



# CEIP EL MAYORAZGO

## Plan de Formación del Profesorado

1.0



## ÍNDICE

### **Justificación**

*Introducción*

*Marco legal*

### **Las finalidades del PF**

#### **Diagnóstico**

*Agentes y herramientas*

*Planificación*

### **Determinación y priorización de necesidades formativas**

#### **El modelo formativo**

*Cursos*

*Seminario o proyectos de innovación*

*Grupos de Trabajo*

*Formación en Centro*

*Jornadas, conferencias, encuentros*

*Estancias formativas e intercambios*

*Asesoramiento al profesorado*

#### **Evaluación**

*Procedimientos de evaluación*

*Agentes de evaluación*

*Instrumentos de evaluación*

*Fases del proceso de Evaluación*

*Elaboración de conclusiones y formulación de propuestas de mejora.*



# JUSTIFICACIÓN

## Introducción

Este Plan de Formación del Profesorado pretende facilitar un espacio para la gestión y elaboración de estrategias que, desarrolladas en el marco de la necesaria formación continua del profesorado, y previa reflexión/valoración de las necesidades formativas, son compartidas e incorporadas a la práctica docente en el propio centro donde éstas tienen lugar. Por ello, la proximidad y la contextualización de los problemas y las necesidades favorecen que, una vez hallados estos mecanismos de desarrollo personal asociados a los mismos, tengan una inmediata aplicación en las aulas.

Cuando la demanda de formación se encauza a partir de una necesidad sentida y expresada por todo o gran parte del Claustro de un centro y no es aislada, sino que se inserta dentro de las líneas generales de mejora global del centro, resulta que tanto los profesores y profesoras como los alumnos y alumnas obtienen un beneficio redundante en numerosos parámetros relacionados con el éxito escolar. De ello extraemos que el profesorado encuentran significativa su tarea, dado que consiguen unir la búsqueda de alternativas a los problemas y dificultades con las necesidades y aspiraciones que surgen de sus prácticas cotidianas en el contexto de su trabajo, dentro del lógico deseo que supone su continuo desarrollo profesional. Para el alumnado, el resultado de este proceso se traduce en una sustancial mejora en sus procesos de aprendizaje y formación.

Es importante destacar todos los agentes que intervienen en este proceso. Si el profesorado y el alumnado son los receptores de la mejora que supone el proceso de formación, las Asesorías de Referencia (CEPS) se convierten en el vehículo sobre el que gestionar las rutas formativas, constituyéndose en verdaderas guías sobre las que dar coherencia y sentido al proceso.

Del mismo modo, conviene recordar que este documento es vinculante a la obligatoriedad de contribuir al proceso formativo cuyas líneas generales se describen a continuación. Al respecto, la aprobación en Claustro de la concreción anual de este Plan supone un deber en cuanto a su realización.

## El marco legal

La educación en Andalucía ofrece un marco que garantiza el fomento y aplicación de estrategias orientadas a satisfacer la demanda de necesidades formativas. Este marco dota al proceso formativo de coherencia y solidez.



La Ley 17/2007 de 10 de diciembre, que establece a través de su art. 127.1 que el PFP forma parte del Proyecto Educativo de cada Centro, vincula la formación de los profesionales de la educación (art. 20) con su desarrollo profesional docente. Además especifica la relación que debe existir entre actividades formativas, diagnóstico y demanda.

El Decreto 56/2012 de 6 de marzo regula las Zonas Educativas de Andalucía, las Redes Educativas de Aprendizaje Permanente y de Mediación, y la organización y funcionamiento de los Consejos de Organización de Zona.

El decreto 93/2013, a través de su art. 10.3, especifica que las acciones formativas deben basarse en el análisis, reflexión y mejora de la práctica docente y de organización en los Centros.

## **FINALIDADES DEL PF**

Las finalidades generales del Plan de Formación son las siguientes:

1. Facilitar al profesorado la formación y el asesoramiento necesario para la implantación de los nuevos currículos contribuyendo a la mejora de los procesos educativos desarrollados en las distintas áreas y materias y su contribución a la adquisición de las competencias necesarias para el proceso de enseñanza-aprendizaje.
2. Fomentar y delinear las trazas correspondientes a la cultura del trabajo en equipo, la toma de decisiones y los acuerdos compartidos y el intercambio de buenas prácticas profesionales generando una actitud de reflexión permanente sobre la práctica docente y sus implicaciones educativas y sociales.
3. Respaldar el desarrollo de modelos educativos y estrategias de enseñanza-aprendizaje que permitan dar respuesta a la diversidad y a la atención personalizada del alumnado, contribuyendo al incremento de la equidad y la igualdad de oportunidades para todas las personas. De igual manera, fomentar la innovación educativa como eje angular sobre el que recurrir al trabajo formativo.
4. Apoyar, mediante actuaciones específicas de formación, asesoramiento y la confluencia de soportes tecnológicos y materiales en distintos formatos, procesos tan importantes como los de innovación, planes y programas de cambio educativo y de mejora de la organización escolar desarrollados en los centros, considerados estos como referentes de todo el proceso formativo.



Podemos detallar, de igual manera, una serie de elementos específicos que concretan la fundamentación de este Plan:

- Fomentar y crear un espacio para la reflexión sobre la propia práctica pedagógica para mejorarla.
- Crear espacios de creación y acción para toda la Comunidad Educativa con una repercusión en el proceso enseñanza-aprendizaje, tomando como base aspectos tales como el intercambio de experiencias con otros centros, la práctica de la investigación-acción como instrumento permanente de mejora profesional o la generación de estrategias efectivas de coordinación entre todos los profesionales que trabajan en el centro para que repercutan coherentemente en las prácticas de aula.
- Crear relaciones sólidas de trabajo con otras instituciones del entorno para el desarrollo de propuestas educativas concretas.
- Mantener la coherencia y vigencia de los diseños curriculares. Ensayar nuevas metodologías que enriquezcan la experiencia docente.
- Potenciar el conocimiento y la utilización de diferentes materiales curriculares.
- Facilitar el acceso, la información y la utilización de las NNTT en todos los ámbitos pedagógicos.
- Focalizar el trabajo a través de la transversalidad en el currículo.
- Mejorar la atención a la diversidad del alumnado e impulsar medidas para compensar las desigualdades.
- Profundizar también en estrategias de relación con el alumnado, para hacerle consciente de su proceso de aprendizaje y con las familias para establecer pautas de colaboración y actuación.
- Dinamizar el funcionamiento de otros estamentos educativos implicados en el Centro: de Formación (Escuela de padres y madres) , de participación y gestión (Delegados/as, Consejo Escolar, AMPA, ...)

## DIAGNÓSTICO

### Agentes y herramientas

Es innegable la necesidad de un diagnóstico de necesidades formativas que permita elaborar una ruta formativa coherente con el resultado de dicha acción. Para ello es necesario, por un lado, contar con una serie de herramientas fundamentales para llevar a cabo dicho diagnóstico. Por otro lado, también es fundamental perfilar claramente los agentes que deben llevar a cabo dicho diagnóstico.



En cuanto a las herramientas de detección de necesidades formativas, podemos detallar las siguientes:

- Resultados de la Memoria de Autoevaluación: La autoevaluación de los centros educativos es un proceso esencial de su funcionamiento que contribuye significativamente a conocer sus logros y dificultades, además de asumir medidas eficaces para el cumplimiento de sus fines, que se concretan en torno al éxito escolar de todo su alumnado. Para ello es necesario que el centro ponga el énfasis en lo fundamental, de la manera más objetiva y participada, que permita determinar cómo se encuentra, hacia dónde debe ir y qué hacer, con claridad y de una manera comprensible. Es el indicador, por ello, más concreto para valorar las necesidades formativas del Centro.
- Resultados académicos del alumnado: En este apartado, podemos englobar el resultado de evaluaciones y de otras pruebas diagnósticas, tales como Escala o cualquier otra articulada por agentes internos o externos al Centro.
- Propuestas y aportaciones realizadas por el Servicio de Inspección Educativa, el CEP o cualquier otro agente externo al Centro que tenga competencias en este ámbito.
- Informes y aportaciones de las diversas Coordinaciones del Centro.
- Los cuestionarios de recogida de datos son una potente herramienta para entender las necesidades formativas del Claustro. Éstos pueden ser más libres o abiertos, en caso de recoger aspectos en el ámbito general, o estructurados y dirigidos para delimitar el margen de actuación que de ellos se extraiga. Estos instrumentos permiten recoger información de manera rápida y efectiva, y posibilitan plantearse sobre una base dinámica que permite perfeccionarlos sucesivamente a lo largo del tiempo.

Estas herramientas basan su efectividad, en buena parte, en el acertado uso que de ellas lleven a cabo los diversos agentes educativos implícitos en su aplicación. Por ello, una acertada elección de todos y cada uno de ellos redundará en una recopilación de datos más confiable y acertada:

- El principal agente educativo en este proceso es el Equipo Directivo. Su función coordinadora conforma el primer grado de actuación en el proceso formativo, pero además abarca otras funciones no menos importantes como son:
  - Depurar resultados de cuestionarios y cualquier otra prueba diagnóstica.
  - Desarrollar estrategias encaminadas a mejorar el diagnóstico sobre las necesidades formativas del Centro.
  - Organizar los recursos, humanos y materiales, necesarios para recabar datos.



- Coordinadores de Ciclo/Programas educativos: Ofrecen la cobertura logística que necesitan los Equipos Directivos. Además deben recoger, de manera más cercana, una primera línea de necesidades formativas y ser los receptores del feedback correspondiente a las medidas que se adoptan en el tiempo.
- Profesorado: Primer estrato en la recolección de datos y necesidades.

## Planificación

Para llevar a cabo la gestión adecuada del Plan de Formación del Profesorado, éste deberá cumplir unos requisitos temporales mínimos que garanticen su correcta aplicación, tales como:

- Debe estar terminado entre los meses de septiembre y diciembre para ser incluido en las concreciones del Proyecto de Centro.
- Debe ser revisado anualmente, teniendo en cuenta aquellos aspectos que supongan una mejora para el profesorado implicado y para el Centro.

En base a este criterio, la planificación quedará como sigue:

- a) Mes de junio/septiembre: los diversos agentes educativos analizarán sus necesidades de formación y elaborarán su propuesta de actuación para el curso, tomando como herramientas las detalladas en el punto anterior.
- b) Mes de septiembre/noviembre: se entregan las propuestas al responsable designado por el Equipo Directivo.
- c) A partir de la valoración de estas propuestas, y en coordinación con el CEP, se establecerá el calendario de actividades previsto.
- d) Estas actuaciones, así como el calendario de aplicación, deberán refrendarse en convocatoria de Claustro.
- e) Durante el mes de Junio, se elaborará una evaluación de las actuaciones llevadas a cabo durante el curso.

## DETERMINACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS

Una vez finalizado el proceso de detección de necesidades, es fundamental llevar a cabo una priorización de las mismas. Para ello debemos tener en cuenta una serie de indicadores que nos servirán para gestionar la información de la que disponemos, priorizándola en función de ellos.



Para avanzar en la consecución de los objetivos anteriormente enumerados, esta priorización que orienta la programación de actividades que concretarán y desarrollarán el Plan de Formación se basa en los siguientes criterios.

1. Atender a las líneas prioritarias desarrolladas en el II Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado. La atención a las necesidades formativas del centro y del profesorado derivadas de la implantación de la LOMCE:
  - a. Apoyando el proceso de planificación y desarrollo de los nuevos currículos en las diferentes áreas y materias basados en las Competencias Clave.
  - b. Promoviendo la formación en lenguas extranjeras del profesorado especialista y no especialista.
  - c. Apoyando la formación de los equipos de orientación y del profesorado vinculado a la atención a la diversidad y a las necesidades educativas especiales, así como fomentar el apoyo a los planes de Convivencia, Igualdad y Coeducación.
  - d. Promoviendo la utilización de la Innovación Educativa, las Tecnologías de la Información y la Comunicación y su integración didáctica.
2. La formación en didácticas y metodologías que permitan una mejor contribución de las distintas áreas y materias a la adquisición de las Competencias Clave del alumnado:
  - a. Facilitando formación en modelos de programación docente y promoviendo la utilización de materiales didácticos que atiendan a las necesidades de aprendizaje del alumnado.
  - b. Apoyando los procesos de Evaluación Diagnóstica del alumnado.
3. Apoyo y promoción los procesos de innovación y mejora de la práctica educativa así como la organización y funcionamiento de los centros docentes:
  - a. Impulsando la autonomía de estos centros y favoreciendo la aplicación de modelos de calidad y de eficacia en la gestión y organización de los centros docentes.
  - b. Promoviendo la autoformación y la innovación desde el propio Centro Docente.
  - c. Facilitando la formación y asesoramiento necesario para el desarrollo de los distintos programas y enfoques metodológicos de apoyo a la acción educativa (Biblioteca, ABN, Ecoescuela, etc...).
4. Propuestas derivadas del CEP en base a análisis de necesidades formativas, si así lo determinaran.
5. Número de destinatarios de la acción formativa, dado que el Claustro no es el único colectivo a la que va destinada la formación.



Esta priorización de necesidades deberá ser encauzada por el órgano pedagógico encargado de materializarla en la Concreción Anual del PF, que es el ETCP. Este equipo elaborará, analizados los elementos y valoraciones recogidos por los agentes educativos implicados en la formación, un documento con carácter anual donde se detalle la acción formativa prevista para el Colegio.

## **EL MODELO FORMATIVO**

El modelo formativo debe partir de las necesidades reales de cada Centro, por un lado, y de la colaboración con la asesoría de referencia, por el otro. De esta manera, se podrá dar una respuesta más eficiente a la responsabilidad de ofrecer un modelo formativo acorde a los niveles de experiencia y perfiles profesionales del profesorado. Según esta premisa, detallamos a través del desarrollo de este Plan de Formación las siguientes modalidades formativas, describiendo en cada una sus principales finalidades:

### **Cursos**

La finalidad principal de un curso es la transmisión de nuevos contenidos de carácter científico, técnico y/o pedagógico a cargo de especialistas en cada materia. Los cursos que se podrán desarrollar en este plan pueden ser presenciales, semipresenciales y a distancia. Los cursos presenciales podrán incorporar un tiempo para llevar a la práctica los aprendizajes realizados. Los cursos a distancia podrán incluir alguna sesión de carácter presencial para intercambio y comunicación de aprendizajes y experiencias.

### **Seminarios o proyectos de innovación**

Los Seminarios tendrán por objeto en este plan, la necesidad de profundizar en el estudio de determinados temas educativos, tanto referidos a cuestiones científicas como didácticas, a partir de las aportaciones de los propios asistentes, asesorados por expertos externos cuando sea preciso. Siempre se requiere un alto grado de implicación de los miembros y voluntad de mejorar la práctica profesional, colaborando en equipo, analizando contenidos y proponiendo iniciativas para profundizar en el estudio de determinados temas educativos que van surgiendo a partir de las aportaciones de los propios asistentes. El intercambio de experiencias y el debate interno son los procedimientos habituales de trabajo.



## Grupos de trabajo

En este plan de formación, se plantea esta modalidad como una interesante apuesta en el mismo, el Grupo de Trabajo es la modalidad de formación caracterizada por el máximo grado de autonomía. El Grupo de Trabajo estará formado por profesores/as del Centro que comparten determinadas inquietudes relacionadas con la elaboración y experimentación de materiales curriculares, la innovación o investigación centrada en diferentes fenómenos educativos o con el tratamiento didáctico de temas específicos. El Plan y calendario de trabajo es elaborado por el propio grupo. El CEP de zona colaborará con el grupo para perfilar y concretar el proyecto, asumirá su seguimiento y ofrecerá los apoyos materiales y formales necesarios para la realización eficaz del trabajo previsto. Una vez finalizado el trabajo, el grupo confeccionará una memoria en la que se recoja y evalúe la actividad desarrollada.

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

- a) El diseño corresponde al mismo grupo y responde a las necesidades formativas que se detecten en el Colegio. Puede solicitar colaboración externa para temas puntuales. Tiene autonomía de actuación.
- b) La coordinación debe recaer en el integrante del grupo más sensibilizado con el ámbito de formación escogido.
- c) La evaluación se lleva a cabo según la elaboración de materiales y/o de los resultados obtenidos si se trata de investigación o experimentación. En este último caso, la evaluación se realiza a la vista del informe final.

## Formación en Centro

En esta modalidad formativa, el centro educativo se convertirá en lugar de referencia de la Comunidad Educativa. Los procesos que en él se desarrollan afectan de forma global a todos los miembros de esta comunidad y dan respuesta en conjunto a las necesidades, innovaciones y reflexiones que se derivan del trabajo diario en el aula. Consideramos esencial la formación en centros, en la que participa un equipo de profesionales docentes y que responde en conjunto a necesidades asumidas como comunes.

Hoy resultan más pertinentes las modalidades formativas en grupo, sobre todo aquellas que se realizan por un número importante de profesores del y en el mismo Centro. Todos los especialistas en formación del profesorado corroboran que, además del autoaprendizaje, la formación en grupo, a través de GGTT y en el mismo Centro es la mejor modalidad formativa, ya que permite una mejor detección de las necesidades formativas y por ello pueden ser mejor abordadas.



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

Es labor del Equipo Directivo animar y fomentar el trabajo en equipo, ampararlo, favorecerlo y responder a cuantas solicitudes razonables se presenten en este ámbito. La formación en centros puede ser realizada como consecuencia de una convocatoria institucional o a iniciativa del propio Centro en colaboración con el CEP. En cualquier caso, la característica fundamental de todo proyecto de formación en centros es que, independientemente de cuál sea el número de participantes, el proyecto sea asumido por todo el centro, aprobado por el Claustro y el Consejo Escolar y apoyado por el Equipo Directivo.

### **Jornadas, conferencias, encuentros**

Estas modalidades formativas de carácter puntual cuyo principal objetivo es difundir contenidos sobre un tema monográfico previamente fijado, adquirir información sobre un área de interés concreta, intercambiar experiencias o debatir sobre los avances que se vengán realizando en un campo científico, didáctico o de actualidad. Se consideran complementarias de las modalidades básicas anteriores. Su desarrollo puede incluir conferencias de expertos, presentación de experiencias y comunicaciones, talleres, mesas redondas y exposiciones de material. Su duración es breve y concentrada en el tiempo (entre uno y tres días consecutivos).

### **Estancias formativas e intercambios**

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

### **Asesoramiento al profesorado**

En determinadas ocasiones, un profesor o un equipo de profesores de un centro puede encontrarse con dificultades derivadas de la aplicación en el aula de propuestas



surgidas de actividades formativas o en la utilización de determinados materiales didácticos, por lo que necesite la colaboración de un asesoramiento externo que le oriente en la búsqueda de soluciones. Esta modalidad de formación, por su propia naturaleza, es altamente flexible y no puede planificarse totalmente con anterioridad, pero resulta muy eficaz, pues resuelve problemas concretos en el mismo contexto en el que se producen.

## EVALUACIÓN

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

La sistematización de este camino nos permitirá, en coherencia con los objetivos y las líneas prioritarias marcadas, tomar decisiones que permitan corregir posibles desajustes en su desarrollo.

Este Plan de Formación del Profesorado, con la finalidad de mejorar de la calidad del sistema de formación permanente constituido en nuestro Centro, se plantea los siguientes propósitos:

- Analizar y valorar el grado de consecución de los objetivos, tanto generales como específicos, previstos en su descripción.
- Conocer y valorar el diseño, el desarrollo y los resultados de las distintas actuaciones incluidas en el Plan.
- Recoger la información necesaria para extraer conclusiones sobre el desarrollo del Plan, y poder así mejorarlo en cualquiera de sus aspectos.

La evaluación, tomando en consideración los distintos momentos o fases de su planificación y desarrollo, ha de permitir obtener información y emitir juicios de valor sobre las siguientes dimensiones básicas en su programación:

### *Diseño:*

Con indicadores referentes a los procesos de detección, planificación y difusión del Plan y a las características de la oferta en cuanto a contenidos, destinatarios y modalidades.



### *Ejecución:*

Mediante indicadores referidos a la estabilidad de las actividades programadas, a la participación del profesorado, a la adecuación de los recursos empleados, a la gestión y coordinación de los mismos, aprovechamiento...

### *Efectos:*

Mediante indicadores referidos a cantidad y calidad de los materiales o documentos elaborados, a la proporción de buenas prácticas que se han generado como experiencias para intercambiar y difundir, a la proporción de centros participantes en actividades de formación que se han incorporado o promovido programas de innovación o investigación educativa, así como de actividades de formación que generan nuevas demandas formativas.

## **Procedimientos de evaluación**

La evaluación de las actividades que reflejemos dentro de la concreción de este Plan en el ámbito de la mejora de la evaluación se erige como elemento básico en el espacio de la Formación del Profesorado ya que es la manera de garantizar el impacto de la misma en la mejora de las prácticas evaluativas del profesorado y en consecuencia su repercusión en los procesos de aprendizaje del alumnado. Por todo ello, debe tener las siguientes señas de identidad:

### *Evaluación continua*

Este Plan de Formación, para la mejora de la evaluación en el Centro, prevé una serie de mecanismos esenciales para su cumplimiento. Según esto, incluirá dos criterios de evaluación:

- Valoración del profesorado sobre las actividades puestas en marcha, así como el grado de satisfacción de cada una de ellas.
- Valoración del impacto de las actividades formativas en la práctica docente llevada en el aula o en cualquier espacio educativo.

### *Evaluación final*

Al finalizar las actividades de formación incluidas en la concreción del Plan de Formación se desarrolla una evaluación sumativa que conducirá a la toma de decisiones sobre la consecución de los objetivos del mismo y sobre la atención y satisfacción de las necesidades de formación que justificaron su diseño e implementación. Dicha evaluación responderá a la información extraída de acuerdo a los siguientes indicadores de evaluación:



- Grado de aceptación de las actividades de formación por parte del profesorado participante.
- Tipología de actividades llevadas a cabo.
- Calidad e impacto de las actividades puestas en marcha en aras de atender las necesidades formativas en el ámbito de la evaluación manifestadas.
- Grado de aplicación de las estrategias trabajadas en el ámbito de la mejora de la evaluación y de satisfacción del profesorado participante. Etc.

### **Agentes de evaluación**

- Valoración por parte del profesorado participante.
- Valoración por parte de los tutores/as.
- Valoración de los Coordinadores de Ciclo y Programas Educativos, del ETCP, del CEP y del propio Equipo Directivo.

### **Instrumentos de valoración**

La tarea de recoger evidencias sobre el proceso formativo debe materializarse en documentos de trabajo basados en elementos fácilmente analizables y valorables para su aplicación.

### **Fases del proceso de evaluación**

El seguimiento y la evaluación del Plan de Formación se desarrollarán en las siguientes fases o momentos:

#### *1. Evaluación de cada una de las actuaciones formativas programadas*

Las actividades de formación desarrolladas serán evaluadas con la finalidad de aportar información que oriente la toma de decisiones y que permita introducir mejoras en el propio proceso de formación, respondiendo a dos funciones básicas:

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

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



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

En aquellas actuaciones formativas que así se determine se tratará igualmente de valorar:

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

## *2. Evaluación de la concreción del Plan:*

Permite obtener información acerca del nivel de consecución de los objetivos, la valoración global de las actividades realizadas y las no realizadas, los procedimientos seguidos en el proceso de análisis de necesidades, la respuesta y concreción de las líneas prioritarias, la intervención e implicación de los equipos técnico-docentes en el desarrollo de la programación...

## **Elaboración de conclusiones y formulación de propuestas de mejora**

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

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