



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias del Trabajo

Campus de Palencia

**Trabajo de Fin del Grado en Relaciones
Laborales y Recursos Humanos**

**La formación permanente.
El caso de la Participación del
profesorado no universitario
de Castilla y León.**

Presentado por: Félix Tejedor Sánchez

Tutora: D^a. M^a Cruz Merino Llorente

Fecha: 25 de junio de 2015

ÍNDICE

1. Presentación	3
2. Introducción y bases teóricas	5
3. Objetivos del Trabajo	11
4. Legislación que afecta al desarrollo del trabajo	16
5. Competencias del Profesorado	19
I. Competencias y aspectos competenciales	21
II. Definición, aspectos y componentes de cada competencia	
profesional	29
A. Competencia científica	29
B. Competencia intra e interpersonal	31
C. Competencia didáctica	33
D. Competencia organizativa y de gestión del centro	35
E. Competencia en gestión de la convivencia	37
F. Competencia en trabajo en equipo	39
G. Competencia en innovación y mejora	41
H. Competencia lingüístico–comunicativa	43
I. Competencia digital (TIC)	45
J. Competencia social–relacional	47
6. Modelo de formación permanente de Castilla y León	50
I. Detección de necesidades	50
II. Red de formación	51
III. Cauces formativos	58
7. Conclusiones	69
8. Referencias	73

UVa	Trabajo de Fin de Grado	25/06/2015
	La formación permanente. El caso de la participación del profesorado no universitario de Castilla y León.	Página 3

1. PRESENTACIÓN

La dirección de los centros educativos es un pilar básico de su organización y hoy día nadie pone en duda la importancia de la labor realizada por los directores en la buena dinámica de un centro e incluso su repercusión en los resultados escolares obtenidos. Los estudios nacionales e internacionales otorgan a la dirección escolar un papel insustituible; la forma de gestionar, de organizar, de ejercer el liderazgo, de impulsar programas o de favorecer la convivencia en el centro, entre otros, ha ido evolucionando hacia un concepto de dirección enfocado a incrementar la calidad de sus servicios. La dirección escolar se ha ido conformando progresivamente acorde a la evolución de la sociedad. Así, hoy en día estamos ante una dirección menos autocrática, con un liderazgo más distribuido, destinado a compartir y delegar funciones para conseguir resultados. Así, lograr la mejora continua y la calidad de los servicios que ofrecen los centros en los diferentes niveles implica que la dirección asuma la responsabilidad de una organización compleja capaz de aprender, actuar y gestionar expectativas y demandas de la ciudadanía.

La dirección actualmente debe asumir demasiados roles para los que no se siente preparada, lo que, según Álvarez (2002), conduce a los directores al estrés y una sensación de indefinición y de ambigüedad profesional. La importancia de la eficiencia con la que los directores ejerzan su trabajo repercute en toda la organización.

El perfil de la dirección según la Ley Orgánica de Educación (LOE) de 2006, es el de un modelo semiprofesional que gestiona la institución, ejerce la dirección pedagógica, es representante de la administración en el centro y representa a la comunidad educativa en el exterior, comparte liderazgo

UVa	Trabajo de Fin de Grado	25/06/2015
	La formación permanente. El caso de la participación del profesorado no universitario de Castilla y León.	Página 4

distribuyendo responsabilidades con el equipo directivo y otros cargos y tiene competencias en el ámbito de mediación y disciplina del alumnado. Este modelo directivo promueve la calidad y la innovación en la gestión de su centro, en el que una adecuada formación permanente del profesorado juega un papel decisivo para la mejora de la calidad de la enseñanza y así, poder alcanzar mejores cotas de éxito educativo.

Por otra parte, está claro que en la actualidad no es suficiente con tener un título que habilita para ejercer cualquier profesión. Vivimos en una sociedad que evoluciona de forma rápida y significativa, de tal forma que se hacen necesarias unas necesidades formativas cada vez más específicas y cambiantes, impulsando la oferta de enseñanzas especializadas y potenciando la importancia de conceptos tales como la formación continua o la formación a lo largo de la vida. Los centros educativos no son ajenos a la sociedad, sino todo lo contrario; son su reflejo y, en su seno, debe existir una cultura de la formación permanente que facilite esa actualización o que, incluso, los propios centros se puedan anticipar a los numerosos cambios sociales.

Este es el germen del presente trabajo, en el que intentaré aproximarme a la mejora de la formación permanente del profesorado, con criterios de calidad, a través de un catálogo de competencias del profesorado¹ que se ha elaborado en Castilla y León, en el seno de un grupo de trabajo colaborativo donde han participado los directores de los Centros de Formación del Profesorado e Innovación Educativa (CFIE) y de la propuesta de nuevos cauces para el acceso a esa formación por parte de los propios centros como tales, o de equipos de profesores.

¹ Material creado en el curso 2010/2011, por el grupo de trabajo colaborativo formado por los directores de los dieciséis Centros de Formación del Profesorado e Innovación Educativa de Castilla y León, entre los que me encuentro, coordinados por el Centro Superior de Formación del Profesorado, bajo la dirección de la Dirección General de Calidad, Innovación y Formación del Profesorado.

UVa	Trabajo de Fin de Grado	25/06/2015
	La formación permanente. El caso de la participación del profesorado no universitario de Castilla y León.	Página 5

2. INTRODUCCIÓN Y BASES TEÓRICAS

Como ciudadanos asistimos a cambios constantes en los productos y servicios que se intercambian en los mercados y estos cambios, en muchas ocasiones, transforman los hábitos sociales. Desde un punto de vista mercantil, los adelantos tecnológicos y organizativos modifican los conocimientos que son necesarios para desenvolverse adecuadamente, por lo que la mayor o menor competitividad de las empresas no depende únicamente de los bienes y servicios que produce con las últimas tecnologías, sino que también influye de una manera muy notable su esfuerzo por conseguir y retener el mejor capital humano posible.

Actualmente el desempeño de cualquier puesto de trabajo requiere, aparte de la buena voluntad y el interés, personas competentes que tengan capacidad de aprendizaje y que al realizar un trabajo no se conformen solamente con repetir instrucciones como máquinas; deben tener la capacidad de pensar de qué manera pueden mejorar las tareas que están realizando, es decir, de innovar.

El beneficio que se obtiene de una buena formación repercute en las organizaciones y en los propios trabajadores. Para ambos supone una inversión para afrontar el futuro y los beneficios para los trabajadores pueden ser los siguientes: mejor inserción laboral, favorece la igualdad de oportunidades, facilita mayor iniciativa en la toma de decisiones y en la solución de problemas, eleva el nivel de satisfacción laboral, permite actualizar los conocimientos y posibilita la promoción interna. Debemos, por tanto, adquirir conciencia de que nuestras competencias y conocimientos deben actualizarse permanentemente.

UVa	Trabajo de Fin de Grado	25/06/2015
	La formación permanente. El caso de la participación del profesorado no universitario de Castilla y León.	Página 6

Una de las claves que conforman y justifican las reformas que se han ido sucediendo en los últimos años en países de nuestro entorno, en relación con la formación permanente del profesorado, ha sido el intento de responder a las realidades educativas que surgen como consecuencia de los numerosos cambios sociales que se van produciendo.

Desde el año 2000, se han ido publicando estudios e informes sobre la profesión docente en Europa. En el mismo año, se creó un comité mixto OIT/UNESCO, que realizó un informe sobre la situación del personal docente. Posteriormente se han realizado otros estudios e informes, destacando los realizados por Eurydice European Unit (2003) sobre la profesión docente en Europa y por la OCDE (2006) y el estudio TALIS (2009).

Como señala el informe de la OCDE (2006), se han incorporado nuevas demandas al perfil profesional de los docentes, como son, entre otras, los Idiomas, multiculturalidad, cuestiones de género, de convivencia, diversidad del alumnado y nuevas tecnologías.

A su vez, el estudio TALIS (2009) ofrece un diagnóstico acerca de los procesos de formación del profesorado. Del mismo se extrae que la totalidad del profesorado español ha participado en actividades de formación en los últimos 18 meses anteriores al estudio.

En los documentos señalados aparece una tendencia a no ver al profesorado como artífice único de la calidad educativa, sino que también se otorga importancia al entorno en el que trabaja. Es significativo resaltar esta cuestión ya que, a lo largo de los últimos años, se ha ido valorando (por la experiencia y las investigaciones) no sólo la necesidad de mejorar la acción docente (por ejemplo, impartiendo más formación, que es el instrumento que más se utiliza para este cambio), sino la de potenciar, también, el cambio en los contextos donde el profesorado desarrolla su cometido (los centros, la normativa,

UVa	Trabajo de Fin de Grado	25/06/2015
	La formación permanente. El caso de la participación del profesorado no universitario de Castilla y León.	Página 7

el apoyo comunitario, los procesos de decisión, la comunicación, etc.) para que se produzca un salto cualitativo en la educación.

Después de revisar algunas de las medidas adoptadas en los diferentes países europeos para mejorar la aptitud profesional del profesorado, se pone de manifiesto una común preocupación por ampliar y mejorar el nivel de estudios requerido para ser profesor. Éste es el objetivo general de las reformas emprendidas en todos los países europeos: mejorar la formación inicial que reciben los profesores para responder a las nuevas demandas de una sociedad en cambio. Pero la mejora de la formación inicial no garantiza la adecuación y actualización a la evolución continua, por lo que se hace necesaria también una mejora de la formación permanente del profesorado en el ejercicio de su profesión, así como una coordinación y complementariedad entre ambas.

Los cambios estructurales que se han llevado a cabo en los últimos años en las enseñanzas y en la formación inicial del profesorado obedecen a ciertas directrices configuradas por el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), tarea en la que están implicados todos los países comunitarios. La construcción de este nuevo espacio se percibe como la oportunidad perfecta para impulsar una reforma que no debe quedarse en una mera reconversión de la estructura y contenido de los estudios, sino que debe alcanzar el fondo de la actividad universitaria, que radica en la interacción profesores-estudiantes para la generación de aprendizaje, tal y como incluye el resumen ejecutivo de propuesta para la renovación de las metodologías educativas en la Universidad (MEC 2006).

El Real Decreto 1393/2007 de 29 de Octubre establece las enseñanzas universitarias oficiales y cita, textualmente: “Los planes de estudio conducentes a la obtención de un título deberán, por tanto, tener en el centro de sus objetivos la adquisición de competencias por parte de los estudiantes, ampliando sin excluir, el tradicional enfoque basado en contenidos y horas lectivas”. Se incorpora el

UVa	Trabajo de Fin de Grado	25/06/2015
	La formación permanente. El caso de la participación del profesorado no universitario de Castilla y León.	Página 8

nuevo concepto de crédito, que necesariamente formará al profesorado con una orientación hacia el trabajo autónomo y en colaboración como, a su vez, requieren las competencias básicas sobre las que se fundamentan los currículos de la enseñanza obligatoria.

El buen ejercicio profesional requiere una formación dirigida al desarrollo práctico de procesos que estén fundamentados teóricamente. Más concretamente, la formación se vincula al ejercicio profesional y trata de dotar de herramientas que resulten útiles para resolver los problemas que surjan en el ámbito profesional. En la docencia, como en cualquier otra profesión, subyace la idea del aprendizaje a lo largo de la vida, esto se refiere a la necesidad imperiosa de actualizarse permanentemente para estar en condiciones de dar una respuesta adecuada a las demandas del ejercicio profesional. Todo esto ha desembocado en el paso de una docencia centrada en la enseñanza a una docencia centrada en el aprendizaje, de un profesor que trabaja individualmente en su aula y materia a unos profesores trabajando colaborativamente en un proyecto común.

En los programas de formación, como en cualquier proceso de aprendizaje, los momentos de asimilación han de ir seguidos de momentos de acomodación, entendiéndolo como práctica guiada. Las políticas y prácticas de formación permanente del profesorado siempre han sido una piedra angular en la profesión, puesto que repercuten en el docente y, a su vez, el trabajo que éste realiza tiene un impacto innegable en la calidad de la enseñanza que ofrece al alumnado. Es en este punto donde aparecen las competencias y la presión que bajo este enfoque ejercen las políticas formativas actuales. La Junta de Castilla y León, a través de la Consejería de Educación, está implantando un modelo de formación permanente del profesorado con vocación de mejora, pensamiento innovador y edificado sobre el importante esfuerzo realizado en los últimos años. Enmarcado dentro de las iniciativas de mejora continua de la educación en Castilla y León, este nuevo modelo de formación tiene la intención de anticiparse a los continuos

cambios y de responder a las nuevas necesidades y demandas que se plantean al sistema educativo y a los profesionales que en él trabajan. Es una respuesta dinámica y flexible, en la que se concede un 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 realidad del centro educativo, como eje de la formación del profesorado, permite definir cuatro dimensiones del mismo: su contexto, los recursos con los que cuenta, los procesos que realiza y los resultados que consigue. Estas dimensiones presentan unas relaciones de condicionamiento y dependencia entre ellas. Concretamente, las acciones formativas del profesorado se traducen en una mejora en los recursos más significativos de los centros, condicionando los procesos que producen los resultados de los mismos. Es más, la formación es una gran ayuda para afrontar los nuevos retos y un apoyo para docentes, aparte de estar al alcance de todos y de evaluarse para su mejora continua.

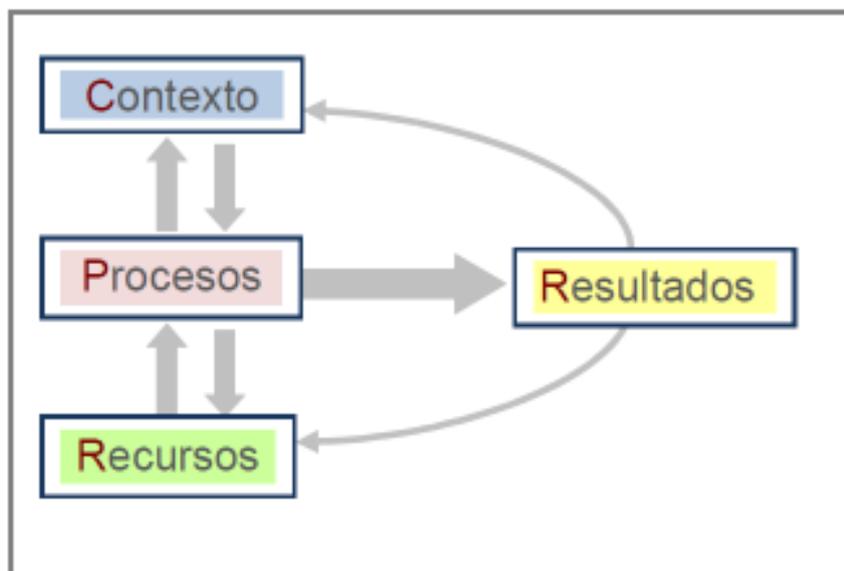


Figura 1. Modelo con dimensiones de un centro educativo.

UVa	Trabajo de Fin de Grado	25/06/2015
	La formación permanente. El caso de la participación del profesorado no universitario de Castilla y León.	Página 10

Considerando todo lo anterior, así como las funciones profesionales encomendadas a los docentes, se establecieron las 10 competencias que debían regir las actuaciones de Formación Permanente del Profesorado, basadas en el informe Delors (1996), en el que explica cómo la educación debe hacer frente a los retos de este siglo estructurándose en torno a cuatro aprendizajes fundamentales que denomina pilares del conocimiento: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser. Cada uno de estos pilares son el punto de partida para el concepto de competencia, que nace en el terreno de la formación profesional, de aquí se traslada a la educación obligatoria como competencias básicas/clave y, posteriormente, se transfiere a las titulaciones universitarias y la educación permanente como competencias profesionales.

Asumo para el presente trabajo la definición que realiza el informe DeSeCo (2000), sobre las competencias como “la capacidad de responder a las demandas complejas y llevar a cabo las tareas de forma adecuada”, importantes para el bienestar social, económico y personal. Supone una combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento de la dirección escolar, que se movilizan conjuntamente para dar situaciones y conseguir resultados eficaces.

UVa	Trabajo de Fin de Grado	25/06/2015
	La formación permanente. El caso de la participación del profesorado no universitario de Castilla y León.	Página 11

3. OBJETIVOS DEL TRABAJO

La dirección de los centros educativos debe ser competente en la gestión de personas, recursos, tecnología e información. Las habilidades personales de un director escolar deben permitir liderar e implicarse en equipos de trabajo y proyectos, tomar decisiones y relacionarse con la comunidad educativa. Las habilidades directivas y sociales deben permitir mediar en conflictos y proporcionar un clima de convivencia. Las tres dimensiones (competencia, habilidades personales y directivas) son los pilares básicos de la dirección escolar de calidad. Se apoyan y retroalimentan en la formación permanente.

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 su colaboración y su experiencia en la educación diaria.

La formación de los trabajadores debe ser una prioridad en cualquier organización y, en el caso que nos ocupa, la formación permanente del profesorado es de enorme importancia y 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. En Castilla y León, como en el resto del país, se cuenta con una dotación humana preparada pero existen nuevas demandas sociales y retos educativos que hacen que la formación del profesorado adquiera un significado especial. Los maestros y profesores dedicamos una parte

importante de nuestro tiempo y esfuerzo para formarnos 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 pondré de manifiesto la creciente apuesta que la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León hace por invertir en conceptos como los citados anteriormente que permiten dedicar los recursos materiales y humanos necesarios para poner en práctica planes de formación que respondan a las demandas del profesorado y del sistema, 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, en mayor o menor medida, ofreciendo líneas y acciones específicas que hacen viable una actualización permanente. 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, así como en el Máster de Formación de Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas.

Dada la importancia de la temática elegida, el objetivo principal del presente trabajo 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, desde la dirección de los centros educativos se deben asumir las siguientes cuestiones relacionadas con la función docente:

- Su ejercicio ha de ir perfeccionándose y adaptándose a los cambios científicos, pedagógicos y sociales a lo largo de la vida.

UVa	Trabajo de Fin de Grado	25/06/2015
	La formación permanente. El caso de la participación del profesorado no universitario de Castilla y León.	Página 13

- El futuro profesional de la enseñanza 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 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 comunicativas.
- 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.

Además, el nuevo planteamiento formativo de Castilla y León 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 equipos de profesores de un mismo centro, o de diferentes centros, en los que reconducir efectivamente el intercambio de saberes entre todos los docentes.

La justificación de este trabajo se encuentra en la necesidad de los futuros graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en cualificarse profesionalmente a lo largo de su vida laboral, en todo lo relacionado con la

UVa	Trabajo de Fin de Grado	25/06/2015
	La formación permanente. El caso de la participación del profesorado no universitario de Castilla y León.	Página 14

influencia que ejerce la evolución del contexto socioeconómico. En este caso, se centra en la dirección de los centros educativos y en sus claustros de profesores.

Además el presente trabajo se ajusta a las competencias específicas del título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, en concreto:

- CE.13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas.
- CE.14. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación.
- CE.16. Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral.
- CE.17. Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo.
- CE.18. Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización.
- CE.19. Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...).
- CE.20. Capacidad para dirigir grupos de personas.
- CE.29. Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado.

Este trabajo se estructura de la siguiente forma: en primer lugar, se analiza la legislación que afecta al desarrollo de la temática a tratar. A continuación, se exponen las competencias y aspectos competenciales que debe poseer todo el personal docente no universitario, para seguir con el modelo de formación permanente de Castilla y León, en el que se explica el proceso de detección de necesidades formativas del profesorado y la composición de la red de formación y

UVa	Trabajo de Fin de Grado	25/06/2015
	La formación permanente. El caso de la participación del profesorado no universitario de Castilla y León.	Página 15

los cauces, mediante los cuales, todo el personal docente de centros no universitarios sostenidos con fondos públicos pueden participar en el diseño, programación y participación de su formación permanente. Finalmente, se exponen unas breves conclusiones.

UVa	Trabajo de Fin de Grado	25/06/2015
	La formación permanente. El caso de la participación del profesorado no universitario de Castilla y León.	Página 16

4. LEGISLACIÓN QUE AFECTA AL DESARROLLO DEL TRABAJO

El Consejo de la Unión Europea, mediante **Resolución del Parlamento Europeo de 23 de septiembre de 2008**, establece como uno de los objetivos estratégicos para mejorar la calidad de los sistemas de educación, el apoyo al profesorado y a los formadores para que puedan responder a las exigencias de la sociedad actual y de la educación permanente.

El **Estatuto de Autonomía de Castilla y León, aprobado por la Ley Orgánica 4/1983, de 25 de febrero** y reformado recientemente, atribuye en su artículo 73.1 a esta Comunidad la competencia de desarrollo legislativo y ejecución de la enseñanza en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades, de acuerdo con lo establecido en el artículo 27 de la Constitución Española y las leyes orgánicas que lo desarrollan. Asimismo, en su apartado 2 establece que en materia de enseñanza no universitaria corresponde en todo caso a la Comunidad de Castilla y León, entre otras competencias, la formación del personal docente.

La **Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación**, en su artículo 102, establece que “la formación permanente constituye un derecho y una obligación de todo el profesorado y una responsabilidad de las Administraciones educativas y de los propios centros”. Asimismo, determina que “los programas de formación permanente deberán contemplar la adecuación de los conocimientos y métodos a la evolución de las ciencias y de las didácticas, así como todos aquellos aspectos de coordinación, orientación, tutoría, atención educativa a la diversidad y organización encaminados a mejorar la calidad de la enseñanza y el funcionamiento de los centros”. Por su parte, el artículo 103.1 de la citada ley determina que “las Administraciones educativas planificarán las actividades de

UVa	Trabajo de Fin de Grado	25/06/2015
	La formación permanente. El caso de la participación del profesorado no universitario de Castilla y León.	Página 17

formación del profesorado, garantizarán una oferta diversificada y gratuita de estas actividades y establecerán las medidas oportunas para favorecer la participación del profesorado en ellas”. Además, en su artículo 105.2 b) indica que “las Administraciones educativas favorecerán el reconocimiento de la labor del profesorado, atendiendo a su especial dedicación al centro y a la implantación de planes que supongan innovación educativa por medio de los incentivos económicos y profesionales correspondientes”.

El **Decreto 51/2014, de 9 de octubre**, por el que regula la formación permanente del profesorado de enseñanzas no universitarias que presta sus servicios en centros docentes sostenidos con fondos públicos en la Comunidad de Castilla y León, establece la finalidad, los principios y los objetivos básicos, la estructura básica de la Red de formación, los elementos necesarios para la planificación y evaluación de la misma, así como las vías, cauces y modalidades de participación y el reconocimiento y registro de las diferentes actividades.

El decreto regula un modelo de formación permanente con vocación de mejora, pensamiento innovador y edificado sobre la trayectoria y el trabajo realizado en años anteriores. Tiene carácter proactivo, intención de anticiparse a los continuos cambios, cada vez más rápidos, que se dan en la sociedad y de responder a las nuevas necesidades y demandas que se plantean al sistema educativo y a sus profesionales. Es una respuesta dinámica y flexible a las exigencias del sistema educativo en las mejores condiciones de plazo, calidad y coste. Para articular esta respuesta, se concede un especial protagonismo a los centros educativos para los que se desarrolla un sistema estructurado de apoyo y a los que se considera el núcleo central de la acción formativa del profesorado.

La **Orden EDU/1056/2014, de 4 de diciembre**, por la que se regula la organización y funcionamiento de la Red de formación y la planificación, desarrollo y evaluación de la formación permanente del profesorado de enseñanzas no

UVa	Trabajo de Fin de Grado	25/06/2015
	La formación permanente. El caso de la participación del profesorado no universitario de Castilla y León.	Página 18

universitarias que presta sus servicios en centros docentes sostenidos con fondos públicos en la Comunidad de Castilla y León, entiende la formación como un proceso estratégico, cuya concepción y gestión debe realizarse desde una óptica globalizadora, incorporando no sólo la interacción formativa concreta, sino también la prospectiva de cambios sociales y educativos, la detección de necesidades, la planificación, la comunicación de la oferta, el desarrollo, el seguimiento y evaluación, la validación y la difusión de resultados. Por otra parte, se ha reestructurado la Red de formación, cuyo primer paso se dio mediante Acuerdo 35/2008, de 30 de abril, de la Junta de Castilla y León, por el que se crean y suprimen Centros de Formación del Profesorado e Innovación Educativa y mediante Orden EDU/778/2008, de 14 de mayo, por la que se dispone la puesta en funcionamiento de Centros de Formación del Profesorado e Innovación Educativa y se aprueba el ámbito geográfico de actuación de cada uno de ellos.

La Consejería de Educación, asumiendo la responsabilidad que tiene como Administración educativa, considera necesario llevar a cabo procesos de planificación de la formación permanente del profesorado que contribuyan a la mejora de la calidad de la enseñanza y que sirvan de incentivo a la participación de los docentes en actividades formativas. Así mismo se debe fijar un marco preciso y estable que responda a las necesidades formativas del profesorado y del propio sistema educativo permitiendo complementar las propuestas formativas de la Administración educativa con las propuestas de otras instituciones y entidades colaboradoras dedicadas a la formación permanente del profesorado. Para ello, se dispuso la **Orden EDU/1057/2014, de 4 de diciembre**, por la que se regulan las modalidades, convocatoria, reconocimiento, certificación y registro de las actividades de formación permanente del profesorado de enseñanzas no universitarias que presta sus servicios en centros docentes sostenidos con fondos públicos en la Comunidad de Castilla y León organizadas por la Red de formación y se establecen las condiciones de reconocimiento de las actividades de formación organizadas por otras entidades.

5. COMPETENCIAS 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 misma. Entiende a este tipo de formación 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 perspectiva de cambios sociales y educativos.

En los últimos años Castilla y León está adaptando su modelo educativo, pasando de un enfoque basado en un currículo de contenidos a otro donde se definen las competencias, integradas por habilidades, actitudes y elementos cognitivos, que permitan 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 materiales generados 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 lleva a establecer líneas preferentes de formación, como son idiomas, convivencia, áreas instrumentales, tecnologías de la información y de la comunicación, etc., redefiniendo las modalidades formativas, incorporando nuevas propuestas metodológicas y potenciando la formación *on-line* y la formación tele-presencial.

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

UVa	Trabajo de Fin de Grado	25/06/2015
	La formación permanente. El caso de la participación del profesorado no universitario de Castilla y León.	Página 21

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. Por tanto, 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 (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.

I. COMPETENCIAS Y ASPECTOS COMPETENCIALES

El Modelo de Competencias Profesionales del Profesorado de Castilla y León se ha definido teniendo en cuenta:

- Las funciones encomendadas en la normativa vigente.
- Las tendencias europeas en materia de formación del profesorado por competencias.
- Las propuestas de las Universidades sobre las competencias de los futuros maestros y profesores.

- El trabajo desarrollado por algunas Comunidades Autónomas, como Castilla y León, sobre la formación permanente del profesorado por competencias profesionales.

Este modelo no sólo será el referente para la detección de necesidades y la planificación, también para las actividades formativas que se vayan realizando, así como para las actuaciones de apoyo y asesoramiento. Esto permitirá un seguimiento de la respuesta dada a las demandas, necesidades y expectativas, así como una evaluación y una mejora de las nuevas planificaciones.

Previamente a la definición de las competencias profesionales del profesorado es necesario mencionar qué se entiende por profesor competente. Así, concretamente, un profesor competente es el que usa sus conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, valores, actitudes y comportamientos, para conseguir el reto de educar a sus alumnos. Es decir, tiene las competencias profesionales necesarias y suficientes para desarrollar las funciones y conseguir los fines educativos que la ley señala.

El profesorado tiene que educar a los alumnos para que consigan desarrollar las competencias básicas necesarias para dotarse de un proyecto personal de vida valioso y sean capaces de llevarlo libremente a la práctica en su entorno vital.

Los planteamientos de las competencias básicas, como eje de desarrollo del alumno, tienen unas repercusiones inmediatas y evidentes en el rol del profesorado que precisa replantear su tarea. El éxito educativo se ve condicionado, más allá de las áreas y materias, por el desarrollo de elementos actitudinales, meta cognitivos y relacionales, con un enfoque transversal del conocimiento. En este sentido, es necesario modificar la formación inicial, la selección y la formación permanente del profesorado, tomando en consideración que las competencias profesionales incluyen, como las competencias básicas,

conocimientos, habilidades, actitudes, valores y emociones que se activan de forma creativa en cada momento y en cada situación de enseñanza-aprendizaje.

Las diez competencias profesionales del profesorado definidas se clasifican dentro del modelo europeo descrito en el informe Eurydice European Unit (2002), identificado en cinco ámbitos: 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 tratar bien a los demás, a través de habilidades personales, de la acción tutorial, la orientación y la gestión y promoción de valores.
Saber hacer qué:	<p>C. Competencia didáctica.- Se centra en enseñar, prestando atención al proceso de enseñanza-aprendizaje y a la gestión del mismo. Esta competencia se refleja 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

Saber hacer cómo:	<p>F. Competencia en trabajo en equipo.- Vinculada con el desarrollo de trabajos colaborativos con un objetivo común.</p> <p>G. Competencia en innovación y mejora.- Tiene que ver con el desarrollo de procesos para afrontar el cambio, su investigación y experimentación, así como el diagnóstico y la evaluación para implementar las propuestas de mejora innovadoras planteadas.</p> <p>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.</p> <p>I. 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.</p>
Saber estar:	<p>J. Competencia social-relacional.- Centrada en las relaciones sociales entre personas y la participación en comunidad, a través de la gestión correspondiente.</p>

Las funciones del profesorado, el modelo europeo, las competencias profesionales, los ámbitos en los que se encuadran y los aspectos competenciales se pueden ver, en resumen, en la tabla 1.

Tabla 1. Funciones y Competencias profesionales del Profesorado.

Funciones del Profesorado	Modelo Europeo	Competencias	Aspectos competenciales propuestos
<p>1.-</p> <p>a) La programación y la enseñanza de las áreas, materias y módulos que tengan encomendados.</p> <p>b) La evaluación del proceso de aprendizaje del alumnado, así como la evaluación de los procesos de enseñanza.</p> <p>c) La tutoría de los alumnos, la dirección y la orientación de su aprendizaje y el apoyo en su proceso educativo, en colaboración con las familias.</p> <p>d) La orientación educativa, académica y profesional de los alumnos, en colaboración, en su caso, con los servicios o departamentos especializados.</p> <p>e) La atención al desarrollo intelectual, afectivo,</p>	Saber	A. Competencia científica cognitiva (Conocimiento y gestión del mismo)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimiento en el área de Educación. 2. Conocimiento en las áreas, materias y módulos curriculares. 3. Gestión del conocimiento.
	Saber ser	B. Competencia intrapersonal (forma de ser y bien tratar a los demás)	<ol style="list-style-type: none"> 4. Habilidades personales. 5. Acción Tutorial. 6. Orientación. 7. Gestión y Promoción de valores.
	Saber hacer qué	C. Competencia didáctica (Proceso de enseñanza-aprendizaje y gestión del mismo)	<ol style="list-style-type: none"> 8. Programación. 9. Didácticas específicas de áreas, materias y módulos. 10. Metodología y Actividades. 11. Atención a la diversidad. 12. Gestión del aula (espacios de aprendizaje). 13. Recursos y materiales. 14. Evaluación.

<p>psicomotriz, social y moral del alumnado.</p> <p>f) La promoción, organización y participación en las actividades complementarias, dentro o fuera del recinto educativo, programadas por los centros.</p> <p>g) La contribución a que las actividades del centro se desarrollen en un clima de respeto, de tolerancia, de participación y de libertad para fomentar en los alumnos los valores de la ciudadanía democrática.</p> <p>h) La información periódica a las familias sobre el proceso de aprendizaje de sus hijos, así como la orientación para su cooperación en el mismo.</p> <p>i) La coordinación de las actividades docentes, de gestión y de dirección que les sean encomendadas.</p> <p>j) La participación en la</p>	<p>Saber hacer cómo</p>	<p>D. Competencia organizativa y de gestión del Centro</p>	<p>15. Normativa.</p> <p>16. Organización, planificación, coordinación (Desempeño de puestos específicos).</p> <p>17. Gestión de calidad.</p>
		<p>E. Competencia en gestión de la convivencia</p>	<p>18. Promoción de la convivencia.</p> <p>19. Mediación, resolución de conflictos.</p> <p>20. Control de la convivencia.</p>
		<p>F. Competencia en trabajo en equipo</p>	<p>21. Actitudes de cooperación y colaboración.</p> <p>22. Participación e implicación en Proyectos comunes.</p> <p>23. Técnicas de trabajo en grupo.</p> <p>24. Toma de decisiones. Asunción de responsabilidades.</p>
		<p>G. Competencia en innovación y mejora</p>	<p>25. Afrontamiento del cambio.</p> <p>26. Investigación.</p> <p>27. Diagnóstico y evaluación.</p> <p>28. Realización y ejecución de propuestas.</p>

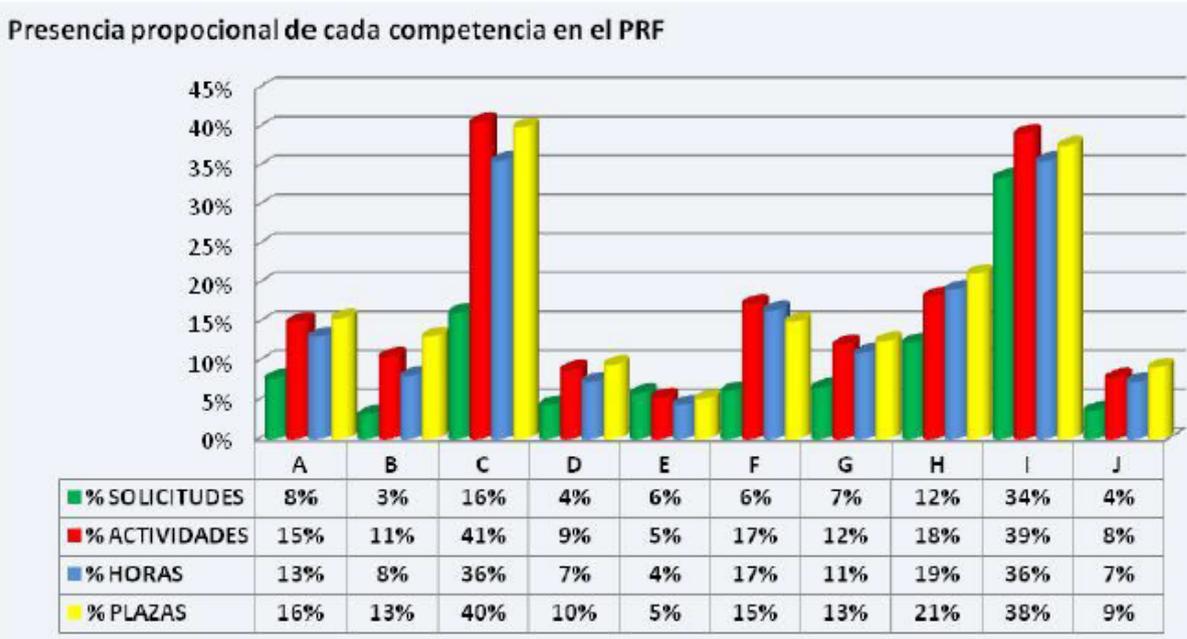
<p>actividad general del centro.</p> <p>k) La participación en los planes de evaluación que determinen las Administraciones educativas o los propios centros.</p> <p>l) La investigación, la experimentación y la mejora continua de los procesos de enseñanza correspondiente.</p> <p>2. Los profesores realizarán las funciones expresadas en el apartado anterior bajo el principio de colaboración y trabajo en equipo.</p>	<p>Saber estar</p>	<p>H. Competencia Comunicativa y lingüística</p>	<p>29. Gestión de la información y transparencia.</p> <p>30. Expresión y comunicación.</p> <p>31. Destrezas comunicativas en lengua propia.</p> <p>32. Destrezas lingüístico-comunicativas en lenguas extranjeras.</p>
		<p>I. Competencia digital (TIC)</p>	<p>33. Conocimiento de las tecnologías.</p> <p>34. Uso didáctico de las mismas.</p> <p>35. Desarrollo profesional y de gestión.</p> <p>36. Aspectos actitudinales y éticos.</p>
		<p>J. Competencia social-relacional</p>	<p>37. Equidad.</p> <p>38. Habilidades sociales.</p> <p>39. Habilidades relacionales.</p> <p>40. Gestión de la participación.</p>

Fuente: Consejería de Educación de Castilla y León.

Este modelo de competencias profesionales de Castilla y León es aplicado en todas las fases que conforman cada actividad formativa y que se desarrolla en las páginas siguientes. En su aplicación práctica, podemos observar el Gráfico 1, pudiendo destacarse que el profesorado muestra un mayor interés en las competencias relacionadas con didáctica y las TIC que agrupan un 50% de las

solicitudes, mientras que en el lado opuesto se encuentran las competencias intra e inter personal, organizativa y de gestión de centro y social-relacional, que en conjunto suponen el 11% de las solicitudes.

Gráfico 1. Presencia proporcional de cada competencia en el Plan Regional de Formación del Profesorado para el curso 2013/2014



- A. Competencia científica
- B. Competencia intra e interpersonal
- C. Competencia didáctica
- D. Competencia organizativa y de gestión
- E. Competencia en gestión de la convivencia
- F. Competencia en trabajo en equipo
- G. Competencia en innovación y mejora
- H. Competencia comunicativa y lingüística
- I. Competencia digital (TIC)
- J. Competencia social-relacional

. Fuente: Consejería de Educación de Castilla y León.

II. DEFINICIÓN, ASPECTOS Y COMPONENTES DE CADA COMPETENCIA PROFESIONAL

En el presente epígrafe se definen cada una de las diez competencias profesionales del profesorado, así como sus correspondientes aspectos y componentes competenciales.

A. COMPETENCIA CIENTÍFICA

La Competencia científica del profesorado alude al uso consciente de sus capacidades cognitivas para la adquisición, empleo y gestión del conocimiento, referido al área, materia o módulo objeto de su especialidad y al conocimiento pedagógico sobre educación.

Implica habilidades y destrezas para la búsqueda, tratamiento, valoración, asimilación, integración y uso de la información y el conocimiento, así como reflexión, investigación y creación del mismo.

Requiere actitudes abiertas y favorables hacia el saber acumulado y hacia los nuevos avances de la sociedad del conocimiento, a través de comportamientos activos e implicados.

Los profundos y constantes cambios que se producen en el entorno hacen que el profesor demande una formación inicial que le proporcione las competencias necesarias para dar respuesta a las exigencias de su profesión; pero, aún más, necesita una formación continua para hacer frente a esta situación cambiante. Por ello, más que acumular conocimientos, se necesita manejar

herramientas de aprendizaje que permitan aprender a aprender, es decir, tener la habilidad de adquirir y asimilar nuevos conocimientos y destrezas, así como habilidades para innovar.

En este caso, los **aspectos competenciales** coinciden con los tres campos de conocimiento a los que se asocia:

- Área de educación.
- Áreas, materias o módulos curriculares correspondientes.
- Gestión del conocimiento.

En estos tres aspectos, los **componentes** de la competencia científica se corresponden con:

Conocimientos	El área, la materia y/o el módulo de la especialidad. Teoría, filosofía e historia de la educación. Características físicas, psíquicas y sociales de los alumnos. Método científico, gestión del conocimiento y procedimientos y métodos de investigación. Términos conceptuales, procedimientos y modalidades de aprendizaje y formación permanente.
Capacidades	Pensar, analizar, sintetizar y memorizar Argumentar, relacionar, interpretar e investigar. Integrar y construir conocimiento. Reflexionar, seleccionar y decidir.
Habilidades y destrezas	Búsqueda, tratamiento, valoración, asimilación, integración y uso de la información y el conocimiento. Reflexión, investigación y creación de conocimiento. Concentración y atención. Evaluación de los conocimientos propios.
Actitudes	Abiertas y favorables hacia el saber acumulado y los nuevos avances. Para reconocer las imperfecciones y dificultades

	Para afrontar el riesgo necesario que requiere el avance científico y la curiosidad
Comportamientos	<p>Leer, escuchar y ver aquellas informaciones de tipo científico sobre el área, materia o módulo correspondiente.</p> <p>Observar, conocer y participar en experiencias de reflexión, investigación y creación de conocimiento en el campo de la educación.</p>

B. COMPETENCIA INTRA E INTERPERSONAL

La competencia intra e interpersonal se refiere a la aplicación de la forma de ser de cada profesor en el buen trato a los demás en el desempeño de su trabajo.

Engloba el conjunto de características y actitudes personales hacia uno mismo, hacia los demás y hacia la propia profesión.

Requiere la tenencia y promoción de unos valores y principios éticos contrastados.

En este caso, los **aspectos competenciales** son cuatro:

- Habilidades sociales.
- Acción tutorial.
- Orientación.
- Gestión y promoción de valores.

Tras la formulación de los cuatro aspectos, se enumeran los **componentes** de la competencia intra e interpersonal.

Conocimientos	<p>Técnicas y estrategias para la transmisión y presentación eficaz de conocimientos e información.</p> <p>Capacidades y limitaciones propias.</p> <p>La legislación vigente al respecto.</p> <p>Las tareas propias del tutor.</p> <p>Estilos de aprendizaje de los alumnos.</p> <p>Técnicas de mediación.</p> <p>Técnicas, procedimientos, materiales y recursos de orientación.</p>
Capacidades	<p>Comunicación.</p> <p>Escucha.</p> <p>Autocrítica.</p> <p>Empatía.</p> <p>Trabajo en equipo.</p> <p>Relacionarse y generar un clima de confianza.</p> <p>Disciplina y compromiso.</p>
Habilidades y destrezas	<p>Utilizar diversos códigos y medios de comunicación.</p> <p>Desarrollar y transmitir habilidades sociales.</p> <p>Hablar en público con eficacia.</p> <p>Crear un clima de respeto y confianza.</p> <p>Tutorizar y orientar a personas.</p> <p>Motivar a los demás.</p> <p>Mediar en conflictos.</p>
Actitudes	<p>Disposición al cambio y a la innovación.</p> <p>Escucha activa y actitud optimista.</p> <p>Cercanía al alumno y su entorno.</p> <p>Abiertas y receptivas.</p> <p>Integradoras de la diversidad cultural y social del alumnado.</p>

Comportamientos	<p>Favorecer la integración de los padres en la vida escolar.</p> <p>Ser sensible ante los sentimientos y las emociones de los alumnos.</p> <p>Tutorizar, orientar y acompañar de forma individualizada.</p> <p>Actuar como referencia de asesoramiento institucional y pedagógico.</p> <p>Fomentar actitudes participativas que favorezcan el aprendizaje.</p>
------------------------	---

C. COMPETENCIA DIDÁCTICA

La competencia didáctica del profesorado se centra en el uso consciente de sus conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas para provocar el aprendizaje en los alumnos.

Esta competencia permite al docente, teniendo en cuenta las condiciones del proceso de enseñanza-aprendizaje, identificar y transformar el saber de referencia, los contenidos y la información, en saber aprendido por sus alumnos y en la posibilidad de seguir aprendiendo.

Un profesor competente didácticamente es aquel que combina objetivos, contenidos, actividades, metodología, materiales, recursos y evaluación, para conseguir que sus alumnos desarrollen las competencias básicas establecidas.

Dentro de la competencia didáctica del profesorado se establecen siete **aspectos competenciales:**

- Programación.
- Didácticas específicas de áreas, materias y módulos.
- Metodología y actividades.

- Atención a la diversidad.
- Gestión de aula (espacio de aprendizaje).
- Recursos y materiales curriculares.
- Evaluación.

En relación a los siete aspectos, se formulan los **componentes** de la competencia didáctica.

Conocimientos	<p>Diseño de propuestas didácticas contextualizadas para el aprendizaje.</p> <p>Didáctica específica del área, materia y/o módulo correspondiente.</p> <p>Organización espacial y temporal de los contextos.</p> <p>Modelos de gestión de aula.</p>
Capacidades	<p>Programar.</p> <p>Experimentar.</p> <p>Potenciar, estimular y motivar hacia el aprendizaje.</p> <p>Relacionar y seleccionar.</p> <p>Innovar.</p> <p>Evaluar.</p>
Habilidades y destrezas	<p>Facilitar el aprendizaje activo del alumno de manera individual y en grupo.</p> <p>Combinar recursos, materiales, relaciones y contactos de forma eficiente.</p> <p>Organizar los grupos de alumnos, de manera eficaz, ante cualquier propuesta.</p> <p>Diseñar y resolver situaciones didácticas de manera exitosa.</p>
Actitudes	<p>Ayuda a los alumnos a construir sus propios esquemas de conocimiento.</p> <p>Escucha y paciencia con el tiempo que precisa cada alumno.</p> <p>Para que los alumnos se inicien en el pensamiento crítico.</p> <p>Entusiasmo y optimismo pedagógico.</p> <p>Interés por estar a la vanguardia educativa e innovar.</p>

Comportamientos	<p>Planificar los procesos de enseñanza-aprendizaje por competencias.</p> <p>Programar el área, materia y/o módulo correspondiente.</p> <p>Realizar tareas adaptadas al grupo de alumnos.</p> <p>Dar respuesta a la diversidad.</p> <p>Utilizar metodologías innovadoras.</p> <p>Diversificar las estrategias, métodos y materiales de aprendizaje.</p> <p>Sensibilizar sobre la importancia del manejo sistemático de información.</p> <p>Gestionar la progresión de los aprendizajes.</p> <p>Evaluar los componentes del proceso educativo y el aprendizaje.</p>
------------------------	--

D. COMPETENCIA ORGANIZATIVA Y DE GESTIÓN DEL CENTRO.

Esta competencia consiste en el buen desempeño de las funciones relacionadas con la organización y gestión del centro, utilizando para ello los conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas propias.

Se refiere a la interpretación del contexto de trabajo y la consiguiente aplicación de planes y programas, a partir de los diferentes procesos y de la combinación de recursos.

Las tareas de gestión de centros educativos tienen un componente totalmente distinto, en esencia, a las de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Aunque su conocimiento es imprescindible para una adecuada labor de gestión, no resulta suficiente para abordarla con éxito.

Se han definido tres **aspectos competenciales** para la competencia

organizativa y de gestión del centro:

- Normativa.
- Organización, planificación y coordinación (desempeño de puestos específicos).
- Gestión de calidad.

Para estos tres aspectos, los **componentes** de la competencia científica se corresponden con los que se enuncian a continuación.

Conocimientos	Gestión de recursos humanos. Gestión económica. Normativa vigente.
Capacidades	Reciclaje permanente y de actualización sobre temáticas y demandas sociales. Trabajo conjunto entre profesionales.
Habilidades y destrezas	Tomar decisiones. Reaccionar de forma eficaz y rápida ante imprevistos.
Actitudes	Inferencia de las necesidades educativas del alumnado. Planificación y orientación de la práctica educativa del centro a la obtención de resultados sociales y educativos. Organización y gestión eficiente de los objetivos del trabajo educativo. Gestión del centro según normas de calidad centradas en las necesidades e intereses de los colectivos destinatarios.
Comportamientos	Identificar las necesidades de formación vinculadas al puesto de trabajo. Diseñar un proyecto de investigación del contexto social, laboral, económico y educativo del centro. Establecer las bases de una planificación estratégica. Planificar las estrategias y su temporalización (proyecto curricular). Definir la estructura organizativa y funcional del centro más

adecuada para el cumplimiento de los fines institucionales.
Diseñar la estructura y el modelo de gestión del personal.
Generar elementos compartidos de cultura organizativa y valores comunes.

E. COMPETENCIA EN GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA.

La competencia en gestión de la convivencia consiste en el uso consciente por parte del profesorado de sus capacidades, conocimientos, valores, actitudes y comportamientos para promocionar un ambiente propicio y educativo, dentro del ámbito escolar, que permita una relación adecuada para conseguir los retos educativos propuestos en el proyecto de centro.

Esto se traduce en que el profesorado es capaz de solucionar situaciones y problemas vinculados con la convivencia, que puedan surgir de las relaciones personales entre los miembros de la comunidad educativa.

En la competencia en gestión de la convivencia se diferencian tres **aspectos competenciales** concretos:

- Promoción de la convivencia.
- Mediación y resolución de conflictos.
- Control de la convivencia.

En estos tres aspectos competenciales se dan los **componentes** que se especifican.

Conocimientos	<p>Promoción de la convivencia.</p> <p>Gestión de conflictos y control de la convivencia.</p> <p>Derechos y deberes de los alumnos.</p> <p>Mediación.</p>
Capacidades	<p>Empatía.</p> <p>Saber escuchar.</p> <p>Equidad.</p> <p>Tolerancia.</p> <p>Asertividad.</p> <p>Afectividad para resolver situaciones.</p>
Habilidades y destrezas	<p>Mantener el liderazgo favoreciendo el entusiasmo, el interés y el esfuerzo.</p> <p>Prever, gestionar y resolver conflictos o problemas.</p> <p>Crear un clima emocional y afectivo adecuado.</p> <p>Dinamizar grupos y crear ambientes de respeto mutuo y de confianza.</p> <p>Detección precoz de situaciones problemáticas.</p> <p>Respuesta ajustada.</p>
Actitudes	<p>Mejora y relativización de los problemas.</p> <p>Tolerancia y respeto ante cualquier manifestación.</p> <p>Fomento de un clima de convivencia adecuado.</p> <p>Intervención rápida ante una situación problemática.</p> <p>Integración y no discriminación.</p>
Comportamientos	<p>Actuar con seguridad en la toma de decisiones.</p> <p>Prestar atención a las alteraciones que puedan producirse en la convivencia.</p> <p>Establecer normas.</p> <p>Comprobar el cumplimiento de las normas establecidas.</p> <p>Llegar a acuerdos reeducativos.</p>

F. COMPETENCIA EN TRABAJO EN EQUIPO.

La competencia en trabajo en equipo consiste en la integración y colaboración de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas, áreas y organizaciones.

Esta competencia implica actitudes de cooperación y colaboración entre los miembros de la comunidad educativa. Las nuevas estructuras de los centros educativos requieren una interacción mayor entre las personas, que sólo puede lograrse con esta actitud cooperativa y no individualista. Supone compartir el trabajo con otros compañeros de la organización escolar para alcanzar, de una manera eficaz, los objetivos propuestos.

La cooperación y el trabajo en equipo de los profesores se consideran elementos que influyen positivamente en el funcionamiento de los centros y en la calidad de la enseñanza. La legislación educativa actual promueve el trabajo colegiado de los profesores y regula los mecanismos para conseguirlo (equipos de nivel, de ciclo y de etapa, comisión de coordinación pedagógica, claustro de profesores, departamentos didácticos, etc.). Más concretamente, el docente es generador de las iniciativas pedagógicas que día a día se realizan en las aulas. Para que estas iniciativas puedan llevarse a cabo se necesita la puesta en común y el intercambio de experiencias entre los profesores.

Los **aspectos competenciales** que configuran esta competencia son los siguientes:

- Cooperación y colaboración.
- Participación e implicación en Proyectos comunes.
- Desarrollo de técnicas de trabajo en grupo.

- Toma de decisiones y asunción de responsabilidades.

En estos cuatro aspectos, los **componentes** de la competencia en trabajo en equipo son los que a continuación se enuncian.

Conocimientos	Formas y métodos de trabajar en grupo. Técnicas de trabajo colectivo y desarrollo de proyectos. Dinámicas organizativas eficaces.
Capacidades	Cooperar, colaborar y participar. Implicarse y comprometerse. Proponer y formular. Asumir y aceptar. Dinamizar y liderar. Escuchar. Negociar.
Habilidades y destrezas	Asignación de roles y responsabilidades. Comunicación y desarrollo de relaciones interpersonales. Solución de problemas y resolución de conflictos. Reflexión y mejora continua.
Actitudes	Superar la cultura individualista. Aceptar las opiniones de los otros y saber dar un punto de vista de forma constructiva. Confiar en el trabajo de los demás. Relacionarse con el resto de miembros del grupo con respeto. Hacer participar a los integrantes en las actividades comunes. Apoyar y defender la utilidad e importancia de la tarea del equipo. Formar equipos que fomenten la mejora y la innovación en la práctica docente.

Comportamientos	<p>Actuar de forma leal con uno mismo y con los demás.</p> <p>Demostrar espíritu de autocrítica y de crítica constructiva.</p> <p>Actuar con autodeterminación, optimismo, iniciativa, tenacidad e inquietud de perfeccionamiento.</p> <p>Aprender de los errores y saber escuchar a los compañeros.</p> <p>Generar un ambiente que favorezca el trabajo en equipo de los alumnos.</p> <p>Establecer relaciones satisfactorias con los integrantes del equipo.</p>
------------------------	--

G. COMPETENCIA EN INNOVACIÓN Y MEJORA.

La competencia en innovación y mejora es la aplicación de nuevas ideas, propuestas y prácticas educativas con la finalidad de mejorar, concretamente, el desarrollo de las competencias de los alumnos y el servicio educativo, en general.

Cualquier innovación introduce novedades que provocan cambios e implican una búsqueda de la mejora. Es preciso combinar eficacia, eficiencia y efectividad para que las innovaciones supongan un éxito

Esta competencia, en el ámbito docente, supone mostrar receptividad y flexibilidad a las variaciones del entorno, adaptándose a los cambios y percibiendo éstos como una oportunidad para mejorar.

Respecto a la competencia en innovación y mejora se diferencian cuatro **aspectos competenciales**:

- Manera de afrontar el cambio.
- Investigación.

- Diagnóstico y evaluación.
- Realización y ejecución de propuestas.

A continuación, se concretan, para la competencia en cuestión, los cinco grandes bloques de **componentes** (conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas, actitudes y comportamientos).

Conocimientos	Planes y Programas que responden a las líneas de actuación de la Consejería de Educación. Actualizaciones curriculares. Nuevos procesos de enseñanza y aprendizaje y tendencias pedagógicas.
Capacidades	Planificar, diseñar y contextualizar las investigaciones educativas. Aplicar la investigación educativa al aula. Evaluar. Incorporar los cambios que contribuyan al progreso educativo. Trabajar en equipo.
Habilidades y destrezas	Creatividad. Compromiso. Autoaprendizaje, trabajo continuo y organizado.
Actitudes	Flexibilidad y creatividad, anticipándose a los cambios. Responsabilidad y compromiso con la educación. Receptiva y crítica ante la innovación y adaptación a los cambios. Participación, respeto y valoración de las aportaciones. Mejora de la propia competencia profesional. Intuitiva para el desarrollo de proyectos en la acción docente.
Comportamientos	Adaptación a los cambios. Desarrollar proyectos que contribuyan a buscar soluciones creativas e imaginativas.

H. COMPETENCIA LINGÜÍSTICO-COMUNICATIVA.

La competencia lingüístico-comunicativa consiste en la utilización del lenguaje como instrumento de comunicación oral y escrita, de representación, interpretación y comprensión de la realidad y de intercambio de conocimientos, ideas, pensamientos y emociones.

Implica habilidades y destrezas para establecer una comunicación pedagógica efectiva y eficiente con los alumnos.

Se incluye, en esta competencia, todo lo relacionado con la comunicación lingüística del profesorado en **lenguas extranjeras**, así como la gestión de la información y transparencia, fundamental en todas las relaciones de comunicación. Por tanto, los cuatro **aspectos competenciales** de la misma quedan como sigue:

- Gestión de la información y transparencia.
- Expresión y comunicación.
- Destrezas comunicativas en lengua propia.
- Destrezas lingüístico-comunicativas en lenguas extranjeras.

Respecto a los **componentes** de la competencia lingüístico-comunicativa se especifican a continuación.

Conocimientos	<p>Funcionamiento del lenguaje y sus normas de uso.</p> <p>Reflexión lingüística y su aplicación a la interacción discursiva.</p> <p>Conceptos y principios de los niveles del sistema lingüístico.</p> <p>Reglas de funcionamiento del sistema de la lengua.</p> <p>Estrategias para interactuar lingüísticamente.</p> <p>Bases para ser un buen comunicador.</p>
----------------------	--

Capacidades	<p>Emplear el código lingüístico adecuado.</p> <p>Utilizar, de manera adecuada, signos no lingüísticos.</p> <p>Comunicar información mediante signos gestuales.</p> <p>Manejar el espacio y las distancias interpersonales en los actos comunicativos.</p> <p>Asociar los enunciados con los contextos en que dichos enunciados son apropiados.</p>
Habilidades y destrezas	<p>Comprender mensajes orales y escritos, verbales y no verbales.</p> <p>Buscar, recopilar y procesar información.</p> <p>Gestionar la información y transformarla.</p> <p>Interpretar y comprender la realidad.</p> <p>Comunicarse en lengua propia y/o extranjera.</p> <p>Transmitir en lengua materna y/o extranjera aspectos sociales y culturales.</p> <p>Interactuar en diferentes situaciones comunicativas.</p> <p>Comprender, componer y utilizar distintos tipos de mensajes verbales y no verbales con intenciones comunicativas.</p>
Actitudes	<p>Autoestima. Confianza en uno mismo.</p> <p>Empatía.</p> <p>Escucha, exposición y diálogo.</p> <p>Potenciación de un proyecto compartido.</p>
Comportamientos	<p>Producir textos adecuados a las situaciones y contextos.</p> <p>Expresar libre y adecuadamente en contenido y forma las propias ideas, pensamientos, opiniones, etc.</p> <p>Respetar y atender a los distintos niveles en el aula.</p> <p>Atender a las relaciones entre el resto de las competencias de los docentes.</p>

I. COMPETENCIA DIGITAL (TIC)

La competencia digital es definida por el Parlamento Europeo como "el uso seguro y crítico de las tecnologías de la sociedad de la información para el trabajo, el ocio y la comunicación. Se sustenta en las competencias básicas en dicha materia: el uso de ordenadores para obtener, evaluar, almacenar, producir, presentar e intercambiar información, y comunicarse y participar en redes de colaboración a través de Internet."

El tratamiento de la información y la competencia digital implican ser una persona autónoma, eficaz, responsable, crítica y reflexiva al seleccionar, tratar y utilizar la información y sus fuentes, así como las distintas herramientas tecnológicas, así como tener una actitud crítica y reflexiva en la valoración de la información disponible, contrastándola cuando sea necesario, y respetando las normas de conducta.

Las tecnologías de la información y comunicación (TIC) exigen que los docentes desempeñen nuevas funciones y requieran nuevas pedagogías y planteamientos en la formación docente. Lograr la integración de las TIC en el aula depende de la capacidad del profesorado para estructurar el ambiente de aprendizaje de forma no tradicional, fusionar las TIC con nuevas pedagogías y fomentar clases dinámicas en el plano social, estimulando la interacción cooperativa, el aprendizaje colaborativo y el trabajo en grupo.

Siguiendo el modelo europeo, se han definido cuatro **aspectos competenciales** para esta competencia, concretamente:

- Conocimiento de las tecnologías.
- Uso didáctico de las mismas.
- Gestión y desarrollo profesional.

➤ Aspectos actitudinales y socioculturales.

A continuación se describen los **componentes** de la competencia digital, que son los conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, actitudes y comportamientos que el profesor debe **tener y usar** en el ejercicio de su competencia profesional.

Conocimientos	<p>Conocimientos de la tecnología.</p> <p>Metodología didáctica en entornos virtuales de aprendizaje.</p> <p>Creación con tecnología digital.</p> <p>Gestión de equipos y redes.</p> <p>Desarrollo profesional y gestión con tecnología digital.</p> <p>Normas básicas de uso de equipos y navegación on-line.</p>
Capacidades	<p>Buscar, evaluar, integrar y aplicar.</p> <p>Investigar, organizar y administrar.</p> <p>Crear y proponer.</p> <p>Analizar y gestionar.</p> <p>Desarrollar, diseñar e instalar.</p> <p>Comunicarse.</p>
Habilidades y destrezas	<p>Analizar, buscar y tratar la información.</p> <p>Utilizar recursos tecnológicos.</p> <p>Adaptar espacios y materiales a las nuevas necesidades.</p> <p>Utilizar las TIC para la gestión y el proceso de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>Solucionar problemas y tomar decisiones.</p> <p>Utilizar las funcionalidades de las TIC en el aula.</p> <p>Seleccionar materiales educativos multimedia.</p>
Actitudes	<p>Actualización constante de conocimientos y habilidades</p> <p>Valoración del uso de las TIC como herramienta para favorecer el aprendizaje individualizado y personalizado</p> <p>Respeto a los demás usuarios, siguiendo las normas establecidas</p> <p>Participación de forma activa en foros, aulas virtuales y</p>

	<p>plataformas colaborativas</p> <p>Valoración de las TIC como recurso didáctico para la mejora</p> <p>Conocimiento de los riesgos en el uso de las TIC y actuación de forma responsable y crítica</p>
Comportamientos	<p>Buscar, analizar, valorar y utilizar distintas actividades y software para su integración en el proceso de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>Integrar las tecnologías en las sesiones de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>Crear materiales y conocimientos en distintos lenguajes y soportes.</p> <p>Gestionar el uso de la red, equipos y entornos de trabajo virtuales.</p> <p>Evaluar los distintos recursos tecnológicos y las actividades digitales integradas en el aula.</p>

J. COMPETENCIA SOCIAL-RELACIONAL.

La competencia social-relacional consiste en el uso de los conocimientos y habilidades asociados con la capacidad de establecer vínculos sociales con los miembros de la comunidad educativa.

Se refiere a la capacidad del docente para relacionarse e interactuar adecuadamente con madres, padres, alumnos y compañeros; así como la capacidad de gestionar la participación, colaboración e intervención de los mismos.

En una sociedad marcada por el dinamismo, por las nuevas tecnologías y por la eclosión de la información, los docentes se enfrentan a un reto que, paradójicamente, siempre ha estado presente en la historia de la educación. Ese reto está relacionado con la consideración del hecho de que enseñar y aprender

es un acto que cobra sentido en la relación, en el contacto humano; y que tiene que ver, fundamentalmente, en cómo se articula dicha relación dentro del aula.

Esta competencia se erige sobre la capacidad cognitivo-emocional y relacional del sujeto, explicando la adaptación a distintos ámbitos.

La Competencia profesional social-relacional se reconoce en los siguientes cuatro **aspectos competenciales**:

- Equidad.
- Habilidades sociales.
- Habilidades relacionales.
- Gestión de la participación.

Algunos **componentes** de la competencia social-relacional son:

Conocimientos	Dominio del lenguaje verbal. Escucha activa. Escucha empática. Expresión corporal para la comunicación. Control de la ansiedad. Estrategias de organización y gestión de la educación que posibiliten la interacción efectiva.
Capacidades	Observar y analizar. Sintonizar. Relacionarse. Contextualizar y jerarquizar. Interpretar, motivar e implicar.
Habilidades y destrezas	Manejar adecuadamente relaciones interpersonales. Ser emocionalmente inteligente.

Actitudes	<p>Empatía.</p> <p>Asertividad.</p> <p>Comunicación.</p> <p>Introspección y reconocimiento de los puntos débiles y fuertes.</p> <p>Ecuanimidad e imparcialidad.</p>
Comportamientos	<p>Tratar correctamente a todos los miembros.</p> <p>Compartir, llegar a acuerdos, ofrecer ayuda, dar y recibir consejos.</p> <p>Mostrar justicia, imparcialidad y objetividad en las relaciones con los alumnos.</p> <p>Fomentar y coordinar la participación de madres, padres y alumnos en la vida del centro.</p> <p>Participar, apoyar y entusiasmar, creando un ambiente participativo y de aprendizaje activo.</p>

6. MODELO DE FORMACIÓN PERMANENTE DE CASTILLA Y LEÓN

I. DETECCIÓN DE NECESIDADES

Las acciones formativas basadas en un proceso de detección de necesidades y diseñadas por los distintos agentes que intervienen, se plasman en el Plan Provincial de Formación del Profesorado. Dicho Plan ha de configurar una oferta equilibrada, coherente y eficaz, que de respuesta a unos objetivos claros y evaluables, y atiende a unas necesidades heterogéneas y a un profesorado situado en contextos diferentes, lo que obliga a descentralizar su elaboración y aplicación para adaptarlo a su entorno.

El modelo persigue 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 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, para lo que la unidad básica de esta detección es el centro educativo. El diagnóstico y la detección de necesidades formativas es 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 situación real del profesorado en cada centro docente para, mediante itinerarios formativos, llevarlos a la situación ideal. Las competencias profesionales del profesorado son el referente para la identificación de las carencias 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 permanente 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, para ello, con toda la red de formación, siendo única en cada provincia y coordinada desde las Direcciones Provinciales de Educación desarrollándose en una serie de fases propuestas desde la Consejería de Educación.

II. RED DE FORMACIÓN

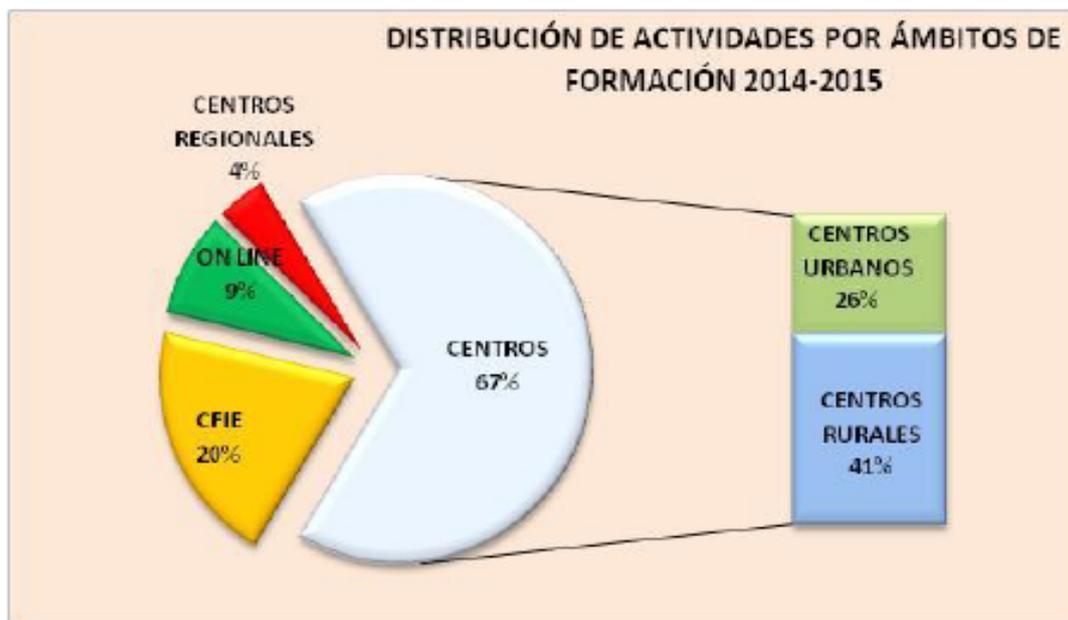
Los elementos que integran la red de formación son amplios y diversificados para dar el apoyo necesario y oportuno a los centros educativos y su profesorado. De acuerdo con lo establecido en el artículo 9.2 del Decreto 51/2014, de 9 de octubre, forman parte de la Red de formación:

- a) Los centros docentes y los servicios de apoyo al sistema educativo, que serán los núcleos básicos donde se desarrolla la formación permanente del profesorado.

- b) Los Centros de Formación del Profesorado e Innovación Educativa (CFIE) generales, que actuarán como instituciones básicas de apoyo, asesoramiento, formación y promoción, encargados de impulsar, gestionar y posibilitar la formación permanente del profesorado.
- c) Los CFIE específicos de ámbito autonómico, con las materias más especializadas que tienen encomendadas.
- d) Las direcciones provinciales de educación, a través de las áreas de programas educativos e inspección educativa, que se encargan de adecuar y concretar las premisas que emanan de la dirección general competente en materia de formación del profesorado a las necesidades específicas que existen en su ámbito provincial.
- e) La consejería competente en materia de educación a través de la dirección general competente en materia de formación del profesorado, como el centro directivo encargado de la dirección estratégica de la formación del profesorado y de diseñar las directrices de actuación para la implementación del modelo de formación permanente.
- f) Aquellos otros órganos que se determinen por la consejería competente en materia de educación, cuando se estime necesario, para conseguir la mejora de la formación permanente del profesorado.

El Plan Regional de Formación del Profesorado en Castilla y León, ha apostado por la formación en los propios centros tal y como se puede observar en la comparativa proporcional de actividades por ámbitos de formación (grafico 2), en el que se puede destacar que en el curso que estamos finalizando, el 67% de las actividades han sido desarrolladas en los propios centros, aunque siempre bajo la supervisión, seguimiento y gestión del CFIE de referencia.

Gráfico 2. Distribución de las actividades formativas por ámbitos de formación curso 2013/2014.



Fuente: Consejería de Educación de Castilla y León

Los CFIE se configuran como la principal referencia para los centros docentes y su profesorado en materia de formación permanente, tanto en la detección de necesidades como en la gestión y realización de actividades formativas, desempeñando funciones de asesoramiento en el desarrollo profesional y curricular, en la implantación de programas educativos, en la promoción de la innovación, investigación e intercambio de experiencias y en la apertura al entorno, comunicación y relaciones con la comunidad educativa.

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 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 CFIE que elijan libremente.

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, etc. sirviendo también de canal de comunicación entre éstos 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 específicos regionales de formación.

UVa	Trabajo de Fin de Grado	25/06/2015
	La formación permanente. El caso de la participación del profesorado no universitario de Castilla y León.	Página 55

CFIE Específicos Regionales

❖ Centro Superior de Formación del Profesorado (Soria).

Las funciones de este Centro son, entre otras, realizar estudios de prospectiva y estrategia, la detección de necesidades formativas del profesorado, la anticipación de cambios y la innovación en métodos. Asimismo 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.

En su estructura se integran las áreas de planificación estratégica, diseños formativos, comunicación, relaciones externas y evaluación. Cuenta con personal colaborador del centro (profesores universitarios y becarios). Asimismo se relaciona 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 (Palencia).

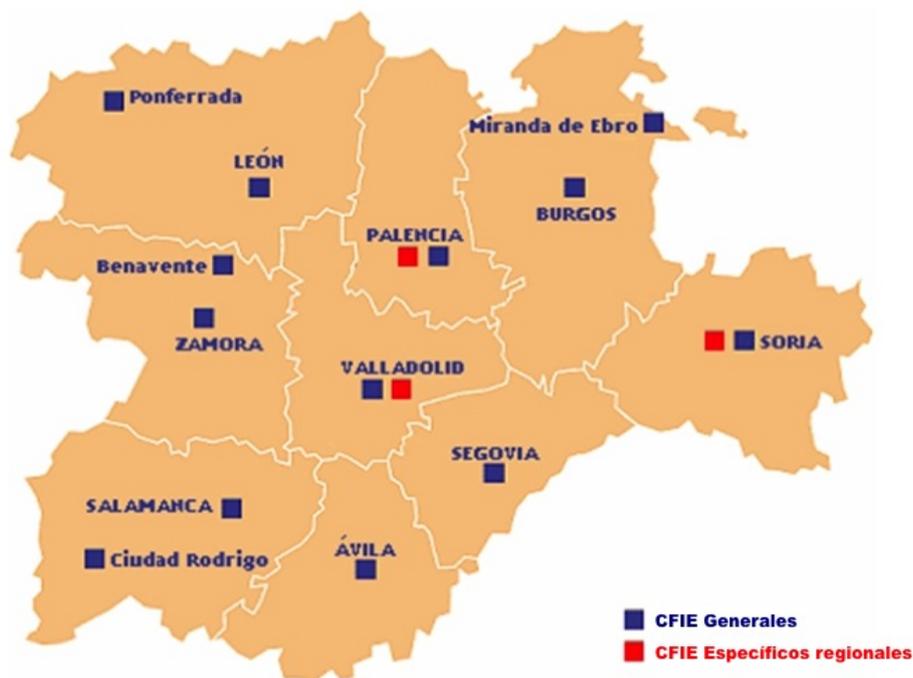
Las funciones de este centro son el diseño de planes de formación en las TIC, la gestión de la formación *on-line*, el análisis y la elaboración de recursos y materiales multimedia innovadores y la investigación en didáctica y metodología para la aplicación de las TIC. Se estructura en una dirección y cinco asesorías entre las que se distribuyen otras funciones como: planificación estratégica, diseños formativos, comunicación, relaciones externas y 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 (Valladolid).**

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.

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.

Figura 2. Distribución de los Centros de Formación del Profesorado e Innovación Educativa Generales e Específicos en Castilla y León



Fuente: Consejería de Educación de Castilla y León

UVa	Trabajo de Fin de Grado	25/06/2015
	La formación permanente. El caso de la participación del profesorado no universitario de Castilla y León.	Página 57

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. 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 un sistema de colaboración: los sistemas de ayudas, las temáticas formativas, y los calendarios de actuación de estas organizaciones y otras instituciones y empresas relacionadas con la formación y de reconocido prestigio en la materia mediante el establecimiento de acuerdos de colaboración.

UVa	Trabajo de Fin de Grado	25/06/2015
	La formación permanente. El caso de la participación del profesorado no universitario de Castilla y León.	Página 58

III. CAUCES FORMATIVOS

Los centros escolares son los núcleos básicos de la formación del profesorado que deben garantizar la 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”.

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 educativo.
- Planes personales de formación permanente de equipos de profesores.

- Participación individual.
- Grupos de profesores (seminarios, grupos de trabajo y proyectos de formación en centros).
- Otras convocatorias realizadas por la Consejería de Educación como los proyectos de innovación educativa, de investigación, experiencias de calidad y proyectos de autoformación.

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 docentes**

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 (anualmente desde 2008). Estas convocatorias formativas se desarrollan a través de itinerarios formativos, esto es, 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.

Estos planes tienen definidas unas características tales como que los destinatarios son los centros docentes sostenidos con fondos 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 los

contenidos del plan nacen de una evaluación previa o de diagnóstico que analiza la situación de partida del propio centro educativo, un planteamiento con objetivos, la definición de las necesidades de formación, un diseño del plan de formación organizado en secuencias formativas, con sus modalidades, el diseño o planificación de un calendario de realización/ejecución de las actividades, así como la propia organización del centro contando con los profesores participantes y finalmente, el establecimiento de un sistema de evaluación de los resultados y del impacto causado en el centro.

Para el buen resultado de los planes se constituyen en el centro equipos de trabajo. Por un lado está el equipo interno de formación del centro del que forman parte el director, el coordinador de formación, calidad e innovación y los coordinadores de las actividades formativas que se propongan. Las funciones 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 participación del mayor número posible de profesores.

Por otro lado, también cuenta con un equipo externo de apoyo y seguimiento, integrado por el inspector y el asesor de la red de formación, cuyas funciones son 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, llevar a

cabo el seguimiento de la ejecución del plan y realizar el informe de progreso del plan y la evaluación final anual del plan de formación.

Para dar publicidad, los planes presentados 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 centros educativos destinatarios.

❖ **Planes de formación de equipos de profesores**

Una estrategia muy efectiva para desarrollar la formación permanente del profesorado se basa fundamentalmente en la ejecución de planes específicos de formación para equipos docentes, de esta manera se incrementa la innovación educativa y la motivación de sus miembros.

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 algunas 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, mediante contenidos relacionados con: 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, competencias comunicativas y

lingüísticas en lenguas extranjeras, integración didáctica de las tecnologías de la información y de la comunicación y, 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.

❖ **Participación de 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:

Seminarios

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

UVa	Trabajo de Fin de Grado	25/06/2015
	La formación permanente. El caso de la participación del profesorado no universitario de Castilla y León.	Página 63

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).

Grupos 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: 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; y posibilitan que el profesorado de uno o varios centros educativos, que comparten determinadas inquietudes relacionadas con la elaboración de materiales curriculares o con el tratamiento didáctico de temas específicos, elaboren proyectos de trabajo y materiales curriculares y, en su caso, los apliquen en el aula.

UVa	Trabajo de Fin de Grado	25/06/2015
	La formación permanente. El caso de la participación del profesorado no universitario de Castilla y León.	Página 64

Proyectos de formación en centros (PFC)

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 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 PFC 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 a lo largo de un período de tiempo, no sobrepasando un curso escolar. 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 PFC 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.

UVa	Trabajo de Fin de Grado	25/06/2015
	La formación permanente. El caso de la participación del profesorado no universitario de Castilla y León.	Página 65

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**

La participación en actividades de formación del profesorado fuera de los cauces colectivos viene definida por la existencia de otras modalidades no recogidas anteriormente como: cursos, jornadas, congresos, conferencias, y simposios. Se trata de una participación libre 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, motivación 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.

Tabla 2. Resumen de Modalidades de actividades de formación.

	CONCEPTO	OBJETIVO	CARACTERISTICAS	Nº DE PROFESORES	HORAS
CURSO	<p>Actividad formativa</p> <p>Contará con ponentes expertos</p>	<p>Actualización científica, didáctica y metodológica del profesorado, la capacitación para el desempeño de funciones específicas, el desarrollo de proyectos o la especialización.</p>	<p>Los programas incluyen contenidos científicos, técnicos, culturales y/o pedagógicos</p> <p>El diseño lo elabora la institución o entidad convocante</p> <p>La dirección o coordinación recae en una persona experimentada, cuya tarea abarca desde el diseño hasta la evaluación.</p> <p><u>Podrá tener los siguientes módulos:</u></p> <p>Obligatorios: Mód. de formación presencial (excepto distancia).</p> <p>Opcionales: Mód. de aplicación. Mód de trabajo colaborativo. Mód. formación en otros entornos</p>	<p>10 y 50 (excepcionalmente podrá ser modificada una vez valorada por la DG)</p> <p>Se necesitará un mínimo 10</p>	<p>10 horas mínimo 100 horas máximo.</p>
SEMINARIO	<p>Formación que surge por iniciativa de un grupo de profesores o a través de la entidad convocante</p>	<p>Profundizar en el estudio de temas educativos, tanto referente a la ciencia disciplinar como a las didácticas de las mismas y a otras ciencias de la educación.</p>	<p>Debate interno e intercambio de experiencias y BBPP a partir de las aportaciones de los asistentes.</p> <p>Podrá contar con ponentes especialistas externos al grupo, (no superar el 25% de las horas totales, previa justificación de su necesidad)</p> <p>Diseño: entidad convocante o a los integrantes del seminario.</p> <p>Propuesta de trabajo se decide por los integrantes, supervisada y valorada por el CFIE.</p> <p>Coordinación: un integrante del seminario (experiencia o especialización materia)</p> <p>Apoyo y seguimiento x asesor CFIE</p> <p><u>Podrán tener los siguientes módulos:</u></p> <p>Obligatorio: Mód Formación presencial</p> <p>Opcionales: Mód aplicación, Mód trabajo colaborativo (plataforma) y Mód formación en otros entornos</p>	<p>Mín 3 y máx 12 (excepcionalmente, podrá ser modificada por DG)</p>	<p>Inicialmente: máx 50 h.</p> <p>Evaluación: se fijan horas definitivas, máx50 h.</p> <p>Coordinador: podrá asignar + horas (máx 30% +).</p> <p>Si la valoración no fuese positiva se podrá certificar con un máximo de 1 crédito en función de la valoración efectuada por el CFIE.</p> <p>Duración máxima será 1 curso escolar.</p> <p>Evaluado su trabajo y previo informe positivo del CFIE, podrá excepcionalmente continuar otro curso</p> <p>Al final del mismo deberá evolucionar hacia otras modalidades</p>

	CONCEPTO	OBJETIVO	CARACTERISTICAS	Nº DE PROFESORES	HORAS
GRUPO DE TRABAJO	<p>Surge por iniciativa de un grupo de profesores</p> <p>Parten de una reflexión previa</p> <p>Interés común</p> <p>Proyecto diseñado por ellos mismos.</p>	<p>Elaboración de proyectos y/o materiales curriculares</p> <p>Experimentación de materiales curriculares</p> <p>Innovación /investigación de la realidad educativa.</p>	<p>Diseño corresponde al grupo.</p> <p>Se podrá solicitar colaboración externa en temas puntuales, a través de una ponencia formativa debidamente justificada en el diseño de la propuesta.</p> <p>Coordinación: 1 integrante grupo</p> <p>Contará con el apoyo y seguimiento asesor del CFIE</p> <p>Podrá tener módulos (no certificables independientemente)</p> <p><u>Obligatorio:</u> Módulo de formación presencial y *Módulo aplicación (<i>carácter individual, para preparación, estudio e investigación sobre las propuestas de trabajo del grupo</i>)</p> <p><u>Opcionales:</u> Módulo de trabajo colaborativo realizado en la plataforma Módulo de formación en otros entornos.</p>	<p>De 3 a 10 participantes</p> <p>Excepcionalmente, podrá ser modificada una vez valorada por DG.</p>	<p>Inicialmente: máx 50 h. Evaluación: se fijan horas definitivas, máx 50 h.</p> <p>Coordinador: podrá asignar máx 30% +</p> <p>Si la valoración no fuese positiva se podrá certificar máximo de 1 crédito en función de la valoración efectuada por el CFIE.</p> <p>Duración máx GT: 1 curso.</p> <p>Evaluado su trabajo y previo informe positivo del CFIE, podrá solicitar su continuación en el siguiente curso escolar.</p> <p>Aspectos Evaluación: memoria final (resumen detallado del trabajo desarrollado y los materiales elaborados, materiales generados por el GT, y conclusiones experimentación o investigación llevada a cabo)</p> <p>Materiales: a disposición de la Consejería, difusión si procede.</p>

	CONCEPTO	OBJETIVO	CARACTERISTICAS	Nº DE PROFESORES	HORAS
PROYECTO DE FORMACIÓN EN CENTROS	<p>Atender las necesidades del profesorado de un centro</p> <p>Elabora propuestas de formación en un proyecto común, adaptado a su entorno</p> <p>Parte de necesidades reales y converge en el centro en forma de acciones particulares que contribuyan mejora calidad de la enseñanza</p> <p>Implicarán realización de sesiones de formación para elaboración de materiales educativos que se aplicarán en el aula y evaluarán para la obtención de resultados y de propuestas de mejora.</p>	<p>Orientar los objetivos, contenidos, metodología y las actividades, a la acción práctica en el aula o a la organización/funcionamiento del centro.</p> <p>Contribuir a la puesta en marcha de procesos de mejora curricular, organizativa y pedagógica y desarrollar planes de actuación que establezcan los criterios y procedimientos para abordar mejoras en las áreas seleccionadas o en la organización del centro</p> <p>Potenciar procesos de enseñanza y aprendizaje para conseguir la mejora de las competencias básicas</p>	<p>Coordinador: dinamización del trabajo, representación del grupo y elaboración de la Memoria final, contando con apoyo de un asesor CFIE para seguimiento y gestión</p> <p>Horario de reuniones: PGA</p> <p>Las DP Educación podrán autorizar modificaciones del horario escolar que faciliten su realización.</p> <p><u>Podrán tener los siguientes módulos:</u></p> <p><u>Obligatorios: Módulo de formación presencial:</u> incluirá la formación impartida por expertos (mín 10% y máx 40%) <i>Las reuniones de trabajo de los integrantes del proyecto y la evaluación del mismo tendrán la consideración de formación presencial.</i></p> <p>Módulo de aplicación.</p> <p><u>Opcional: M. trabajo colaborativo y M. formación en otros entornos.</u></p>	<p>Al menos el 50% del claustro.</p> <p>Aceptado por el claustro</p> <p>Excepcionalmente se podrán aprobar PFC que no alcancen el 50%, siempre que se garantice su viabilidad después del correspondiente estudio por la Comisión Provincial de Formación, Calidad e Innovación.</p>	<p>Duración máxima de 1 curso.</p> <p>Excepcionalmente podrá ser prorrogado por otro curso.</p> <p>Nº horas: mín 40, máx 60 h.</p> <p>Coordinador: podrá asignársele un nº horas no superior, máx un 30% +</p> <p>Aspectos Evaluación: Memoria final (resumen detallado del trabajo desarrollado, materiales elaborados y las conclusiones y resultados de su aplicación al aula y la repercusión en el centro, incluirá la valoración de la superación de los diferentes módulos) Excepcionalmente podrán participar varios centros educativos, cuando esté debidamente justificado.</p>

Fuente: Elaboración propia según la Orden EDU/1057/2014

7. CONCLUSIONES

Es necesario que las actividades de formación respondan a las necesidades del profesorado destinado en los centros o servicios educativos de apoyo y por ello se fijarán como punto de partida el análisis de su situación; se tendrán en cuenta las autoevaluaciones y otras evaluaciones externas del centro, las recomendaciones de la inspección educativa y la documentación oficial de planificación del mismo, así como las aportaciones recogidas en las propuestas de mejora recogidas en sus memorias finales, siendo el objetivo principal de la formación recibida, su implementación dentro de las aulas.

En este tema la figura del director del centro es imprescindible. Deberá actualizarse profesionalmente como tal, participando en plataformas, aulas virtuales o espacios Web cooperativos, detectando necesidades formativas en su profesorado y ofreciendo un amplio y actualizado abanico de posibilidades pedagógicas e instructivas para todos (exploración de expectativas). Con su propio ejemplo motivará al resto de su plantilla.

Mediante la aplicación del presente modelo de formación permanente del profesorado, se ponen de manifiesto las siguientes consideraciones:

- Uno de los aspectos que se pueden destacar, como facilitador de la participación, es la consideración de los centros educativos como núcleos básicos de la formación, porque es ahí donde se acerca la misma a todos los profesores, atendiendo sus carencias e intereses específicos e individuales. Y para ello se han implantado cuatro grandes cauces: planes de formación de centros, planes de equipos de profesores, formación en grupo y participación individual en modalidades abiertas a todos.

Fruto de esta consideración son los datos que reflejan las tablas 3 y 4, que

permiten apreciar que las actividades que se desarrollan en los centros educativos alcanzan un 70% del total, en una progresión creciente en número de actividades, horas y plazas.

Tabla 3. Resumen de actividades formativas por cauces en Castilla y León para el curso 2014/2015.

CAUCES DE FORMACIÓN 2014-2015				
	%	Nº ACTIVIDADES	Nº HORAS	Nº PLAZAS
FORMAC. INDIVID.	30 %	1.044	25.171	28.689
GRUPOS PROF.	28 %	999	40.225	13.775
PLANES CENTROS	33 %	1.139	27.049	15.572
PLANES EQUIP. PROF.	9 %	315	7.268	4.492
TOTAL		3.497	99.713	62.528

Fuente: Consejería de Educación de Castilla y León.

Tabla 4. Resumen comparativo de actividades formativas programadas en Castilla y León entre los cursos 2013/2014 y 2014/2015.

PRF	PROGRAMACIÓN 14-15	PROGRAMACIÓN 13-14	%<>
Nº ACTIVIDADES	3.497	3.376	+4 %
Nº HORAS	99.713	98.516	+1 %
Nº PLAZAS	62.528	61.399	+2 %

Fuente: Consejería de Educación de Castilla y León

- La implantación de un modelo de formación basado en las diez competencias profesionales de los docentes, como ya se ha analizado, adaptando los objetivos y contenidos de cada acción formativa a las necesidades reales de sus destinatarios, facilita la mejora de su formación y el éxito educativo de sus alumnos. Este modelo basado en competencias es

utilizado en todas las fases del proceso formativo, desde la detección de necesidades formativas, hasta su certificación, pasando por su diseño, planificación y asesoramiento.

- La existencia de una red de apoyo amplia y diversificada, basada en la comunicación, la planificación y la innovación, en la que los centros docentes y sus profesores son los principales protagonistas.
- La consideración de la tecnología educativa como una metodología más al servicio de los procesos de enseñanza y aprendizaje, a la vez que un medio facilitador de la formación del profesorado desde cualquier punto de la geografía regional. Esto ha permitido la ampliación de las modalidades formativas, mediante la implementación de módulos on-line parciales o completos y mediante programas específicos, la integración de las tecnologías de la información y de la comunicación en el currículo.
- Para la mejora sustancial de todo el sistema, se ha establecido un sistema de evaluación y progreso continuo. Existe un plan de formación dirigido al personal que desempeña su trabajo en los diferentes CFIE, con actividades relacionadas con la gestión de calidad y gestión por procesos y se han homogeneizado los formularios para la evaluación de asesores, directores, CFIE y actividades formativas.

En el gráfico 3 se puede apreciar el resultado de una de las evaluaciones. Se trata de la realizada a lo largo del curso 2012/13 por todos los docentes al finalizar cada actividad formativa. En ella se refleja el alto grado de valoración en todos sus indicadores, oscilando entre un 7,7 y un 8,4 sobre 10 puntos.

Gráfico 3. Valoración por el profesorado de las actividades formativas del curso 2012/2013.



Fuente: Consejería de Educación de Castilla y León

En resumen, todo ello conduce hacia una formación **más cercana** (al alcance de todos, independientemente de la distancia al CFIE más cercano, progresiva, con itinerarios formativos); **diversa** (a través de distintos cauces y modalidades), **útil** (desarrolla y perfecciona las competencias profesionales, aporta soluciones basadas en los centros y el trabajo docente, aplicable al aula), **mejor** (responde a las necesidades, está contextualizada, toma como referente el aprendizaje de los alumnos y se evalúa para su mejora). Pero para lograrlo, se requiere de una buena gestión de recursos humanos, materiales, tecnología e información por parte de la dirección de los centros. En concreto, implicación en equipos de trabajo y proyectos, toma de decisiones, establecimiento de canales de comunicación efectivos con la comunidad educativa, intermediador en situaciones conflictivas, etc. Todo ello hace que los pilares que sustentan la dirección son básicos y se apoyan y retroalimentan en la formación permanente de todos los miembros que conforman la plantilla de los centros educativos.

8. REFERENCIAS

Normativas

Estatuto de Autonomía de Castilla y León, aprobado por la Ley Orgánica 4/1983, de 25 de febrero y reformado mediante Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

Resolución del Parlamento Europeo de 23 de septiembre de 2008.

Decreto 51/2014, de 9 de octubre, por el que regula la formación permanente del profesorado de enseñanzas no universitarias que presta sus servicios en centros docentes sostenidos con fondos públicos en la Comunidad de Castilla y León.

Orden EDU/1056/2014, de 4 de diciembre, por la que se regula la organización y funcionamiento de la Red de formación y la planificación, desarrollo y evaluación de la formación permanente del profesorado de enseñanzas no universitarias que presta sus servicios en centros docentes sostenidos con fondos públicos en la Comunidad de Castilla y León

Orden EDU/1057/2014, de 4 de diciembre, por la que se regulan las modalidades, convocatoria, reconocimiento, certificación y registro de

las actividades de formación permanente del profesorado de enseñanzas no universitarias que presta sus servicios en centros docentes sostenidos con fondos públicos en la Comunidad de Castilla y León organizadas por la Red de formación y se establecen las condiciones de reconocimiento de las actividades de formación organizadas por otras entidades

Bibliografía

Álvarez, M. (2002), "La dirección y funcionamiento de los centros", en *Informe educativo 2002, La calidad del sistema educativo*, Santillana-FUHEM. Madrid.

ANECA (2004), Libro blanco. Título de grado en Magisterio. Volumen I.

ANECA (2004), Libro blanco. Título de grado en Magisterio. Volumen II.

Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (28 de septiembre – 2 de octubre 2009). Informe. Décima reunión, Paris.

Delors, J. et al. (1996), *La Educación Encierra un Tesoro*. Informe UNESCO: Capítulo 4º. Madrid. Santillana.

EEES. Espacio Europeo Educación Superior. Disponible: <http://www.eees.es/> (3 de junio de 2015)

Eurydice European Unit (2002 a), *Las Competencias Clave: Un concepto en expansión dentro de la educación general obligatoria*. Bruselas: Eurydice.

Eurydice European Unit (2002 b), *La profesión docente en Europa: Perfil*,

UVA	Trabajo de Fin de Grado	25/06/2015
	La formación permanente. El caso de la participación del profesorado no universitario de Castilla y León.	Página 75

tendencias y problemática. Informe II. Oferta y demanda. Educación secundaria inferior general. Bruselas: Eurydice.

Eurydice European Unit (2003), *La profesión docente en Europa: Perfil, tendencias e intereses. Informe I. Formación inicial y transición a la vida laboral. Educación Secundaria inferior general.* Bruselas: Eurydice.

MEC (2006), *Propuestas para la renovación de las metodologías educativas en la Universidad*, Consejo de Coordinación Universitaria, Ministerio de Educación y Ciencia, Secretaría General Técnica, Madrid.

OCDE (2000), *Definition and Selection of Competencies (DeSeCo): Theoretical and Conceptual foundations paper.*

OCDE (2001), *Definition and Selection of Key Competencies (DeSeCo): Analysis of Theoretical and Conceptual Foundations: Strategy Paper.*

OCDE (2006), *Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers - Final Report: Teachers Matter.*

Ministerio de Educación (2009). *TALIS (OCDE) Estudio internacional sobre la Enseñanza y Aprendizaje. Informe español.* Secretaría de Estado de Educación y Formación Profesional. Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial. Instituto de Evaluación.

Tejedor, F. (2014), Trabajo de Fin de Máster en Dirección y Gestión de Centros Educativos *La formación permanente del profesorado desde un centro educativo de Castilla y León.* Universidad Internacional de la Rioja.