PLAN DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO

Uno de los objetivos primordiales del centro es el de establecer los mecanismos necesarios para desarrollar los aspectos que incidan en el desarrollo, la mejora y actualización de la práctica docente. En este apartado del Proyecto educativo se incluyen las inquietudes y necesidades formativas que surgen en el seno del Claustro de profesores y profesoras. Consideramos que precisamente este órgano, junto con los Departamentos Didácticos y el E.T.C.P., serán los foros de intercambio de ideas, experiencias e información entre los docentes del centro, de forma que este plan inicial sea continuamente revisado y evaluado para una mejor funcionalidad del mismo. La jefatura de departamento de formación, evaluación e innovación educativa viene a establecer la figura que coordinará dichas actuaciones.

Creemos firmemente que para crear un plan de formación será necesario establecer una serie de pautas previas a cualquier concreción de objetivos. Entre dichas pautas podemos citar, por ejemplo, el establecer una fase de reflexión acerca de los objetivos generales que se vean afectados por la necesidad de una determinada formación de base o refuerzo de la formación ya existente entre los profesionales del centro; determinar una serie de áreas temáticas específicas que respondan, en la medida de lo posible, a las necesidades detectadas según la autoevaluación realizada con anterioridad y que se hagan eco de la especificidad de cada idioma y nivel; conocer, analizar y determinar qué tipo de formación, de las contempladas en la normativa vigente, se adecua a cada una de las necesidades anteriormente determinadas (módulos de autoformación, formación en centros, cursos del CEP de la zona, licencias y permisos para estancias en el extranjero, asistencia a jornadas en las que se puedan intercambiar ideas con otros centros análogos tanto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, como del resto del territorio nacional, etc.); Todas las inquietudes formativas del centro se canalizan de momento a través del CEP, aunque el Claustro ha apuntado ya en varias ocasiones a la formación externa si bien es difícil su acceso.

Por todo ello, el plan de formación del profesorado del centro *"es el espacio más adecuado de construcción conjunta en la que se posibilita avanzar en la consecución de unos objetivos bien delimitados, que responden a una necesidad del centro y que tienen en cuenta su punto de partida*" (Solé Gallart, 1996).

DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN, EVALUACIÓN E INNOVACIÓN EDUCATIVA:

Para desarrollar este plan de formación, resulta importante el Departamento de formación, evaluación e innovación educativa, como responsable de estimular, armonizar y evaluar las acciones de investigación, los programas de innovación educativa y las actuaciones de formación y actualización permanente que se lleven a cabo en el Centro, así como de representar al claustro de profesores en el Centro de Profesores al que esté

adscrito. Además, ayuda a detectar las necesidades formativas del profesorado y a definir las propiedades formativas.

Funciones y composición:

El departamento de formación, evaluación e innovación educativa estará compuesto por la persona que ostente la jefatura del departamento, así como los coordinadores de ETCP.

El departamento de formación, evaluación e innovación educativa realizará 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 de la Escuela de Idiomas para su conocimiento y aplicación.
g) Fomentar el trabajo cooperativo de los equipos docentes y velar para que estos contribuyan al desarrollo de las destrezas de alumnos y profesores.
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 que favorezcan la elaboración de materiales curriculares.
j) Promover que la adquisición de destrezas esté basada en trabajos de investigación y sigan una metodología activa y participativa entre el alumnado.
k) Establecer indicadores de calidad que permitan valorar la eficacia de las actividades
desarrolladas por el centro y realizar su seguimiento.
l) Elevar al Claustro de Profesorado el plan para evaluar los aspectos educativos del Plan de Centro, la evolución del aprendizaje y el proceso de enseñanza.
m) Proponer al equipo directivo y al Claustro de Profesorado planes de mejora como resultado de las evaluaciones llevadas a cabo en el centro.
n) Cualesquiera otras que le sean atribuidas en el proyecto educativo de la Escuela de Idiomas.

DETECCIÓN DE NECESIDADES DEL CENTRO:

Dado que las actuaciones de formación persiguen la mejora de la calidad de la educación y de la práctica docente, ***es imprescindible, previamente a la***

realización de propuestas de actuaciones de formación para el próximo curso, identificar cuáles son las principales necesidades que se detecten en este centro.

Para ello es preciso tener en cuenta las siguientes ***consideraciones:***

- ***Se deben plantear necesidades*** formativas que se han identificado desde la evaluación de su propio funcionamiento, a lo largo de todo el curso anterior o cursos anteriores. Sólo a partir de estas se puede elaborar una respuesta formativa contextualizada para las necesidades planteadas por el centro educativo.

- El proceso de detección de necesidades formativas y de elaboración de actuaciones formativas para darle respuesta a las mismas se ***contempla con una perspectiva temporal de medio plazo***, ***desarrollando un itinerario formativo adecuado al centro***.

- Las necesidades formativas en este plan de formación se ***plantean desde una perspectiva de centro y no tanto individuales***.

- Las necesidades formativas detectadas se tendrán como ***referencia,*** para priorizar los mismos aspectos como los siguientes:

  - Las ***líneas prioritarias del centro previstas en el Proyecto Educativo***.
  - Las necesidades formativas derivadas de la ***aplicación de la normativa***. Por ejemplo: elaboración de Planes de Convivencia.
  - ***Aspectos de interés sobre el funcionamiento específico del centro.***

Desarrollo:

Informar, mediante una ***reunión al Equipo Técnico de Coordinación Pedagógica del centro***, del proceso de detección de necesidades y de elaboración del Plan de Formación del Profesorado.

Llevar a cabo el ***proceso de detección de necesidades en el centro educativo***:
Configuración de un Informe previo, siguiendo un documento diseñado al efecto (encuesta) y análisis de la documentación del centro, de necesidades educativas del centro. A partir de estas necesidades se presentarán las necesidades de formación detectadas y sus propuestas de actuaciones de formación para que sean incluidas en el plan de Formación del Profesorado al Equipo Técnico de Coordinación Pedagógica.

Necesidades detectadas:

En este apartado se describirán las necesidades de formación detectadas por el propio profesorado del centro, teniendo en cuenta:

- Actualización en materia de normativa aplicable en el centro.
- Actualización de estrategias de conocimiento de los/as alumnos/as.
- Puesta al día en las estrategias innovadoras de trabajo que se vienen realizando en otros centros.
- Ampliación de conocimientos específicos que ayuden a la atención individualizada de aquellos alumnos con necesidad de refuerzo educativo en cualquier destreza.
- La continuación en el proceso de conocimiento práctico sobre elaboración de estrategias para atender la diversidad.
- Conocimiento de nuevas estrategias que mejoren la convivencia dentro de los grupos.
- Fomento de la lectura entre nuestros/as alumnos y alumnas.
- Dinámicas de grupo.
- La formación sobre Aplicación de las TIC en nuestro centro, así como especialmente su desarrollo en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Guía de posibles aspectos a considerar en la formación:

Hemos creído conveniente clasificar nuestras necesidades en cuatro grandes áreas bien determinadas y concretadas:

1. **Competencias específicas del profesorado:**

- Planificación y evaluación de centros y programas: elaborar y evaluar el proyecto educativo de centro y los proyectos curriculares.
- Gestión de calidad en el centro: implantar modelos de gestión de calidad en la educación.
- Prevención de riesgos laborales y colectivos: prevenir los riesgos laborales más habituales de la profesión docente (foniatría, estrés, espalda...). Elaborar y coordinar el Plan de autoprotección del centro junto con el Protocolo Covid-19.
- Consejos escolares y participación educativa: conocer la normativa sobre participación educativa, desarrollar estrategias para fomentar la participación y la implicación de las familias.
- Dinamización y gestión de bibliotecas: manejar Biblioweb (nuevo sistema de gestión de bibliotecas escolares a través de Séneca), catalogar, clasificar y etiquetar libros, vídeos, software, etc. Conocer estrategias para la organización y dinamización de las bibliotecas escolares.

a) Organización y gestión de centros educativos

Teniendo en cuenta que no existe una plantilla estable en el centro, dada en parte a la incorporación de nuevo personal cada curso, y que, en consecuencia, algunos de los cargos van variando año tras año, el equipo directivo requiere formación específica, el profesorado debe hacer un esfuerzo para ponerse al día en los programas informáticos que se van a emplear para la gestión del centro y de su propio alumnado, etc... Así, es esencial una formación de inicio en algunos aspectos básicos sobre el uso de Séneca, Moodle o en el de la página web del

centro.

b) Práctica docente en el aula

Más allá de ser profesores y profesoras de idiomas, somos docentes en general. Desde este punto de vista, tenemos unas necesidades formativas paralelas a todos los demás docentes sea cual sea la etapa, ciclo o nivel en el que desarrollen su trabajo. Así necesitaríamos cursos de foniatría y de higiene bucal, técnicas de atención a adultos, técnicas de relajación, etc...

2. Competencia didáctica:

- Metodología y didáctica general: incluye los conocimientos sobre teoría y práctica metodológica y didáctica de las distintas destrezas.
- Planificación de la docencia y elaborar unidades didácticas: competencia para la concreción del currículo: programaciones didácticas y programaciones de aula.
- Conocimiento y uso de recursos: conocer recursos, especialmente los novedosos, y aprender a utilizarlos en las situaciones de enseñanza – aprendizajes más adecuados.
- Actividades para el aula: la competencia supone el conocimiento de un amplio repertorio de actividades de enseñanza – aprendizaje de los contenidos curriculares y que contribuyan al desarrollo de las capacidades necesarias en el alumnado.
- Creación de recursos propios: elaboración de unidades didácticas y materiales curriculares en cualquier soporte.

a) Formación a formadores

Los cursos de actualización lingüística dirigidos a profesores y profesoras que prestan sus servicios en centros públicos dependientes de la Consejería de Educación exigen una preparación metodológica y didáctica por parte del profesorado de EOI. Consideramos que, para llevar a cabo nuestra labor con la mayor eficacia posible, sería deseable una formación que nos ayude a afrontar esta realidad docente.

b) Nuevos enfoques metodológicos

La revolución metodológica en la que está sumida la enseñanza de idiomas en Europa afecta muy directamente a un tipo de centros como el nuestro. Nuestro profesorado no puede estar ajeno a las nuevas ideas que van surgiendo y a los nuevos planteamientos que, en materia didáctica, van tomando fuerza y se van implantando en los centros. Por ello, creemos que estamos en condiciones de afrontar una formación en cuanto al Marco Común de Referencia Europeo y el Porfolio, formación que sin duda alguna incidirá muy positivamente en nuestra práctica docente.

c) Nuevas modalidades y niveles de la E.O.I.

Ante la implantación de los nuevos diseños curriculares para las enseñanzas

especializadas de idiomas que se imparten en las Escuelas Oficiales de Idiomas es preciso realizar acciones formativas para una correcta implementación a través de los desarrollos que se hagan en los Proyectos Curriculares. Se trata de todo un nuevo escenario curricular que hace necesario un programa específico de formación dirigido al profesorado afectado.

Asimismo, se hace necesaria formación específica para el/la Coordinador/a de la modalidad a distancia, que se imparte en nuestro centro por primera vez, así como para los/as profesores/as tutores/as de esos grupos.

3. Tecnologías de la información y comunicación:

- Uso de la Ofimática en educación: sistema operativo, procesador, aspectos básicos sobre imágenes, presentaciones de diapositivas, hoja de cálculo, base de datos.
- Enseñar al alumnado los aspectos básicos de ofimática.
- Uso de Internet y el correo electrónico: conocer portales y web de interés para la educación, buscar información, utilizar el correo electrónico. Enseñar al alumnado a utilizar Internet y el correo electrónico.
- Uso de software para la didáctica de las destrezas: conocer y saber usar recursos digitales útiles para que el alumnado desarrolle los contenidos curriculares.
- Creación de recursos informáticos: competencia para diseñar y crear recursos educativos en soporte digital.
- Gestión de redes y de aulas de informática: conocer y usar aplicaciones para la gestión de aulas de informática.
- Gestión informatizada de centros: usar los programas informáticos establecidos por la Consejería para la gestión académica, administrativa y económica de los centros.
- Gestión de Moodle Centros: usar Moodle Centros (en el caso de alumnado oficial) y la Moodle ‘Educación Personas Adultas’ (en el caso de alumnado semipresencial y a distancia) para la cohesión, diversificación y dinamización de grupos y trabajo colaborativo, entre otras cosas.

a) Nuevas tecnologías aplicadas a la educación

Antes de la pandemia, nuestra intención era poder contar con un aula multimedia de idiomas para uso y disfrute de toda la comunidad educativa, además de otros medios que faciliten y mejoren nuestra práctica docente. Esta idea volverá a retomarse cuando podamos usar los espacios sin ningún tipo de restricción. Como hemos mencionado anteriormente, la formación en la enseñanza a distancia es esencial para poder afrontar los nuevos retos que tenemos este curso. Es importante que todo el profesorado reciba este tipo de formación porque la impartición de esta nueva modalidad será llevada a cabo por diferentes tutores/as diferentes cursos.

4. Actualización lingüística

Nuestra realidad nos exige un grado de actualización lingüística que es difícil

conseguir sin apoyo externo. Aunque la situación ideal sería la formación en el extranjero, no siempre es posible el desplazamiento y la estancia de, al menos, un mes. Además de estar informados de todas las convocatorias que, para cursos, licencias, estancias tuteladas, proyectos europeos, etc., se publiquen en el BOJA, solicitamos cursos en los distintos idiomas para que nuestro profesorado pueda estar en contacto directo con la lengua que imparte. En este sentido, la formación y ayuda de los Programas Europeos es pertinente. Estamos inmersos en un Programa Erasmus+ para equipo directivos, y tenemos la intención de preparar otro que incluya la movilidad del profesorado y del alumnado.

TEMPORALIZACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN:

Para llevar a cabo una gestión adecuada del Plan de Formación del Profesorado, este debe estar terminado entre los meses de septiembre y noviembre para ser incluido en el Proyecto Educativo del Centro.

Será revisado anualmente, teniendo en cuenta aquellos aspectos que supongan una mejora para el profesorado implicado y para el centro. Por tanto, la planificación quedará como sigue:

a) Mes de junio / septiembre: los departamentos analizarán sus necesidades de formación y elaborarán su propuesta de actuación para el curso.
b) Mes de septiembre / octubre: se entregan las propuestas al responsable.
c) Establecimiento del calendario de actividades previsto.
d) Aprobación y remisión donde proceda.
e) Evaluación y propuestas de mejora en junio.

LÍNEAS PRIORITARIAS DE ACTUACIÓN:

Para avanzar en la consecución de los objetivos anteriormente enumerados, se establecen una serie de líneas prioritarias de actuación que orientan la programación de actividades que concretarán y desarrollarán el presente Plan de Formación.

1. **La atención a las necesidades formativas del centro y del profesorado derivadas de la implantación del nuevo currículo**:

   a) Apoyando el proceso de planificación y desarrollo de los nuevos currículos en las diferentes destrezas y contenidos.
   b) Promoviendo la utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación y su integración didáctica.

2. **La formación en didácticas y metodologías que permitan una mejor contribución de las distintas destrezas:**

   a) Facilitando formación en modelos de programación docente y promoviendo la utilización de materiales didácticos que atiendan a las necesidades de aprendizaje del alumnado.

3. **Apoyo y promoción los procesos de innovación y mejora de la práctica educativa, así como la organización y funcionamiento de lo centro docente:**

   a) Impulsando la autonomía de estos centros y favoreciendo la aplicación de modelos de calidad y de eficacia en la gestión y organización del centro docente.
   b) Promoviendo la formación y autoformación y la innovación.
   c) Facilitando la formación y asesoramiento necesario para el desarrollo del apoyo a la acción educativa (lectura, acción tutorial, TICs…).

CONTENIDOS:

- Nuevos documentos de Planificación, Proyecto Educativo, Reglamento de organización y Funcionamiento, Programación Didáctica, Propuestas Didácticas.
- Las TICs aplicadas al ámbito educativo como herramienta de aprendizaje.
- Acción Tutorial y plan de acción tutorial.
- Actualización del profesorado en la normativa vigente.

MODALIDADES DE FORMACIÓN:

Para el desarrollo de este plan de formación existen las siguientes modalidades formativas de las que explicamos su finalidad a continuación con carácter general:

Cursos:

La finalidad principal de un curso es la transmisión de nuevos contenidos de carácter científico, técnico y/o pedagógico a cargo de especialistas en cada materia.

Los cursos que se podrán desarrollar pueden ser presenciales, semipresenciales y a distancia. Los cursos presenciales podrán incorporar un tiempo para llevar a la práctica los aprendizajes realizados. Los cursos a distancia podrán incluir alguna sesión de carácter presencial para intercambio y comunicación de aprendizajes y experiencias.

Seminarios o proyectos de innovación:

Los Seminarios tendrán por objeto profundizar en el estudio de determinados temas educativos, tanto referidos a cuestiones científicas como didácticas, a partir de las aportaciones de los propios asistentes, asesorados por expertos externos cuando sea preciso.

Siempre se requiere un alto grado de implicación de los miembros y voluntad de mejorar la práctica profesional, colaborando en equipo, analizando contenidos y proponiendo iniciativas para profundizar en el estudio de

determinados temas educativos que van surgiendo a partir de las aportaciones de los propios asistentes. El intercambio de experiencias y el debate interno son los procedimientos habituales de trabajo.

Grupos de trabajo:

En este plan de formación, se plantea esta modalidad como una interesante apuesta en el mismo, el Grupo de Trabajo es la modalidad de formación caracterizada por el máximo grado de autonomía. El Grupo de Trabajo estará formado por profesores/as del centro que comparten determinadas inquietudes relacionadas con la elaboración y experimentación de materiales curriculares, la innovación o investigación centrada en diferentes fenómenos educativos o con el tratamiento didáctico de temas específicos.

El plan y calendario de trabajo es elaborado por el propio grupo. El centro de profesorado colaborará con el grupo para perfilar y concretar el proyecto, asumirá su seguimiento y ofrecerá los apoyos materiales y formales necesarios para la realización eficaz del trabajo previsto. Una vez finalizado el trabajo, el grupo confeccionará una memoria en la que se recoja y evalúe la actividad desarrollada.

Las principales características de la modalidad de grupo de trabajo son las siguientes:

a) El diseño corresponde al mismo grupo. Puede solicitar colaboración externa para temas puntuales. Tiene autonomía de actuación.
b) La coordinación recae en uno de los integrantes del grupo.
c) La evaluación se lleva a cabo según la elaboración de materiales y/o de los resultados obtenidos si se trata de investigación o experimentación. En este último caso, la evaluación se realiza a la vista del informe final.

Formación en centros:

En esta modalidad formativa, el centro educativo se convertirá en lugar de referencia de la comunidad educativa. Los procesos que en él se desarrollan afectan de forma global a todos los miembros de esta comunidad y dan respuesta en conjunto a las necesidades, innovaciones y reflexiones que se derivan del trabajo diario en el aula.

Es por esta razón por la que, sin menospreciar otras posibilidades formativas, consideramos esencial la formación en centros, en la que participa un equipo de profesionales docentes y que responde en conjunto a necesidades asumidas como comunes.

Hoy resultan más pertinentes las modalidades formativas en grupo, sobre todo aquellas que se realizan por un número importante de profesores del y en el mismo centro.

Todos los especialistas en formación del profesorado corroboran que, además del autoaprendizaje, la formación en grupo y en el mismo centro es la

mejor modalidad formativa, ya que permite una mejor detección de las necesidades formativas y por ello pueden ser mejor abordadas.

Es cierto que para responder a propuestas concretas e incluso para implementar la formación en centros, modalidades como el curso cumplen una excelente función. Pero la detección y sensibilización de las peculiaridades educativas de un centro enclavado en una realidad socioeconómica y cultural concreta, la reflexión sobre las respuestas educativas precisas, la mejora de las habilidades educativas, la puesta en práctica de posibles soluciones y, por supuesto, la concreción curricular, constituyen un proceso de trabajo en equipo.

Es nuestra obligación animar ese trabajo en equipo, ampararlo, favorecerlo y responder a cuantas solicitudes razonables se presenten en este ámbito. Y a esta obligación tratamos de responder.

La formación en centros puede ser realizada como consecuencia de una convocatoria institucional o a iniciativa del propio centro en colaboración con el Centro de Profesores y de Recursos. En cualquier caso, la característica fundamental de todo proyecto de formación en centros es que, independientemente de cuál sea el número de participantes, el proyecto sea asumido por todo el centro, aprobado por el Claustro y el Consejo Escolar y apoyado por el equipo directivo. El Claustro de profesores debate sobre las necesidades de formación del profesorado del centro, acordes con el Proyecto Educativo del Centro, y esto exige potenciar procesos de autonomía, investigación y reflexión sobre las características específicas del propio centro y sobre la importancia que tienen los docentes como agentes de su autoformación. Si tenemos en cuenta que la adecuada y suficiente formación del profesorado es uno de los pilares básicos de la mejora de la calidad de la enseñanza en cada uno de los centros educativos, es necesario que en ellos se elabore un Plan de Formación de Centro. Dicho Plan deberá conjugar las necesidades formativas del Centro, que serán diferentes según su contexto social, geográfico y cultural, con las líneas prioritarias de formación del departamento.

Jornadas, conferencias, encuentros:

Estas modalidades formativas de carácter puntual cuyo principal objetivo es difundir contenidos sobre un tema monográfico previamente fijado, adquirir información sobre un área de interés concreta, intercambiar experiencias o debatir sobre los avances que se vengan realizando en un campo científico, didáctico o de actualidad.

Se consideran complementarias de las modalidades básicas anteriores y, por regla general, no comportarán derecho a certificación.

Su desarrollo puede incluir conferencias de expertos, presentación de experiencias y
comunicaciones, talleres, mesas redondas y exposiciones de material. Su duración es breve y concentrada en el tiempo (entre uno y tres días consecutivos).

Estancias formativas e intercambios:

Las estancias formativas en universidades, empresas o instituciones, los intercambios profesionales con o sin alumnos/as y las actividades de innovación realizadas con alumnos/as (intercambios escolares, aulas de naturaleza, escuelas viajeras, rutas literarias...) únicamente tendrán la consideración de actividades de formación permanente para los/as profesores/as responsables si han sido convocadas por la administración educativa y así lo recoge de forma explícita la correspondiente convocatoria.

Asesoramiento al profesorado:

En determinadas ocasiones, un/a profesor/a o un equipo de profesores/as de un centro puede encontrarse con dificultades derivadas de la aplicación en el aula de propuestas surgidas de actividades formativas o en la utilización de determinados materiales didácticos, por lo que necesite la colaboración de un asesoramiento externo que le oriente en la búsqueda de soluciones.

Esta modalidad de formación, por su propia naturaleza, es altamente flexible y no puede planificarse totalmente con anterioridad, pero resulta muy eficaz, pues resuelve problemas concretos en el mismo contexto en el que se producen.

EVALUACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN

Uno de los elementos fundamentales para conocer el nivel de consecución de los objetivos y el grado de satisfacción del profesorado con el plan de formación, es la evaluación, entendiendo ésta como un proceso de autorregulación, de reflexión y toma de conciencia del recorrido realizado.

Esto nos permitirá, en coherencia con los objetivos y las líneas prioritarias marcadas, tomar decisiones que permitan corregir posibles desajustes en su desarrollo.

Este plan de formación del profesorado, con la finalidad de mejorar de la calidad del sistema de formación permanente del profesorado, se plantea los siguientes propósitos:

- Analizar y valorar el grado de consecución de los objetivos previstos en el plan de formación.
- Conocer y valorar el diseño, el desarrollo y los resultados de las distintas actuaciones incluidas en el plan.
- Extraer la información necesaria para obtener conclusiones sobre el desarrollo del plan, y poder así mejorar futuros planes.
- La evaluación, tomando en consideración los distintos momentos o fases de su planificación y desarrollo, ha de permitir obtener información y emitir juicios de valor sobre las siguientes dimensiones básicas en su programación:

    - Diseño: Con indicadores referentes a los procesos de detección,

planificación y difusión del plan y a las características de la oferta en cuanto a contenidos, destinatarios y modalidades.

- Ejecución: Mediante indicadores referidos a la estabilidad de las actividades programadas, a la participación del profesorado, a la adecuación de los recursos empleados, a la gestión y coordinación de los mismos, aprovechamiento, etc.
- Efectos: Mediante indicadores referidos a cantidad y calidad de los materiales o documentos elaborados, a la proporción de buenas prácticas que se han generado como experiencias para intercambiar y difundir, a la proporción de centros participantes en actividades de formación que se han incorporado o promovido programas de innovación o investigación educativa, así como de actividades de formación que generan nuevas demandas formativas.

Procedimientos de evaluación:

La evaluación de las actividades de formación en el ámbito de la mejora de la evaluación se erige en un elemento básico en el espacio de la formación del profesorado ya que es la manera de garantizar el impacto de la misma en la mejora de las prácticas evaluativas del profesorado y, en consecuencia, su repercusión en los procesos de aprendizaje del alumnado.

Evaluación continua:

El plan de formación para la mejora de la evaluación en el centro prevé un mecanismo de evaluación continua que tiene como finalidad analizar el nivel de adecuación de las actividades de formación del profesorado que se llevan a cabo.

Incluirá dos criterios de evaluación:

- Valoración del profesorado sobre las actividades puestas en marcha.
- Valoración del impacto de las actividades formativas en las prácticas de evaluación del profesorado llevadas en el aula y en otros espacios, departamentos, equipos educativos (de evaluación).

Evaluación final:

Al finalizar las actividades de formación incluidas en el plan de formación se desarrolla una evaluación sumativa que conducirá a la toma de decisiones sobre la consecución de los objetivos del mismo y la atención y satisfacción de las necesidades de formación que justificaron su diseño e implementación.

Dicha evaluación responderá a la información extraída de acuerdo a los siguientes indicadores de evaluación:

- Aceptación de las actividades de formación por parte del profesorado participante.
- Tipo de actividades llevadas a cabo.
- Calidad e impacto de las actividades puestas en marcha en aras de

atender las necesidades formativas en el ámbito de la evaluación manifestadas.
- Grado de aplicación de las estrategias trabajadas en el ámbito de la mejora de la evaluación y de satisfacción del profesorado participante.

Agentes de evaluación:

- Valoración por parte del profesorado participante
- Valoración de los departamentos didácticos

Fases del proceso de evaluación:

Por todo ello, el seguimiento y la evaluación del plan formación se desarrollará en las siguientes fases o momentos:

1. La evaluación de cada una de las actuaciones formativas programadas. Las actividades de formación desarrolladas serán evaluadas con la finalidad de aportar información que oriente la toma de decisiones y que permita introducir mejoras en el propio proceso de formación, respondiendo a dos funciones básicas:

- La mejora de la propia formación.
- La verificación de la adquisición de aprendizajes por parte de las personas que participan en las actividades de formación.

De acuerdo con lo señalado anteriormente, y en función de las características y del diseño concreto de cada una de las actividades, mediante el proceso de evaluación se tratará de dar respuesta a:

- El nivel de satisfacción de las personas que han participado
- La adecuación pedagógica de la actividad
- El logro de objetivos

En aquellas actuaciones formativas que así se determine y con carácter experimental, se tratará igualmente de valorar:

- La **transferencia** al puesto de trabajo; es decir, si las competencias adquiridas con la formación se aplican en el entorno de trabajo. Para garantizar esta perspectiva de transferencia, ésta, ha de estar presente tanto en el diseño como en el desarrollo de la actividad.
- El **impacto** de la formación sobre el centro educativo. Es decir, la valoración de los cambios que la realización de un aprendizaje y su transferencia al puesto de trabajo genera en el departamento, equipo técnico u organización en su conjunto.

2. *Evaluación de la programación anual* que permita obtener información acerca del nivel de consecución de los objetivos, la valoración global de las actividades realizadas y las no realizadas, los procedimientos seguidos en el proceso de análisis de necesidades, la respuesta y concreción de las líneas prioritarias, la intervención e implicación del equipo técnico-docente

en el desarrollo de la programación, etc.

Elaboración de conclusiones y formulación de propuestas de mejora

Como documento final en este plan de formación se hará una memoria que debe hacer referencia a los siguientes aspectos:

- Nivel de adecuación de: objetivos, líneas de actuación establecidas, criterios aplicados para la selección, diseño y planificación de las actividades formativas y del Plan de actuación (referente los indicadores de evaluación establecidos) y estrategias.
- Descripción de los logros alcanzados.
- Descripción de aquellos aspectos que han dificultado o impedido la consecución de las actuaciones propuestas.
- Identificación de cuáles son nuestros puntos fuertes y débiles.
- Valoración de las estrategias desarrolladas para potenciar el trabajo en equipo colaborativo y la reflexión sobre la práctica.
- La planificación de los procesos de seguimiento y evaluación del Plan.

La Memoria servirá de retroalimentación al proceso detectando las necesidades del sistema y formulando las oportunas propuestas de mejora.