

PLAN DE FORMACIÓN PARA EL PROFESORADO DE FUHEM 2015/2018

Área Educativa FUHEM

Noviembre 2015

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Introducción

1. Evaluación del periodo anterior y necesidades de formación del profesorado de FUHEM

2. Plan de Formación para el periodo 2015/2018

2.1. Aspectos organizativos

2.1.1. Responsabilidad en la planificación de la formación

2.1.2. Obligatoriedad

2.1.3. Planificación y temporalidad de las acciones para cada nuevo curso escolar

2.1.4. Aspectos económicos

2.1.5. Registro, evaluación y certificación de las modalidades de formación

2.2. Concepción global del Plan de Formación 2015-2018

2.2.1 Modalidades

2.2.2. Objetivos

2.2.3. Contenidos prioritarios de la formación

2.2.4. Metodología general de las acciones formativas

2.2.5. Detección de necesidades de formación, evaluación de las acciones formativas y del Plan de formación

PLAN DE FORMACIÓN PARA EL PROFESORADO DE FUHEM 2015-2018

Introducción

En Junio de 2015, el Patronato de FUHEM aprobó una reformulación institucional de la Fundación en la que se incluye una nueva formulación del Proyecto Educativo. A partir de estos documentos se han acordado también las grandes líneas de acción prioritarias y el Plan estratégico para el periodo 15/18. A la luz de estos documentos y las prioridades en ellos establecidas se hace necesario elaborar una propuesta de formación para el periodo, que recoja los aspectos positivos del Plan anterior e incorpore nuevas dimensiones y retos.

En el Proyecto Educativo de FUHEM (2015) se establece que la formación del profesorado sigue siendo un elemento central en la estrategia global del Área educativa para la implementación de un Proyecto innovador, coherente, perdurable y asumido por la comunidad. En el capítulo 5, que alude al *Profesorado y Personal de Administración y Servicios*, se indica que:

- *FUHEM proporcionará una oferta formativa variada en formatos y contenidos que garantice el ajuste a las necesidades de cada uno de los centros y de los profesionales que los integran y también la coherencia en el desarrollo del proyecto en el conjunto del Área Educativa. La formación, derecho y deber ineludible de cualquier profesional de FUHEM, es una herramienta fundamental para el desarrollo de las competencias profesionales de los trabajadores y para promover procesos de reflexión conjunta encaminados a la renovación y mejora del Proyecto Educativo. En la puesta en marcha de los planes de formación:*
 - *Se incentivará la asistencia a las actividades de formación colectivas que se planifican y desarrollan en cada uno de los centros;*
 - *se diseñarán actividades intercentros – abiertas o dirigidas a estructuras y/o colectivos concretos- que busquen una mayor integración y coherencia en el proyecto común;*
 - *y se apoyarán, como vías de mejora de la cualificación profesional, las acciones formativas que desarrollen de forma autónoma los trabajadores en entidades externas, que resulten coherentes con los objetivos, rasgos y señas de identidad del proyecto. (Proyecto Educativo de FUHEM, Julio 2015)*

Por una parte, pensamos que a través de la formación podremos acercar en mayor medida al profesorado al debate pedagógico imprescindible para poner en marcha los aspectos fundamentales del Proyecto Educativo. Creemos que el proyecto no tendrá sentido ni recorrido si el profesorado –y el conjunto de la comunidad educativa- no lo asume como propio y lo hace suyo; si no se propone como meta debatirlo y desarrollarlo en un marco de colaboración.

También creemos que a través de la formación podemos proporcionar al profesorado ideas y estrategias para el desempeño de su labor docente. Estas ideas y estrategias deben estar muy ligadas a los procesos de innovación pedagógica y al cambio metodológico, pero también al replanteamiento de los objetivos y los contenidos de la enseñanza, a las formas de evaluar o de gestionar la convivencia o la relación con las familias, a mejorar los procesos de inclusión, etc. En todos los ámbitos de la práctica docente, tutora y orientadora es necesario seguir incorporando nuevas visiones y nuevas formas de hacer, más adecuadas a la realidad actual de nuestros centros y nuestro alumnado

El propósito de este documento es establecer las prioridades, criterios y procedimientos a través de los que se articulará la formación para el profesorado de FUHEM en el periodo 15/18, que abarcará al menos 3 cursos escolares: 15/16; 16/17 y 17/18.

Este documento es complementario del *“Informe sobre el Plan de Formación para los docentes de FUHEM en el periodo 2011-2015”* en el que se analiza y evalúa el Plan de formación desarrollado en los anteriores 4 cursos escolares y se ofrece información más exhaustiva sobre las necesidades de formación que el profesorado explicita para el nuevo periodo.

1. Evaluación del periodo anterior y necesidades de formación del profesorado de FUHEM

En el informe mencionado en el apartado anterior se ofrecen datos y cifras sobre el Plan de formación desarrollado en los cursos 11/12 al 14/15, así como los resultados de la Encuesta realizada al profesorado en 2014. Cabe resumir aquí algunas de las conclusiones de dicho informe, destacar los principales hitos del periodo y recoger un resumen de las necesidades de formación detectadas.

Durante los cuatro últimos cursos nuestro esfuerzo se ha centrado en:

- Crear una estructura clara de responsabilidad en el proceso de toma de decisiones sobre formación y sobre la gestión de la misma:

- Víctor M. Rodríguez, al frente del Área Educativa.
- Elena Sanmartín, como Directora de RRHH y las personas de su departamento.
- Paloma Pastor, responsable de Formación del Área Educativa, con el apoyo de Ana del Pozo Palomo.
- Equipo de directores de los colegios FUHEM y responsables de formación en cada colegio.
- Consensuar y aclarar diversos aspectos relacionados con la obligatoriedad de la formación y con el impacto en la carga horaria del profesorado.
- Clarificar los presupuestos y crear protocolos de actuación que especifican los pagos a ponentes, coordinación y otros gastos adicionales.
- Crear mecanismos estables para la evaluación de los planes trienales de formación y para la detección de necesidades de formación (Encuestas): cuestionarios a la totalidad del profesorado FUHEM y aportaciones del Patronato, del Consejo asesor, y de los equipos directivos de los colegios.
- Registrar de forma minuciosa cada acción formativa llevada a cabo. Esto nos permite en la actualidad tener datos muy completos desde 2011, y así poder establecer análisis comparativos y de evolución. Tenemos datos de: profesorado asistente, descripción de objetivos; presupuesto; número de horas realizadas por cada profesor; evaluación cuantitativa y cualitativa de cada acción formativa.
- Crear documentos específicos para los procesos formativos de FUHEM que procuren una mejor organización de las acciones y una mayor coherencia de las propuestas en los centros y en el Área:
 - Documento para comunicar las acciones formativas.
 - Documento de evaluación de las acciones formativas.
 - Acuerdos relativos al pago a ponentes (revisados y aprobados cada nuevo curso).
- Fomentar la organización de acciones formativas en las que se pudiera también reflexionar sobre la práctica educativa, guiados por expertos en el área propuesta.
- Incorporar acciones formativas que no dependen exclusivamente de la necesidad e inmediatez del momento, para no vertebrar toda la formación en

torno a necesidades técnicas (uso de tecnologías) o aprendizaje del inglés (motivado por la hegemonía del bilingüismo como eje central del cambio educativo en España).

- Abrir algunas actividades de formación al entorno y a profesorado externo a FUHEM
- Establecer o consolidar alianzas estratégicas con otras instituciones para desarrollar acciones conjuntas de formación (Círculo de Bellas Artes, Matadero Madrid, Acción Educativa, Pedagogías Invisibles)
- Consolidar la Escuela de Verano de FUHEM.

A partir de las evaluaciones realizadas y los análisis desarrollados podemos afirmar que el profesorado de FUHEM valora de forma muy positiva la mayor parte de las acciones formativas llevadas a cabo:

- Valoraciones medias en la evaluación de cada acción **superiores a 5** en casi todas ellas en **una escala de 1 a 6**.
- **49%** de valoraciones **altas o muy altas** en el conjunto de las acciones y **46%** valoraciones medias.
- **57 %** del profesorado afirma que la formación **ha mejorado la calidad** (32 % no lo sabe)
- **65 %** del profesorado afirma que la formación **ha mejorado en cantidad** de acciones (28% no lo sabe)
- **88%** del profesorado piensa que en el diseño de la formación se han **tenido en cuenta sus necesidades**.

Durante el primer trimestre del curso escolar 2014/2015 se realizó una nueva encuesta al profesorado para detectar NECESIDADES DE FORMACIÓN y así elaborar el nuevo Plan de Formación contando con las opiniones y valoraciones de los principales destinatarios de las acciones formativas. Esta **encuesta** se realizó **online** y la respondieron **135 docentes (un 35%,** aproximadamente, de la plantilla total). Una prioridad para el próximo plan es acceder a un mayor número de respuestas por parte de los docentes.

De la encuesta de detección de necesidades (2014) se extraen los siguientes resultados:

- El profesorado indica que las razones por las que realiza actividades de formación son: mejorar su competencia profesional; atender mejor al

alumnado y a sus necesidades; aplicar lo aprendido en la práctica educativa cotidiana; por crecimiento personal y gusto por aprender.

- La modalidad formativa que más interesa al profesorado es la de Formación en el propio centro.
- También prefiere que las acciones formativas se realicen durante todo el año.
- Respecto de la duración de las acciones, el profesorado manifiesta preferencia por cursos de entre 20 y 30 horas.
- Y respecto de la duración de cada sesión, la opción más elegida es la de sesiones de 2 horas.
- Interesa una acción teórico-práctica, pero también aumenta el número de profesores que eligen una formación basada en trabajo con experiencias y casos prácticos, así como una formación basada en investigación-acción.
- En lo que se refiere a ponentes, el profesorado prefiere que sean tanto externos como internos.
- Y, por último, los temas preferentes para la formación, y ordenados de mayor a menor de acuerdo a lo elegido por el profesorado son: Inclusión y atención a la diversidad; aprendizaje cooperativo; inteligencia emocional; didáctica de las áreas; plataformas digitales educativas; desarrollo de la creatividad; convivencia y resolución de conflictos; grupos interactivos; trabajo con familias; adaptaciones curriculares y evaluación de los aprendizajes.

Además, de la encuesta de necesidades hemos extraído especificaciones relacionadas con algunos de los temas preferentes de formación. Los hemos agrupado en los siguientes bloques:

- **Bloque de Aprendizaje de Lenguas extranjeras:** concretar el concepto de bilingüismo que se va a desarrollar en FUHEM, y pensar en la metodología a utilizar. *Enseñanza del inglés a través de la Música. El inglés y el alumnado de NEE.*
- **Relacionadas con la creatividad:** incluir formación que no tenga que ver exclusivamente con la tarea docente, sino con mirar de otro modo la realidad. Acciones formativas que complementen nuestras competencias y las amplíe desde la perspectiva de agentes culturales. Hay, por ejemplo, propuestas del profesorado sobre *La música y el movimiento* como ejes fundamentales para la inclusión de alumnos y como fuentes del desarrollo creativo.

- **Relacionadas con el tipo de formación y los destinatarios:** no olvidar en la planificación de cada acción formativa lo específico de cada etapa, y no olvidar, especialmente, al primer ciclo de EI (piden, en general, que haya *formación específica para el primer ciclo de EI*, y en concreto de *Lógica-matemática*). *Aclarar si los cursos son de Iniciación o Profundización. Establecer prioridades formativas curso tras curso. Formación basada en proyectos compartidos.*
- **Relacionadas con la Metodología:** *aprendizaje cooperativo y otras técnicas de trabajo ya testadas y eficaces. Psicomotricidad vivenciada. Trabajo por proyectos.*
- **Relacionadas con las Tecnologías:** *edición de blogs; uso de tablets en las aulas; asesoramiento permanente en cada colegio sobre el uso de plataformas educativas.*
- **Relacionadas con la didáctica:** poner en común todo lo que se está haciendo actualmente en los colegios FUHEM.
- **Relacionadas con contenidos ecosociales:** *coeducación. Conservación, respeto y mejora del medioambiente. Nuevo curso sobre Huertos escolares.*
- **Relacionadas con Inclusión, inteligencia emocional, resolución de conflictos:** *IE. Inclusión. Técnicas de relajación. Yoga y meditación. Resolución de conflictos. Mindfulness.*
- **Relacionadas con la Evaluación:** *de competencias básicas. ¿Cómo evaluamos?*
- **Relacionadas con la Educación, en general, y con Organización y gestión:** *Gestión del aula. Formación para ser formador. Cambio de paradigma educativo. Espacios educativos. Currículum oculto.*
- **Otros:** *Neurociencia. TGD y dificultades de aprendizaje. Cuidado de la voz de los docentes (dicción, tono, modulación, articulación,...).*

2. Plan de formación para el período 2015/2018

En el Plan para el periodo 15/18 se intenta recoger buena parte de las necesidades expresadas por el profesorado y sus sugerencias relativas a muchos aspectos de la formación: organizativos, metodológicos, de contenido, etc.

También se tienen en cuenta los resultados que arrojan las evaluaciones, tanto de las acciones como del anterior plan en conjunto, lo que permite continuar con algunas de las líneas e iniciativas más exitosas trazadas en el plan anterior y proponer modificaciones en los aspectos peor resueltos.

Por otro lado, como señalábamos al principio, el Objetivo fundamental de todo el Plan será el de contribuir a la implantación del nuevo Proyecto Educativo de FUHEM, tratando de que el profesorado se comprometa con el proceso de cambio y sea competente para llevarlo a cabo. Para ello, en este periodo se pretende reforzar:

- La congruencia de las acciones planificadas con los elementos más significativos del Proyecto Educativo de FUHEM.
- Una mayor integración de las acciones planificadas, especialmente en los centros, con los planes de trabajo y programaciones anuales de cada uno de ellos.
- La coherencia entre las acciones de carácter Intercentros y las llevadas a cabo en cada uno de los centros.

2.1. Aspectos organizativos.

2.1.1. Responsabilidad en la planificación de la formación.

En el diseño y desarrollo de la formación participarán, aunque con distintos niveles de implicación, la Dirección del Área educativa (Director, responsables de formación), la Dirección de Recursos Humanos, el equipo de Directores/as y el Consejo Asesor. Para el diseño y desarrollo de algunas actividades se contará con la participación del Área Ecosocial y, de manera particular, con la persona encargada del enlace entre las Áreas.

La Dirección de Recursos Humanos intervendrá en aspectos administrativos o formales y podrá asesorar y colaborar en la realización de determinadas actividades (cursos sobre dirección, recursos humanos, etc.). Colaborará de forma directa con la Dirección del Área educativa en el diseño de instrumentos de evaluación de necesidades de formación o de evaluación de los cursos. También en la planificación de cursos específicos para el personal no docente, así como en

la determinación de criterios generales sobre la organización y gestión general del Plan de Formación. La responsabilidad final recaerá en la Dirección del Área Educativa.

2.1.2. Obligatoriedad

Si bien la formación permanente se considera un elemento esencial de perfeccionamiento y reciclaje profesional, la mayor parte de las actividades de formación que se programan no tienen carácter obligatorio para el profesorado. En contrapartida, el tiempo dedicado a formación no se computará dentro del horario (lectivo o complementario) establecido con carácter general. Creemos que una oferta de calidad, variada en contenidos y formatos, es una garantía de que buena parte del profesorado se mostrará involucrado en ella, como muestran los datos que se presentan en el informe de evaluación.

Sin embargo, hay determinadas acciones de formación que sí serán diseñadas teniendo en cuenta la obligada asistencia del profesorado. Cuando determinadas circunstancias hagan obligatoria la asistencia a alguna actividad de formación (Planes institucionales, Proyectos específicos de centro, implantación de medidas y/o programas), la dirección de cada centro arbitrará las fórmulas necesarias para compensar al profesorado en el cómputo total de horas complementarias.

Dado que se considera que la formación no puede ser ajena al funcionamiento ordinario de FUHEM y sus centros y que las estructuras y contenidos de la coordinación docente constituyen ámbitos “formativos” privilegiados, se procurará que algunas actividades formativas puedan encajar en dichas estructuras, siempre que estén relacionadas con sus objetivos y contenidos de trabajo. Esta es una vía especialmente indicada para dar cabida a las actividades de carácter obligatorio. También lo serán las jornadas inaugurales de cada curso escolar, en las que podemos trabajar con todo el profesorado de forma colectiva.

En todo caso, FUHEM valorará de forma especial la participación del profesorado en actividades de formación en los procesos de selección, conversión de contratos y movilidad del profesorado.

2.1.3 Planificación y temporalidad de las acciones para cada nuevo curso escolar.

Al inicio de cada curso escolar y coincidiendo con la elaboración de las Programaciones Generales Anuales, el Área Educativa de FUHEM y cada uno de los centros educativos deberán elaborar un Plan de Formación para el curso, estableciendo las prioridades formativas, los momentos y las características de

cada una de las actividades que puedan ser planificadas al inicio del curso. Se entiende que es posible que no puedan cerrarse en esa fecha todas las actividades a realizar. A partir del segundo año, a este Plan deberá adjuntarse una memoria valorativa del Plan de curso anterior.

Los elementos centrales del Plan Anual de Formación Intercentros y el de cada uno de los centros serán, al menos:

- Objetivos de la formación en el curso.
- Contribución prevista de las acciones planificadas a la implantación y desarrollo del Proyecto Educativo.
- Contenidos prioritarios.
- Aspectos organizativos y criterios metodológicos.
- Acciones planificadas (previsión) especificando lo más posible fechas o momentos del curso, horarios, destinatarios, ponentes y costes.
- Criterios para valorar la calidad de la acción y su eficacia para alcanzar los objetivos propuestos.

Para diseñar ese Plan inicial o para diseñar nuevas actividades a lo largo del curso es importante tener en cuenta que:

- No se planificarán acciones formativas, en líneas generales, durante los meses de mayo y junio. De ese modo, durante esos dos meses se planificará la estructura general del curso siguiente, para que pueda a comenzar a funcionar desde el 1 de septiembre de cada nuevo curso escolar.
- Es muy importante respetar un número mínimo y máximo de horas de formación, sobre todo en la de carácter presencial, tanto en centros como intercentros. Aunque a partir de 2 horas las actividades de formación pueden ser financiadas, parece razonable establecer un mínimo de 6 horas para que las acciones formativas tengan sentido. Por otro lado, no parece prudente exceder las 20 horas totales dedicadas a una actividad concreta, salvo que se trate de alguna actividad formativa de gran envergadura, a desarrollar a lo largo de un curso, y/o que combine lo presencial con lo virtual.
- También es necesario respetar un tiempo máximo para cada sesión: no superior a dos horas y cuarto. Nos estamos refiriendo a la formación que

se realiza después de la jornada escolar habitual. Casi todo el profesorado manifiesta que las sesiones de dos horas y media o tres horas son ineficaces por el cansancio acumulado del día. En estos casos, es preferible añadir una sesión más al curso. Lo dicho anteriormente no afectaría, lógicamente, a la formación que, en ocasiones, se hace en los equipos de Infantil y de Primaria y para la que se utiliza una hora del medio día, entre la jornada de mañana y la de tarde. Lógicamente el tiempo de dedicación en ese espacio no puede ser superior a una hora.

- Todas las actividades de formación que se planifiquen deben ser comunicadas al Área Educativa de FUHEM con la antelación suficiente para su difusión y la obtención de financiación. Podrán financiarse a través de la Fundación Tripartita las acciones de más de 2 horas, comunicadas con 10 días de antelación al Área Educativa y Recursos Humanos.
- Todas las actividades deberán ser evaluadas. Además de ser obligatoria la aplicación del cuestionario, sería importante que los responsables de formación valoren su eficacia real a partir de los objetivos marcados. Esta valoración deberá trasladarse luego a la memoria anual de formación de cada centro o del Área.

2.1.4. Aspectos económicos.

Las acciones formativas tendrán una partida asignada en los presupuestos generales del Área educativa para el año, con relativa independencia de la posibilidad de recuperar parte de los gastos que se generen a través de la Fundación tripartita.

En los presupuestos de los centros deberán contemplarse también, en función de sus posibilidades, algunas partidas de formación para acciones que no puedan ser financiadas desde el Área por motivos diversos.

Estos presupuestos especificarán con claridad las partidas y conceptos, que se han de corresponder con el diseño global de la formación.

Al inicio de cada curso escolar, la Dirección del Área educativa y la Responsable de Recursos Humanos, con el asesoramiento del Comité de Directores/as, establecerán criterios para el pago a ponentes. Estos criterios serán de obligado cumplimiento en todas las actividades formativas desarrolladas por los centros o de carácter intercentros. Existirán algunas salvedades cuando sea preciso contar con proveedores externos de formación que propongan otras cantidades, con los que podrán negociarse tarifas específicas, si se considera justificado.

2.1.5. Registro, evaluación y certificación de las actividades de formación.

La Dirección del Área Educativa, junto a la Dirección de Recursos Humanos, se ocupará del diseño de instrumentos específicos para registrar y evaluar las actividades de formación que se organizan y realizan en el área. Estos instrumentos permitirán valorar la calidad y la coherencia en las actividades desarrolladas. También permitirán realizar un seguimiento individual de las acciones formativas desarrolladas por los trabajadores.

Los instrumentos de evaluación de las acciones formativas serán de obligada aplicación en todas las acciones formativas, excepto en las de carácter externo o en jornadas, congresos, etc.

Estos instrumentos deberán ser complementarios y compatibles con los que establece con carácter obligatorio la Fundación Tripartita en las actividades que financia.

Al término de cada acción formativa, la Dirección del Área educativa expedirá un certificado a cada asistente que haya desarrollado como mínimo un 80% de la actividad. Este documento se entregará también en las actividades que sean certificadas por la Fundación Tripartita.

2.2. Concepción global del Plan de Formación 2015-2018.

2.2.1. Modalidades

De modo global, continuaremos con la estructura general de dos niveles o modalidades de Formación –ya bastante afianzados- y un tercer nivel del que estudiaremos su viabilidad para futuras acciones formativas.

A. Acciones de formación diseñadas y organizadas por la Dirección del Área educativa.

Se trata de acciones que se diseñan, organizan y desarrollan desde la Dirección del Área Educativa y que, por lo general se debaten y acuerdan con el Comité de Directores. En este epígrafe deberán incluirse también actividades planificadas junto a la Dirección del área Ecosocial de FUEM. Algunas de las actividades serán de carácter abierto y algunas otras se diseñarán pensando en destinatarios específicos.

- Programas de Formación de profesorado nuevo.
- Programas de Formación de Tutores de Nuevo Profesorado (TNP).

- Programas de Formación conjunta del profesorado de los centros (formación intercentros).
- Programas de Formación dirigidos a los Equipos Directivos de los colegios.
- Programas de Formación dirigidos a los Departamentos de Orientación.
- Programas de Formación dirigidos a apoyar programas comunes en el conjunto de los colegios (Bilingüismo, TIC, etc.).
- Congresos, Jornadas, Seminarios abiertos a la participación del conjunto del profesorado o al conjunto de las comunidades educativas.
- Escuela de verano.

B. Acciones de Formación diseñadas y organizadas por los centros.

Por lo general se trata de acciones específicas que forman parte del Plan de Formación de cada uno de los colegios dirigidas a distintos colectivos y estructuras (claustros, etapas, ciclos, departamentos, equipos docentes, etc.). Algunas de ellas pueden estar abiertas a la participación de profesorado de otros colegios de FUHEM.

Quedan comprendidas en este apartado las acciones de formación diseñadas en el contexto de los Proyectos de Innovación, financiadas (o no) con cargo a los mismos, y dirigidas principalmente a sus integrantes, aunque también se pueden abrir a la participación de otro profesorado.

C. Acciones de Formación On-line

Estas acciones pueden ser de carácter intercentros o de centro. La mayor dificultad para este tipo de acciones es el soporte técnico y el personal encargado de su puesta en marcha. De momento vamos a estudiar la viabilidad de este tipo de acciones de acuerdo a nuestros recursos. Un ámbito de la formación que puede resultar adecuado para promover esta modalidad es el relacionado con el entorno TIC: Web, plataformas de aprendizaje, Apps de Google, etc.

Además de estas modalidades, el Plan contempla:

- El fomento de la participación del profesorado en acciones formativas diseñadas por las AFAS o AMPAS (y destinadas a las familias del alumnado); o la participación en acciones externas en las que personal de FUHEM sea invitado a participar.

- El diseño de acciones de formación abiertas a profesorado de otros centros educativos. Ya lo hacemos durante los dos últimos cursos escolares con la Escuela de Verano (Curso Crítico de Formación del profesorado); y pensaremos en abrir nuestras puertas en alguna otra ocasión.
- Con carácter complementario, FUHEM prestará su apoyo a acciones individuales de formación que se desarrollen de forma autónoma por parte de los trabajadores, y que sean consideradas de interés para los objetivos de la Formación en FUHEM. Para ello, establecerá cada año, a través de una *Convocatoria de ayudas a la formación*, los requisitos, procedimiento y cuantía de las ayudas.

2.2.2. Objetivos

La Formación del profesorado, orientadores, y personal de apoyo en el ámbito educativo de los colegios de FUHEM persigue contribuir a la mejora del Proyecto Educativo general, en sus aspectos organizativos y curriculares, a través de la reflexión teórica, la reflexión sobre la práctica educativa, la puesta en marcha de ideas nuevas y la colaboración de expertos de distintas temáticas.

Las acciones *planificadas desde la Dirección del Área Educativa* en el periodo de vigencia de este Plan buscarán sobre todo:

- Fomentar el sentido de pertenencia a FUHEM y la interiorización de su Proyecto Educativo.
- Garantizar la coherencia de las concepciones educativas del profesorado de los colegios con el Proyecto Educativo global de FUHEM.
- Apoyar a las distintas estructuras organizativas de los colegios para dotarlas de las herramientas necesarias para la consecución de los objetivos de cada colegio, y para la consecución de los objetivos educativos generales.
- Contribuir a la implantación y desarrollo del Proyecto Educativo de FUHEM en las comunidades educativas concretas de nuestros colegios, y en la sociedad, en general.
- Fomentar la colaboración con otras entidades educativas y sociales de interés para el desarrollo de nuestro Proyecto educativo.

Las acciones *planificadas por los centros* tratarán de:

- Apoyar los procesos de innovación y mejora en cada uno de los colegios para la implantación y desarrollo del Proyecto Educativo.
- Generar espacios para el diálogo y el debate en los que puedan basarse las decisiones organizativas y curriculares.
- Responder a las necesidades inmediatas relacionadas con los planes de trabajo y programaciones propias de cada colegio.
- Responder a necesidades de cambio a corto y medio plazo en las que se sume el esfuerzo de todos los componentes de la comunidad educativa y que vayan encaminadas a cambios más profundos, congruentes con el Proyecto Educativo.
- Promover procesos internos de reflexión sobre la práctica educativa en los que se fomente el trabajo colaborativo.

2.2.3. Contenidos prioritarios de la formación

Aunque el contenido de la formación resulta difícil de anticipar y acotar totalmente porque puede estar influido por necesidades que surgen de la propia dinámica general del trabajo en los colegios, sí conviene fijar algunos contenidos que podemos considerar prioritarios.

En el Periodo de vigencia de este Plan cobrarán especial importancia las acciones relacionadas con:

- La renovación metodológica

Se tratará de ofrecer respuestas al cambio de paradigma educativo en la línea apuntada en el Proyecto Educativo de FUHEM y que tiene que ver con impulsar metodologías activas que hagan al alumnado más consciente de sus procesos de aprendizaje y le ayuden a autorregularse; que ajusten la ayuda pedagógica a las necesidades individuales y que fomentan la colaboración y la cooperación. Deberán darse prioridad a los contenidos relacionados con el Aprendizaje Basado en Proyectos, el trabajo en Rincones y Zonas, el Aprendizaje Cooperativo y los grupos interactivos. También a aquellas metodologías que comporten mayores posibilidades de globalización e interdisciplinariedad y que incorporen las TIC como recurso metodológico.

- Inclusión y atención a la diversidad

Muy relacionado con el apartado anterior, aunque sea necesario significarlo por cuanto no afecta sólo al ámbito de la metodología, sino al de los valores, las políticas y las culturas de centro, es necesario seguir trabajando desde la

formación para que nuestros centros sean cada vez más inclusivos y atiendan desde el compromiso personal y profesional, a la gran diversidad de alumnos y alumnas que se escolarizan en nuestros centros.

- Profundización e incorporación de los contenidos ecosociales en los currículos de nuestros colegios

El contexto concreto de nuestros centros educativos no es en absoluto ajeno a los cambios que se están produciendo. La desestructuración social, la centralidad de los temas ambientales, la crisis económica, la merma de la democracia o la abundancia de conflictos armados que generan exclusión, desplazamientos y pobreza, el incremento de la diversidad o las desigualdades de género forman parte del día a día de las aulas. El Proyecto Educativo de FUEM contempla, como una señal de identidad, la necesidad de que en nuestros centros se atienda a la incorporación de esta dimensión ecosocial en el currículo y la práctica educativa.

- La mejora de las competencias docentes

En este epígrafe más general pueden caber muchas líneas de formación relacionadas con el conocimiento de herramientas que mejoren la labor docente (tecnologías al servicio de la educación, recursos educativos, estrategias e instrumentos de evaluación, etc.), pero también las que tienen que ver con la acción tutorial, la orientación académica y profesional, la relación con familias, etc.

- La mejora de las coordinaciones y el trabajo conjunto

Es preciso seguir trabajando por la mejora de los procesos de coordinación y trabajo conjunto del profesorado, promoviendo, por ejemplo, acciones relacionadas con las dinámicas de grupos, la preparación y desarrollo de reuniones o los procesos de comunicación. Cabe incluir en este apartado también la formación específica de los Equipos Directivos o de personas con responsabilidades dentro de los centros, promoviendo un desarrollo del liderazgo compartido y de la responsabilidad en la organización y gestión de los centros educativos.

- La cultura de los centros, el clima, la convivencia y la participación de la comunidad educativa

La formación del profesorado debe también dirigir su mirada hacia aspectos más globales relacionados con la cultura de nuestros centros y con los procesos conjuntos que en ellos se dan y que a menudo trascienden el espacio concreto del aula. La participación y la convivencia ocupan un lugar destacado en las

preocupaciones de nuestros profesores y profesoras y disponer de un buen marco para la reflexión sobre estas cuestiones sigue siendo un objetivo ineludible.

- El debate y mejora de los proyectos bilingües

Es necesario responder a la demanda de una parte del profesorado, que ve necesario que se concrete el concepto de bilingüismo de nuestros colegios; que se profundice en la metodología que se usa y que se profundice en la atención a la diversidad en el aprendizaje de lenguas extranjeras. En esta línea de formación cabe también el fomento del aprendizaje o mejora del inglés por parte del profesorado.

- Creatividad, arte y educación.

Debemos diseñar una formación en la que se ponga, casi con carácter transversal, la creatividad como un elemento esencial. Por una parte, se trata de que las artes – en el sentido más amplio- sean un elemento motivador para acometer las tareas docentes, pero también será necesario abordar actividades específicas de formación para profesorado en los que éste pueda desarrollar facetas artísticas y creativas (entendiendo también al docente como agente cultural).

2.2.4. Metodología general de las acciones formativas

La metodología con la que deberán abordarse las acciones formativas deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

- Deberá fomentar lo más posible la participación de los asistentes, la reflexión y el debate. Por tanto, tratará de combinar las aportaciones teóricas con la realización de actividades prácticas.
- Tenderá a partir de las realidades de nuestras aulas y de los cuestionamientos que hace el propio profesorado. Para ello puede ser conveniente, en el diseño de las actividades, realizar algún tipo de sondeo previo sobre expectativas, dudas, sugerencias, etc.
- En aquellas actividades que lo permitan, fomentará procesos relacionados con la Investigación-acción, con asesoramiento de expertos (Teoría. Proyecto. Puesta en marcha del proyecto. Revisión para ajustes. Evaluación).
- De igual forma, siempre que resulte posible, las actividades formativas que se planifiquen deberán prever algún tipo de trabajo o tarea práctica por parte de los asistentes y contemplar alguna sesión específica de puesta en común en la propia actividad.

- Para el seguimiento de algunas acciones formativas, puede ser adecuado pensar en algún tipo de asesoramiento externo, en forma de “amigo crítico”, que pueda ayudar a trasladar lo aprendido a la práctica del aula, evaluar resultados, sugerir cambios, etc.
- Potenciará que de los cursos surjan materiales que puedan ser extensibles a todo el profesorado de FUHEM.
- Irá fomentando de forma progresiva la incorporación de las TIC, incluyendo sesiones no presenciales que se desarrollarán a través de plataformas de aprendizaje.

2.2.5. Detección de necesidades de formación, evaluación de las acciones formativas y del Plan de Formación

Al finalizar cada acción formativa, en cualquiera de las modalidades, los asistentes realizarán una **evaluación individual**, por lo general a través de cuestionarios, tal como se especifica en el apartado 2.1.5 de este documento. Es muy importante mantener este protocolo porque nos ha permitido – desde mediados de 2012, aproximadamente- contar con una evaluación cuantitativa y cualitativa de cada curso realizado. Y, por lo tanto, hemos podido trabajar con áreas de mejora en la planificación de cada nueva acción formativa.

Una vez finalizado este periodo de formación (2015/2018), se realizará una nueva encuesta de detección de necesidades de formación, a partir de la cual se establecerán las prioridades para un nuevo periodo. Además de las necesidades de formación manifestadas por el profesorado, se tendrán en cuenta los resultados de las evaluaciones que se lleven a cabo a lo largo del periodo o al final del mismo.

La evaluación global del Plan se realizará también al final del periodo, al finalizar el curso 17/18. Además de los instrumentos de los que disponemos para evaluar cada una de las acciones o para realizar análisis estadísticos a partir de los datos acumulados, será necesario disponer de una valoración global de las acciones desarrolladas por parte de los responsables, que se realizará mediante una Encuesta general, complementaria de la de detección de necesidades. También serán tenidas en cuenta las memorias anuales de formación presentadas por cada centro o por el Área Educativa.