



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y TRABAJO SOCIAL

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA

TRABAJO FIN DE GRADO:

**LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO EN CASTILLA Y
LEÓN: UNA PROPUESTA DE FUTURO**

Presentado por JAVIER RODRÍGUEZ DEL CAMPO para optar al
Grado de Educación Primaria por la Universidad de Valladolid

Tutelado por:

D.MIGUEL ÁNGEL CARBONERO MARTÍN

TRABAJO FIN DE GRADO

TÍTULO: FORMACIÓN DEL PROFESORADO EN CASTILLA Y LEÓN. UNA PROPUESTA DE FUTURO.

AUTOR: JAVIER RODRIGUEZ DEL CAMPO

TUTOR ACADÉMICO: MIGUEL ANGEL CARBONERO MARTÍN

RESUMEN/ABSTRACT

La formación del profesorado está unida al desarrollo profesional de los docentes. Este trabajo compartido con todos los componentes de la comunidad escolar hace que el profesorado tenga que estar en permanente estado de vigilia para que su profesión se desarrolle conforme a las necesidades de la sociedad actual y contribuya a un fin común: el mejor aprendizaje posible de los alumnos que integrarán dicha sociedad en un futuro no muy lejano. El modelo de formación del profesorado imperante en Castilla y León en el que los centros educativos han adquirido un papel primordial hace que el propio profesorado sea participe de su formación y diseñe su itinerario formativo. La Universidad juega un papel primordial en este modelo puesto que el cambio introducido en la misma a partir de Bolonia y el modelo de competencias profesionales del profesorado nos hacen llegar a la conclusión de que estamos en el camino adecuado en el que el docente se siente integrado en las decisiones formativas que el centro a nivel colectivo y él como individuo integrante del mismo hayan tomado como respuesta a las necesidades detectadas.

PALABRAS CLAVE:

Cambio, profesión docente, Universidad, metodología, competencias, reto, misión, visión, itinerario formativo, cauces de formación.

INDICE

	Página	
1	INTRODUCCIÓN	4
2	JUSTIFICACIÓN/ OBJETIVOS/COMPETENCIAS	6
	2.1 CONCEPTO DE FORMACIÓN PERMANENTE	8
	2.2 LA FORMACIÓN EN OTRAS CCAA Y EN EUROPA	11
	2.3 SISTEMA EDUCATIVO DE CASTILLA Y LEÓN: ADAPTACIÓN A LA SOCIEDAD	15
	2.4 PRINCIPIOS Y FINES DE LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO	17
	2.5 CONTENIDOS	18
	2.6 DESTINATARIOS	20
	2.7 METODOLOGÍA	21
3	MODELO DE FORMACIÓN	23
	3.1 LÍNEAS ESTRATEGICAS	25
	3.1.1 PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN	25
	3.1.2 LOS CENTROS: NÚCLEOS BÁSICOS DE FORMACIÓN	26
	3.1.3 CAUCES, ITINERARIOS FORMATIVOS	28
	3.1.4 CONTENIDOS FORMATIVOS	33
	3.1.5 PROCESO DE DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS	35
	3.1.6 PLANES DE FORMACIÓN ESPECÍFICOS	36
	3.1.6.1 ADQUISICIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DE LA COMPETENCIA LINGÜÍSTICO COMUNICATIVA	36
	3.1.6.2 ADQUISICIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DE LA COMPETENCIA DIGITAL	39
	3.2 RED DE FORMACIÓN	42
	3.2.1 CFIE GENERALES	42
	3.2.2 CFIE ESPECÍFICOS	43
	3.3 EVALUACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN	46
4	ANÁLISIS DE DATOS	47
	4.1 MEJORA CUANTITATIVA	47
	4.2 MEJORA CUALITATIVA	58
5	CONCLUSIONES	61
6	REFERENCIAS	65
7	RELACIÓN DE FIGURAS Y TABLAS DE TEXTO	66

MODELO DE FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO DE CASTILLA Y LEÓN

EDUCACIÓN DE CALIDAD Y FORMACIÓN DEL PROFESORADO

1 INTRODUCCIÓN

La educación se ha encontrado siempre y hoy en particular en el centro de los desafíos y oportunidades de las sociedades. El futuro de una nación y por lo tanto de una Comunidad Autónoma depende de su capacidad para proporcionar a los ciudadanos oportunidades para lograr empleo, incrementar los elementos de cohesión social, asentar su convivencia en valores sólidos y democráticos, y estar en condiciones de hacer frente a las exigencias de un mundo cada vez más abierto y dinámico. Por estas y otras circunstancias la formación de sus habitantes resulta de especial interés. Es por ello que el tan manido tema de la mejora de la educación debe ser y debe estar en consideración con las demandas sociales que los gobernantes han de recoger y proponer respuestas activas a las mismas.

El derecho a la educación implica el deber por parte de los poderes públicos de proporcionar todos los medios y recursos necesarios para el acceso universal a una educación de calidad, tratando de minimizar los obstáculos que surjan a lo largo del camino. El futuro de nuestras sociedades dependerá de que una gran mayoría de la población adquiera la formación y la cualificación que proporcionan las enseñanzas escolares. Si el reto fundamental que tiene hoy nuestro sistema educativo es la mejora de la calidad para todos, es preciso impulsar y poner en práctica las reformas, las políticas y las estrategias orientadas a la consecución de este objetivo, vital para la sociedad española. El sistema educativo debe estar en permanente proceso de transformación, evaluación y adaptación, dados los cambios sociales, culturales y tecnológicos y las nuevas necesidades que la sociedad tiene en cada momento. Debe ser capaz de anticiparse, facilitar y dar respuesta a las transformaciones de la nueva sociedad.

Pero si nos centramos en el sistema educativo de Castilla y León contemplaremos que el profesorado debe constituir de hecho el soporte fundamental del mismo. En consecuencia su actualización científica, metodológica y pedagógica representa una condición indispensable para impulsar en nuestra comunidad autónoma un sistema educativo moderno, actual y sobre todo de calidad para todos los alumnos.

En la actualidad nadie cuestiona la importancia de la formación permanente para el desarrollo del personal vinculado a cualquier organización. Sin duda la administración educativa no sólo no se plantea poner a disposición del profesorado los procedimientos necesarios para su formación y los medios adecuados para que ésta se desarrolle de manera adecuada, sino que también se plantea los procesos de evaluación e impacto que la formación tiene en el desempeño de las funciones docentes. Dentro del mencionado sistema educativo la formación permanente de profesorado constituye uno de sus mayores retos, pues es la vía por la que el profesorado puede incorporarse a todos los procesos que garanticen el dinamismo, la planificación, la actualización y la calidad de su labor tratando de asegurar la conexión entre el compendio de saberes y la sociedad en la que se integra. De esta forma actuará como mecanismo que favorezca una actuación competente y adecuada del docente.

En resumen la formación del profesorado se convierte en elemento esencial para facilitar los procesos de anticipación, adaptación, cambio e innovación que toda sociedad moderna recaba. Esta formación debe atender a diversas necesidades del sistema, de su centro de trabajo y de su preparación profesional. Y lo debe ser en múltiples campos: científico, metodológico, relacionado con la sociedad de la información y de la comunicación y con las habilidades sociales necesarias en una sociedad multicultural.

2 JUSTIFICACIÓN, OBJETIVOS Y COMPETENCIAS

El ejercicio responsable de la docencia en cualquier área del saber exige una búsqueda permanente de nuevas fórmulas que permitan a los alumnos adquirir y afianzar sus conocimientos de la mejor manera posible. En todas ellas surgen nuevas ideas que hacen que en su enseñanza y en su aprendizaje se produzcan los efectos deseados en condiciones cada vez más óptimas.

Es necesario reavivar en el profesorado su motivación profesional y el sentimiento de ser imprescindibles para la sociedad para poder aprovechar la colaboración que representa su experiencia en la educación diaria..

La formación del profesorado es una de las prioridades de la educación. No serviría de nada tener un sistema educativo bien planteado si no tuviésemos docentes capacitados para realizar su labor. Sin lugar a duda la formación del profesorado tiene una enorme importancia dentro de cualquier organización y por supuesto dentro del mencionado sistema educativo.

Castilla y León cuenta con una dotación humana preparada pero ante las nuevas demandas sociales y los retos educativos la formación del profesorado tiene un significado especial. Los maestros y profesores dedican una parte importante de su esfuerzo para formarse y tratar de encontrar, bajo el criterio del estudio teórico y de la experimentación, métodos de enseñanza aplicables a todas las áreas curriculares.

En este trabajo se pone de manifiesto que la creciente apuesta de la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León por invertir en conceptos como los manifestados anteriormente permiten que se dediquen los recursos materiales y humanos necesarios para poner en práctica planes de formación que pretenden responder a las demandas del profesorado, relacionadas con su formación, fruto de la detección de necesidades que se efectúa para dar respuesta a las dificultades que los docentes se encuentran en la realización de sus tareas.

En todas las Comunidades Autónomas se presta especial atención a la formación permanente del profesorado, ofreciendo líneas y acciones específicas que hacen viable una actualización permanente. Este conjunto de acciones demandadas por el profesorado, a través de la detección de necesidades que se realiza de forma anual, tiene como objetivo dar respuesta a la evolución constante de las necesidades cambiantes propias de una sociedad moderna y dinámica como la nuestra.

Sin duda la relevancia que adquiere la formación del profesorado está presente con carácter transversal en todas las competencias del título de Grado de Educación Primaria

Dada la importancia de la temática elegida el objetivo primordial y único es dar a conocer el protagonismo que adquiere la formación permanente del profesorado dentro del sistema educativo tomando en consideración el centro como núcleo principal de la misma en contraposición con anteriores planteamientos más centrados en la actualización didáctica e individual del propio profesorado.

Más concretamente y en base al objetivo nº 7 recogido en la memoria del plan de estudios del título de Maestro/a en E. Primaria por la Universidad de Valladolid, este trabajo se enmarcaría dentro del mismo tal y como se recoge, es decir, “asumir que el ejercicio de la función docente ha de ir perfeccionándose y adaptándose a los cambios científicos, pedagógicos y sociales a lo largo de la vida”. Las competencias que abarca el mismo y según la ANECA (Agencia Nacional de la evaluación de la calidad y acreditación) y el RD 1393/2007, de establecimiento de las enseñanzas universitarias y la propia memoria de la Universidad de Valladolid, versión 4, de 23/03/2010, del plan de estudios del título de Maestro/a en E. Primaria por la Universidad de Valladolid, nos recuerdan entre otras que el futuro docente ha de ser capaz de adquirir “conocimientos procedentes de la vanguardia, de su campo de estudio, es decir, conocimiento y comprensión para la aplicación práctica de rasgos estructurales de los sistemas educativos” .“ Ha de ser capaz de desarrollar de habilidades que integren la información y los conocimientos necesarios para resolver problemas educativos mediante procedimientos colaborativos. “Deberá ser capaz de reflexionar sobre el sentido y la finalidad de la praxis educativa”. “Desarrollará habilidades de comunicación”. “Adquirirá la capacidad de actualizar los conocimientos en el ámbito socioeducativo mediante la adquisición de estrategias y técnicas de aprendizaje autónomas, así como de la formación en la disposición para el aprendizaje continuo/permanente”. “Desarrollará un compromiso ético en su configuración como profesionales en todos los sentidos de la vida”.

2.1 CONCEPTO DE FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO

Cuando hablamos de formación permanente del profesorado se plantea en la mayoría de las ocasiones qué significado tiene este concepto. Una de las acepciones más usuales hace referencia al conjunto de actuaciones dirigidas al profesorado que ejerce en los niveles anteriores a la Universidad, que promuevan el perfeccionamiento, la actualización y mejora permanente en el desempeño de su labor docente así como en la coordinación, gestión y dirección de los centros, en la adecuación de sus conocimientos y métodos a la evolución de la ciencia y de las didácticas específicas. En resumen, se está ante una mejora continua en las competencias profesionales. Supone la capacitación para hacer frente a las necesidades y demandas que la sociedad actual plantea al servicio educativo y también a la respuesta a las expectativas de nuevos aprendizajes, desarrollo profesional y satisfacción laboral del profesorado.

En consideración a las premisas, objetivos y planteamientos de la Unión Europea (UE) así como las recomendaciones realizadas por la OCDE (Organización para la cooperación y el desarrollo económicos) permiten destacar en relación con la formación del profesorado una serie de aspectos que vienen marcados por los siguientes:

La utilización de criterios de excelencia educativa para el progreso de la formación permanente es un proceso estratégico cuya gestión y concepción debe realizarse desde la globalización incorporando no sólo la interacción educativa concreta sino también la detección de necesidades, la evaluación, la validación, la comunicación de la oferta y la prospectiva de cambios sociales y educativos.

Otro aspecto que se tiene en cuenta incluye la modernización de los sistemas educativos: en constante búsqueda de la calidad y de la excelencia en los mismos. La mejora de la calidad y eficacia de los sistemas de educación y formación facilita el acceso de todos a los sistemas de educación y formación y abre estos sistemas a un mundo más amplio.

¿Pero cuál es el objetivo primordial? El objetivo debe ser la preparación de los alumnos, reduciendo el abandono escolar, desarrollando las competencias básicas. Y por ello se destaca la importancia de profesores y centros con el fin de mejorar la educación y la formación de profesores y formadores, esto es la formación del profesorado considerando a los centros como elementos esenciales en la formación.

Por todas estas circunstancias se debe reconocer la importancia que la formación del profesorado supone para responder a los cambios en la sociedad y alcanzar los objetivos propuestos. Los profesores y los formadores son los actores más esenciales de la estrategia

global para avanzar hacia una sociedad del conocimiento y una economía basada en el conocimiento.

Así por ejemplo nos encontramos con EURYDICE: red europea de información sobre educación creada por la comisión europea y los estados miembros en 1980 como mecanismo estratégico para impulsar la cooperación en el ámbito educativo, tanto a través del intercambio de información acerca de los sistemas y las políticas educativas como de la realización de estudios comparados sobre temas de interés común. En su publicación “The teaching profession in Europe: profile, trends and concerns” (La profesión docente en Europa: perfil, tendencias y preocupaciones) señala que “existe un acuerdo unánime sobre la necesidad de facilitar al profesorado durante su carrera profesional las destrezas que se requieren para llevar a cabo sus tareas satisfactoriamente y así alcanzar los objetivos de una educación de calidad en los centros educativos. La formación continua es una vía para adquirir y actualizar estas destrezas”.

“La importancia de las oportunidades con las que cuenta el profesorado para su desarrollo profesional es doble: además de ser un aspecto esencial de sus condiciones de servicio directamente relacionado con las finalidades que persigue la profesión docente, estas oportunidades también tienen una repercusión indudable sobre la calidad de la educación que los docentes ofrecen a sus alumnos”.

“La formación puede estar orientada hacia una variedad de necesidades que abarca desde las prioridades nacionales a las necesidades particulares de los centros educativos o de los profesores y puede adoptar varias formas. Existe una amplia gama de proveedores de formación”.

La OCDE en su informe “Teacher matter: attracting, developing and retaining effective teachers” (“La cuestión del profesorado: atraer, capacitar, y conservar a profesores eficientes”) refleja que se han incorporado nuevas demandas al perfil profesional de los docentes como el conocimiento de los idiomas, la gestión de la convivencia dentro y fuera del aula, la aceptación de la multiculturalidad social, las tecnologías de la información y de la comunicación,...

Así mismo el estudio TALIS 2009 “Teaching and learning international survey” (“estudio internacional sobre enseñanza y aprendizaje”) ofrece un amplio diagnóstico relacionado con el proceso de formación permanente del profesorado en el que indica que en los últimos dieciocho meses todo el profesorado ha participado en actividades de formación.

En líneas generales se puede afirmar que el desarrollo profesional continuo proporciona las competencias necesarias para responder a los nuevos retos, a las nuevas realidades

educativas que emergen como consecuencia de la aceleración del cambio social. Las administraciones educativas deben garantizar y en la mayoría de los países sucede, la formación permanente a todos los profesores, tal y como se expone al final de este trabajo. La profesión docente es una tarea cada vez más compleja debido a una serie de factores de todo tipo y entre los que se podrían señalar la amplia diversidad de usuarios, los problemas de aprendizaje y disciplina, la heterogeneidad, la generalización de la escolarización, así como el mayor énfasis puesto en la calidad de la educación y en los cambios en la evaluación que sin duda se han producido. Si a estas circunstancias le sumamos los entornos poco atractivos así como las nuevas demandas sociales y educativas que se le exigen al sistema educativo nos encontramos con un nuevo perfil del docente en el que se le exige una serie de competencias relacionadas con infinitivos como: ser, tener, estar, saber... así por ejemplo el docente debe conocer su materia y saber enseñarla. Debe tener un dominio lingüístico y comunicativo (idiomas). Tiene que ser capaz de trabajar en equipo. Debe ser hábil en el tratamiento de la multiculturalidad. Debe ser un gestor de cuestiones de género y de convivencia. Deberá estar atento a la diversidad del alumnado. Tendrá que dominar las nuevas tecnologías. Deberá planificar, organizar y gestionar. Trabajará con las familias y el entorno

Pero sin olvidar las competencias y saberes no adaptados que la formación le debe ayudar a superar y en los que los cambios que se producen en el profesorado (inestabilidad de plantillas, entre otros aspectos) y los cambios que se experimentan en los entornos de trabajo (escuelas, normativa, apoyo comunitario, procesos de decisión, comunicación) inciden de manera importante en el proceso de mejora de la calidad de los sistemas educativos.

En resumen la formación permanente es un elemento clave en cualquier profesión asociándose directamente con acciones como innovación educativa, cambio, mejora de los docentes que se preocupan por un mejor cumplimiento de sus funciones, de sus fines y de sus objetivos. En esta profesión las acciones anteriores son muy relevantes dado que se encuentra sujeta a una constante renovación relacionada con los aspectos sociales, así como por los cada vez más complejos contextos educacionales en los que se mueve.

A lo largo de este trabajo vemos que una de las formas más usuales de llevar a cabo las acciones formativas pasa por descentralizar la formación continua acercándola a los centros educativos reforzando la formación práctica y la formación “en el lugar de trabajo” conjugando de esta manera la formación voluntaria con la formación obligatoria. En la exposición que se realiza aparece una tendencia a no ver el profesorado como artífice único

de la calidad educativa sino que también se da importancia al entorno en el que desarrolla su función.

En cuanto a los contenidos de la formación se debe incorporar a los mismos no sólo la actualización científica o didáctica por áreas o materias, sino también, la innovación metodológica, los conocimientos y las destrezas transversales, las competencias profesionales y las destrezas específicas sin olvidar, finalmente, la importancia de la formación en los procesos de evaluación y de desarrollo profesional.

Por último no se debe olvidar enfocar y relacionar la formación con innovación, la investigación, la mejora continua, la gestión de calidad de los centros y la búsqueda de la excelencia como elementos indispensables para lograr una enseñanza de calidad que redunde en beneficio de los alumnos.

2.2 LA FORMACIÓN EN OTRAS CCAA Y EN EUROPA

¿Obligación o derecho? En términos generales, podemos decir, que en España, la formación permanente del profesorado está vinculada a un sistema de incentivos y es ahí, precisamente, donde reside su obligatoriedad.

En la mayoría de las Comunidades Autónomas la vinculación retributiva es la única atadura (salvo el País Vasco, Navarra y Canarias que no tienen el complemento de formación, “sexenios”).

Todas las Leyes de Educación coinciden en que son las Consejerías de Educación de las Comunidades Autónomas las que han de dar respuesta al derecho y la obligación que tienen todo el profesorado de formarse, las que garanticen el acceso a la formación y a la mejora de la cualificación profesional de todos los profesores.

El derecho y la obligación se aúnan en determinados perfiles profesionales en todas las Comunidades Autónomas es el caso de los directores nuevos de centros públicos, los profesores de nuevo acceso y los docentes que imparten determinados programas institucionales.

En Europa el grado de obligatoriedad para participar en actividades de formación continua o permanente no es igual en todos los países. Así podemos diferenciar algunos casos significativos:

Los profesores tienen la estricta obligación profesional de actualizar sus conocimientos en los siguientes países: Austria, Bélgica, Alemania, Estonia, Finlandia, Hungría, Rumanía Malta y Reino Unido.

Es significativo el caso de Francia, donde la formación continua es opcional pero los inspectores y directores de centros educativos encargados de evaluar al profesorado pueden tener en cuenta el grado de participación de los profesores evaluados en actividades de formación permanente.

En el resto de los países la formación continua no se considera obligatoria, pero sí se exige un determinado bagaje formativo para poder promocionar, recibir ciertos complementos salariales u otro tipo de compensación.

¿Dónde se lleva a cabo la formación? El centro educativo se considera el núcleo natural y estratégico de la formación y se confía en su efectividad. Es una apuesta de cambio y de progreso: formándose el profesorado en equipo y en el contexto natural.

Es una de las tendencias en Europa: “Garantizar el acceso de todos los profesionales a la formación permanente facilitando y acercando la formación al profesorado. Realizar la formación en los centros educativos, resolviendo las necesidades específicas de cada centro.”

Todas las Comunidades Autónomas coinciden en reconocer al centro educativo como eje fundamental en el desarrollo de la Formación Permanente del Profesorado. Pero, el planteamiento de esta formación en centros difiere de unas comunidades a otras en las siguientes particularidades:

Aquellas en las que la formación permanente en el centro de trabajo se asimila a alguna de las modalidades básicas y tiene carácter anual: Extremadura, Murcia, Navarra, Aragón, Andalucía, Comunidad Valenciana, Cantabria, Madrid, Andalucía, Asturias, Galicia, Castilla La Mancha que presentan directamente proyectos de formación en centros.

Castilla y León ha dado un paso más allá y ha legislado al respecto convocando los Planes de Formación de Centro, que junto con Cataluña conciben la formación en centros dentro de planificación estratégica de los mismos:

Los centros educativos son "organizaciones que aprenden", por lo que hay que facilitar a los equipos directivos la utilización de la formación permanente como un recurso al servicio del proyecto y el planteamiento del centro y su dirección.

Por otra parte la formación on-line es una tendencia en aumento tanto a nivel europeo como en las diferentes Comunidades Autónomas. Castilla y León está dentro del grupo de cabeza con la creación de su Centro de Recursos y formación del Profesorado en TIC, con las convocatorias anuales de cursos a distancia y con la inclusión de módulos on-line en las diferentes modalidades formativas presenciales.

Así mismo se observa que una de las primeras tendencias detectadas en Europa es la necesidad compartida de la formación permanente como medio indispensable para la actualización de competencias profesionales de los docentes y el aumento de la calidad del sistema educativo y la mejora, en consecuencia, de los resultados de aprendizaje de los alumnos.

En este sentido Castilla y León es la primera Comunidad Autónoma (y única que se sepa por el momento) que ha construido un Modelo de Competencias Profesionales del Profesor, basado en diez competencias y cuarenta aspectos competenciales, que le está sirviendo para la detección de necesidades formativas por competencias (y no por temas), para el diseño y realización de actividades formativas y actuaciones de apoyo y asesoramiento a los centros también por competencias profesionales; y al estar ambas referenciadas a dichas competencias, le va a servir para comprobar el ajuste entre la respuesta formativa dada a los centros y profesores y las necesidades que estos tenían.

En la mayoría de los países miembros de la UE, la formación continua incluye contenidos relacionados con la metodología didáctica, las TIC, la gestión/mejora del centro educativo, necesidades especiales y enseñanza a grupos multiculturales.

Se aprecia una tendencia cada vez más acusada a potenciar la flexibilidad y la adaptabilidad en los cauces y modalidades de formación. Se incluye en muchos de los casos la modularidad en la estructura de las actividades, tratando siempre de facilitar en la mayor medida al profesorado la posibilidad de formarse.

De manera general se puede decir que todas las Comunidades Autónomas contemplan las modalidades formativas básicas y clásicas (definidas en la normativa vigente en materia de formación del profesorado) como posibilidades de actualización y reciclaje del profesorado, tanto en el centro educativo como fuera de él. Muchas de las comunidades han regulado en los últimos años estas actividades de formación mediante normativa propia.

Sólo algunas han definido el concepto de itinerario formativo (Extremadura, Aragón, Navarra y Castilla y León, donde además se han definido tres cauces de formación: Planes de Formación de Centro. Planes de Formación de Equipos de Profesores y Formación Individual.

Se puede concluir que el desarrollo que está teniendo el Modelo de Formación del Profesorado de Castilla y León está alineado con las tendencias por las que avanza la formación permanente del profesorado en la Unión Europea. Son las líneas generales que, con excepciones, van adquiriendo fuerza en los diferentes planes formativos:

1. Necesidad compartida de la formación permanente como medio indispensable para la actualización de competencias profesionales de los docentes y el aumento de la calidad del sistema educativo.
2. Garantizar el acceso de todos los profesionales a la formación permanente facilitando y acercando la formación al profesorado.
3. Aumentar la calidad de la formación del profesorado mediante el seguimiento y ajuste a sus necesidades, potenciando el trabajo por proyectos y equipos de profesores con necesidades e intereses comunes.
4. Reforzar la formación práctica para su aplicación al trabajo.
5. Ir aumentando el carácter obligatorio de la formación como actividad que forma parte del calendario de actividades para el curso de cada profesor.
6. Aumentar la importancia que tiene los procesos de evaluación en todos los aspectos relacionados con la docencia (elemento útil para planificar áreas de perfeccionamiento y mejora en todo momento.)
7. Flexibilización y aumento de la variedad de cauces y modalidades de formación.
8. Incorporar a los planes de formación permanente todos los bloques de contenidos relacionados con las nuevas competencias profesionales del profesorado.
9. Enfocar con mayor frecuencia e intensidad la formación permanente hacia los equipos de profesores y sus centros (trabajo coordinado) más que hacia la formación individual (sin olvidar ésta).
10. Considerar no sólo las necesidades de actualización de los profesores, sino también las necesidades de funcionamiento eficaz y eficiente del sistema

2.3 SISTEMA EDUCATIVO DE CASTILLA Y LEÓN: ADAPTACIÓN A LA SOCIEDAD

Todo sistema educativo debe estar en permanente proceso de evaluación, transformación, adaptación y anticipación a los cambios socioeconómicos, culturales, tecnológicos, y las nuevas necesidades que la sociedad tiene en cada momento.

El profesorado y los centros escolares constituyen el soporte fundamental del mismo y en consecuencia, su actualización científica, metodológica y pedagógica representa una condición indispensable para impulsar en nuestra Comunidad Autónoma un sistema educativo moderno, de calidad y que responda a las exigencias de la mejor educación que queremos para nuestros alumnos.

En estas circunstancias la formación permanente del profesorado debe asegurar la conexión entre la educación y la sociedad y debe actuar como mecanismo que garantice la actuación competente y apropiada del docente. Esta formación permanente es de aplicación al aula, al trabajo diario como docentes, para usar los nuevos conocimientos, habilidades, destrezas, capacidades y actitudes adaptándolas a las situaciones reales de enseñanza aprendizaje. Para eso la formación permanente tiene que estar cercana, ser útil y pensar en la mejora constante.

Como se viene exponiendo a lo largo de este trabajo Castilla y León no puede aislarse de los cambios que se están produciendo en nuestro entorno (España, Unión Europea, OCDE...) estamos condicionados por esos niveles macro, tanto a nivel de normativa básica como de los resultados de sus modelos formativos, sistemas educativos, etc.

La Universidad juega un papel básico junto con la propia sociedad, es necesario que el rol del docente adquiera el reconocimiento que se merece y es la Universidad la que tiene en su mano la posibilidad de ayudar a conseguir este cambio: Bolonia es el primer paso y el modelo de competencias profesionales del profesorado el segundo.

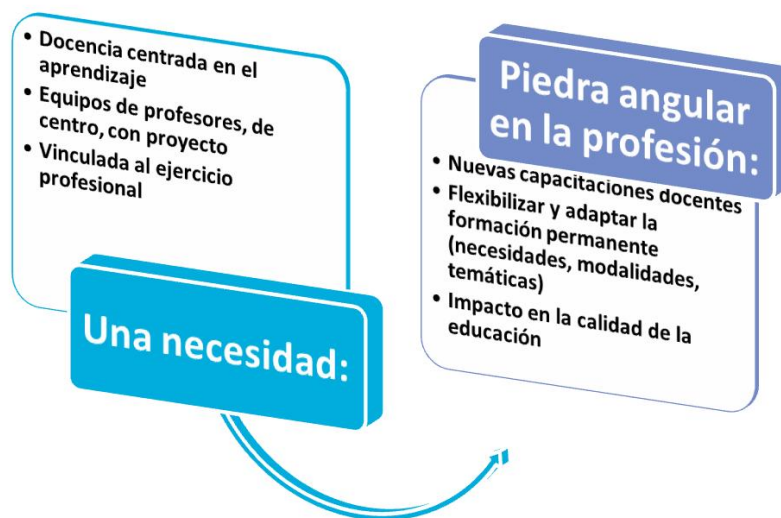
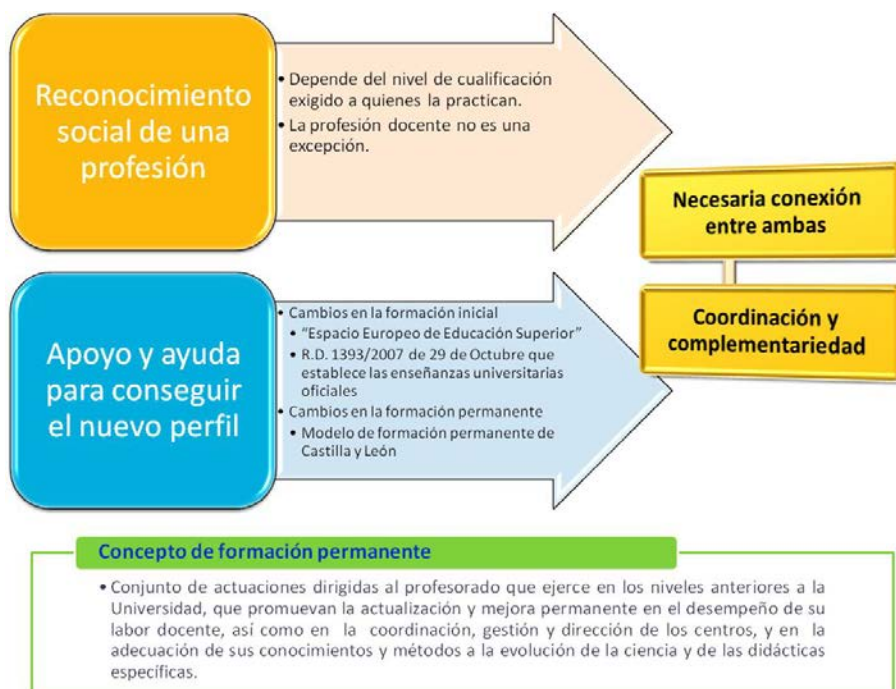


Figura 1.- Formación inicial – permanente: relación y coordinación

2.4 PRINCIPIOS y FINES DE LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO

Partiendo del marco legislativo vigente y de las premisas, objetivos y planteamientos de la Unión Europea así como de las recomendaciones realizadas al respecto por la OCDE, el modelo de formación permanente del profesorado plantea criterios de excelencia educativa para el progreso de la formación permanente.

Entiende a este tipo de formación permanente como un proceso estratégico, cuya gestión y concepción debe realizarse desde una óptica globalizadora, incorporando no sólo la interacción educativa concreta sino también la detección de necesidades, la evaluación, la validación, la comunicación de la oferta y la prospectiva de cambios sociales y educativos.

En los últimos años Castilla y León está adaptando su modelo educativo, desde un enfoque basado en un curriculum de contenidos a otro donde se definen las competencias, integradas por habilidades, actitudes y elementos cognitivos, que permita a la persona desenvolverse ante unas determinadas tareas, actividades o exigencias personales, sociales o profesionales que constituyen el eje sobre el que se articula todo el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El modelo de formación permanente del profesorado de Castilla y León se sustenta en unos principios que lo animan: parte de lo que se ha demostrado eficaz, es decir el modelo intenta integrar y dar coherencia interna al esfuerzo de formación del profesorado desarrollado desde hace tiempo en nuestra Comunidad, fortaleciendo la coordinación de las diferentes iniciativas de formación continua del profesorado. Este modelo tiene la intención de anticiparse a los frecuentes cambios y dar respuesta a las necesidades y demandas que se plantean al sistema educativo y al profesorado que en él desarrolla su función. Concede especial protagonismo a los centros educativos, a los que se considera el núcleo central de la acción formativa del profesorado y para los que desarrolla un sistema estructurado de apoyo.

La formación es considerada como una estrategia clave en el proceso de dignificación del rol de profesor no sólo apoyando su desempeño sino facilitando la actualización permanente de sus competencias y reconociendo la complejidad y mérito de su tarea. Por ello es necesaria una formación más intensa y con nuevos formatos para afrontar los cambios y las nuevas realidades, que responda al conjunto de funciones docentes (Artículo 91 de la LOE, “funciones del profesorado”). Esto nos lleva a la consideración de la

formación basada en competencias (profesor competente) y que concibe los centros educativos como las unidades básicas de formación, bajo los principios de trabajo colaborativo y en equipo en los que el apartado de investigación así como los trabajos realizados por los docentes que ya hayan sido testados en el aula adquieren un papel relevante.

Se pretende una formación permanente rigurosa y científica por lo que se potencia el papel de la Universidad como institución colaboradora en la formación del profesorado que asegura y garantiza la vertiente científica del conocimiento.

La formación debe dar respuesta a las finalidades generales del sistema educativo por tanto debe responder tanto a las necesidades del sistema como a las necesidades individuales del profesorado. Esto nos lleva a establecer líneas preferentes de formación (idiomas, convivencia, áreas instrumentales, tecnologías de la información y de la comunicación,...). Redefiniendo las modalidades formativas, incorporando nuevas propuestas metodológicas y potenciando la formación on line y la formación telepresencial.

La formación del profesorado debe repercutir en el proceso de enseñanza y aprendizaje, es decir, debe aplicarse en el aula lo aprendido por el profesorado pero añadiendo un aspecto básico y fundamental como es la evaluación de la formación y el propio modelo para su ajuste y anticipación a la realidad educativa y para lograr la mejora continua. En este sentido, se contempla la aplicación de los principios básicos de gestión de calidad y excelencia organizativa a la formación consistentes en la anticipación, ajuste (de la oferta a las necesidades y demanda) el seguimiento y evaluación.

Este modelo de formación permanente del profesorado que ejerce en los niveles anteriores a la Universidad tiene como finalidad esencial contribuir a la mejora de la calidad del servicio educativo, conjugando la necesaria actualización del profesorado para hacer frente a las nuevas necesidades y demandas de la sociedad actual, por tanto a las necesidades del sistema educativo, con la respuesta que se ha de dar a sus expectativas de mejora en el ejercicio profesional, aprendizaje, promoción y satisfacción laboral. Y todo ello bajo el principio de que la formación del profesorado debe ir encaminada hacia la práctica y la actividad educativa como elemento clave para la mejora de la educación de los alumnos.

La realidad del centro educativo permite definir cuatro dimensiones del mismo: su contexto, los recursos con los que cuenta, los procesos que realiza y los resultados que consigue, dimensiones condicionadas y dependientes entre sí.

2.5 CONTENIDOS

En este apartado destacan tres aspectos fundamentales que los conformarán:

En primer lugar se apuesta por una formación ligada al desarrollo de las funciones docentes, planteando por tanto, una formación y una evaluación basadas en un modelo competencial del profesorado.

El modelo de competencias profesionales del profesorado se define teniendo en cuenta las funciones asignadas por la normativa, las tendencias europeas en materia de formación del profesorado, las propuestas de las propias Universidades sobre las competencias enmarcadas en la formación inicial del profesorado así como el trabajo llevado a cabo por Castilla y León en esta materia. Para ello el Centro Superior de Formación del Profesorado define como profesor competente el que usa sus conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, valores, actitudes y comportamientos para educar a sus alumnos. Es decir, tiene las competencias profesionales necesarias y suficientes para desarrollar las funciones y conseguir los fines educativos señalados por la normativa vigente.

Las competencias básicas objeto de formación son:

La competencia científica, la competencia didáctica, la competencia organizativa y de gestión, el trabajo en equipo, la competencia digital, la competencia socio-comunicativa, la competencia interpersonal y la gestión de la convivencia.

En segundo lugar los contenidos han de estar determinados por uno de los aspectos esenciales de cualquier organización, esto es, por las necesidades que dicha organización tiene para dar cumplimiento a las necesidades y objetivos marcados estratégicamente por las necesidades del sistema educativo, es decir, la Administración Educativa dentro de su plan de trabajo marca unos principios básicos por los que se debe regir su política educativa y que para Castilla y León se han definido tomando como ejes temáticos principales los siguientes: bilingüismo, convivencia y éxito educativo.

Finalmente, en tercer lugar, no se puede olvidar conjugar las necesidades individuales del profesorado derivadas de su práctica docente con las necesidades anteriormente manifestadas por lo que las primeras también deben ser tenidas en cuenta a la hora de la aplicación del modelo de formación del profesorado. La formación individual se puede plantear desde varios enfoques, como actividades específicas del profesorado, inquietudes

propias de formación y como actividades específicas que influyen en el desarrollo del currículo. Formación fuera del centro, bien en los centros de formación del profesorado, bien formación on-line, bien como participación en actividades de carácter grupal (congresos, jornadas,...)

2.6 DESTINATARIOS

El nuevo planteamiento formativo desplaza su atención de forma preferente en relación con los destinatarios de la formación hacia el centro escolar y el conjunto de los profesores.

Así, se consideran los Centros como las unidades básicas del sistema educativo y se bascula desde la atención al profesorado como profesional individual hacia los equipos de profesores que trabajan en centros y servicios educativos. Se desarrollarán por tanto los itinerarios formativos de centro, de equipo de profesores de un mismo centro, entre los propios centros educativos en los que vehicular efectivamente el intercambio de saberes entre los centros de Castilla y León.

Las actividades de formación deben responder a las necesidades del centro o servicio educativo y por ello tomarán como punto de partida el análisis de su situación; se tendrán en cuenta las evaluaciones del centro (internas y/o externas), los informes del área de inspección educativa y los documentos de planificación del centro así como las aportaciones recogidas en las propuestas de mejora contempladas en la memoria final siendo su objetivo final la aplicación al aula de la formación recibida.

La estrategia de formación permanente del profesorado deberá basarse fundamentalmente en la ejecución de planes específicos de formación para equipos docentes; de esta manera aumentará la eficacia de dicha formación, lo que se traducirá en un incremento de la innovación educativa. Se trata de un cauce formativo del profesorado que incide en la formación de los docentes que, formando parte de un equipo (no necesariamente del mismo centro) se comprometan a realizar actividades formativas. Los grupos de profesores o los miembros de servicios educativos con intereses comunes podrán así desarrollar las competencias profesionales. Las actividades previstas deberán emanar de las necesidades reales de cualificación de los equipos docentes.

2.7 METODOLOGÍA

La metodología aplicada para la puesta en marcha de este modelo implica reordenación y un reconocimiento de modalidades formativas distintas a las que tradicionalmente se venían empleando, modalidades básicas tanto en su forma presencial como en la forma a distancia mediante procedimientos telemáticos y que son de sobra conocidas por casi todos. En Castilla y León según los documentos consultados se está trabajando en la incorporación de nuevas fórmulas formativas, a saber:

El fomento del aprendizaje cooperativo a través del desarrollo de redes de colaboración con soporte informático que permiten procesos de aprendizaje cooperativo y trabajo en grupo.

La extensión de sistemas de acompañamiento, asignando profesores tutores especialistas en la materia objeto de la formación

La inclusión de técnicas de formación “outdoor” con las que se traspasa el ámbito de la formación formal.

La formación a la carta, la gestión del conocimiento, la formación vinculada a proyectos y la validación de competencias.

Así mismo está en fase de experimentación un desarrollo modular de la actividad formativa, con módulos no certificables independientemente sino englobados en su conjunto bajo la denominación de programa de formación, consistiría en un módulo presencial inicial, un módulo de aplicación, no presencial, un módulo de trabajo colaborativo a través de la correspondiente aula virtual de la plataforma de formación y finalmente un módulo presencial final

También en esta misma comunidad, se están experimentando con éxito los grupos de conversación, como actuaciones formativas, presenciales e integradas en modalidades más amplias, que pretenden establecer foros de charlas y discusión distendida sobre cuestiones relevantes ajustadas al programa de trabajo.

Finalmente y como se viene manifestando la puesta en marcha de los planes de formación en los centros educativos conlleva la potenciación de la formación en los propios centros de trabajo para lo que partiendo de la detección de la situación real del profesorado de cada centro docente para que, mediante itinerarios formativos, pueda trazar su propio recorrido y desarrollar sus competencias profesionales.

Pero ¿qué se entiende por itinerario formativo?

Itinerario formativo es el conjunto de acciones formativas de diversas modalidades, secuenciadas, ordenadas pedagógicamente y articuladas en un tiempo determinado que

realiza el profesorado (en equipo o individualmente), para la adquisición y desarrollo de las competencias profesionales propias y para el perfeccionamiento profesional y personal; contribuyendo con ello a la mejora de la calidad del servicio educativo y de la educación de los alumnos. Estas acciones formativas no sólo tienen carácter presencial sino también virtual, así lo digital cobra sentido dado que el horario laboral y el desplazamiento es el principal problema para que los docentes participen en las actividades tipo "curso" o de carácter presencial, se aproveche la existencia de una plataforma virtual para que independientemente del lugar y del horario cada participante pueda regular e imponer su propio ritmo de trabajo aprovechando las ventajas que nos proporcionan las tecnologías de la información y de la comunicación.

3 MODELO DE FORMACIÓN

La misión es la razón de existir de la organización, definida a través de las funciones que cumple y sus objetivos generales permanentes. Lograr que la formación planificada y realizada en Castilla y León para ayudar y apoyar al profesorado en su actualización permanente, necesaria para hacer frente a los nuevos retos educativos se ponga en práctica y llegue a las aulas, mejorando la educación de los alumnos y mejorando la calidad del servicio educativo. El cumplimiento de esta misión se conseguirá mediante la anticipación (nivel estratégico), el ajuste de la formación a las necesidades y demandas, el seguimiento y la evaluación que garanticen una eficacia y eficiencia de la formación.

La visión son las expectativas de la organización en un determinado periodo de tiempo. Ha de responderse a cómo se desea ser y quiere ser percibida en un futuro. Los planes y proyectos nos ayudaran a entender dicha visión.

El Modelo de formación permanente del profesorado tiene carácter participativo, proactivo, integrado, cohesionado y efectivo, ajustando la formación a las nuevas necesidades y demandas, facilitándola y acercándola a los centros y a los profesores y con un adecuado sistema de evaluación que garantice su mejora continua y su incidencia en la educación de los alumnos. Que ayude al profesorado a reconocer la importancia de la formación permanente ante los nuevos retos educativos que precisa la sociedad. Que acerque esta formación a los centros y a los profesores. Que facilite una adecuación del perfil profesional de los docentes a las nuevas necesidades y demandas. Que reconozca el esfuerzo del profesorado en su adaptación y actualización. Que aplique principios, valores, métodos e instrumentos de gestión de calidad. Y que incorpore un adecuado sistema de evaluación que garantice su mejora continua y su incidencia en la educación de los alumnos.

Para ello se promocionará la formación con un enfoque práctico para que los contenidos de la misma puedan aplicarse a las organizaciones educativas y sean aplicables directamente en el aula, con proximidad a las necesidades, con formación a medida, acercando la formación al centro educativo, potenciando la formación on-line y la formación a distancia. Y además flexibilizando las modalidades de formación y participación en las actividades formativas (módulos, créditos acumulables...)

La formación atenderá a las necesidades del propio sistema educativo y a las generales y específicas de los profesionales de la educación. Se anticipará a las mismas en una labor de

prospectiva, investigación y aplicación de todas aquellas innovaciones que en materia educativa se produzcan y se demuestren validas y eficaces.

Este cambio significa que se pasa de un modelo a otro nuevo, con una dirección conocida, de carácter progresivo que supone innovación y desarrollo, que exige trabajo y esfuerzo pero a la vez es percibida por el sistema y sus integrantes como algo deseable y bueno. Como dijo Einstein “si buscas resultados distintos, no hagas siempre lo mismo”.

3.1 LÍNEAS ESTRATEGICAS

3.1.1 Principios de actuación

Sin lugar a dudas uno de los objetivos sino el principal de este modelo de formación es el de garantizar la formación a todo el profesorado, atendiendo sus necesidades profesionales tanto de carácter específico como de carácter individual. Además de la formación en las prioridades del sistema y las específicas de su centro, los profesores disponen de una oferta para mejorar y perfeccionar su preparación en las áreas y materias de su especialidad, en el conocimiento, dominio y aplicación de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación en la práctica diaria de su trabajo en el aula y para situaciones y/o colectivos que requieren una preparación específica.

Esta oferta incluye planes personales de formación: itinerarios formativos a medio/largo plazo para determinados colectivos de un centro de varios centros. Incluye también la participación de carácter individual y concreta en actividades de formación en cursos, jornadas, congresos, actividades de formación en centros, que podrán realizar en su propio centro educativo y la participación en modalidades de formación a distancia mediante procedimientos telemáticos. La forma de participación en estas modalidades formativas responde a una serie de características entre las que se pueden destacar que la formación se realiza allí donde es demandada, no existiendo ámbitos cerrados de los Centros de Formación del Profesorado e Innovación Educativa (en adelante CFIE), las sedes para la realización de las actividades no son sólo estos Centros, facilitando de esta manera la movilidad y la conciliación de la vida laboral y familiar.

Así mismo no podemos dejar de reflejar que como complemento a la formación entre iguales existe una oferta de formación especializada y altamente cualificada impartida por expertos especialistas de los distintos campos del saber para avanzar en la actualización científica y didáctica mediante la colaboración de instituciones universitarias y científicas.

3.1.2- Los centros como núcleos básicos de la formación

Los centros escolares son los núcleos básicos de la formación del profesorado, garantía de formación a todos los profesores, atendiendo sus necesidades específicas e individuales. Siguiendo las recomendaciones de la OCDE y la UE en materia de formación del profesorado, es necesario potenciar la formación en los centros escolares y vincularla a la práctica educativa. Para ello se establecen los “planes de formación de centros”, se definen nuevas modalidades vinculadas a programas y experiencias innovadoras realizadas con alumnos y de aplicaciones metodológicas en el aula manteniendo las modalidades de formación en centros vigentes, es decir, grupos de trabajo, seminarios, proyectos de formación. La consideración del centro de trabajo como la célula formativa básica, determina una nueva forma de trabajo en equipo del profesorado, comprometido en una tarea común y persiguiendo una mayor cohesión y coherencia del conjunto. El modelo de formación de Castilla y León considera que “los centros educativos serán los escenarios habituales de la formación, lo que posibilitará que ésta se adapte mejor a las necesidades del entorno y favorezca una mayor implicación y participación del profesorado, el fortalecimiento del trabajo en equipo y una mayor integración en sus proyectos educativos y curriculares”.



Figura 2.- Explicación del papel y significado de la formación en la organización de un centro

3.1.3 Cauces e itinerarios formativos

Para que los profesores y los equipos de profesores de los centros participen en la formación permanente en Castilla y León se establecen varios cauces, considerando que en todos ellos se produce aprendizaje e innovación y por lo tanto su participación es reconocida, certificada y registrada.

Planes de formación permanente de centros docentes y servicios de apoyo educativos.

Planes personales de formación permanente

Participación individual

Otras convocatorias realizadas por la Consejería de Educación como los proyectos de innovación educativa y de investigación y las experiencias de calidad.

Todos los cauces son compatibles y en el caso de coincidir alguno o varios en un mismo centro, pueden ser integrados en un único plan de formación permanente de centro.

A continuación se detallan los cauces señalados:

Planes de Formación en centros escolares

Se han realizado diferentes convocatorias para la selección de planes de formación permanente del profesorado de centros docentes públicos de la Comunidad de Castilla y León (años 2008, 2009, 2010,2011). Estas convocatorias formativas se desarrollan a través de itinerarios formativos o lo que es lo mismo la articulación en el tiempo de las diferentes acciones formativas de cualquier modalidad que permitan el desarrollo de las competencias propias inherentes (ya mencionadas a lo largo de este trabajo) a los profesionales de la educación conducentes al perfeccionamiento profesional. Se trata de una formación ligada a la práctica educativa donde el centro se convierte en unidad básica y célula del sistema educativo dotándole de la consideración de unidades estratégicas para la formación permanente del profesorado, principio de colaboración y trabajo en equipo, así como acercamiento al lugar de trabajo.

Planes de formación de centros



Figura 3.- Desarrollo de los planes de formación de centros

Estos planes tienen definidas unas características tales como que los destinatarios son los centros docentes públicos y los servicios educativos de apoyo que diseñan su propio plan de formación, ligado a la práctica educativa. Tienen una duración plurianual (de dos a cuatro años) y están organizados en itinerarios formativos. Los contenidos del plan pasan por una evaluación previa o diagnóstico de la situación de partida del propio centro educativo. Un planteamiento de objetivos, una definición de las necesidades de formación, por un diseño del plan de formación es decir itinerarios organizados en secuencias formativas, en todas sus modalidades, por el diseño o planificación de un calendario de realización/ejecución de las actividades así como por la propia organización del centro contando con los profesores participantes y finalmente por una evaluación de los resultados y del impacto causado en el centro por dicho plan.

Para el buen resultado de los planes se constituyen en el centro equipos de trabajo, por un lado el equipo interno de formación del centro del que forman parte el director, el responsable de formación (coordinador) y los coordinadores de las actividades formativas que se propongan. Las funciones, entre otras, de estos equipos internos son las de preparar y elaborar la correspondiente documentación, puesto que tienen que indicar los objetivos que persiguen, las estrategias, la metodología, los recursos, etc., atendiendo a la normativa vigente. Algunas de las funciones pasan por coordinar la organización y el desarrollo del

plan, coordinar las actividades formativas de los distintos itinerarios junto con los coordinadores específicos que cada una de ellas pudiera tener, por responsabilizarse de la elaboración de las memorias y evaluaciones del plan de formación, por determinar la relación de profesores que se propone para su certificación y aquellas otras que aparezcan en el plan de formación del centro o que le sean encomendadas por el equipo directivo encaminadas a favorecer la formación permanente del profesorado.

Así mismo el plan cuenta con un equipo externo de apoyo y seguimiento integrado por el inspector y el asesor de la red de formación. Las funciones de este equipo externo son las de asesorar en el diseño, elaboración y planificación del plan de formación, planificar junto con el responsable de formación del centro, las acciones formativas precisas para el desarrollo de los distintos itinerarios, las de llevar a cabo el seguimiento de la ejecución del plan y realizar el informe de progreso del plan y las de realizar la evaluación final anual del plan de formación.

Para dar publicidad a la resolución y comunicación de los planes presentados estos se publican en la página web de los Centros de Formación del Profesorado e Innovación Educativa y se comunica por correo ordinario a las Direcciones Provinciales de Educación, a los propios CFIE y a los propios centros educativos.

Planes personales de equipos docentes

Una estrategia de formación permanente del profesorado debe basarse fundamentalmente en la ejecución de planes específicos de formación para equipos docentes, de esta manera aumenta la eficacia de dicha formación, lo que se traduce en un incremento de la innovación educativa.

La Consejería de Educación, mediante el plan provincial de formación, contempla entre los cauces formativos del profesorado aquéllos que inciden en la formación de los docentes que, formando parte de un equipo (no necesariamente del mismo centro) se comprometan a realizar actividades formativas durante dos o tres cursos académicos. Los grupos de profesores o los miembros de servicios educativos con intereses comunes podrán así desarrollar las competencias profesionales.

Las actividades previstas deberán emanar de las necesidades reales de cualificación de los equipos docentes y se articularán a partir de la definición dinámica y proactiva de uno o varios itinerarios formativos, desarrollados gradualmente a lo largo del periodo establecido.

Los Planes Personales de Formación de Equipos Docentes suponen el establecimiento de itinerarios formativos para equipos de profesores, relacionados con alguno de los contenidos siguientes:

Programa de Éxito Educativo (metodología y didáctica de las áreas y materias instrumentales de lengua castellana y del ámbito científico matemático, metodologías de apoyo, refuerzo y recuperación, planes de acogida u otros).

Fomento y mejora de la convivencia escolar.

Formación en competencias comunicativas y lingüísticas en lenguas extranjeras.

Integración didáctica de las tecnologías de la información y de la comunicación.

Formación en competencias científicas y didácticas en las diferentes áreas del currículo.

Tendrán una duración de dos o tres cursos escolares, en los cuales se programa, para cada itinerario propuesto, las distintas acciones formativas desarrolladas por los docentes que presten servicios en centros sostenidos con fondos públicos o miembros de servicios educativos.

Grupos de Profesores

La finalidad última de cualquier modalidad de formación es la actualización y perfeccionamiento del profesorado en las cuestiones epistemológicas, técnicas y didácticas que permitan un desarrollo de las competencias profesionales. La formación está vinculada a las necesidades docentes que surgen en la práctica cotidiana, considerando que el desarrollo de la misma la llevan a cabo los equipos docentes.

Es cierto que cada modalidad puede responder más a una faceta u otra de dicha finalidad y esa circunstancia habrá determinado la elección de una modalidad formativa u otra para responder a las diferentes necesidades del profesorado, si bien la finalidad última permanece. Las modalidades básicas se aglutinan en las siguientes:

Seminario

El seminario es una modalidad de formación que tiene como objetivo profundizar en el estudio de un tema educativo a partir de las reflexiones y experiencias de los propios asistentes. En él participa, con cierta autonomía grupal, un conjunto de profesores que, apoyándose en la formación entre iguales y con la posible ayuda de un experto, profundiza en un tema educativo siguiendo las pautas de un proyecto de formación flexible, elabora unas conclusiones, y en su caso, materiales y recursos sobre el mismo.

Esta modalidad de formación en la que se propicia el debate interno y el intercambio de experiencias, se caracteriza fundamentalmente por surgir de la propia iniciativa del

profesorado participante que es además quien realiza su diseño. El diseño de un seminario debe estar vinculado a la elaboración de un proyecto de trabajo flexible que podrá redefinirse a lo largo del desarrollo de la actividad, según las necesidades del grupo, con el asesoramiento del Centro de Formación del Profesorado e Innovación Educativa (CFIE).

Grupo de trabajo

El grupo de trabajo es una modalidad de formación en la que participa un grupo de docentes con plena autonomía para generar su propia formación que, basándose en la formación entre iguales, profundizan en un tema educativo, siguiendo las pautas de un proyecto de formación claramente definido y elaboran unas conclusiones y materiales relativos al desarrollo del proyecto.

Los grupos de trabajo también participan de los rasgos básicos que caracterizan el modelo de formación permanente, a saber:

Fomentan la colaboración entre los docentes, encaminada a buscar soluciones comunes a la problemática surgida de la actividad diaria en el aula.

Constituyen una vía de formación diversificada que permite desarrollar procesos formativos planificados por los propios participantes.

Posibilitan que el profesorado de uno o varios centros educativos, que comparte determinadas inquietudes relacionadas con la elaboración de materiales curriculares o con el tratamiento didáctico de temas específicos, elabore proyectos de trabajo y materiales curriculares y, en su caso, los aplique en el aula.

Proyectos de formación en centros

La Consejería de Educación, a través de los planes provinciales de formación, apuesta por aquellas modalidades de formación que refuercen el correcto funcionamiento de los centros, como son las actividades que garantizan el trabajo en grupo. Estas actividades nacen de las necesidades reales del propio centro educativo y deben revertir en acciones que contribuyan a su mejora, ayudando a los equipos docentes a realizar diseños curriculares adecuados, potenciando la innovación educativa como respuesta dinámica a las necesidades sociales desde la acción de aula, reforzando la formación del profesorado, trabajando sobre competencias con propuestas surgidas de actividades de formación o de aplicación de materiales didácticos.

El Proyecto de Formación en Centros (PFC) es una modalidad de formación que pretende atender de forma más directa las necesidades de un claustro o equipo de profesores que, por iniciativa propia y/o institucional, elaboran propuestas de formación y las expresan en un proyecto común adaptado a su centro o centros, que es aprobado por el claustro y el

consejo escolar. El Proyecto de Formación en Centros parte de las necesidades reales del profesorado y converge en el centro o centros participantes en forma de acciones particulares que contribuyen a la mejora de la calidad de la enseñanza y es proyectado en el tiempo. Los destinatarios a quienes se dirige la propuesta formativa son todo el equipo docente que debe realizar su trabajo en conjunto, en virtud de las decisiones que se comprometen a tomar de mutuo acuerdo.

El Proyecto de Formación en Centros propicia nuevos enfoques metodológicos en el trabajo en común, favoreciendo así el análisis, la planificación y la toma de decisiones sobre las acciones propias de los centros que participan en los mismos, ya que generan dinámicas que van a repercutir muy directamente en la mejora de la organización general del centro o centros participantes.

Asimismo, se pretende que sirva de ayuda a los equipos docentes en los diseños curriculares mediante la elaboración, desarrollo y evaluación de las programaciones didácticas, así como la aplicación en el aula de propuestas surgidas de actividades de formación o de la aplicación de materiales didácticos.

Participación individual

Así mismo la participación en actividades de formación del profesorado fuera de los cauces colectivos viene definida por la asistencia a otras modalidades no recogidas anteriormente y que se corresponden con las siguientes: Cursos, jornadas, congresos, conferencias, simposios, que como bien se indica su participación es de carácter personal y a las que se acude en aras a mejorar su actualización y reciclaje necesarios para hacer frente a las nuevas necesidades y demandas que den respuesta a sus expectativas de mejora en el ejercicio profesional, aprendizaje, promoción y satisfacción laboral. El profesorado necesita acrecentar y actualizar sus competencias profesionales y dotarse de estrategias y recursos para intervenir en una realidad escolar compleja por lo que debe hacer frente a los retos actuales de la enseñanza y al desarrollo de los nuevos currículos.

3.1.4 Contenidos formativos

La formación ofertada responde a las necesidades y prioridades del sistema educativo para conseguir la excelencia en la educación, así por ejemplo estas pasan por lograr los objetivos del éxito educativo, es decir, mejorar el conocimiento de las áreas instrumentales, metodología y didáctica de los apoyos, refuerzos y recuperaciones y acción tutorial, enseñar a aprender. Por el fomento de la convivencia mediante la promoción de la convivencia en los centros educativos y mediante la mediación y la resolución de conflictos en el aula.

Mediante la adquisición de competencias lingüísticas y de fomento del bilingüismo, didácticas específicas lingüísticas, expresión y comunicación y destrezas lingüístico comunicativas.

El modelo de competencias profesionales del profesorado de la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León identifica diez competencias desarrolladas a través de cuarenta aspectos competenciales dentro de los cinco ámbitos de saber, saber ser, saber hacer qué, saber hacer cómo y saber estar.

Saber:

A. Competencia científica.- Se relaciona con el conocimiento y la gestión del mismo, tanto en el área de educación como en las áreas, materias y módulos curriculares.

Saber ser:

B. Competencia intra e interpersonal.- Se refiere a la propia forma de ser de la persona y a la forma de bien tratar a los demás, a través de habilidades personales, de la acción tutorial, la orientación y la gestión y promoción de valores.

Saber hacer qué:

C. Competencia didáctica.- Se centra en enseñar, prestando atención al proceso de enseñanza-aprendizaje y a la gestión del mismo. Esta competencia se operativiza en las programaciones, didácticas específicas de áreas, materias y módulos, atención a la diversidad, gestión de aula, recursos y materiales didácticos y evaluación de los alumnos.

D. Competencia organizativa y de gestión.- Alude a la organización en el trabajo. Se vincula con la normativa, la planificación, la coordinación y la gestión de calidad en el centro.

E. Competencia en gestión de la convivencia.- La asertividad propia, el convivir con los demás y la gestión de la convivencia, a través de la promoción, mediación y control de la misma, son sus aspectos fundamentales.

Saber hacer cómo:

F. Competencia en trabajo en equipo.- Vinculada con el desarrollo de trabajos colaborativos con un objetivo común.

G. Competencia en innovación y mejora.- Tiene que ver con el desarrollo de procesos de afrontamiento del cambio, su investigación y experimentación, así como el diagnóstico y la evaluación para implementar las propuestas de mejora innovadoras planteadas.

H. Competencia comunicativa y lingüística.- Es aquella que versa sobre el intercambio de conocimientos, ideas, pensamientos, emociones y sentimientos.

Comprende la gestión de la información y la transparencia, así como la expresión y la comunicación, tanto en la propia lengua como en lenguas extranjeras.

I. Competencia digital (TIC).- Se refiere al mundo digital y las tecnologías de la información y la comunicación. Su ámbito se encuentra en el conocimiento de las tecnologías, el uso didáctico de las mismas y la gestión de equipos y redes para el desarrollo profesional, entre otros.

Saber estar:

J. Competencia social-relacional.- Centrada en las relaciones sociales entre personas y la participación en comunidad, a través de la gestión correspondiente.

¿Pero qué se entiende por competencia? Competencia es el uso consciente de los propios conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, valores, actitudes y comportamientos, para resolver situaciones y problemas concretos superando retos, cumpliendo las funciones encomendadas y alcanzando los fines propuestos. El profesorado tiene que educar a los alumnos para que desarrollen las competencias básicas necesarias para su entorno vital, para lo cual la formación permanente del profesorado toma en consideración que las competencias profesionales incluyen, como las competencias básicas, conocimientos, habilidades, actitudes, valores y emociones que se activan en cada momento y en cada situación de enseñanza-aprendizaje.

3.1.5- Proceso de detección de necesidades formativas

El modelo de formación permanente del profesorado de Castilla y León se propone el objetivo de lograr que la formación realizada para ayudar y apoyar al profesorado se ponga en práctica y llegue a las aulas. Se propone conseguirlo mediante la anticipación (nivel estratégico), el ajuste de la misma a las necesidades y demandas, el seguimiento y la evaluación que garanticen una efectividad de la formación realizada. El modelo atiende las necesidades del propio sistema educativo derivadas de las necesidades institucionales sin olvidar las necesidades que los centros y sus profesores tienen en su desempeño profesional día a día. La formación del profesorado de Castilla y León está inmersa dentro de un proceso sistemático y planificado. Para esta planificación es necesario conocer previamente y en todo momento las demandas, necesidades y expectativas de los centros docentes y del profesorado. La unidad básica de detección de necesidades es el centro educativo. El diagnóstico y la detección de necesidades formativas son un proceso

continuo, sistematizado y registrado, a la vez que eficiente, eficaz y flexible. Las necesidades formativas se refieren a aquellas que el profesor siente como suyas (explícitas y objetivas), a las que desconoce (ocultas) y que hay que ayudar a reconocer e identificar y a las normativas o del propio sistema educativo. Se parte de la detección de la situación real del profesorado en cada centro docente para mediante itinerarios formativos llevarlos a la situación real. Las competencias profesionales del profesorado son el referente para la identificación de las necesidades formativas del profesorado y de los centros. Las funciones que la Ley Orgánica de Educación encomienda al profesorado y las últimas tendencias europeas en materia de formación del profesorado por competencias son el referente para la detección de necesidades, la planificación y desarrollo del programa formativo así como para las actuaciones de apoyo y asesoramiento.

El proceso de prospectiva, detección de necesidades ha de ser realista y cercano a los intereses del sistema y del profesorado contando con la red de formación, es único en cada provincia y se coordina desde las Direcciones Provinciales de Educación desarrollándose en una serie de fases propuestas desde la Consejería de Educación.

3.1.6 Planes de formación específicos

3.1.6.1 Plan de formación para la adquisición de la competencia lingüístico comunicativa.

La sociedad actual, inmersa en procesos de globalización y plenamente integrada en el marco de la Unión Europea, demanda una enseñanza plurilingüe que sea capaz de conseguir en el alumnado la adquisición de la competencia lingüístico-comunicativa en lenguas extranjeras, fundamentada en la dimensión europea de la consciencia cultural y de los valores de respeto y tolerancia.

Así mismo la corriente emergente de la educación plurilingüe apuesta también por la potenciación del aprendizaje de las lenguas extranjeras como paso facilitador de acceso, movilidad y progreso en los diferentes itinerarios profesionales.

Sabiendo que la formación es un proceso permanente y que en su conjunto el profesorado no parte de la misma situación, con este Plan se pretende que todos se sientan integrados, acompañados y que puedan establecer su propio itinerario formativo según su nivel de partida y su ritmo de avance.

La oferta formativa que se planifica observa los siguientes principios:

- La formación es considerada como una ayuda, ante los nuevos retos, y un apoyo al profesorado en su trabajo, mejorando sus competencias profesionales.
- Se realizará según los diferentes niveles competenciales, siguiendo itinerarios formativos de una forma flexible, pero bajo el principio de avance y progreso.
- La formación se acercará al profesor, será útil y se evaluará para su mejora.

Se establece un Plan de Formación que pretende responder a todas las necesidades formativas y cubrir todas las variables que el profesorado pueda encontrarse en su camino, en su itinerario formativo. Este Plan tiene también la suficiente flexibilidad para adaptarse a las diferentes situaciones y un propósito de adecuación y mejora continua del mismo a través de su propia evaluación.

El Plan de Formación diseñado se basa en distinguir tres dimensiones competenciales dentro de la competencia lingüístico-comunicativa y diferentes niveles dentro de cada una de ellas. Las tres dimensiones que se contemplan son:

- Dimensión didáctica
- Dimensión lingüístico-comunicativa
- Dimensión de desarrollo profesional

El Plan de Formación propuesto describe tres perfiles diferentes de docentes según deseen adquirir la competencia lingüístico-comunicativa o bien desarrollar y/o ampliar su capacitación lingüística y metodológica de acuerdo con su perfil docente:

- Docente no especialista que quiera desarrollar y/o ampliar su capacitación lingüística
- Docente especialista en lenguas extranjeras en cualquier nivel educativo
- Docente AICLE (aprendizaje integrado de contenidos y lenguas)

Asimismo, se han definido unos indicadores (contenidos formativos) en cada una de las tres dimensiones citadas y han sido organizados según el nivel de desarrollo y perfeccionamiento necesarios para adquirirlos.

Se han establecido cuatro grandes niveles en el desarrollo competencial, con una gradación interna en cada uno, a saber:

- Básico (A1 y A2)
- Intermedio (B1)
- Avanzado (B2)
- Superior (C1 y C2)

Así, todos los docentes pueden verse integrados en algunas de estas “etapas lingüísticas”.

Para ello dispondrán de un cuadro general o instrumento de “autoevaluación de la competencia lingüístico-comunicativa”, donde los indicadores se hallan distribuidos en los cuatro niveles y los subniveles internos. Esto permitirá al profesorado determinar su “situación”, sus necesidades formativas y cuál es el camino de avance, es decir su “itinerario formativo”.

La formación se organiza en itinerarios, entendidos como secuencias organizadas y coordinadas de distintas actividades, que permitirá al profesorado alcanzar cada uno de los niveles definidos. Se han definido tres grandes itinerarios, coincidentes con los tres perfiles de docentes y también se ha diseñado un itinerario formativo para los centros con sección bilingüe. Cada perfil se encuentra secuenciado en seis subniveles en concordancia con las directrices del Marco Europeo de Referencia de las Lenguas (MCER).

- Itinerario formativo para docente no especialista que quiera desarrollar y/o ampliar su capacitación lingüístico-comunicativa
- Itinerario formativo para docente especialista en lenguas extranjeras en cualquier nivel educativo
- Itinerario formativo para docente AICLE
- Itinerario formativo para un Centro Bilingüe (para integrar en un Plan de Formación)

Cada uno de ellos está secuenciado para su desarrollo en un período flexible de 2 ó 3 cursos. Se compone de una serie de actividades formativas graduadas, donde se combinan todos los cauces y modalidades de formación.

Serán los profesores y los centros, contando con el apoyo y asesoramiento de la Red de Formación, quienes decidan, en función de sus necesidades, qué actividades realizar en cada momento.

Esta planificación se desarrollará en tres ámbitos de actuación:

- Regional para los cursos a distancia y/o presenciales (coordinados por el Centro de Formación del Profesorado en Idiomas y por el Centro de Recursos y Formación del Profesorado en Tecnologías de la Información y de la Comunicación)
- Provincial para las actividades organizadas por los Centros de Formación del Profesorado e Innovación Educativa(CFIE) de la Comunidad
- En los propios centros educativos, como formación personalizada y contextualizada

3.1.6.2- Plan de formación para la adquisición de la competencia digital.

Las Tecnologías de la Información y de la Comunicación son objeto y sujeto prioritario de la formación y elemento imprescindible para ampliar el catálogo de modalidades formativas y poder facilitar la formación allí donde sea requerida.

La integración curricular de las TIC en las distintas áreas y materias implica: formación para la adquisición de las competencias básicas en el conocimiento y uso de las TIC. La actualización en didácticas, metodologías y técnicas para el uso de las TIC en los distintos niveles y procesos de enseñanza-aprendizaje. El desarrollo de plataformas de colaboración y trabajo en grupo y la elaboración de materiales didácticos. Las TIC posibilitan ampliar el catálogo de modalidades formativas para facilitar la formación allí donde sea requerida. Potenciación de la formación on-line, modalidades de trabajo a través de plataformas virtuales: grupos colaborativos, redes regionales, nacionales e internacionales de trabajo cooperativo. Introducción de fases virtuales en las modalidades presenciales.

La oferta formativa que se planifica observa los siguientes principios:

La formación es considerada como una ayuda, ante los nuevos retos, y un apoyo al profesor/a en su trabajo, mejorando sus competencias profesionales.

Se realizará según los diferentes niveles competenciales, siguiendo itinerarios formativos de una forma flexible, pero bajo el principio de avance y progreso.

La formación se acercará al profesor, será útil y se evaluará para su mejora.

Se establece un Plan de Formación que pretende responder a todas las necesidades formativas y cubrir todas las variables que el profesor pueda encontrarse en su camino, en su itinerario formativo. Este Plan tiene también la suficiente flexibilidad para adaptarse a las diferentes situaciones y un propósito de adecuación y mejora continua del mismo a través de su propia evaluación.

El Plan de Formación diseñado se basa en distinguir cuatro aspectos o dimensiones competenciales en la competencia digital y diferentes niveles de competencia. Las cuatro dimensiones de la competencia digital que se contemplan son:

Dimensión técnica. Conocimiento de las tecnologías.

Dimensión didáctica metodológica. Uso didáctico.

Dimensión profesional y de gestión.

Dimensión actitudinal y sociocultural.

La formación es un proceso permanente, y más si cabe en el desarrollo la competencia digital (sometida a los avances vertiginosos de la tecnología). No todos los profesores parten de la misma situación, pero sí se pretende con este Plan que todos se sientan integrados, acompañados y que puedan establecer su propio itinerario formativo según su nivel de partida y su ritmo de avance.

Por ello, se han definido unos indicadores (contenidos formativos) en cada una de las cuatro dimensiones citadas y han sido organizados según el nivel de desarrollo y perfeccionamiento necesarios para adquirirlos.

Se han establecido tres grandes niveles en el desarrollo competencial en TIC, con una gradación interna en cada uno:

Básico (1 y 2)

Medio (1 y 2)

Avanzado (1 y 2)

Así, todos los docentes pueden verse integrados en algunas de estas “etapas digitales”. Para ello se dispone de una “Tabla General de Autoevaluación digital”, donde los ciento treinta y siete indicadores se hallan distribuidos en los tres niveles y los dos subniveles internos. Esto permitirá al profesor determinar su “situación digital”, sus necesidades formativas y cuál es el camino de avance, es decir su “itinerario formativo”.

La formación se organiza en itinerarios, entendidos como secuencias organizadas y coordinadas de distintas actividades, que permitirá a los profesores alcanzar cada uno de los niveles definidos. Se han definido tres grandes itinerarios, coincidentes con los tres niveles de desarrollo competencial:

Itinerario formativo para nivel básico

Itinerario formativo para nivel medio

Itinerario formativo para nivel avanzado

Cada uno de ellos está secuenciado para su desarrollo en un período flexible de dos o tres cursos. Se compone de una serie de actividades formativas graduadas, donde se combinan todos los cauces y modalidades de formación (individual, en centro, grupos de profesores, formación en centros). Serán los profesores y los centros, contando con el apoyo y asesoramiento de la red de formación, quienes decidan, en función de sus necesidades, qué actividades realizan en cada momento.

Esta planificación se desarrollará en tres ámbitos de actuación:

Regional para los cursos a distancia (coordinados por el Centro de Recursos y Formación del Profesorado en TIC)

Provincial para las actividades organizadas por los CFIE de la Comunidad.

Y en los propios centros educativos, como formación personalizada y contextualizada.

3.2 RED DE FORMACIÓN

Los elementos que integran la Red de formación son amplios y diversificados para dar el apoyo necesario y oportuno a los centros educativos y al profesorado de los mismos.

Junto con las Direcciones Provinciales de Educación, las Áreas de Inspección Educativa, Las Áreas de Programas Educativos y los Centros de Formación del Profesorado e Innovación Educativa en los que cobran especial importancia los tres centros de formación específicos de carácter regional, las Universidades y el conjunto de entidades e instituciones de reconocido prestigio en materia de formación del profesorado que colaboran con la Junta de Castilla y León

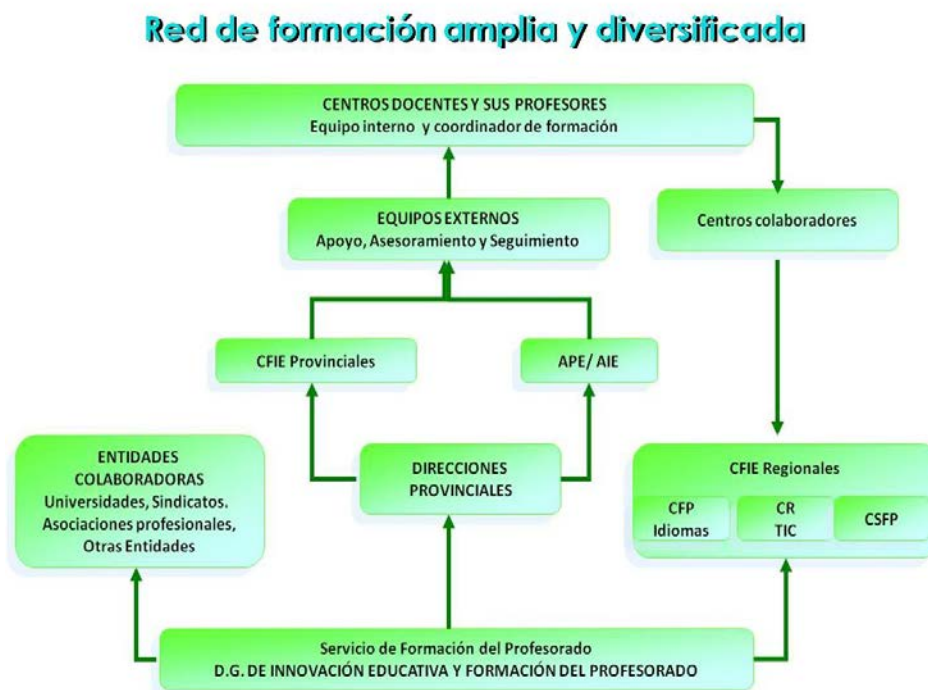


Figura 4.- Red de formación de Castilla y León

3.2.1- CFIE Generales

Se organizan en Áreas de gestión, a saber el área de planificación, el área de prospectiva y estrategias, el área de diseños formativos, el área de gestión de la formación, el área de ajuste, seguimiento, evaluación y registro de la formación, el área de relaciones institucionales, difusión, comunicación y publicidad de la oferta formativa.

Se estructuran en dirección y asesorías y tienen la posibilidad de contar con profesionales colaboradores, el profesorado destinado en estos centros poseen perfiles más abiertos integrados en grandes áreas del conocimiento, con competencias en comunicación, gestión organización y evaluación.

Los ámbitos de actuación son abiertos: los centros docentes tienen un CFIE de referencia para la formación en el propio centro. Los profesores a título individual pueden realizar la formación en el que deseen.

Las funciones de estos centros son, entre otras, las siguientes: la coordinación de sus actuaciones con las directrices establecidas por el servicio de formación del profesorado, la detección de las necesidades de formación propias de su ámbito territorial y la respuesta a estas necesidades. La gestión de las actividades formativas del plan provincial de formación (Ajuste, difusión, seguimiento, evaluación y registro). La realización de actividades provinciales de formación presencial, formación específica y personal de los docentes, la formación en los centros adscritos de su ámbito territorial, la promoción de la innovación, la investigación educativa, la difusión y el intercambio de experiencias pedagógicas y didácticas. El apoyo al profesorado: consultas, apoyos en metodología, apoyos en material...sirviendo también de canal de comunicación entre estos y los centros de formación específicos de carácter regional, la participación en los centros escolares a través de los planes de formación permanente y del asesoramiento a través de los equipos externos y la colaboración cuando se requiera en las diferentes actividades que organicen los centros regionales de formación.

3.2.2- CFIE Específicos

Centro Superior de Formación del Profesorado

Las funciones de este Centro son, entre otras las de realizar estudios de prospectiva y estrategia, la detección de necesidades formativas del profesorado, la anticipación de cambios y la innovación en métodos. Así mismo se diseñan y gestionan itinerarios y actividades formativas innovadoras y de alta especialización regionales, se realiza el seguimiento, evaluación y ajuste del modelo de formación, y se difunde y comunica el plan de formación,

La estructura de organización se basa en una dirección y cinco asesorías en las que se integran las áreas de planificación estratégica, diseños formativos, comunicación y relaciones externas, evaluación. Cuenta con personal colaborador del centro, a saber:

profesores universitarios y becarios. Así mismo establece relación con otros centros u órganos con competencias similares de ámbito autonómico o nacional.

Centro de recursos y formación del profesorado en tecnologías de la información y de la comunicación

Las funciones de este centro son el diseño de planes de formación en las TIC, la gestión de la formación on-line, el análisis y la elaboración de recursos y materiales multimedia innovadores y la investigación en didáctica y metodología para la aplicación de las TIC

Se estructura en una dirección y cinco asesorías en las que se integran las áreas de planificación estratégica, diseños formativos, comunicación y relaciones externas, evaluación. Cuenta con personal colaborador, profesores universitarios y becarios, se relaciona con empresas líderes en el sector y con una red de centros docentes de referencia TIC. Así mismo tiene contactos con otros centros u órganos con competencias similares de ámbito autonómico o nacional.

Centro de formación del profesorado en idiomas

Las funciones de este centro son impulsar el programa de bilingüismo, el diseño de planes de formación en idiomas para los distintos colectivos de profesores, la gestión de la formación en idiomas de carácter regional, el análisis y la elaboración de recursos y materiales para la enseñanza de idiomas.

Se estructura en una dirección y cinco asesorías que abarcan las áreas de planificación estratégica, diseños formativos, comunicación y relaciones externas, evaluación. Cuenta con personal colaborador, fundamentalmente profesores universitarios y becarios. Se relaciona intensamente con instituciones académicas extranjeras. Así mismo establece relación con otros centros u órganos con competencias similares de ámbito autonómico o nacional.

Pero en esta organización que propone el modelo de formación del profesorado de Castilla y León no se puede olvidar la colaboración que otras entidades prestan a la Administración educativa a la hora de programar, realizar y evaluar actividades de formación permanente del profesorado. De tal suerte que habría que potenciar y redefinir el papel colaborador de las Universidades mediante acuerdos de colaboración con las Universidades de Castilla y

León para la organización de actividades formativas especializadas y/ o sobre temas prioritarios como el bilingüismo, la ciencia y la tecnologías, convivencia y mediación. Así mismo se deberían potenciar proyectos conjuntos de investigación y la incorporación de actividades universitarias al plan de formación y contar con la posibilidad de colaboración con profesores universitarios y becarios como ayudantes en los CFIE específicos regionales y en los generales.

También las organizaciones sindicales, las patronales de la enseñanza y los colegios profesionales juegan un papel importante en este apartado. Por todo ello se debería redefinir sistema de colaboración; los sistemas de ayudas, las temáticas formativas, y los calendarios de actuación de éstas organizaciones y otras instituciones y empresas relacionadas con la formación y de reconocido prestigio en la materia mediante el establecimiento de acuerdos de colaboración

3.3 EVALUACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO

La evaluación del plan de formación en sus distintos niveles de concreción contemplará, entre otros aspectos, la homogeneización del sistema de evaluación de las actividades formativas: indicadores descriptivos (estadísticos) y cualitativos que midan la eficacia de la actividad formativa, el nivel de satisfacción de los participantes y el impacto en la actividad docente de los centros. Se ha diseñado un modelo estandarizado de indicadores para la toma de información de la memoria final de los CFIE. Se han establecido evaluaciones globales del modelo de formación: internas y externas y del plan y programas de formación del profesorado en cada uno de los niveles de actuación y decisión. Para ello se tienen en cuenta la medición del grado de eficacia y eficiencia de la formación respecto a las necesidades reales de los participantes, cómo el programa ha cubierto sus expectativas en materia de desarrollo profesional.

Así mismo se han llevado a cabo evaluaciones del impacto de la formación en el centro educativo y en el sistema educativo. Para esta evaluación se realiza un análisis relacional de los resultados contrastándolos con los informes derivados de otras evaluaciones del sistema educativo y con los datos globales de éxito escolar y de satisfacción de los miembros de la comunidad educativa.

De esta manera se redefine el proceso de detección de necesidades de formación y planificación información y anticipación de cambios. Se coordina con otros sistemas de evaluación interna o externa logrando una complementariedad de ofertas para la toma de información que será una de las bases para determinar la tipología y los contenidos formativos más adecuados orientando los recursos económicos y temporales a las necesidades reales.

4 ANÁLISIS DE DATOS

Comparando los datos que se han aportado desde la Consejería de Educación podemos vislumbrar la importancia de la implantación del nuevo modelo de formación en el que el centro educativo cobra especial importancia en contraposición con el antiguo modelo en el que el carácter individualizado de las acciones formativas primaba sobre los de centro.

4.1 LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO HA MEJORADO CUANTITATIVAMENTE.

- Esta circunstancia se manifiesta en base al incremento del número de profesores que se forman cada año

Lo demuestran los resultados que a continuación se incorporan. La implantación del nuevo modelo de formación ha supuesto un incremento de la actividad formativa en Castilla y León.

	2007 - 2008	2008 - 2009	2009 - 2010	2010 - 2011	<> 2007-2011
Nº ACTIVIDADES	2.831	2.805	3.117	3.219	14%
Nº HORAS	88.476	90.527	95.843	92.168	4%
Nº PLAZAS	46.987	47.568	54.441	58.735	25%
Nº PARTICIPACIONES	41.575	40.932	48.700	49.257	18%
Nº CERTIFICADOS	34.670	33.279	38.051	39.147	13%
Nº PROFESORES	20.975	21.255	22.726	23.682	13%

Tabla 1.- Incremento de la actividad formativa en Castilla y León

- Crecimiento que se observa en el número de:
 - Actividades formativas: 14 %
 - Horas de formación: 4 %
 - Plazas ofertadas: 25 %
 - Participaciones: 18 %
 - Certificados emitidos: 13 %
 - Profesores formados: 13 %

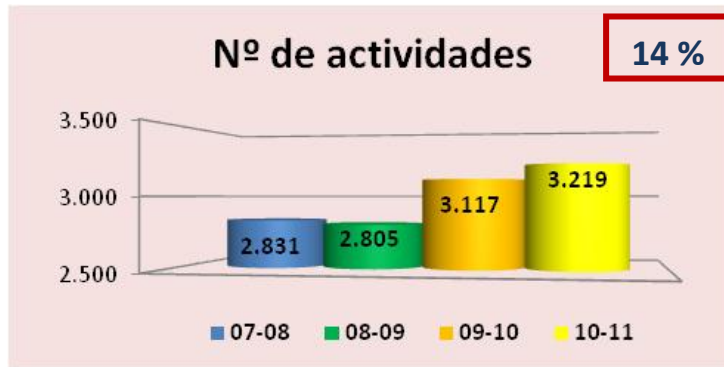


Figura 5.- Porcentaje de incremento de nº de actividades

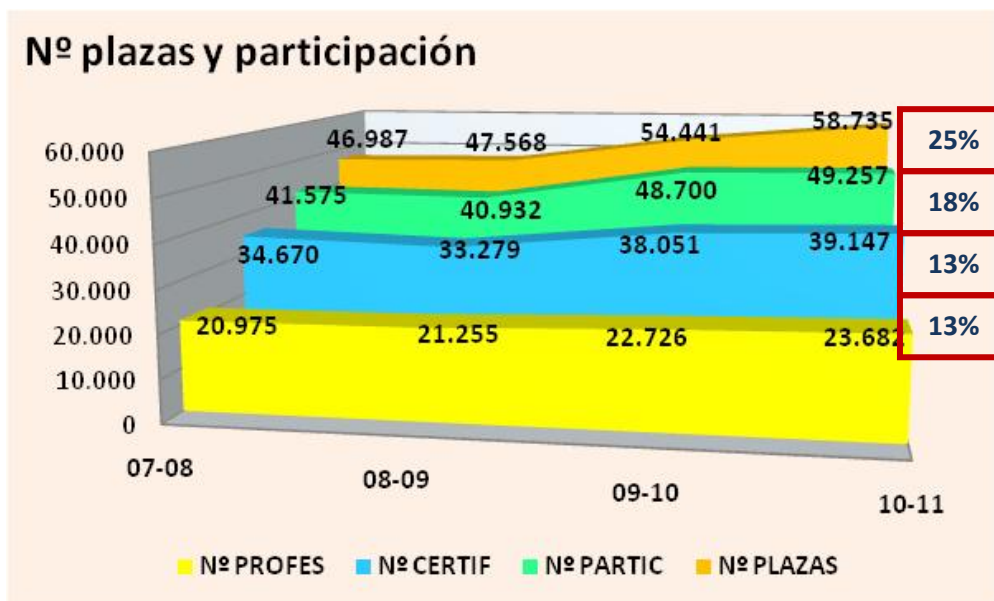


Figura 6.- Nº de plazas y nº de participantes

En los centros públicos, 7 de cada 10 profesores se forman anualmente
 ¿Qué porcentaje de profesores se forma al año actualmente?

- Se ha pasado del 59 % en 2007-2008 al 67 % en 2010-2011
- En los centros públicos alcanza el 71 %
- En los centros concertados el 54 %

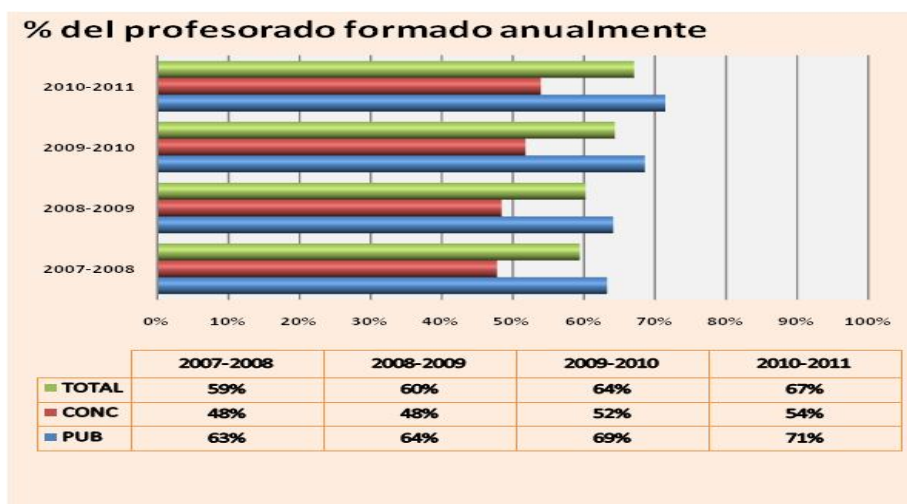


Figura 7.- Porcentaje de profesorado formado anualmente

En el período 07-08 /10-11, prácticamente el 100 % del profesorado de Castilla y León ha realizado actividades de formación:

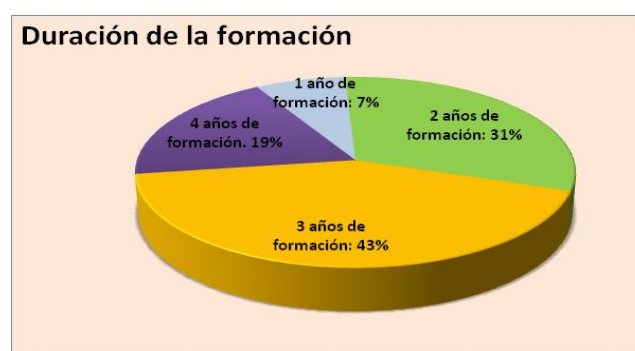


Figura 8.- Duración de la formación

El 7 % durante un curso. El 31 % durante dos cursos. El 43 % durante tres cursos. El 19 % durante cuatro cursos

- ¿Qué número de profesores se han formado en el período 07-08 / 10-11?
 - 38.353, prácticamente el 100 % del profesorado.
 - 20.975 en 2007-2008
 - 21.255 en 2008-2009, de los que:
 - 10.898 (51%) no se habían formado en 07-08 y
 - 10.357 (49%) ya se habían formado en 07-08
 - 22.726 en 2009-2010, de los que:
 - 4.711 (21%) no se habían formado en cursos anteriores
 - 7.336 (32%) lo habían hecho en 07-08 / 08-09 y
 - 10.679 (47%) en 08-09
 - 23.682 en 2010-2011, de los que:
 - 1.769 (7%) no se habían formado en cursos anteriores
 - 7.337 (31%) lo habían hecho en 09-10 / 10-11

- 10.086 (43%) en 08-09, 09-10 y 10-11
- 4.490 (19%), en los últimos cuatro cursos.

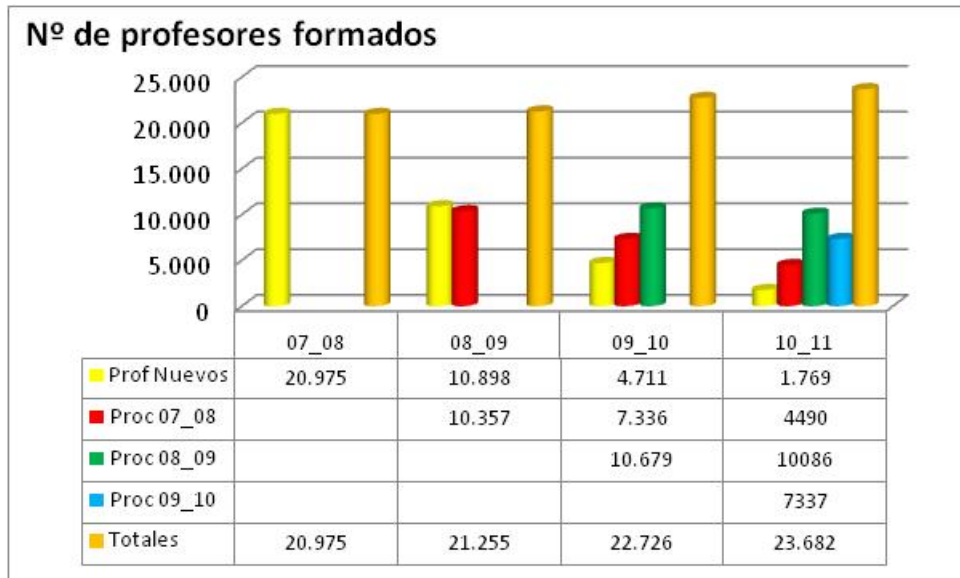


Tabla 2.- Número de Profesores formados entre 2007/2011

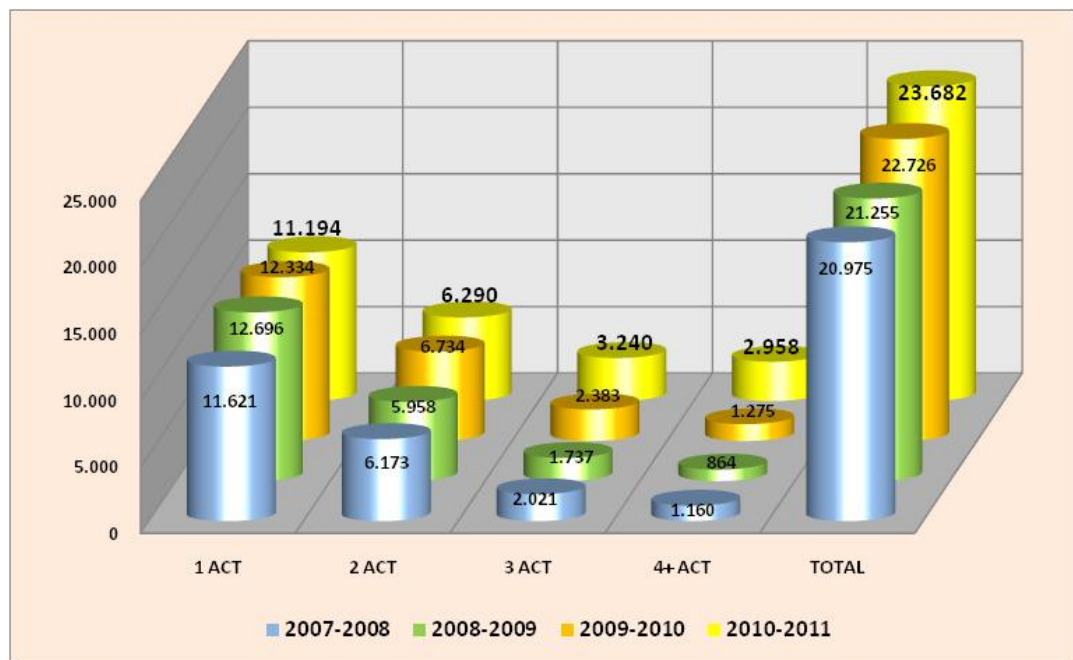


Figura 9.- Nº de participaciones en actividades de formación

El 53 % de los profesores que han realizado formación han participado en más una actividad formativa en cada curso.

- Cada profesor ha realizado 1,65 actividades formativas al año.
- Cada profesor ha realizado 47,3 horas de formación anuales.

- Dentro de este apartado de mejora cuantitativa se puede constatar el incremento de la importancia que se le otorga a la formación en el centro de trabajo, así por ejemplo: Se ha pasado a una formación contextualizada, que responde a sus necesidades y apoya un desarrollo de calidad de los proyectos educativos. Esto se traduce en el aumento significativo de tres índices.

	2007 – 2008		2008 – 2009		2009 – 2010		2010 - 2011		<> 07-11
	RURAL	URBANO	RURAL	URBANO	RURAL	URBANO	RURAL	URBANO	
Nº CENTROS	492	373	528	348	575	344	600	373	
% SOBRE TOTAL	33%	25%	36%	23%	38%	24%	40%	25%	
Nº TOTAL	865		876		919		973		12,4 %
% TOTAL	58 %		59 %		62 %		65 %		+ 7 puntos

Tabla 3.- Nº de actividades de formación en los centros educativos

Índice 1:

El 65 % de los centros educativos desarrollan cada curso alguna actividad formativa:

- En el curso 2010/2011:
973 centros (supone el 65 % del total de centros de la Comunidad.
- Ha experimentado un crecimiento del 12,4 %.
- Este aumento se da principalmente en el ámbito rural (del 33% al 40%)



Figura 10.- Nª de centros con actividades de formación

Índice 2:

Siete de cada diez actividades de formación se desarrollan en los propios centros.

	2007 – 2008	2008 – 2009	2009 - 2010	2010 - 2011	<> 07-11
Nº ACTIVIDADES	1.601	1.654	2.051	2.319	44,8%
Nº PLAZAS	18.756	19.597	26.167	31.460	67,7%
Nº PARTICIP.	17.853	18.901	25.407	27.908	56,3%

Tabla 4.- Nº de participantes de formación en los centros educativos

- 2.319 actividades se desarrollan en los centros educativos (72 % del total de actividades de formación): supone un incremento del 44,8 %.
- El número de plazas ofertadas es de 31.460 (53 % del total de plazas ofertadas): aumenta un 67,7 %.
- El número de profesores participantes ha crecido un 56,3 %.

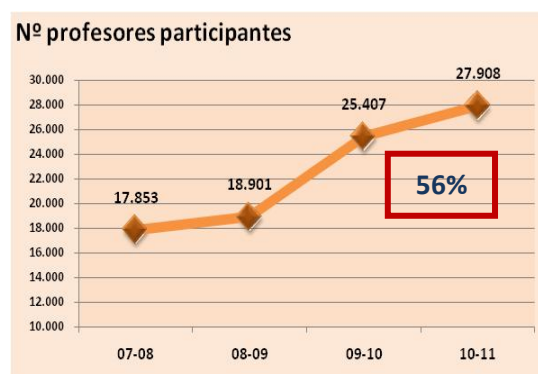
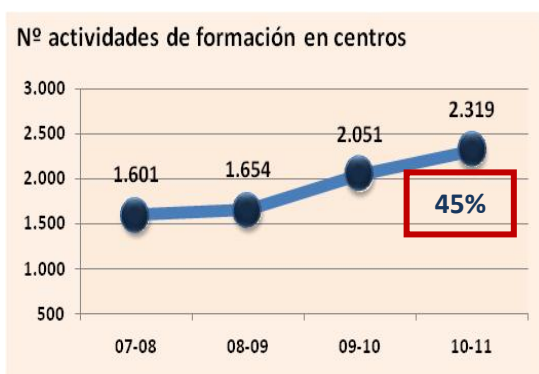


Figura 11.- Nº de actividades de formación en centros

Figura 12.- Nº de participantes

Índice 3:

Un elemento novedoso del nuevo Modelo de Formación ha sido la implantación de los Planes de formación de centros (plan específico de formación para un centro a desarrollar en un período de 2 a 4 años):

358 centros están desarrollando su Plan de Formación

	2008 – 2009		2009 - 2010		2010 - 2011		<> 08-11
	RURAL	URBANO	RURAL	URBANO	RURAL	URBANO	
Nº CENTROS	90	51	174	74	240	118	
% SOBRE TOTAL	64%	36%	70%	30%	67%	33%	
Nº TOTAL	141		248		358		154 %

Tabla nº 5.- Nº de Planes de formación

- Suponen el 30 % de los centros públicos de la Comunidad (estos Planes sólo van dirigidos a centros públicos).

- Han experimentado un crecimiento del 154 %.
- Tienen una mayor implantación en el ámbito rural: 67 %.

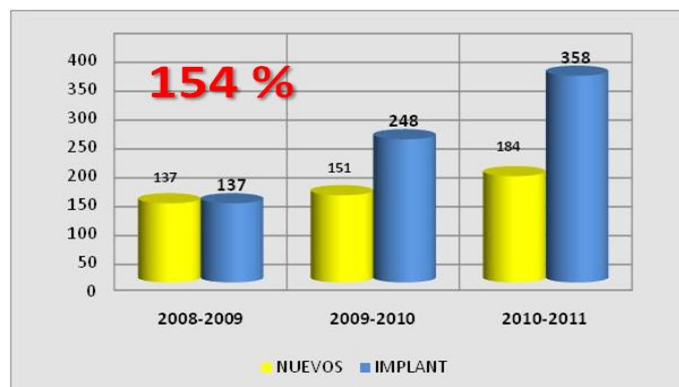
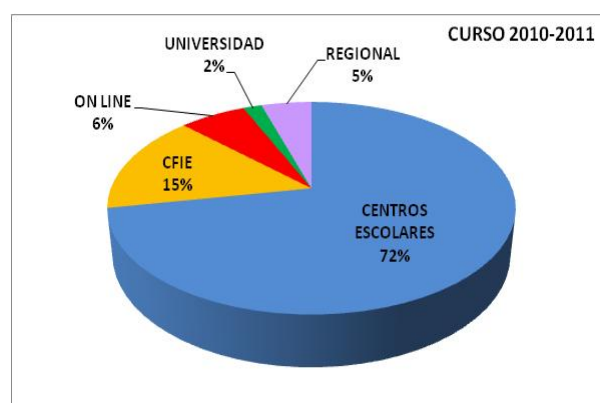
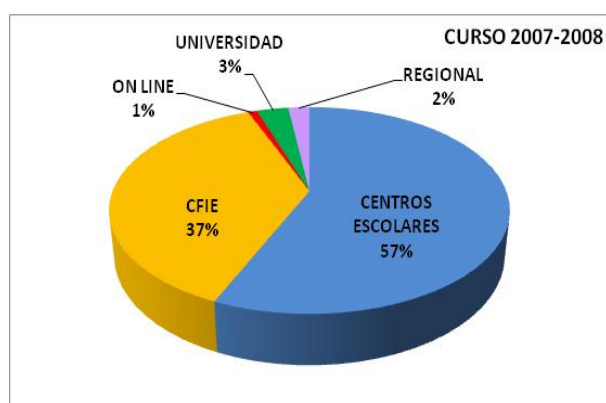


Figura nº 13.- Porcentaje de planes de formación
En esta figura se refleja el importante aumento registrado

- Se está llevando a cabo una formación diversificada y contextualizada, descentralizada y cercana al profesorado.
Con este modelo, la formación se descentraliza y cobran importancia nuevos escenarios y proveedores: de un modelo centralizado en los CFIE se pasa a otro donde los centros educativos, la formación on line, la de carácter regional de los Centros específicos y la de otros proveedores, como la Universidad, adquieren mayor protagonismo.

Nº ACTIVIDADES/ÁMBITO	2007 – 2008	2008 – 2009	2009 - 2010	2010 - 2011	<> 07-11
CENTROS ESCOLARES	1.601	1.654	2.051	2.319	45 %
CFIE	1.061	795	585	488	- 54 %
ON LINE	24	162	242	202	742 %
UNIVERSIDAD	87	92	89	57	- 34 %
REGIONAL	58	102	150	153	164 %
TOTAL	2.831	2.805	3.117	3.219	14%

Tabla nº 6.- Resumen de participaciones



Figuras 14 y 15.- Porcentaje de participaciones en los cursos 2007/2008 y 2010/2011

- Se han establecido nuevos cauces de formación con el objetivo de que la formación sea contextualizada, llegue al aula y se integre en los Proyectos Educativos de los centros, que combinando las distintas modalidades formativas, propicien una oferta diversificada para adaptarse mejor a las circunstancias de los centros y sus profesores

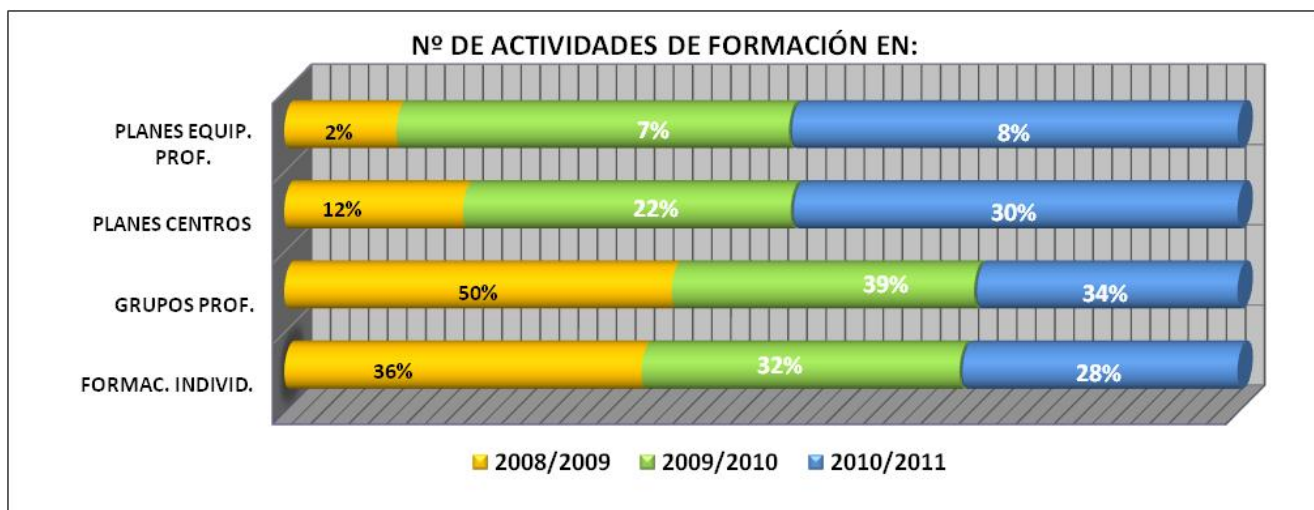


Figura nº 16.- Nº de actividades de formación según participaciones

En esta figura se pone de manifiesto el aumento significativo de las actividades formativas llevadas a cabo en los centros educativos en contraposición con las participaciones de carácter individual.

- Se establecen tres elementos básicos en el Plan de Formación, a saber:

Formación para el desarrollo de la competencia comunicativa en lenguas extranjeras, como apoyo al programa de bilingüismo.

Es una de las prioridades de la Consejería de Educación y se ha traducido en un aumento importante tanto en el número de actividades como de plazas ofertadas, incluidas las estancias en el extranjero.

	2007 – 2008	2008 – 2009	2009 - 2010	2010 - 2011	<> 07-11
Nº ACTIVIDADES	321	404	515	500	56%
Nº HORAS	16.132	18.519	22.255	18.815	17%
Nº PLAZAS	4.655	5.515	7.388	8.168	75%
Nº PARTICIPANTES	3.824	4.459	6.724	6.535	71%
Nº CERTIFICADOS	2.976	3.463	5.107	4.868	64%

Tabla nº 7.- Formación en competencias comunicativas

- Supone la programación de actividades formativas especializadas, de alta calidad, intensivas y con proveedores altamente cualificados y su importancia se traduce en que en el Plan Regional de Formación:
 - Durante 2010/2011 se han realizado 500 actividades.
 - Con 18.815 horas de formación.
 - Y se ofertaron 8.168 plazas, de las que 6.535 se han cubierto.
- El crecimiento ha sido constante en los últimos cuatro cursos:
 - Un 56 % en número de actividades.
 - Un 17 % el número de horas de formación.
 - Un 75 % el número de plazas ofertadas
 - Y un 71 % el número de profesores formados.

Formación para el desarrollo de la competencia digital.

- La formación para la adquisición y mejora de la competencia digital es uno de los ejes fundamentales en el Plan Regional de Formación: la integración plena de las TIC en la vida diaria de los centros hace necesario un esfuerzo de actualización constante en este campo y máxime como un elemento fundamental en la implantación de la estrategia Red XXI.
- Para ello, se ha definido un programa específico de formación para la adquisición y mejora de la competencia digital, organizando itinerarios formativos en tres niveles (básico, medio y avanzado) dirigido a todo el profesorado.

	2007 – 2008	2008 – 2009	2009 - 2010	2010 - 2011	<> 07-11
Nº ACTIVIDADES	850	869	1.006	1.210	42%
Nº HORAS	20.975	21.522	26.943	28.507	36%
Nº PLAZAS	12.125	12.630	17.323	20.753	71%
Nº PARTICIPANTES	10.538	10.948	15.746	18.017	71%

Tabla nº 8.- Formación en competencias digitales

- Esto supone:
 - La realización de 1210 acciones formativas.
 - Con 28.507 horas de formación.
 - Y la oferta de 20.573 plazas, de las que han sido ocupadas 20.753
- Este importante esfuerzo es una prioridad de la Consejería de Educación, que en los últimos años ha potenciado esta línea de formación, con crecimientos realmente importantes, tal y como se demuestra a continuación:
 - Un 42 % en número de actividades.
 - Un 36 % el número de horas de formación.
 - Un 71 % el número de plazas ofertadas
 - Y un 71 % el número de profesores formados.

Formación regional on line.

- La formación on- line (en línea) es gestionada por el Centro de Recursos y Formación del Profesorado en Tecnologías de la Información y de la Comunicación (CRFPTIC) para toda Castilla y León. Desde su creación (curso 2008-2009) el crecimiento de este tipo de formación es uno de los pilares del nuevo modelo, no sólo para el fomento del uso de las TIC, sino para aprovechar todas las ventajas que este tipo de formación permite: llevar la formación a todos los profesores de Castilla y León, independientemente de su lugar de residencia y/o trabajo.

	2007 –	2008 –	2009 -	2010 -	<> 07-11
Nº CURSOS	24	28	48	50	108%
Nº EDICIONES	24	162	242	202	742%
Nº PLAZAS	736	4.940	8.090	7.373	902%
Nº PARTICIPANTES	736	4.940	6.908	6.823	827%

Tabla nº 9.- Formación en línea (on-line)

- Ha experimentado un crecimiento importantísimo durante los cursos 2008-2009 y 2009-2010, y en el 2010/2011 se consolida:
- En el curso 2010/2011 se han realizado:
 - 50 cursos de elaboración propia con 202 ediciones
 - Y una oferta de 8.200 plazas, de las que se han cubierto 6.823

4.2 LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO HA MEJORADO CUALITATIVAMENTE.

Esta afirmación se realiza en base a las valoraciones positivas y crecientes de los centros y profesores, y en la evaluación del proceso formativo que se lleva a cabo desde los CFIE.



Figura nº 17.- Evaluación del proceso de detección de necesidades formativas

- Valoración media de 7,3 (escala de 1 a 10)



Figura nº 18.- Evaluación de la gestión y desarrollo de las actividades formativas

- Valoración media de 8,1 (escala de 1 a 10)



Figura nº 19.- Evaluación en el apoyo, asesoramiento y promoción de la innovación

- Valoración media de 7,7 (escala de 1 a 10)

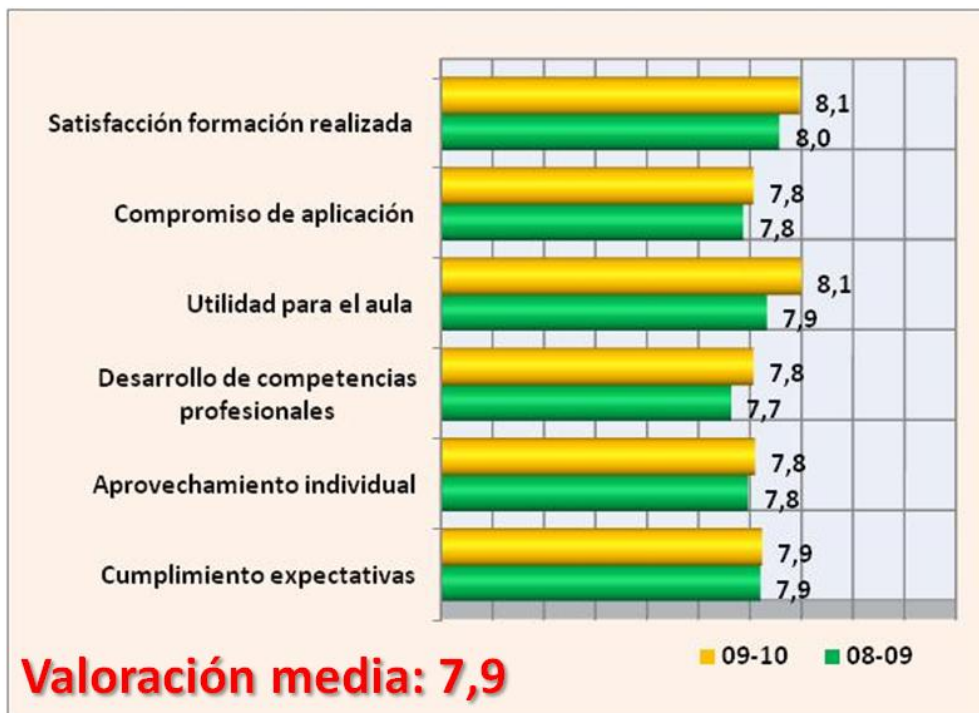


Figura nº 20.- Evaluación en el cumplimiento de expectativas y la satisfacción con la formación realizada.

- Valoración media de 7,9 (escala de 1 a 10)

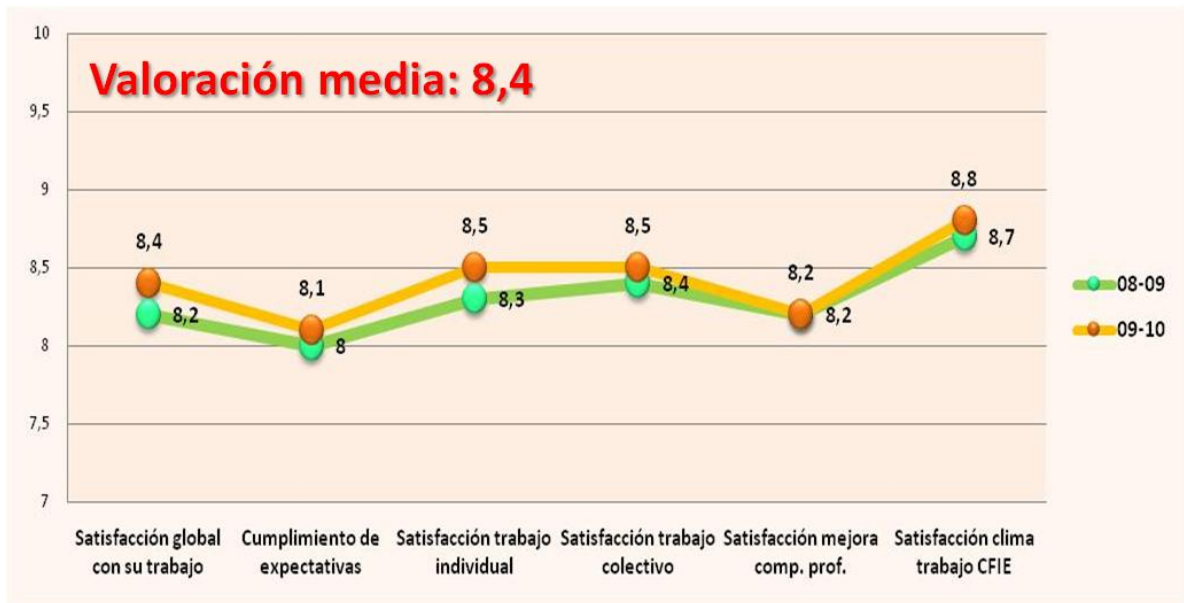


Figura n° 21.- Evaluación del grado de satisfacción de directores y asesores de CFIE con el trabajo desarrollado.

- Valoración media de 8,4 en la satisfacción con su trabajo, la formación recibida y el cumplimiento de sus expectativas.

5 CONCLUSIONES

Finalmente y como reflexión final y a modo de conclusiones con la implantación de este modelo de formación se ponen de manifiesto una serie de consideraciones importantes:

- El elemento positivo que ha significado el desarrollo de nuevos cauces e itinerarios de formación considerando al centro educativo como núcleo básico de la formación dado que:
 - Los centros escolares son los núcleos básicos de la formación.
 - Se garantiza la formación a todos los profesores, atendiendo sus necesidades específicas e individuales.
 - Se establecen cuatro cauces básicos para una formación planificada y contextualizada, saber:
 - Planes de formación de centros docentes
 - Planes de formación de equipos de profesores
 - Grupos de trabajo de profesores
 - Participación individual en cursos y jornadas
- El establecimiento de un modelo de formación basado en las competencias profesionales de los docentes.
 - Se han adaptado los contenidos formativos a las necesidades de centros y profesores para mejorar las competencias profesionales de los mismos y el éxito educativo de sus alumnos.
 - Se ha desarrollado un modelo de competencias profesionales del profesorado estableciendo diez competencias y cuarenta aspectos competenciales en el mismo.
 - La detección de necesidades formativas, el diseño y programación de las actividades formativas y las actuaciones de apoyo y asesoramiento se realizan teniendo en cuenta los aspectos competenciales de dicho modelo.
 - Se han creado dos itinerarios específicos de formación para el desarrollo de las competencias:
 - Comunicativa y lingüística en idiomas extranjeros
 - Digital

- La creación de una red de formación amplia y diversificada:
 - Los centros docentes y sus profesores son los principales protagonistas y el fin de dicha red, que está basada en la comunicación, la formación, la planificación y la innovación.

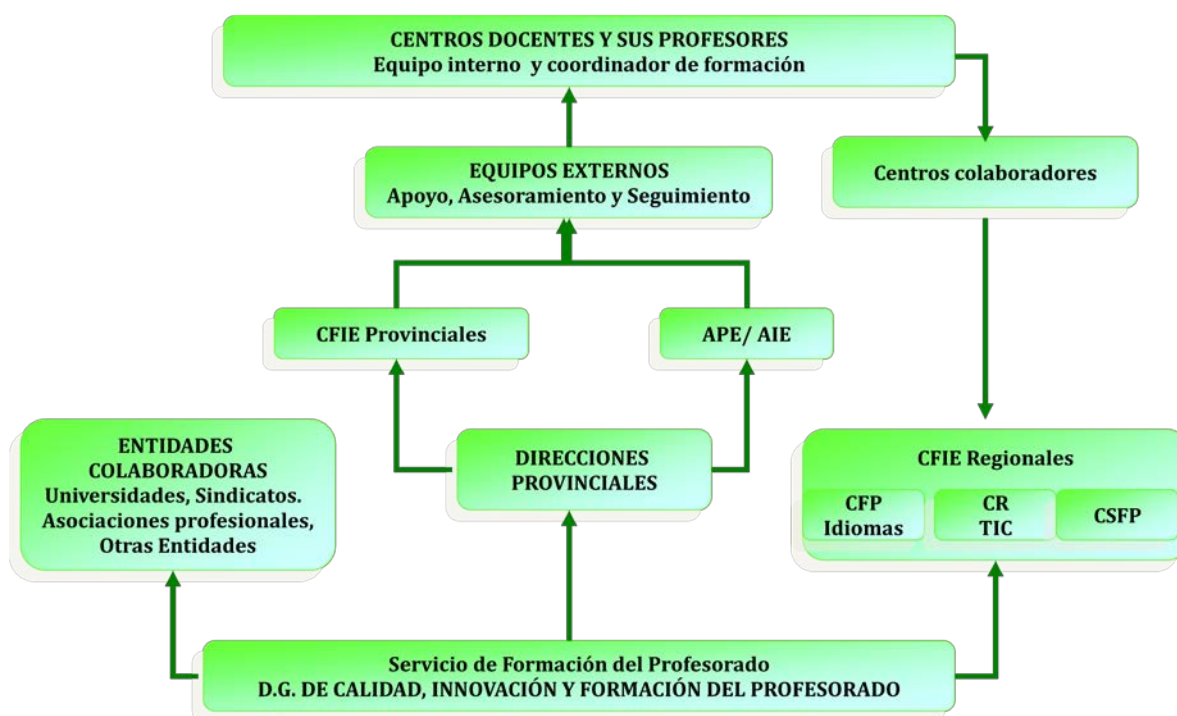


Figura n° 22.- Composición de la red de formación del profesorado

f

- La consideración de las TIC como objeto y sujeto prioritario de la formación y elemento imprescindible para ampliar el catálogo de modalidades formativas y poder facilitar la formación allí donde sea requerida
 - Se ha conseguido la integración curricular de las TIC en las distintas áreas del currículo mediante:
 - La planificación de formación específica para la adquisición y mejora de la competencia digital.
 - El desarrollo de un programa específico de formación para el programa Red XXI
 - Las TIC han posibilitado ampliar el catálogo de modalidades formativas para facilitar la formación allí donde ha sido requerida.
 - Potenciación de la formación on line.

- Modalidades de trabajo a través de plataformas virtuales
 - Introducción de fases virtuales en las modalidades presenciales.
- La implantación de un modelo de gestión de calidad, basado en la evaluación y la mejora continua.
 - Se diseña y realiza un programa de formación específica para directores y asesores de CFIE sobre gestión de calidad y gestión basada en procesos.
 - Se ha redefinido el proceso de detección de necesidades de formación y el de planificación.
 - Se ha diseñado y ejecutado un proceso de homogeneización en procedimientos, instrumentos y sistemas de evaluación.
 - Finalmente los CFIE están implantando una gestión basada en procesos y de calidad.
- La elaboración de un nuevo marco normativo para la implantación del modelo de formación.
 - Reorganización de la red de formación.
 - Instrucciones para la detección de necesidades y la planificación.
 - Ordenes de convocatoria de los Planes de Formación de Centro
 - Borradores: Decreto y órdenes que regulen el Modelo de Formación Permanente del Profesorado de Castilla y León.

Conclusión final: se está en el camino hacia una formación

- **Más cercana:**
 - Al alcance de todos (en el propio centro, CFIE, on line)
 - Progresiva, con itinerarios formativos
 - Diversa, a través de distintos cauces y modalidades
- **Más útil:**
 - Desarrolla y perfecciona las competencias profesionales
 - Aporta soluciones (basada en el centro y el trabajo docente)
 - Aplicable al aula
- **Mejor:**
 - Responde a las necesidades y está contextualizada
 - Toma como referente el aprendizaje de los alumnos
 - Se evalúa para su mejora

En cuestiones de cultura y de saber, solo se pierde lo que se guarda, solo se gana lo que se da.... Antonio Machado.

6. REFERENCIAS

- Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León. (2008). Documento inicial de trabajo, modelo de formación del profesorado de Castilla y León.
- Centro Superior de Formación del Profesorado. Junta de Castilla y León. (2010). *Diagnóstico de la situación actual en formación del profesorado*. Estudio comparado entre las diferentes Comunidades Autónomas.
- Centro Superior de Formación del Profesorado. Junta de Castilla y León. (2010). *Estudio de Tendencias en la formación permanente del profesorado*. Estudio comparado de Europa.
- Centro Superior de Formación del Profesorado. Junta de Castilla y León. (2010). *Modalidades de Formación*. Estudio comparado entre las diferentes Comunidades Autónomas.
- Centro Superior de Formación del Profesorado. Junta de Castilla y León. (2010). *101 Opiniones sobre formación*.
- EURYDICE. (2004). La red europea de información en educación. Dirección General de Educación y Cultura, “*La profesión docente en Europa*”.
- EURYDICE. (2006). La red europea de información en educación. Dirección General de Educación y Cultura, “*La evaluación de la calidad de la formación del profesorado europeo*”
- <http://www.aneca.es> (Consulta 24 de abril de 2012)
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación (BOE 4 de mayo)
- Memorias de Planes de Formación. 2007/2010 Junta de Castilla y León
- OCDE (2009). “Estudio TALIS”
- Planes Regionales de Formación. Junta de Castilla y León (2007, 08, 09 ,10, 11)
- REAL DECRETO 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. (BOE 30 de octubre)
- SANTOS GUERRA, M.A. (2010). “Revista Interuniversitaria de formación del profesorado, 68 (24,2), 175-200 ISSN 0213-8646
- Universidad de Valladolid. (2011). Memoria del plan de estudios del título de Maestro/a en E. Primaria

7 RELACIÓN DE FIGURAS Y TABLAS

REFLEJADAS EN ESTE TRABAJO

FIGURA Nº 1.- Formación inicial y permanente: relación-coordinación	Pág.16
FIGURA Nº 2.- Explicación del papel y significado de la formación...	Pág. 27
FIGURA Nº 3.- Desarrollo de los planes de formación de centros	Pág. 29
FIGURA Nº 4.- Red de formación de Castilla y León	Pág. 42
FIGURA Nº 5.- Porcentaje incremento nº de actividades formación	Pág. 48
FIGURA Nº 6.- Nº de plazas y nº de participantes	Pág. 48
FIGURA Nº 7.- Porcentaje de profesorado formado anualmente	Pág. 49
FIGURA Nº 8.- Duración de la formación	Pág. 49
FIGURA Nº 9.- Nº de participaciones en actividades de formación	Pág. 50
FIGURA Nº 10.-Nº de centros con actividades de formación	Pág. 51
FIGURA Nº 11.- Nº de actividades de formación en centros	Pág. 52
FIGURA Nº 12.-Nº de participantes	Pág. 52
FIGURA Nº 13.-Porcentaje de planes de formación	Pág. 53
FIGURA Nº 14.- Porcentaje de participaciones en 2007/2008	Pág. 54
FIGURA Nº 15.- Porcentaje de participaciones en 2010/2011	Pág. 54
FIGURA Nº 16.-Nº de actividades de formación según participaciones	Pág. 55
FIGURA Nº 17.-Evaluación de la detección de necesidades formativas	Pág. 58
FIGURA Nº 18.-Evaluación de la gestión y desarrollo de activ. Form.	Pág. 58
FIGURA Nº 19.-Evaluación del apoyo, asesoramiento e innovación	Pág. 59
FIGURA Nº 20.-Evaluación de la expectativa y satisfacción de la form.	Pág. 59
FIGURA Nº 21.-Evaluación de la satisfacción del trabajo en los CFIE	Pág. 60
FIGURA Nº 22.- Composición de la red de formación del profesorado	Pág. 62
TABLA Nº 1.- Incremento de la actividad formativa en Castilla y León	Pág. 47
TABLA Nº 2.- Nº de profesores formados entre 2007 y 2011	Pág. 50
TABLA Nº 3.- Nº de actividades de formación en centros educativos	Pág. 51
TABLA Nº 4.- Nº de participantes de formación en centros educativos	Pág. 52
TABLA Nº 5.- Nº de planes de formación	Pág. 52
TABLA Nº 6.- Resumen de participaciones	Pág. 54
TABLA Nº 7.- Formación en competencias comunicativas	Pág. 56
TABLA Nº 8.- Formación en competencias digitales	Pág. 57
TABLA Nº 9.- Formación on-line	Pág. 57