

FUERA DE FOCO

La
formación
en los centros
educativos
como recurso para
la mejora:
Los planes
de
formación

Víctor M. Hernández Rivero /// Profesor en la Universidad de La Laguna

A PRINCIPIOS DEL curso 2010–2011, el CEP Valle de La Orotava llevó a cabo una convocatoria de formación destinada a las Jefaturas de Estudio de los centros para ofrecerles una formación básica que les permitiera afrontar su nueva función como coordinadores de formación y afrontar el proceso de elaboración del Plan de Formación.

La mejora de los centros e instituciones educativas hay que entenderla como un proceso dinámico de innovación que se genera desde dentro del propio centro, que se constituye como un conjunto de cambios en el modo de ejercer la profesión de la enseñanza y de funcionar los centros educativos para favorecer un buen aprendizaje del alumnado, y que tiene que ver más con crear y activar condiciones y contextos en el marco de las escuelas que con proyectos planificados al extremo o con imposiciones desde instancias político-administrativas.

La innovación en las escuelas se ve favorecida por la existencia y/o creación de determinadas condiciones en las instituciones como, por citar algunos, la capacidad de las escuelas para reflexionar y replantearse sus prácticas docentes y el funcionamiento de la organización; la existencia de compromiso con la mejora y un alto nivel de colaboración en la comunidad; la existencia en los centros de canales y procedimientos de

participación que permita a todos y todas implicarse en los proyectos y las decisiones colectivas; el

**No es posible
entender la mejora
de nuestras escuelas
sin el compromiso
firme y decidido
con la formación
del profesorado
y su desarrollo
profesional.**

Se trata de ofrecer un enfoque de la formación en centros que vaya de la mano de la innovación, de la investigación en la acción, de la reflexión conjunta y del apoyo mutuo entre compañeros.

compromiso con la formación y el desarrollo profesional del profesorado; la existencia de estrategias de coordinación y comunicación eficaces y un liderazgo instructivo eficaz que se extiende y se reparte por toda la escuela.

Entre otros aspectos, no es posible entender la mejora de nuestras escuelas sin el compromiso firme y decidido con la formación del profesorado y su desarrollo profesional. De esta forma, elaborar y poner en marcha planes de mejora en los centros educativos para estimular la innovación docente y lograr mayores cotas de calidad educativa necesariamente implica activar procedimientos y actividades de formación, reflexión conjunta e intercambio entre el profesorado. Y esto generalmente cobra sentido dentro de un Plan de Formación bien planificado, que atienda las necesidades reales de la práctica profesional y en

el que estén implicados todos aquellos que tienen alguna responsabilidad en la mejora educativa.

En esta línea, a principios del curso 2010–2011, el CEP Valle de La Orotava llevó a cabo una convocatoria de formación destinada a las Jefaturas de Estudio de los centros para ofrecerles una formación básica que les permitiera afrontar su nueva función como coordinadores de formación y afrontar el proceso de elaboración del Plan de Formación. Con esta jornada de trabajo se pretendió ayudarlos a comprender el papel que a partir de ese momento jugaban en relación con la formación docente en los centros, destacando la gran importancia que para la mejora de las escuelas tienen dichos procesos y el rol de liderazgo que habrían de asumir en este sentido.

Entre los objetivos del curso destacaban dos. En primer lugar, ofrecer un modelo basado en un enfoque de Mejora de la Escuela para entender adecuadamente la formación en centros, es decir, una formación que va de la mano de la innovación, de la investigación en la acción, de la reflexión conjunta, del apoyo mutuo entre compañeros y, por tanto, dar los primeros pasos para crear una cultura basada en la Formación en los Centros a través de Planes de Formación.

En segundo lugar, proponerles un procedimiento sencillo, un modelo y pautas que guiaran la acción para facilitar que los centros, liderados por la Jefatura de Estudios, fueran capaces de confeccionar Planes de Formación coherentes con su realidad y prioridades educativas. De manera que, al mismo tiempo, se buscaba definir y consolidar líneas de actuación que impulsaran el desarrollo su Proyecto Educativo.

Esta jornada –que contó con una alta participación por parte de las Jefaturas de Estudio– constituía un primer paso en el camino que a lo largo del curso habría de recorrerse para dar respuesta a las necesidades de centros y profesores. El CEP Valle de La Orotava se ofreció como apoyo para colaborar en la tarea y planteó un proceso

de trabajo a partir del asesoramiento continuo y particularizado a cada centro.

Como consecuencia de esta intervención, y dada la valoración positiva de la propuesta realizada, se llevaron a cabo dos sesiones de trabajo en las que se elaboraron los Planes de Formación y se ofrecieron recomendaciones y pautas para adaptarlos a cada centro y su realidad y para afrontar su puesta en práctica.

El siguiente paso consistió en recoger las demandas de los Coordinadores de Formación para construir una formación específica que les diera respuesta. Para ello, se elaboró un cuestionario que les permitió conocer las líneas de trabajo solicitadas y relacionadas con el plan de convivencia, el plan de acción tutorial, la metodología y la evaluación en competencias básicas. Con estos datos, se organizó un curso denominado *Crecer y crear como centro en el contexto de la LOE*, más conocido por ellos como *vitaminas para Jefes de Estudio*. Esta formación específica se adaptó a su perfil pedagógico con las siguientes características: doce horas en cuatro sesiones mensuales de tres horas, con ponentes especializados en cada uno de las temáticas sugeridas. Los resultados han sido satisfactorios y gratificantes lo que anima al equipo pedagógico del CEP a seguir trabajando en esta nueva línea.

Con frecuencia los centros educativos se encuentran con problemas para poder llevar a cabo este tipo de iniciativas de formación en las escuelas. Muchas veces la falta de formación y experiencia por parte de los Coordinadores de Formación dificulta la integración de este modelo de trabajo en la cultura de los centros. Las Jefaturas de Estudio necesitan apoyo, formación y asesoramiento de manera que puedan liderar este proceso, en ocasiones complejo. No obstante, el problema más habitual es el divorcio entre las iniciativas de formación y los proyectos del centro. Es decir, muchos profesores y centros determinan sus necesidades formativas y establecen las actividades

Con frecuencia los centros educativos se encuentran con problemas para poder llevar a cabo este tipo de iniciativas de formación en las escuelas.

de formación sin tomar en consideración las prioridades y objetivos de su Proyecto Educativo y de otros proyectos organizativos (innovación, investigación, mejora, etc.). Al mismo tiempo, hay que vencer la desmotivación reinante entre el profesorado como consecuencia de la actual coyuntura económica y de la política educativa, afectada por numerosos recortes en su financiación, y el peso de la tradición en la formación, que tiende a ser muy individualista y autodidacta y que no contribuye a la construcción de una cultura de la colaboración en los centros educativos.

Pero este tipo de problemas habituales en relación con la formación docente pueden ser mitigados con algunas estrategias de trabajo desde dentro del propio centro y desde fuera apoyados convenientemente por los CEP y las instancias administrativas. Por ejemplo, integrar en el mismo proceso la detección de necesidades y problemas del centro, la elaboración de planes para la mejora y la construcción de planes de formación docente cuyo reflejo ha de verse en el Proyecto Educativo.

DOS MODELOS DE FORMACIÓN DOCENTE

Modelo tradicional de formación permanente del profesorado	Modelo de Formación centrada en la escuela
<ul style="list-style-type: none"> • Basado en el déficit • Contenido predeterminado • Énfasis en principios teóricos y técnicas • Modalidad más habitual: el curso • El foco suele ser el individuo • Los formadores son expertos • Períodos limitados de tiempo 	<ul style="list-style-type: none"> • Está al servicio de la mejora del centro • Dirigida al conjunto del equipo docente • La escuela es un todo con cultura propia • Se pretende capacitar a los centros para la autonomía • Se busca responder a necesidades y problemas prácticos • Las estrategias: variedad de técnicas, pero basadas en la resolución de problemas y reflexión sobre la práctica • Docentes trabajando con docentes • Se desarrolla en el lugar de trabajo • Conjunción entre formación y asesoramiento

También hay que tratar de conectar la formación del profesorado con tareas de planificación y desarrollo docente, tales como la elaboración de unidades didácticas, proyectos interdisciplinares, etc. focalizando las actividades formativas sobre la problemática del centro y de las aulas. Si, luego, este tipo de medidas internas se comparten adecuadamente con la zona, permite trabajar con los CEP y con otros centros cercanos favoreciendo el intercambio de experiencias, proyectos, materiales, etc. lo que repercute favorablemente en la formación del profesorado y la mejora de los centros.

La formación del profesorado tiene que ir poco a poco abandonando prácticas ineficaces y soluciones

que no reportan a las escuelas nada para ir adoptando fórmulas que permitan la reconstrucción de la cultura escolar basada en la colaboración para la mejora. Y en ese camino pueden emplearse técnicas y actividades de formación variadas que se ajusten a las características y necesidades de cada centro: el intercambio de experiencias, la discusión grupal, las comisiones de trabajo, los cursos prácticos y aplicados, las ejemplificaciones, la difusión de buenas prácticas, la elaboración conjunta de materiales, unidades didácticas y proyectos, las jornadas de profesorado de la zona, la investigación en la acción... ♦

Modelo de referencia y ejemplificación realizado por el Equipo Pedagógico del CEP Valle de La Orotava: Miguel Ángel Rocha Fernández, Hilario de la Cruz Jacinto del Castillo, Magaly B. Afonso Perdomo y Víctor M. González Yanes

El plan de formación como documento institucional y plan de trabajo para la PGA

Contenido

- Presentación/Justificación
- Líneas de actuación y priorización
- 1ª línea de actuación: objetivos y concreción
- 2ª línea de actuación: objetivos y concreción
- 3ª línea de actuación: objetivos y concreción
- Hoja de ruta para el curso 2010-2011
- Seguimiento y evaluación del plan

Presentación/Justificación

El plan de formación de nuestro centro es un instrumento valioso que nos permite dinamizar y enriquecer el Proyecto Educativo.

Su aplicación contribuirá significativamente a desarrollar nuestros objetivos mediante la implementación de procesos de actualización, innovación y mejora.

Este plan de formación se construye desde el análisis de las necesidades de formación detectadas en torno a tres ejes principales:

- a) ¿Qué deseamos mantener y cuidar?
- b) ¿Qué necesitamos transformar?
- c) ¿Qué nuevas líneas de trabajo es conveniente introducir?

Las demandas formuladas se han articulado en torno a tres líneas de actuación que pretendemos mantener como ejes de nuestro plan de formación para los próximos cinco cursos escolares.

Líneas de actuación y priorización

- **1ª Línea de actuación. Desarrollo de la LOE:** dinamización de nuestro proyecto educativo para favorecer la adquisición de las competencias básicas en el alumnado.
- **2ª Línea de actuación. Definición de un modelo de convivencia propio:** la gestión de los conflictos y las emociones en el centro y en el aula.
- **3ª Línea de actuación. Integración de las TIC** para la mejora de la práctica docente, la potenciación de los procesos de aprendizaje del alumnado y creación de nuevas fórmulas y cauces de relación con las familias.

1ª Línea de actuación: Desarrollo de la LOE

Dinamización de nuestro proyecto educativo para favorecer la adquisición de las competencias básicas en el alumnado.

Objetivos

1. Recibir formación para profundizar en los aspectos generales de la LOE y en el desarrollo curricular y metodológico para la adquisición de las competencias básicas.
2. Actualizar, dinamizar y desarrollar en la práctica diaria los documentos institucionales elaborados en nuestro proyecto educativo.
3. Abrir procesos de reflexión para el desarrollo de buenas prácticas docentes.

¿Qué vamos a hacer?	¿Cómo vamos a hacerlo?	¿Cuándo?	¿Qué necesitamos?
<ul style="list-style-type: none">• Proceso formativo	<p>Acciones formativas sobre:</p> <ul style="list-style-type: none">• Marco general de la LOE.• Las CCBB.• Desarrollo y concreción del currículo.• Metodologías para el desarrollo de las CCBB.	<p>Una acción formativa en septiembre antes de la incorporación del alumnado.</p> <p>Una acción formativa de tarde por trimestre.</p>	<p>Colaboración del CEP para la gestión de las acciones formativas.</p>
<ul style="list-style-type: none">• Proceso de trabajo por equipos	<p>En las horas de coordinación se establecerán puntos en el orden del día de las sesiones referidos específicamente a alguno de los apartados determinados en esta línea de formación. Principalmente, los referidos a concreción curricular y metodología.</p>	<p>Una vez al mes.</p>	<p>Participación del Servicio de Orientación del Centro.</p>
<ul style="list-style-type: none">• Proceso de reflexión	<p>Introducir experiencias de buenas prácticas en el aula en relación a la adquisición de las competencias en el alumnado para el posterior intercambio de experiencias.</p>	<p>Se desarrollará, al menos, una experiencia práctica por trimestre y se dedicará una jornada de reflexión en junio para el intercambio y muestra de buenas prácticas.</p>	<p>Colaboración del Servicio de Orientación y del CEP Valle de La Orotava.</p>

2ª Línea de actuación: Definición de un modelo de convivencia propio

La gestión de los conflictos y las emociones en el centro y en el aula.

Objetivos

1. Diagnosticar la situación del centro en relación a la convivencia escolar y en el seno de la comunidad educativa.
2. Mantener actualizado y vivo el NOF y el Plan de Convivencia del centro contribuyendo de forma permanente a su enriquecimiento y desarrollo.
3. Crear instrumentos y estructuras en el nivel institucional del centro para promover una convivencia saludable y constructiva (*constitución de una comisión de trabajo específica en el centro, dinamización de un "observatorio" de convivencia con la participación de todos los sectores de la comunidad educativa, proyecto de mediación, defensor del estudiante, proyecto de tutoría afectivas, proyecto "el hermano mayor", proyecto de acogida de inicio de curso, profundización en el plan de acción tutorial para el trabajo de la educación emocional y de habilidades sociales, activación de una línea de formación para el profesorado en el modelo sistémico aplicado al ámbito escolar, fomento del asociacionismo, desarrollo de estrategias de atención a la diversidad, desarrollo de metodologías que incidan favorablemente en la mejora del clima escolar...*)
4. Tender puentes entre el centro y las familias para favorecer su participación en los procesos de toma de decisiones relativos a temas de convivencia y su formación activa desde la escuela de madres y padres.

¿Qué vamos a hacer?	¿Cómo vamos a hacerlo?	¿Cuándo?	¿Qué necesitamos?
<ul style="list-style-type: none">• Diseño de un plan de trabajo para lograr los objetivos planteados y posterior dinamización.	Creación de una comisión de trabajo en el centro.	Primer trimestre curso 2010-2011.	Colaboración del Servicio de Orientación y del CEP Valle de La Orotava.
<ul style="list-style-type: none">• Proceso de formación y reflexión para el profesorado más directamente implicado en la gestión de la convivencia que permita el desarrollo del objetivo 3.	Seminario de Formación en Centro.	A lo largo del curso 2010-2011, una sesión mensual en horario de tarde.	Gestión de las intervenciones de expertos y seguimiento del seminario por parte del CEP Valle de La Orotava.
<ul style="list-style-type: none">• Formación general al claustro para el correcto desarrollo de nuestro plan integral de convivencia.	Jornada formativa de mañana con intervenciones de expertos y de los miembros de la comisión de trabajo.	Una sesión en septiembre y otra en junio.	Colaboración del Servicio de Orientación y del CEP Valle de La Orotava.

3ª Línea de actuación: Integración de las TIC

Las TIC para la mejora de la práctica docente; la potenciación de los procesos de aprendizaje del alumnado y la creación de nuevas fórmulas y cauces de relación con las familias.

Objetivos

1. Facilitar la formación en TIC del profesorado para conseguir una base formativa mínima que posibilite el desarrollo y vinculación del profesorado con las TIC.
2. Impulsar el desarrollo de buenas prácticas en el uso educativo de las TIC para favorecer los procesos de aprendizaje del alumnado: plataforma medusa, herramientas de internet, diseño de materiales curriculares utilizando las TIC (*web, blog, wiki, webquests...*), Moodle, la pizarra digital interactiva, el uso educativo del *Power point*, la edición de vídeos, el procesador de textos, etc.
3. Impulsar el trabajo cooperativo a través de la creación de redes profesionales para el intercambio de ideas, experiencias educativas, materiales elaborados y recursos.

¿Qué vamos a hacer?	¿Cómo vamos a hacerlo?	¿Cuándo?	¿Qué necesitamos?
<ul style="list-style-type: none">• Dividir al claustro por grupos/ámbitos/ equipos de trabajo para iniciar una formación a la medida de las necesidades de cada grupo.	Se nombrará un equipo de dinamizadores de TIC en el centro que será la referencia para cada grupo de trabajo en el seno del claustro.	Horas de coordinación en horario lectivo. Una sesión mensual. Los equipos definirán el plan de trabajo para el curso en el mes de septiembre.	Equipo de profesorado de referencia, coordinador medusa y la participación de la asesoría TIC del CEP Valle de La Orotava.
<ul style="list-style-type: none">• Creación de una plataforma Moodle para la formación y trabajo en red del profesorado, así como para la gestión y dinamización de los recursos y materiales de elaboración propia o de especial interés para el centro.	Se nombrará un coordinador de la plataforma y se tratará de favorecer la participación de todo el profesorado.	A lo largo del curso.	

Seguimiento y evaluación del plan

- La dinamización del plan será coordinada directamente por la Jefatura de Estudios.
- Participarán de un modo muy directo también los coordinadores del Seminario de Trabajo en Centros sobre convivencia y los dinamizadores TIC de los grupos de trabajo.
- La CCP tendrá una responsabilidad fundamental en el seguimiento y constante ajuste a las necesidades del plan de formación.

HOJA DE RUTA: CURSO 2010-2011

mes	LOE	CONVIVENCIA	TICs
Septiembre	Día 7, de 9.00 a 14.00h. Jornada de formación LOE: Las CCBB.	Día 8, de 9.00 a 14.00h. Jornada de formación Convivencia. Presentación de los proyectos de mediación y tutorías afectivas. Constitución del grupo de trabajo en convivencia y arranque del Seminario de Formación.	Día 10, de 9.00 a 11.00h. Presentación del plan de trabajo TIC. Constitución de los grupos de trabajo.
Octubre	Semana del 11 al 15 Sesiones de coordinación sobre la concreción curricular y la programación del aula.	Día 7, de 15.00 a 18.00h. Seminario de Formación.	Semana del 4 al 8 Sesiones de Coordinación TIC.
Noviembre	Día 9, de 15.00 a 19.00h. Acción formativa: El diseño de las tareas.	Día 11, de 15.00 a 19.00h. Seminario de Formación.	Semana del 15 al 19 Sesiones de Coordinación TIC.
Diciembre		Día 9, de 15.00 a 19.00h. Seminario de Formación.	
Enero		Día 13, de 15.00 a 19.00h. Seminario de Formación.	Semana del 17 al 21 Sesiones de Coordinación TIC.
Febrero	Día 8, de 15.00 a 19.00h. Acción formativa: CCBB y evaluación.	Día 10, de 15.00 a 19.00h. Seminario de Formación.	Semana del 14 al 18 Sesiones de Coordinación TIC.
Marzo	Semana del 14 al 18 Sesiones de coordinación sobre promoción y titulación.	Día 17, de 15.00 a 19.00h. Seminario de Formación.	Semana del 21 al 25 Sesiones de Coordinación TIC.
Abril	Día 12, de 15.00 a 19.00h. Acción formativa: Metodología, algo más que tareas.	Día 14, de 15.00 a 19.00h. Seminario de Formación.	Semana del 25 al 29 Sesiones de Coordinación TIC.
Mayo		Día 12, de 15.00 a 19.00h. Seminario de Formación.	Semana del 16 al 20 Sesiones de Coordinación TIC.
Junio	Día 23, de 9.00 a 14.00h. Jornadas de formación LOE: Buenas prácticas, intercambio de experiencias.	Día 24, de 9.00 a 14.00h. Jornada de formación Convivencia. Presentación de los trabajos del seminario e iniciación al modelo sistémico.	Día 20: CCP Valoración y conclusión del plan.