directrices, procedimientos y protocolos de actuación anteriores, es el método y el soporte que empleamos para establecer con precisión y claridad las propuestas de mejoras, su viabilidad y priorización, en el seguimiento de la Formación.

6.2 EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS Y DEL PROYECTO DE FORMACIÓN

La evaluación es la pieza fundamental del sistema educativo, de tal manera que todas las declaraciones de principios, todas las intenciones formuladas se vienen abajo cuando la evaluación que se realiza no es rigurosa y funcional. Por lo tanto no es un elemento añadido al sistema, ni posterior sino que debe formar parte del mismo y funciona simultáneamente a todos los demás elementos, es un aspecto que debe cohesionar y relacionar todos sus componentes.

La evaluación así concebida se extiende más allá de la medición de resultados, se concibe como una acción que incorpora además del análisis de los logros alcanzados la reflexión sobre los procesos desarrollados, así como las causas que pueden facilitar o dificultar estos procesos y la búsqueda de estrategias de mejora.

Es importante para el CEP de Lora del Río llevar a cabo un proceso interno de evaluación sobre distintos estándares y/o indicadores que conforman y determinan su funcionamiento partiendo de las evidencias, recogidas a continuación, sobre las que realizar la valoración de los mismos.

a) En cuanto al proceso de diagnóstico y detección de necesidades

Las evidencias sobre las que llevar a cabo su evaluación son:

a.1. Proporciona a los centros y al profesorado información rigurosa para que puedan introducir mejoras en sus aspectos deficitarios y consolidar sus fortalezas.

a.2. Fomenta e impulsa la valoración y análisis de los resultados obtenidos por el centro y por su alumnado, así como la reflexión sobre las causas de los mismos.

a.3. Propicia la vinculación entre los procesos de autoevaluación que se han desarrollado en el centro y los de formación que se pueden derivar.

a.4. Favorece intervenciones para la mejora, contribuyendo a la concreción y planificación de medidas y propuestas de actuación.

a.5. Genera orientaciones, recursos y modelos de intervención.

b) En cuanto a la fundamentación, el diseño y la estructura del Proyecto de Formación.

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. Tiene carácter plurianual y se revisa a inicios de cada curso escolar. Su evaluación se llevará cabo en torno a las siguientes evidencias:

b.1. Grado de adecuación y consecución de los objetivos propuestos.

b.2. Nivel de organización y desarrollo de las actividades formativas programadas.

b.3. Adecuación a las necesidades del profesorado de la zona.

b.4. Grado de eficacia y operatividad que tiene la estructura del Proyecto de Formación.

b.5. Grado de coherencia y relación que existe entre los ámbitos de trabajo propuestos en el Proyecto de Formación y los impulsados desde la Consejería de Educación y la Delegación Territorial.

c) En cuanto a la calidad de las actividades y acciones formativas planteadas en el Proyecto de Formación.

La formación permanente constituye un derecho y una obligación del profesorado. A tales efectos, el Centro del profesorado de Lora del Río realizará una oferta de actividades formativas diversificada, adecuada a las líneas estratégicas del sistema educativo, a las necesidades demandadas por los centros en este ámbito y al diagnóstico de necesidades que se desprendan de los planes de evaluación desarrollados. Tras la realización de las distintas actividades y acciones formativas realizadas, se valorarán las siguientes evidencias:

c.1 Adecuación, en cuanto a número, teniendo en cuenta los recursos disponibles.

c.2 Nivel alcanzado en el desarrollo y la dinamización de los Planes de Centro de la zona.

c.3 Nivel alcanzado en la investigación docente y la creación de redes profesionales.

c.4 Adecuación de la respuesta dada a las necesidades del sistema.

c.5 Adecuación de la respuesta dada a las necesidades del profesorado.

c.6 Calidad de la formación.

c.7 Incidencia en el aula.

7. AUTOEVALUACIÓN

7.1 ACTUACIONES PREVISTAS PARA LA AUTOEVALUACIÓN DEL CENTRO DEL PROFESORADO

En el Reglamento de Organización y Funcionamiento del CEP de Lora del Río se establecen las actuaciones previstas para la autoevaluación del Centro del Profesorado. En el artículo 29 del Decreto 93/2013, sobre Autoevaluación, se avanza el desarrollo de planes de evaluación de los centros del profesorado a cargo de la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa. La autoevaluación estará dirigida al propio funcionamiento y a las actividades que desarrollan. La Agencia Andaluza de Evaluación Educativa establecerá indicadores que faciliten a los centros del profesorado la realización de su autoevaluación de forma objetiva y homologada en toda la Comunidad Autónoma, sin menoscabo de la consideración de los indicadores que establezcan los propios centros en su proyecto de formación y a los que se refiere el artículo 26.3.

Ciñéndonos al Proyecto de Formación, las actuaciones previstas para su autoevaluación son:

a.- Qué evaluar

En la evaluación, la pretensión de abarcarlo todo es cuando menos ingenua. La identificación de determinadas informaciones que sean más relevantes que otras es una necesidad de la gestión evaluativa. De ahí que nos centremos en la evaluación de los cinco objetivos que el CEP de Lora del Río se ha planteado para este curso académico 2014 / 2015. La idea es concentrar esta acción en criterios relevantes y significativos.

Establecido el qué, tenemos que delimitar quién, cuándo y cómo evaluar. Habrá procesos de evaluación que se desarrollen de manera individual, como la valoración de la participación en actividades formativas, y otros colectivos como la evaluación de la detección de necesidades formativas. Habrá procesos de evaluación de carácter continuo, que se han de realizar a lo largo del curso, como el seguimiento del Proyecto de Formación, y otros más puntuales como la evaluación de un curso. Facilitará el cometido de delimitar “quién, cuándo y cómo evaluar”, la elaboración de guiones y fichas de trabajo.

Trimestralmente se llevará a cabo una Memoria de Autoevaluación de cada asesor o asesora que será compartida en el seno del Equipo Técnico de Formación, quedando recogidas en el acta de la reunión dedicada específicamente a dicho tema.

b.- Recogida y análisis de datos

El proceso de recogida de datos es una fase de ejecución. En esta fase la recogida de datos se realizará mediante observaciones, entrevistas, cuestionarios e interacciones. En cuanto al análisis de datos, además de las rúbricas elaboradas, son fundamentales como estrategias de reflexión colaborativa los distintos lenguajes, informaciones, conocimientos, habilidades, capacidades personales, actitudes y emociones que ponemos en práctica en las distintas situaciones y acciones de la labor asesora. En cuanto a la evaluación estamos en una fase de desarrollo. El desarrollo de la evaluación es la aplicación, en tiempo y forma, de la planificación evaluativa, previamente diseñada, activando las funciones, habilidades e interacciones que permitan lograr las intencionalidades evaluativas. Serán fundamentales las reuniones de seguimiento en las que cobrará protagonismo la generación de respuestas y alternativas a los

problemas identificados. Se utilizarán varias técnicas, tales como tormenta de ideas, consenso, negociación.

Una herramienta que utilizaremos para evaluar es la rúbrica, que puede resultar especialmente útil cuando hay que valorar aspectos complejos, imprecisos o subjetivos, debido a que las rúbricas permiten estandarizar la evaluación de acuerdo con criterios específicos, haciendo la calificación más simple y transparente.

c.- Propuestas de mejora

Con la evaluación y reflexión final pretendemos valorar el grado de consecución de objetivos establecidos; evidenciar logros y dificultades, determinar las necesidades que orientarán las mejoras y la futura toma de decisiones además de informar y rendir cuentas de manera sintética, relevante y significativa. Es fundamental realizar una metaevaluación, es decir, un análisis crítico de la evaluación desarrollada. Utilizaremos técnicas democráticas tales como la votación y el consenso.

En este proceso evaluador es útil, una vez establecidas las necesidades de mejora, categorizarlas y jerarquizarlas. Seleccionadas las necesidades prioritarias, se elaboran los objetivos de mejora que serán incorporados en el Plan de Mejora del siguiente curso. En dicho plan hay que establecer las actuaciones a desarrollar y tendremos que elaborar los criterios e indicadores de evaluación de dichos objetivos.

Las acciones básicas para elaborar las conclusiones y propuestas de mejora serán las siguientes: a) Conocimiento de la información evaluativa procesada. Los miembros que participan en la sesión comparten esta información. b) Expresión de juicios de valor ajustados a la información conocida. c) Formulación de propuestas razonadas y razonables a la luz de la información y de los juicios emitidos.

La formulación de las propuestas de mejora puede llevarnos a redefinir las finalidades, optimizar la práctica profesional, la organización y gestión del centro, los procesos de toma de decisiones, de creación de un clima relacional adecuado, los recursos y su utilización y no sólo los resultados.

En la formulación de las propuestas de mejora, es importante no confundir evaluación y mejora. No siempre la evaluación genera mejoras. La mejora, además de la evaluación, necesita de otros factores como, por ejemplo, los recursos, las actitudes favorables, el compromiso, el liderazgo, etc. La capacidad interna de mejora ha de estar sustentada en una cultura basada en los procesos cíclicos de evaluación, planificación, implementación e institucionalización de las mejoras planteadas y en la capacidad y disponibilidad para trabajar de modo sostenido y en colaboración.

De igual manera, los centros educativos, en sus Planes de Formación, establecerán los compromisos de participación demandados y acordados con la asesoría de referencia (visitas y entrevistas con ED, ETCP y/o DFEI, coordinaciones de los GGTT, FFCC...) que serán valorados a final de cada curso escolar en sus Memorias de Autoevaluación, formando parte de los Planes de Mejoras a incluir en la revisión del Plan de Formación del siguiente curso escolar.

7.2 PROCEDIMIENTOS E INDICADORES DE EVALUACIÓN

Por un lado, de manera general este documento planificador recoge las evidencias o criterios sobre los que establecer los estándares y/o indicadores, que nos van a permitir realizar la autoevaluación del Proyecto de Formación del CEP de Lora del Río y que aparecen a continuación. Por otro lado, en la concreción anual de este proyecto recogeremos específicamente los procedimientos e indicadores de evaluación referidos a los objetivos específicos del año escolar en curso.

a) En cuanto al proceso de diagnóstico y detección de necesidades

Dicho proceso es llevado a cabo durante distintos momentos del curso y la recogida de datos del mismo se lleva a cabo empleando distintas herramientas. Las evidencias sobre las que llevar a cabo su evaluación son:

- a.1. Proporciona a los centros y al profesorado información rigurosa para que puedan introducir mejoras en sus aspectos deficitarios y consolidar sus fortalezas.
- a.2. Fomenta e impulsa la valoración y análisis de los resultados obtenidos por el centro y por su alumnado, así como la reflexión sobre las causas de los mismos.
- a.3. Propicia la vinculación entre los procesos de autoevaluación que se han desarrollado en el centro y los de formación que se pueden derivar.
- a.4. Favorece intervenciones para la mejora, contribuyendo a la concreción y planificación de medidas y propuestas de actuación.
- a.5. Genera orientaciones, recursos y modelos de intervención.

b) En cuanto a la fundamentación, el diseño y la estructura del Proyecto de Formación.

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. Tiene carácter plurianual y se revisa a inicios de cada curso escolar. Su evaluación se llevará a cabo en torno a las siguientes evidencias:

- b.1. Grado de adecuación de los objetivos propuestos y de su secuencia.
- b.2. Nivel de organización y desarrollo de las actividades formativas programadas.
- b.3. Adecuación a las necesidades del profesorado de la zona.
- b.4. Grado de eficacia y operatividad que tiene la estructura del Proyecto de Formación.
- b.5. Grado de coherencia y relación que existe entre los ámbitos de trabajo propuestos en el Proyecto de Formación y los impulsados desde la Consejería de Educación y la Delegación Territorial.

c) En cuanto a la calidad de las actividades y acciones formativas planteadas en el Proyecto de Formación.

La formación permanente constituye un derecho y una obligación del profesorado. A tales efectos, el Centro del profesorado de Lora del Río, realizará una oferta de actividades formativas diversificada, adecuada a las líneas estratégicas del sistema educativo, a las necesidades demandadas por los centros en este ámbito y al diagnóstico de necesidades que se desprendan de los planes de evaluación desarrollados.

Tras la realización de las distintas actividades y acciones formativas realizadas, se valorarán las siguientes evidencias:

- c.1. Adecuación, en cuanto a número, teniendo en cuenta los recursos disponibles.
- c.2. Nivel alcanzado en el desarrollo y la dinamización de los Planes de Centro de la zona.

- c.3. Nivel alcanzado en la investigación docente y la creación de redes profesionales.
- c.4. Adecuación de la respuesta dada a las necesidades del sistema.
- c.5. Adecuación de la respuesta dada a las necesidades del profesorado.

d) En cuanto a la coordinación tanto interna, como externa.

Para que el trabajo colaborativo sea una máxima en el funcionamiento del CEP de Lora del Río, debemos evaluar la adecuación en los mecanismos de coordinación en distintos órganos de gestión y funcionamiento del mismo

- d.1. Los miembros del Equipo Técnico de Formación
- d.2. El Equipo Técnico de Formación y el Equipo Directivo.
- d.3. El Equipo Asesor y P.A.S.
- d.4. Los miembros del Equipo Directivo.
- d.5. El Equipo Directivo y P.A.S.
- d.6. El CEP y la red de colaboradores/as externos.
- d.7. El CEP y el Equipo Provincial de Formación.
- d.8. El CEP y otros servicios y agentes educativos o instituciones.

e) En cuanto a los procesos de información y comunicación.

Dada la importancia que se otorga a las repuestas que implemente el CEP de Lora del Río a las demandas formativas del profesorado y a la presencia en los centros, se considera fundamental evaluar los canales de información y comunicación empleados con los mismos. Dicha valoración se lleva a cabo en relación a los siguientes momentos y motivos de comunicación:

- e.1. Detección de necesidades y demandas de los centros y del profesorado.
- e.2. Divulgación, adecuada del Proyecto de Formación.
- e.3. Grado de apertura, relación y colaboración que el CEP tiene con otros organismos e instituciones.
- e.4. Grado o nivel de colaboración del CEP con otros centros del profesorado.
- e.5. Difusión de la oferta formativa desarrollada en base al Proyecto de Formación.

f) En cuanto a los recursos materiales y humanos, utilizados para el desarrollo del Plan de Centro.

Adecuación entre las necesidades que conlleva el desarrollo del Proyecto de Formación y:

- f.1. El número de asesores/as.
- f.2. El número de personas que trabajan en administración y servicios.
- f.3. La infraestructura del CEP.
- f.4. Materiales didácticos y fondo bibliográfico disponibles.
- f.5. Materiales específicos relacionados con las TIC.
- f.6. La disponibilidad económica.

g) En cuanto a el clima y las relaciones de confianza en el CEP.

Un indicador de especial relevancia es el clima. La valoración de su influencia en el desarrollo del Plan de Centro se llevará a cabo centrándonos en la calidad de las relaciones de confianza entre:

- g.1. Los miembros de los distintos sectores que componen el CEP.
- g.2. El CEP y el profesorado de la zona.

g.3. El CEP y otras instituciones y servicios educativos.

h) En cuanto al nivel de participación e implicación que han tenido en el desarrollo del Proyecto de Formación.

- h.1. El Equipo Técnico de Formación
- h.2. El Equipo Directivo.
- h.3. El P.A.S.
- h.4. El Profesorado de la zona.
- h.5. El Consejo de Centro.
- h.6. El Equipo Provincial.
- h.7. Otros Servicios: Inspección y EOE

i) En cuanto a la formación del Equipo Técnico de Formación.

- i.1. Si las actividades de formación desarrolladas han dado respuestas a las necesidades del Equipo Técnico de Formación.
- i.2. Si la formación recibida ha posibilitado un mejor desarrollo del Proyecto de Formación.

j) En cuanto al personal de administración y servicios

- j.1. Grado de satisfacción del PAS con la organización y el funcionamiento del CEP.
- j.2. Grado de adecuación de la información dada al PAS sobre la organización y el funcionamiento del CEP.
- j.3. Grado de satisfacción del PAS con los proyectos institucionales del CEP
- j.4. Grado de eficacia de los canales internos de información y comunicación que se han empleado con el PAS del CEP.
- j.5. Grado de satisfacción del PAS con la forma de introducir cambios en el CEP.
- j.6. Grado de satisfacción del PAS con los horarios de los servicios del CEP (reprografía,, secretaría, etc.)

k) En cuanto al desempeño de la Función asesora.

El desempeño de la función asesora se evalúa de manera trimestral. Dicho proceso es llevado a cabo mediante una Memoria de Autoevaluación en torno a las siguientes evidencias:

- k.1. Intervención en los centros de referencia
- k.2. Dinamización de las FC y GGTT
- k.3. Acciones formativas organizadas
- k.4. Formación recibida
- k.5. Otras importantes aportaciones al CEP

Una vez llevada a cabo la relación de indicadores es importante determinar la relación de criterios a utilizar para la autoevaluación del Centro del Profesorado de Lora del Río.

Toda la información recogida en los procesos evaluativos propuestos debe organizarse alrededor de los siguientes criterios:

Criterio de eficacia: El proceso evaluativo debe permitirnos averiguar cuál es la relación entre los objetivos fijados y los resultados obtenidos.

Criterio de eficiencia: También debemos conocer la relación existente entre la eficacia y los recursos invertidos. Se trata de calcular la relación entre los beneficios formativos y los costes económicos de las diversas actuaciones formativas.

Criterio de transferencia: Hemos de examinar cómo se transforman los aprendizajes en nuevas competencias y tratar de comprobar si éstas permiten alcanzar los objetivos de mejora. Esta información será muy pertinente a la hora de establecer itinerarios formativos personalizados y vinculados a las necesidades de cada uno de los centros.

Criterios de satisfacción: Permiten analizar el grado de satisfacción que la formación causa en todas las personas implicadas

7.3 SEGUIMIENTO DE LA COORDINACIÓN CON LA INSPECCIÓN EDUCATIVA Y LOS EQUIPOS DE ORIENTACIÓN EXTERNOS. INCIDENCIA EN LOS CENTROS

El artículo 147 de la Ley 17/2007, de Educación en Andalucía, establece que se arbitrarán mecanismos de coordinación entre la Inspección Educativa y los servicios de apoyo en la zona educativa. También el Decreto 220/2013, de 5 de noviembre, por el que se establece el marco general para la evaluación del sistema educativo andaluz y se regulan determinados aspectos de la evaluación del mismo establece actuaciones con los servicios de apoyo educativo.

El mismo sentido persigue la Orden de 14 de marzo de 2012, por la que se aprueba el Plan General de Actuación de la Inspección Educativa de Andalucía para el período 2012/201, y la Resolución de 3 de septiembre de 2014, de la Viceconsejería, por la que se aprueban las Instrucciones para el desarrollo del Plan General de Actuación de la Inspección Educativa de Andalucía para el curso escolar 2014-2015 (BOJA de 19 de septiembre de 2014) en las que se contempla el desarrollo de la coordinación en las zonas educativas en base a dos aspectos:

Uno: La concreción de las tareas de coordinación en el desarrollo y aplicación que se pueda derivar del Decreto 56/2012, por el que se regulan las Zonas Educativas de Andalucía, las Redes Educativas de aprendizaje permanente y de mediación, por un lado; y la Orden de 15 de noviembre de 2014, por la que se regulan determinados aspectos de la organización y funcionamiento de los Consejos de Coordinación de Zona y sus comisiones de trabajo, por otro.

Dos: La promoción del trabajo en red y la coordinación eficaz de todos los servicios educativos. Conforme a este planteamiento, en el cumplimiento de la normativa que lo regula, se están llevando a cabo en el CEP de Lora del Río, establecido como sede de la Zona Educativa VI de la provincia de Sevilla, las siguientes actuaciones:

-Trabajos de coordinación, planificación y elaboración de Planes de Actuación en el Consejo de Coordinación de la Zona.

-Elaboración de propuestas para la elaboración del Plan de Actuación de la Comisión para la Coordinación de Actuaciones de los Servicios de Apoyo a la Educación y la Inspección Educativa.

-Reflexión y propuestas de mejora en base a los datos aportados en la Comisión de Seguimiento de los Rendimientos Escolares.

La coordinación de todos los servicios educativos y las actuaciones prioritarias que planteamos desde el Equipo Técnico de Formación las centramos en relación a los siguientes objetivos:

- Detección y difusión de buenas prácticas educativas
- Detección de necesidades en base a los Planes de Mejora y Memoria de Autoevaluación de los centros educativos.
- Mejora de los resultados escolares.

Para la consecución de estos objetivos, planteamos las siguientes actuaciones:

- Acciones formativas entre el equipo asesor y los EOE de la zona en temáticas que den respuesta a las necesidades de los centros y que precisen la coordinación de ambos equipos.
- Establecimiento de mecanismos para la detección y difusión de buenas prácticas, para la detección de necesidades formativas y para el trasvase informativo sobre los resultados de las autoevaluaciones de los centros y de los indicadores homologados de evaluación propuestos por la AGAEVE.