

Plan de Formación 2022/2023 CEIP NUESTRA SEÑORA DE LAS ANGUSTIAS (HUÉTOR VEGA)



Curso 2022/2023

El Plan de Centro es un apartado del Plan de Centro (en el Proyecto Educativo) del Ceip Nuestra Señora de las Angustias, de Huétor Vega.

La Orden de 31 de julio de 2014, aprueba el III Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado.

La formación, por tanto, debe ser una constante a lo largo de toda nuestra vida profesional, adaptando las líneas estratégicas mencionadas con anterioridad a la realidad de nuestro centro educativo para poder dar una respuesta adecuada a cada uno de nuestros alumnos y de nuestras alumnas y centrada en la calidad educativa que se establece como principio básico para nuestro colegio.

Durante el mes de junio y a comienzos de septiembre el Claustro, con la colaboración de nuestra asesoría de referencia del Centro de Profesorado, junto con la jefatura de estudios, realizará una detección de necesidades a partir de la cual se elaborará la correspondiente planificación, estableciendo unas líneas prioritarias de formación.

La jefatura de estudios y el responsable o responsables de las distintas actividades formativas se coordinarán para llevar a término las propuestas y necesidades de formación del profesorado del centro.

La dirección del centro, mantendrá reuniones telefónicas o presenciales con la asesora del CEP para mencionar los principales aspectos a tener en cuenta en la formación del profesorado.

Esta detección de necesidades estará supeditada a los resultados de la memoria de autoevaluación (de junio) y el Plan de Mejora, a desarrollar a comienzos de curso a partir de dicha memoria y de los indicadores homologados.

Los referentes para esta detección de necesidades serán varios: indicadores homologados del centro, resultados de las pruebas externas, resultados de las diferentes evaluaciones del alumnado y las propuestas de los distintos ciclos y etapas para la mejora de estos resultados.

A lo largo de cada curso escolar se realizará la formación del profesorado más adecuada a nuestras necesidades, a través de varios tipos de actividades regladas como son: grupos de trabajo, cursos y jornadas de trabajo organizados por el Centro de Profesorado y administraciones andaluzas o estatales, universidades o escuelas de idiomas, además de la propia autoformación.

Las coordinadoras y coordinadores de los distintos planes y programas

Plan de formación 2022/2023

realizarán las actividades formativas relacionadas con dichos planes que convoque el Centro de Profesorado y demás instituciones.

Se fomentará durante los claustros mencionados, un análisis de las posibilidades de inclusión en distintos planes de investigación e innovación educativa como medio de evaluación y mejora de nuestra práctica docente, detectando cuáles pueden ser las líneas de actuación más eficaces para nuestro contexto y mejora de la praxis.

Por otro lado, y dentro del Plan de Transformación Digital, todo el profesorado del centro participará del mismo, con el objetivo de la certificación de la competencia digital. prevista hasta el año 2025.

Así mismo, los profesionales del ámbito lingüístico, la lectura, la comprensión y expresión oral y escrita y la biblioteca, requieren de un tratamiento pormenorizado y específico, así como la actualización sobre metodologías inclusivas y la atención a la diversidad, convirtiéndose en líneas estratégicas del centro sobre las que trabajaremos de forma continuada.

Para dar respuesta a estas necesidades se priorizará la formación en el propio Centro.

Este plan anual deberá cumplir una serie de requisitos:

1. Deberá ser iniciativa del profesorado del centro.
2. Tendrá una marcada intención de cambio e innovación
3. Redundará de manera clara y directa en la mejora del alumnado del centro y en el funcionamiento del mismo.

1. SITUACIÓN DE PARTIDA DE ESTE CURSO ESCOLAR 2022/2023: ANÁLISIS DE LAS REALIDAD DEL CENTRO A PARTIR DE LA MEMORIA DE AUTOEVALUACIÓN

El centro cuenta con un Claustro con bastante estabilidad y un marcado carácter proactivo.

El profesorado de infantil se caracteriza por una coordinación fuerte y bien cohesionada que apuesta por una educación innovadora y motivadora para el alumnado, llevando a cabo aprendizajes basados en proyectos realizados por algunas de las maestras de esta etapa educativa. El ciclo funciona de manera conjunta para la realización de programaciones y actividades derivadas de los proyectos, teniendo una buena sintonía de trabajo donde las reuniones de equipo docente se componen de todo el equipo de ciclo.

En Educación Primaria existe en algunos/as maestros/as con predisposición al cambio orientado hacia una nueva metodología de enseñanza innovadora y motivadora, tanto para ellos mismos como para los discentes.

La predisposición al trabajo en equipo del claustro es una de sus fortalezas, así como la conciencia por la necesidad de una actualización al reciente cambio normativo.

Por otro lado, el claustro de maestros y maestras al completo se caracteriza por la excelente acogida y la disposición de participación hacia las actividades de centro que se proponen por parte del equipo directivo y de las coordinaciones de los diferentes planes y programas.

Consideramos la importancia desde el centro que exista una coordinación real entre ciclos, donde el camino del alumnado a lo largo de su estancia en el centro no se vea perjudicada por el cambio de criterio, y las actitudes y métodos diversos que cada persona acoja como propio, sino por un método de enseñanza igualitario, duradero, consensuado y efectivo para alcanzar las expectativas y cubrir las necesidades del alumnado del centro, incluyendo una atención completa al alumnado con NEAE y sus familias.

Durante cursos anteriores hemos venido desarrollando la formación en centro en diferentes aspectos creando así un clima de trabajo óptimo donde el claustro se siente seguro, respetado, escuchado y valorado, teniendo en cuenta todas las aportaciones que puedan dotar al centro de un buen clima de convivencia, que repercuta de manera positiva en la mejora de los resultados del alumnado.

2. DETECCIÓN Y NECESIDADES FORMATIVAS DEL PROFESORADO A NIVEL DE CENTRO

El Plan de Formación del Profesorado formará parte del proyecto educativo de los centros y será elaborado a partir del diagnóstico de necesidades de formación del profesorado del centro y del resultado de las evaluaciones realizadas.

Las acciones formativas estarán basadas preferentemente en el análisis, la reflexión y la mejora de la práctica docente y de la organización de los centros a través de metodologías, de investigación y acción con implicación directa de todos los participantes.

Con respecto a la detección de necesidades formativas de nuestro centro las fuentes de información tenidas en cuenta para la elaboración de dicho plan se han tomado como referencia:

- Es evidente que la primera de las fuentes que ha de nutrir este plan ha de ser la opinión de los docentes con respecto a sus necesidades formativas, con lo cual se facilitarán diferentes momentos para la recogida de las posibles necesidades del claustro y preferencias de formación de los docentes.

Plan de formación 2022/2023

- El plan de formación ha de ir encaminado a favorecer la función docente con la finalidad de la mejora de la calidad de los resultados del alumnado, con lo cual el análisis de los indicadores homologados se torna imprescindible.
- Las necesidades de formación del colegio serán detectadas como consecuencia de la reflexión de los procesos de enseñanza - aprendizaje y los resultados del alumnado que se realicen en cada una de las sesiones de evaluación.
- La memoria de autoevaluación del curso anterior se propone como otra de las fuentes de consulta para la detección de necesidades.
- También se tendrán en cuenta como punto de reflexión las pruebas de evaluación externas que se apliquen en el Centro, si las hubiese.

En ese sentido, y tras los diferentes procesos de detección de necesidades, se ha decidido priorizar la actuación formativa conjunta para este curso en:

- Transformación Digital Educativa
- Competencia emocional del profesorado y alumnado.
- Formación/actualización a nivel de normativa y programación.

3. OBJETIVOS DEL PLAN DE FORMACIÓN

La formación del profesorado viene vinculada a la práctica educativa, de tal manera que incide en ella, con una repercusión concreta y positiva en la formación y el rendimiento del alumnado. La práctica docente debe ser siempre el punto de partida para la reflexión y las propuestas de mejora, basadas en las evidencias que nos aportan las evaluaciones del Centro educativo.

Por tanto, la formación del profesorado partirá de los contextos ordinarios de aprendizaje del alumnado, incardinándose en ellos, transformará las prácticas, evaluará los cambios que se han producido y volverá a proponer soluciones de mejora.

Todo ello, desde el enfoque de un currículo, basado en la adquisición de competencias clave, que atiendan a la igualdad y equidad para todo el alumnado.

Las modalidades de formación del profesorado perseguirán el aprendizaje de las buenas prácticas docentes, el intercambio profesional y la difusión del conocimiento que contribuya a la creación de redes profesionales.

El descubrimiento de buenas prácticas educativas debe ser una prioridad en nuestro centro, de manera que el trabajo en equipo del profesorado sea un factor esencial en nuestro desarrollo profesional.

Plan de formación 2022/2023

Para marcar los objetivos del presente plan de formación, tomaremos como ejes, cuatro de las líneas que se definen en el III Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado.

Tomando estas líneas como punto de referencia y partiendo del análisis de los resultados de las diferentes evaluaciones, pruebas externas y de las reuniones de Equipos docentes, así como de diversos cuestionarios a los mismos, podemos establecer que los objetivos de nuestro plan de formación irán encaminados a:

a. Mejorar nuestro **Plan de Transformación Digital**, es por ello que tanto el coordinador como desde la jefatura de estudios se coordinará un grupo de trabajo sobre el uso en el aula de herramientas digitales.

b. En el ámbito de la convivencia y la mejora de la salud del alumnado y del profesorado, se desarrollará otro grupo de trabajo en torno a la **Competencia en Educación Emocional y Emocionante y a la resolución de conflictos en el aula**.

c. El claustro del profesorado, en las reuniones de los diferentes órganos colegiados y de coordinación docente realizará un proceso de autoformación y actualización a nivel **de normativa y de realización de la programación docente conforme a ella**.

c. Se propondrá la participación del profesorado en un **seminario matemático** que se viene realizando en el CEP y que lleva varios años consolidado.

d. Igualmente, en el boletín semanal del profesorado se ofertarán todos los cursos del CEP y de otras instituciones relacionados con las necesidades formativas y demandas de nuestro profesorado al comienzo de curso.

e. Por último, y de manera puntual, recibiremos formación de nuestra **enfermera de referencia** en la prevención de riesgos de salud y laborales, así como en enfermedades crónicas del alumnado y primeros auxilios.

4. PLAN DE ACTUACIÓN Y CALENDARIO. ACTIVIDADES FORMATIVAS ESPECÍFICAS QUE SE LLEVARÁN A CABO. MÉTODO PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Partiendo de las necesidades tanto individuales como grupales, podemos concretar una serie de actividades formativas que redunden en la mejora de nuestra práctica educativa.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

La información obtenida y la toma de decisiones consiguiente en la evaluación del Plan de formación de cada curso escolar, quedará reflejada en la Memoria de Autoevaluación (Memoria Final de curso), considerando en la misma los logros obtenidos, las dificultades encontradas y las necesidades de mejora del proceso formativo llevado a cabo durante cada curso escolar.

Criterios de evaluación:

1. El profesorado ha sido dotado de recursos y estrategias suficientes para complementar su labor docente con métodos innovadores para su práctica diaria.
2. El profesorado introduce de manera paulatina los conocimientos adquiridos a través de la formación en centro, denotando innovación educativa en su quehacer docente.
3. Se han habilitado espacios y recursos suficientes para la puesta en marcha de la formación de manera efectiva y productiva a nivel de centro.
4. Las reuniones de formación han mejorado el clima de convivencia del centro, promoviendo el trabajo cooperativo entre docentes.
5. Los procedimientos puestos en marcha se corresponden con las necesidades que el alumnado demanda.
6. El 50% del profesorado ha mejorado su competencia digital llevándola a la práctica diaria.
7. Se ha optimizado la utilización de recursos digitales de los que dispone el centro, convirtiéndolo en un apoyo al proceso de enseñanza-aprendizaje.

Instrumentos de evaluación:

1. Cuestionario de satisfacción: se facilitará al profesorado un cuestionario al final de la formación en centro, para valorar la efectividad de dicha tarea conjunta.
2. Anecdotario: durante las sesiones llevadas a cabo se reflejarán cuestiones e inquietudes del profesorado que puedan servir de evaluación continua para reconducir la actividad en caso necesario.

Tareas de evaluación:

Se llevarán a cabo tareas relativas al curso puesto en marcha para determinar y evaluar el grado de adquisición del profesorado, pudiendo así establecer las carencias a través de la puesta en marcha de lo aprendido.

La evaluación será continua, dotando al proceso de flexibilización a la hora de reconducir los aprendizajes en base a las necesidades que pudieran ir surgiendo a medida que transcurre el curso.

El encargado de dicha evaluación será el coordinador de formación en centro que a su vez se corresponde con el Jefe de estudios.