

Plan de Formación del Profesorado (Apartado k)

De lo expresado en este Plan de Centro se desprende la idea de que la profesión de enseñar es una labor apasionante pero al mismo tiempo compleja y exigente, pues para desempeñarla con éxito se necesitan múltiples y variadas “competencias profesionales” y personales que incluyen conocimientos pedagógicos y teóricos actualizados sobre la materia que se imparte. Pero también, se requieren recursos parapedagógicos, entre los que destaca una actitud de compromiso ético y de equilibrio emocional, ya que la meta de nuestra labor no es otra que formar personas para una sociedad que se desea más justa, pacífica, más solidaria, mejor.

Esto, desde la experiencia de cada día en la Educación Secundaria, sabemos que es sumamente complejo y laborioso al tratar con un alumnado escolarizado forzosamente y en edades complicadas, lo que provoca la aparición de no pocos conflictos derivados de las resistencias de algunos de ellos ante una situación que perciben como “opresora” y que el profesorado ha de saber gestionar con soltura.

Estas dificultades que forman parte del actual escenario educativo de centros como el nuestro pueden ser vistas como un inconveniente insuperable que conduce a la desmotivación o como una oportunidad de mejorar a través de una preparación sólida para poder abordar los desafíos que se van presentando.

De hecho, hay quienes piensan que la formación inicial del Profesorado de Enseñanza Secundaria es inadecuada para la realidad que se vive en los centros. Esto explica en buena medida las recientes reformas que pretenden corregirla (Master de Secundaria). Pero, para muchos de nosotros y nosotras, una vez advertidas las carencias de nuestra formación inicial para afrontar el día a día de la enseñanza en el aula, la formación objeto de este Plan de Formación debe ser aquella que nos sirva para resolver con éxito las dificultades y retos que en este momento tenemos en el IES Gerena.

De ahí que nuestro modelo ideal de formación es aquel que nos conduzca a nuestro perfeccionamiento en el propio centro donde trabajamos, que esté centrada sobre aquello que sentimos necesario para un ejercicio satisfactorio y gratificante de nuestro trabajo y, sobre todo, nos dé la oportunidad real de realizar la autoformación o autoperfeccionamiento, una exigencia del perfil propio del profesor y de la profesora actuales.

Además de la formación en la que cada profesor y profesora del centro participa, desde los inicios de la historia del IES Gerena y sobre todo en estos últimos años, especialmente en los años en que estuvo vigente el Plan de Mejora, siempre se han llevado a cabo actividades de formación para dar respuesta a necesidades del centro. Destacan en este aspecto los diversos cursos o actividades de formación que se han ido realizando dirigidos a paliar las insuficiencias y limitaciones del profesorado con las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación. Fueron cursos que contaron con el apoyo del CEP, sobre todo, con la disponibilidad y, sobre todo, el

empuje de la credibilidad de compañeros que han defendido esa línea de trabajo educativo del IES Gerena y que nos han convertido, con sus éxitos y fracasos, en un referente de buenas prácticas en el uso de las Nuevas Tecnologías.

También, como centro, y ya más recientemente, hemos participado en actividades de formación como el Programa de Alumnado Ayudante, a fin de introducir mejoras en la gestión de la convivencia del centro, o en el Curso de Formación para la introducción del tratamiento de las Competencias Básicas en el currículum. El resultado de ambas actividades es desigual por la escasa participación en ellos de profesorado del centro, siempre muy minoritaria, los pobres resultados prácticos obtenidos en la aplicación de lo “aprendido” y, también, por la falta de receptividad a las propuestas de quienes participan en esas actividades.

Frente a ello sí parece tener mucha más aceptación la participación individual en actividades de formación, sobre todo en el campo de la formación en idiomas. La ampliación del Programa Bilingüe en los centros tiene un claro efecto llamada sobre el profesorado por las ventajas que ello parece implicar. Claro que también existe una determinada participación individual en Jornadas o cursos de formación que tienen una clara incidencia en el centro cuando esa formación la realizan quienes coordinan algún ámbito de la vida educativa, como es el caso de la igualdad y la coeducación.

En definitiva, se trata de que como centro fijemos una posición sobre la formación que en el IES Gerena nos queremos dar. Todos los años formulamos una petición de actividades de formación al Centro de Profesorado (CEP). En los últimos años, a través de un cuestionario, esa petición responde al deseo de formación que expresa el profesorado. En su análisis de esas peticiones anuales, la Dirección actual estima que se contienen las que deben ser las líneas estratégicas por donde debe conducirse la formación continua o permanente del profesorado de nuestro centro. Con todo, creemos que como centro debemos formular un marco general de referencia para las futuras intervenciones de formación permanente.

Antes de esbozar algunas estrategias de formación, conviene dejar dicho en este PdC que podría darse la impresión de que todo lo que necesita mejorarse en los centros depende del y de su formación. Sin duda que la formación contribuirá a una mejor resolución de los problemas, pero existen, y queremos dejarlos aquí planteados, aspectos generales que afectan a la calidad de la enseñanza y a la eficiencia educativa de los centros que son responsabilidad de administración educativa y que las políticas educativas deberían resolver con urgencia:

- Una selección del profesorado más acorde con las exigencias del momento presente de la Educación Secundaria (los mejores)
- Medidas que palien la devaluación de la profesión docente
- Cambios radicales en la formación inicial de quienes vayan a dedicarse a la docencia (en tiempo, currículum y exigencia)
- Unas condiciones estructurales (espacios y tiempos) que faciliten unas condiciones de trabajo más acordes con lo que deben ser los centros de enseñanza secundaria y faciliten el trabajo en equipo.

¿Qué estrategias seguir para nuestro aprendizaje como centro y mejorar en nuestra formación como profesorado?

- **Hacer del PdC una plataforma de constante revisión** y de interrogación sobre la práctica.
- **Potenciar la investigación-acción** en nuestro trabajo: estimular al alumnado para que critiquen la propia práctica profesional, recoger datos con rigor, compartir el análisis de los datos, abrirse a las opiniones críticas, también de padres y madres, profundizar en esas interpretaciones.
- Ir hacia una conversión de las **prácticas educativas como investigación** y entender la práctica como una experimentación que conduce al conocimiento, lo que exige a su vez una actitud de permanente indagación y dotarnos de una organización grupal y unas estrategias metodológicas que la hagan posible.
- Facilitar los **espacios de encuentro para el intercambio profesional y la reflexión compartida** sobre nuestras prácticas (en los departamentos, en los equipos docentes, en las áreas de competencia....).
- Posibilitar la presencia de **evaluadores externos en nuestras clases**. Evaluadores que pueden ser nuestros/as propios/as compañeros/as.
- Crear esos **espacios propios para la reflexión compartida**. De manera voluntaria al principio, posibilitar el encuentro entre profesionales o utilizar los tiempos incluidos en nuestros horarios y a veces no llenamos de contenido. La estructura del trabajo en los centros está basada en la fragmentación de los tiempos, los espacios, los saberes y nos lleva a visión individualista del trabajo, de la enseñanza, del aprendizaje, de todo. Y una concepción individualista tiene pocas posibilidades de conducirnos al trabajo cooperativo y colaborativo.
- Reservar espacios para la **conversación planificada**, (incluso emocional), con una estructura temática, con preparación documental y una reflexión orientada a la mejora de los procesos de enseñanza y del aprendizaje.
- **Facilitar actitudes de apertura** y de ruptura con la sola participación formal: Un centro educativo no es un feudo de los/las profesionales. Hay personas interesadas y dispuestas a comprometerse en nuestro mejor funcionamiento y en nuestros mejores resultados...aunque no son profesionales de la enseñanza. Podemos empezar por los

miembros del Consejo Escolar. El “control democrático” de un centro educativo no es democrático si es una traba y no una ayuda.

- **La formación en centro**, que considera que el centro es la unidad funcional de planificación, acción, evaluación y cambio para transformar nuestras prácticas. Para hacerla posible no es cuestión sólo de solicitarla al CEP, sino de provocar la actitud y la organización que la hagan posible. Si logramos una formación, en el ámbito que decidamos, situada en el centro, dirigida a todo el claustro, orientada a la mejora de nuestras prácticas, será fácil que se produzca un aprendizaje compartido, enriquecedor y transformador.

- **Innovaciones educativas:**

- Poner en marcha experiencias de innovación colegiadas para alimentar la reflexión y la comprensión.
- Crear grupos de trabajo para lectura o visionado de documentos (tertulias) para profundizar en determinados temas (competencias básicas, trabajo cooperativo, currículum integrado, el uso del portafolios...).
- Elaboración y presentación de informes escritos sobre nuestras prácticas y someterlos al criterio de otros/as compañeros/as. Escribir nos enseña a sistematizar el pensamiento, ordenar ideas, argumentar...

- **Poner en marcha iniciativas prácticas concretas:**

- Celebrar sesiones de claustro para el aprendizaje de determinadas cuestiones o contenidos educativos que interesan a todos/as para mejora de nuestras prácticas. Pueden consistir en: preparación de lecturas, estudios de caso, proyecciones, exposición de experiencias, visita de un experto... Una sesión de claustro no tiene por qué tener sola y exclusivamente una finalidad “pragmática” para tomar decisiones, debemos considerar que no hay nada más práctico que las teorías que nos mueven.
- Tener sesiones de evaluación del centro con antiguos alumnos y alumnas. De forma anónima y por escrito (o verbalmente a través de entrevistadores ajenos al centro que garanticen el anonimato) opinen sobre la formación que tuvieron en el IES. Con la perspectiva del tiempo y una mayor libertad para expresar sus opiniones constituyen una fuente de información relevante.
- Intercambio con otros centros (ceranos o lejanos):
 - Intercambio de documentos como el PdC o las programaciones
 - Sesiones conjuntas o correspondencia entre miembros de los equipos directivos en las que se explique qué se hace, por qué y cómo.

- Debates entre profesionales y alumnado de centros diversos acerca de cuestiones problemáticas o de interés común.
- Visitas a otros centros durante una jornada normal de trabajo
- Búsqueda, recopilación y lectura y estudio de iniciativas, experiencias y buenas prácticas llevadas a cabo en otros centros y publicadas en revistas educativas (“El Club de las Ideas” es todo un fondo documental de gran interés).
- Grabación en video de nuestras sesiones de evaluación o de otras actividades y realización de un análisis posterior con los protagonistas y la invitación de expertos.
- Organización de reflexiones y diálogos (escritos) con padres y madres.
- Petición de asesoramiento al CEP que ejerzan de facilitadores de los cambios.
- Creación de una Biblioteca Pedagógica del Profesorado (en la Sala del Profesorado o en otro lugar), que facilite el acceso a lecturas que nos ayuden a comprender lo que hacemos. Estamos muy interesados en hacer leer al alumnado, facilitarles materiales, tener a punto la Biblioteca del centro, Bibliotecas de Aula... ¿Nos preocupamos por disponer de lecturas para nosotros mismos? Lecturas sobre cuestiones pedagógicas y disciplinares.
- Encargar la investigación o estudio de experiencias concretas a compañeros/as del claustro para su posterior exposición a todos.

La coordinación de las labores y actuaciones formativas que traten de llevar a la práctica las finalidades, objetivos y propuestas aquí descritas corresponden al nuevo Departamento de formación, evaluación e innovación educativa (DFEIE), al cual en el ROC se le atribuyen las siguientes funciones:

- a) Realizar el diagnóstico de las necesidades formativas del profesorado como consecuencia de los resultados de la autoevaluación o de las evaluaciones internas o externas que se realicen.
- b) Proponer al equipo directivo las actividades formativas que constituirán, cada curso escolar, el plan de formación del profesorado, para su inclusión en el proyecto educativo.
- c) Elaborar, en colaboración con el correspondiente centro del profesorado, los proyectos de formación en centros.
- d) Coordinar la realización de las actividades de perfeccionamiento del profesorado.
- e) Colaborar con el centro del profesorado que corresponda en cualquier otro aspecto relativo a la oferta de actividades formativas e informar al Claustro de Profesorado de las mismas.
- f) Investigar sobre el uso de las buenas prácticas docentes existentes y trasladarlas a los departamentos del instituto para su conocimiento y aplicación.
- g) Fomentar el trabajo cooperativo de los equipos docentes y velar para que estos contribuyan al desarrollo de las competencias básicas en la educación secundaria obligatoria.

- h) Informar al profesorado sobre líneas de investigación didáctica innovadoras que se estén llevando a cabo con respecto al currículo.
- i) Fomentar iniciativas entre los departamentos de coordinación didáctica que favorezcan la elaboración de materiales curriculares.
- j) Promover que las materias optativas de configuración propia y el proyecto integrado estén basados en trabajos de investigación y sigan una metodología activa y participativa entre el alumnado.

Por último, y por si lo anteriormente dicho no constituyera argumento suficiente, es necesario recordar en el marco de este Plan de Formación que tenemos ante nosotros y ante nosotras no pocos retos: enseñar por competencias; centrar el aprendizaje en cada alumno y alumna del IES Gerena cuyo contexto les define; una nueva relación con la ciencia y la sociedad; la necesidad de innovar; introducir en nuestros contenidos escolares y en nuestra organización y funcionamiento como centro la perspectiva de la sostenibilidad para transformar la sociedad, de la información y del conocimiento, en la vivimos y que requiere una nueva relación con la naturaleza y el entorno y, sobre todo, para plantar cara a una fuerte crisis de las instancias de socialización, esencialmente la familia, en las que se asumían en otro tiempo la formación de las personas en comportamientos éticos y valores de la comunidad y que ahora se resquebrajan.

Todo ello nos lleva a la necesidad de desarrollar competencias éticas a la hora de ejercer nuestra profesión y, en consecuencia, arbitrar las medidas de formación para asumirlas como parte intrínseca de la profesión de enseñar. Para ello, debemos repensar como grupo profesional del IES Gerena el tipo de enseñanza que ejercemos y construimos. No podemos olvidar que esos comportamientos éticos son los que, modesta y limitadamente debemos traspasar a nuestros alumnos y alumnas para formarlos como una ciudadanía que trabaje por el bien común. Si bien es cierto que en esa tarea parece que educadoras y educadores estamos solos, ya que en frente se sitúa una sociedad que destruye a cada paso nuestros esfuerzos en esa dirección: escándalos de corrupción, mediocridad de los políticos, violencia verbal y física en el deporte, comportamientos antisociales de las masas... No podemos desistir de la idea de alcanzar una sociedad democrática en la línea de las demandas actuales de los movimientos sociales.

De todo lo cual podemos concluir que el profesorado, de alguna manera, debe asumir su tarea de desaprender los valores dominantes que tratan de cultivar seres humanos competitivos, aislados e insolidarios para aprender a desarrollar prácticas para una ciudadanía activa y unos valores que abarquen la inclusión social, la responsabilidad y la necesidad de implicarse en proyectos colectivos. Estos chicos y chicas que ahora educamos merecen todos nuestros esfuerzos de responder a las nuevas necesidades del sistema educativo y de la sociedad. Los alumnos y alumnas que entran este curso en 1º de la ESO se jubilarán, si se mantiene hasta entonces esta cualidad de nuestro cada vez más menguado Estado del Bienestar, en el año 2078. Algunos de los que nos lleguen en los próximos años y hasta que muchos de nosotros sus profesores y profesoras nos retiremos de la profesión, conocerán el siglo XXII. ¿Merece la pena imaginar nuevas dimensiones de nuestra profesión para combatir las

desigualdades e injusticias de una sociedad local y global tan inaceptable en los términos en los que actualmente se les ofrece?

A título informativo y como complemento a este plan, aquí presentamos la demanda de formación para el curso 2011/2012 de nuestro centro al Centro de Profesorado de Castilleja de la Cuesta. Está realizada a partir de la participación del profesorado que ha querido hacerlo y puede ser un buen punto de partida para ese primer diagnóstico que debe realizarse.

Necesidades de formación para la óptima gestión de la convivencia.

1. No debemos olvidar que el Plan de Formación del Centro debe incluir, no sólo para el profesorado, la programación de aquellas necesidades de formación de la comunidad educativa en materia de convivencia escolar de acuerdo con los objetivos, actuaciones y medidas que nos hemos planteado en nuestro Plan de Convivencia.
2. Se incluirán las necesidades de formación, detectadas en el Diagnóstico realizado por el Departamento de Formación, Innovación y Evaluación Educativa, en materia de convivencia y dirigidas a los miembros de la comisión de convivencia, el equipo directivo, el profesorado que ejerza la tutoría y de todas las personas que realicen en el centro funciones de mediación para la resolución pacífica de los conflictos.
3. Las necesidades de formación del profesorado y del personal de administración y servicios y de atención educativa complementaria serán propuestas al equipo directivo por el equipo técnico de coordinación pedagógica o por el departamento de formación, evaluación e innovación educativa.
4. Las necesidades de formación del alumnado y de las familias podrán ser propuestas por la comisión de convivencia y por las asociaciones del alumnado y de padres y madres del alumnado legalmente constituidas en el centro, así como por la Junta de delegados y delegadas del alumnado.
5. De las necesidades de formación que se determinen se dará traslado al correspondiente centro del profesorado para su inclusión, en su caso, en el plan de actuación del mismo.

NECESIDADES DE FORMACIÓN DEL IES GERENA. CURSO 2011/2012

ÁREAS DE MEJORA, TEMÁTICAS O PROBLEMAS PRIORIZADAS DE CARÁCTER GENERAL QUE CREEMOS NECESITAN MEJORARSE

Cuestionarios repartidos: 59

Cuestionarios entregados: 17 (29%)

En blanco: 1

1ª.-

Temática o área de mejora	Modalidad de formación
Modificación de conducta	Convocatoria de Formación en Centro
Instrumentos y técnicas de evaluación por competencias en Tecnología	Curso
Manejo en el aula del alumnado o con dificultades de comportamiento	Convocatoria de Formación en Centro

Utilización de las NN.TT. Aplicación en el aula. La pizarra digital	Curso
Comunidades de aprendizaje	Grupo de Trabajo
Iniciación instrumental: Curso básico de guitarra	Curso
Disciplina	Jornada/Encuentro
Resolución de conflictos Resolución de conflictos. Técnicas para mejorar problemas de convivencia	Curso Jornada/Encuentro o Formación en Centro
Educación en la diversidad	Grupo de Trabajo
Didáctica	Grupo de Trabajo
Puesta en práctica de CC.BB. en Filosofía	Jornada/Encuentro
Proyecto lingüístico de centro.	Formación en centro, impartida por Fernando Carratalá
Expresión corporal	GT/Curso/Jornada
La relajación	Curso

2ª.-

Temática o área de mejora	Modalidad de formación
Inteligencia emocional	Convocatoria de formación en centros
La programación de aula trabajando por competencias en Tecnología	Curso
Trabajo colaborativo y de grupos (2). Cómo mejorar estas técnicas adaptándose a la enseñanza por competencias.	Formación a distancia
Aplicación por los Departamentos de las Competencias Básicas	Grupo de Trabajo
Actuaciones sistémicas con el alumnado	Curso
Curso básico de percusión	Curso
Pizarra digital	Curso
Mantenimiento de equipos informáticos	Curso
Tareas integradas, currículum integrado	Grupo de Trabajo
Convivencia	Convocatoria de formación en centros
Tecnología	Grupo de Trabajo
Cuidado de la voz	Curso
Actividad física en el medio natural	Curso/Jornada/Encuentro
El yoga	Curso

3ª.-

Temática o área de mejora	Modalidad de formación
Nuevas Tecnologías en el Aula	Curso
Grupos interactivos en el aula	
Informática musical	Curso
Uso de las TIC	Curso
Técnicas en entrevistas para la mejora de la competencia oral	Formación a distancia
Nuevas Tecnologías aplicadas al área social-lingüística	Curso
Expresión corporal	Curso

1 Cuestionario: "NO ME VAN A PAGAR MÁS, POR LO TANTO, NO TENGO NINGUNA "NECESIDAD" DE FORMACIÓN."