

# PLAN TRIENAL DE FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO 2007-2010

## PLAN REGIONAL DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO 2007-2008

MURCIA 2007

® Región de Murcia

Consejería de Educación, Ciencia e Investigación

Secretaría Autonómica de Educación y FP

Dirección General de Promoción Educativa e Innovación

Depósito Legal: MU1647-2007

Impresión / Diseño y Maquetación: Imprenta Ros / Alfredo Paredes

## ÍNDICE

Prólogo. 4 pag

Presentación. 5 pag

Introducción. 6 pag

Parte I Plan Trienal de Formación Permanente del Profesorado 2007-2010. 07 pag

1. Detección de Necesidades. 8 pag

1.1 El proceso de detección de necesidades. 8 pag

2. Ejes Estructurantes, líneas prioritarias y programas de formación. 14 pag

2.1. Ejes de la formación del profesorado. 14 pag

2.2. Líneas prioritarias. 16 pag

2.3. Programas de formación. 19 pag

2.3.1 Objetivos y destinatarios de los programas de formación. 21 pag

Parte II Plan Regional de Formación del Profesorado 2007-2008. 31 pag

1. Fases de la Planificación de la Formación del Profesorado. 32 pag

1.1. Detección de necesidades. 32 pag

1.2. La elaboración del Plan Regional de Formación del Profesorado. 32 pag

2. Actividades del Plan Regional de Formación. 36 pag

2.1. Actividades con convocatoria descentralizada por CPR. 36 pag

2.2. Actividades organizadas por las entidades colaboradoras. 36 pag

2.3. Actividades con convocatoria centralizada por la Consejería de Educación, Ciencia e Investigación y otras iniciativas para apoyar la formación del profesorado. 36 pag

2.3.1. Proyectos de Innovación e Investigación Educativa. 37 pag

2.3.2. Proyectos de Formación Autónoma. 37 pag

2.3.3. Ayudas individuales a actividades de formación del profesorado. 37 pag

2.3.4. Estancias Formativas en Empresas. 38 pag

2.3.5. Programas Europeos. 38 pag

3. Resumen estadístico del Plan Regional de Formación del Profesorado del curso 2007-2008. 38 pag

3.1. Actividades por CPR. 38 pag

3.2. Estadística por líneas prioritarias. 40 pag

3.3. Estadística por programas de formación y modalidad. 41 pag

Anexo I: Actividades de formación con convocatoria descentralizada organizadas y convocadas por los Centros de Profesores y Recursos. 43 pag

1. Aplicación didáctica de las TIC. 44 pag

2. Responsables de medios informáticos en los centros. 49 pag

3. Programas informáticos para la gestión de los centros. 51 pag

4. Lengua y literatura. 56 pag

5. Matemáticas. 58 pag

6. Ciencias de la Naturaleza. 60 pag

7. Ciencias Sociales. 61 pag

8. Filosofía y Ética. 63 pag

9. Educación Física. 63 pag

10. Música. 65 pag

11. Dibujo y Plástica. 66 pag

12. Tecnología. 67 pag

13. Lenguas Clásicas. 67 pag

14. Conservatorios. 68 pag

15. Escuelas Oficiales de Idiomas. 68 pag

16. Escuela Superior de Danza. 69 pag

17. Escuela de Arte y Superior de Diseño. 69 pag

18. Profesorado de Adultos y a Distancia. 70 pag

19. Infantil. 71 pag

- 
20. Primaria. 72 pag
  21. Educación para la Ciudadanía y los Derechos Humanos. 75 pag
  22. Actualización del Profesorado de Idiomas. 76 pag
  23. Profesorado de secciones bilingües. 78 pag
  24. Mejora de las competencias en idiomas del profesorado. 79 pag
  25. Formación Profesional Específica. 80 pag
  26. Iniciación Profesional. 84 pag
  27. Gestión y Planificación de los centros docentes para la calidad educativa. 85 pag
  28. Participación educativa. 89 pag
  29. Necesidades educativas especiales. 89 pag
  30. Interculturalidad y compensación. 92 pag
  31. Orientación y tutoría. 94 pag
  32. Altas capacidades. 95 pag
  33. Innovación educativa. 96 pag
  34. Investigación educativa. 98 pag
  35. Fomento de la lectura y bibliotecas escolares. 99 pag
  36. Educación ambiental. 100 pag
  37. Educación del consumidor. 100 pag
  38. Convivencia escolar. 101 pag
  39. Educación para la igualdad entre sexos. 103 pag
  40. Prevención de riesgos colectivos. 103 pag
  41. Educación para la Salud en la Escuela. 104 pag
  42. Responsables de Educación para la Salud. 105 pag
  43. Habilidades sociales para la comunicación. 106 pag
  44. Prevención de riesgos laborales. 106 pag
  45. Prevención de riesgos colectivos. 108 pag
  46. Difusión y participación en programas europeos. 109 pag
  47. Formación inicial del profesorado en prácticas. 110 pag
  48. Difusión de recursos y experiencias. 113 pag

Anexo II Actividades organizadas por entidades colaboradoras. 115 pag

Guía de programas europeos e internacionales de educación no universitaria. 125 pag

## PRÓLOGO

La publicación que se presenta recoge el Plan Trienal 2007-2010 y el Plan Regional de Formación Permanente del Profesorado para el curso 2007-2008. Las actividades formativas que ofrece toman como principal referencia la calidad del Sistema Educativo y se orientan hacia la puesta en práctica de acciones que la promuevan.

Es aceptado por todos los miembros de la Comunidad Educativa la importante misión que los profesores desempeñan en la sociedad y el trascendental papel que tienen en la formación de sus alumnos. Por ello, la alta cualificación del profesorado y la actualización de sus conocimientos y competencias profesionales repercutirá de forma favorable, en todos los niveles de la enseñanza.

Las actividades de formación aquí recogidas desarrollan las líneas prioritarias diseñadas por esta Consejería de Educación y responden a la detección de necesidades llevada a cabo por los Centros de Profesores y Recursos de la región, así como la realizada en todos los Centros Directivos de la Consejería de Educación, Ciencia e Investigación. También incorpora la formación propuesta por el Consejo Escolar Regional y las organizaciones sindicales de la región.

Desde mi responsabilidad en el desarrollo de la tarea educativa en la Región de Murcia, animo a todos los docentes a que acojan con entusiasmo y aprovechen al máximo las posibilidades de esta oferta formativa y participen responsablemente en ella, ya que han sido diseñadas atendiendo a sus demandas y solicitudes.

Es mi deseo que este Plan aporte el positivo efecto que se espera de él y propicie procesos de innovación que permitan incorporar novedades y soluciones de mejora a nuestro sistema educativo.

EL CONSEJERO DE EDUCACIÓN, CIENCIA E INVESTIGACIÓN  
Juan Ramón Medina Precioso

## PRESENTACIÓN

El aprendizaje es una buena herramienta para lograr el cambio que exige la sociedad actual. Somos conscientes de que una buena formación científica y didáctica del profesorado serán piezas fundamentales que darán satisfacción a los distintos miembros de la Comunidad Educativa.

La oferta formativa dirigida al profesorado está constituida por actuaciones diversas teniendo en cuenta las necesidades de los centros educativos.

Los Centros de Profesores y Recursos atienden esta demanda con Seminarios, Grupos de Trabajo, Proyectos de Formación en Centros, Cursos, Proyectos de Investigación e Innovación y asesoramiento en temas de Gestión de Calidad, en un proceso de mejora de la educación que implica una buena cualificación del profesorado y, por consiguiente, su formación.

Este Plan de Formación trata de diseñar todas las actividades necesarias para el buen desarrollo del proceso educativo. La Dirección General de Promoción Educativa e Innovación, a través de la Subdirección General y el Servicio de Innovación y Formación del Profesorado, y con el esfuerzo de todos aquellos que, de un modo de otro, participan en tareas de formación permanente del profesorado, es la responsable de realizarla.

Esta propuesta de actividades que presentamos se concreta en 860 acciones formativas, a las que habrá que añadir los seminarios de equipos docentes, los grupos de trabajo y los proyectos de investigación e innovación educativas que sean seleccionados en las respectivas convocatorias.

Confío que las páginas que componen esta publicación permitan conocer y rentabilizar los recursos existentes, ser cauce de participación en la vida de los centros docentes y propicie la calidad de la enseñanza en nuestra Comunidad Autónoma.

Agradezco el trabajo de las distintas personas que han participado en la elaboración de este Plan y animo al profesorado a participar en él, así como a su constante desarrollo y actualización.

Añadir, por último, que como toda planificación, este Plan es abierto y flexible y está sujeto a revisión en función de las necesidades que el desarrollo real del curso académico imponga y el profesorado requiera.

EL DIRECTOR GENERAL DE PROMOCIÓN EDUCATIVA E INNOVACIÓN  
Fernando Armario Sánchez

## INTRODUCCIÓN

Con el Plan Regional de Formación del Profesorado del curso 2007-2008 empezamos un nuevo Plan Trienal que se prolongará, además, durante los cursos 2008-2009 y 2009-2010.

El Plan Trienal de Formación del Profesorado está recogido en los artículos 2 y 3 del Decreto nº 42/2003, de 9 de mayo, por el que se regula la planificación, estructura y organización de la formación permanente del profesorado de la Región de Murcia (BORM de 20 de mayo), y en él se expresan los ejes estructurantes, las líneas prioritarias y los programas de formación.

Así pues, dando respuesta a esta disposición normativa, en las primeras páginas de esta publicación se recoge el marco en el que desarrollar la formación del profesorado en los próximos tres años. Esta planificación se ha realizado teniendo en cuenta una minuciosa detección de necesidades entre el profesorado de nuestra Región, y se plantea con la suficiente flexibilidad para que permita incorporar nuevas necesidades.

También se recoge en esta publicación el Plan Regional del curso 2007-2008, con el que pretendemos empezar a dar respuesta a la citada detección de necesidades realizada durante los meses de marzo, abril y mayo.

Para el curso 2007-2008 el Plan Regional, además de los objetivos generales y comunes a otros planes se han propuesto una serie de objetivos estratégicos que se deberán intentar conseguir en todos los programas de formación, y que pretenden que la formación consiga su fin último, mejorar la práctica docente, y que las actuaciones para ello se realicen con la máxima racionalidad y coordinación entre todos los implicados.

Como no podía ser de otra forma, hay una presencia importante de las actividades de formación relacionadas con la detección realizada. Así, atención a la diversidad, mejora de la convivencia, tecnologías de la información y la comunicación y una amplia gama de actividades para la actualización didáctica, están muy presentes en esta planificación.

Atender las necesidades de la mayoría del profesorado, de los colectivos más numerosos, no es obstáculo para que se haya realizado un esfuerzo importante en la oferta a los colectivos minoritarios, tales como el profesorado de Formación Profesional y Enseñanzas de Régimen Especial, entre otros.

# PLAN TRIENAL DE FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO

## 2007-2010

Región de Murcia  
Consejería de Educación, Ciencia e Investigación  
Secretaría Autonómica de Educación y FP  
Dirección General de Promoción Educativa e Innovación

## 1.- DETECCIÓN DE NECESIDADES



El Decreto nº 42/2003, de 9 de mayo, por el que se regula la planificación, estructura y organización de la formación permanente del profesorado de la Región de Murcia (BORM de 20 de mayo), en su artículo 2 establece que “la formación permanente del profesorado de la Región de Murcia se planificará de acuerdo a un Plan Trienal que será desarrollado anualmente por los correspondientes Planes Regionales de Formación del Profesorado, los cuales integrarán los Planes de Actuación de los Centros de Profesores y Recursos (en adelante CPR). Recogerán las prioridades en materia de formación establecidas por los distintos centros directivos de la Consejería competente en materia de Educación, así como la detección de necesidades formativas del profesorado y los centros”

La detección de necesidades ocupa un papel destacado en la planificación de la formación del profesorado, ya que aporta la información necesaria para que dicha planificación se oriente adecuadamente a los aspectos y temáticas sobre los que la formación permanente pueda incidir verdaderamente en la mejora de los procesos educativos, o en la gestión y coordinación de los centros docentes.

El proceso de detectar necesidades resulta así fundamental al permitir orientar los procesos de planificación, dirigir procesos de cambio y permitir describir las diferencias entre la situación real y la establecida como deseable.

08

### 1.1.- EL PROCESO DE DETECCIÓN DE NECESIDADES

La detección de necesidades se ha realizado durante los meses de marzo y abril siguiendo el siguiente proceso:

#### a) Definición del modelo a seguir

En primer lugar se realizó un estudio de los diferentes modelos teóricos que resumidamente son los siguientes:  
De discrepancia

La finalidad de la detección de necesidades es establecer la discrepancia existente entre la situación actual (¿Dónde estamos actualmente?) y la situación hacia la que hay que tender (¿Dónde deberíamos estar?). Para analizar dicha discrepancia se definen los comportamientos o conductas del trabajador y se comparan con los comportamientos o conductas que los expertos o la empresa dicen que deberían tener. La discrepancia entre el comportamiento real y el propuesto por los expertos, se convierte en el referente para determinar los objetivos del proceso de formación.

#### De Cliente

La finalidad de este modelo es definir las necesidades del mercado para satisfacerlos mediante el diseño de productos y servicios. Su objetivo principal es la adaptación de las empresas a un mercado cambiante. Así la detección de necesidades se entiende como un proceso de retroalimentación utilizado por las empresas para definir las demandas de los clientes y adaptar su oferta a las mismas.

Este modelo aplicado a la educación supone la definición de las capacidades que debe adquirir el alumnado en cada tipo de enseñanza, etapa y modalidad educativa para, a continuación, analizar los datos de resultados que nos permitan comprobar cuáles son los déficits que se vienen produciendo, y así delimitar las competencias que será necesario desarrollar o perfeccionar en su profesorado.

### Mixto

La finalidad de este modelo es definir planes de formación contrastando las necesidades de los receptores o usuarios, las encontradas por observadores o expertos, y las manifestadas por los productores o trabajadores. En nuestro caso la aplicación de este modelo exige, por un lado que expertos definan las necesidades de formación que, a su juicio, tiene el profesorado y, por otro que las formulaciones de los expertos se contrasten con la opinión del profesorado, o de una muestra significativa del mismo.

### Prospectivo o de escenarios

La finalidad de este modelo es procurar superar la simple determinación de déficits, con la intención de definir metas a conseguir. En la planificación tiene en cuenta como variables, además de las necesidades actuales, la dimensión de futuro y las necesidades que en él pueden darse. La necesidad se define teniendo en cuenta de dónde partimos y hacia dónde vamos.

La detección de necesidades realizada ha optado por el modelo mixto, como estrategia básica al que le hemos incorporado elementos de análisis del modelo de escenarios para realizar prospección sobre necesidades futuras de formación. También incluye elementos del modelo de cliente, ya que se ha considerado los resultados obtenidos por el alumnado como elemento de análisis para expresar las competencias profesionales y determinar las necesidades de formación.

### b) Delimitación de competencias profesionales y puestos docentes.

En una segunda fase se han establecido las competencias profesionales para el desempeño de los diferentes puestos docentes. Esto ha requerido, por un lado enumerar las competencias profesionales y, por otro, relacionar los puestos docentes que para su desempeño requieran formación más o menos diferente al resto del profesorado.

Entendemos por competencias profesionales el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para desempeñar con eficacia un puesto profesional.

Entre ellas hay algunas que son transversales, es decir, son competencias que debe tener todo docente, aunque haya que considerar diferencias según el puesto docente que se ocupe. Las hemos denominado competencias comunes.

Otras, sin embargo, son específicas de determinados puestos docentes vinculados a la gestión, dirección, coordinación, etc. Las hemos denominado competencias específicas.

En los cuadros siguientes se relacionan las competencias comunes y las específicas:

Competencias comunes	
Competencia Científica	<p>Últimas aportaciones de la ciencia: requiere conocer las últimas aportaciones, descubrimientos e investigaciones que el profesorado deba conocer para integrarlas en el currículo.</p> <p>Completar la formación científica inicial: se entiende esta competencia en relación con el profesorado que tiene que impartir áreas, asignaturas o materias que no han formado parte de su formación académica.</p>
Competencia Didáctica	<p>Metodología y didáctica general: incluye los conocimientos sobre teoría y práctica metodología y didáctica de las distintas áreas, asignaturas o materias.</p> <p>Planificar la docencia y elaborar UUDD: competencia para la concreción del currículo: programaciones didácticas y programaciones de aula</p> <p>Conocimiento y uso de recursos: conocer recursos, especialmente los novedosos, y aprender a utilizarlos en las situaciones de enseñanza – aprendizaje más adecuadas.</p>

Competencia Didáctica	<p>Actividades para el aula: la competencia supone el conocimiento de un amplio repertorio de actividades de enseñanza – aprendizaje de los contenidos curriculares y que contribuyan al desarrollo de las capacidades necesarias en el alumnado.</p> <p>Crear recursos propios: elaboración de unidades didácticas y materiales curriculares en cualquier soporte.</p>
Tecnologías de la Información y la Comunicación	<p>Uso de la Ofimática en educación: sistema operativo, procesador, aspectos básicos sobre imágenes, presentaciones de diapositivas, hoja de cálculo, base de datos. Enseñar al alumnado los aspectos básicos de ofimática.</p> <p>Uso de Internet y el correo electrónico: conocer portales y web de interés para la educación, buscar información, utilizar el correo electrónico. Enseñar al alumnado a utilizar internet y el correo electrónico.</p> <p>Uso de software para la didáctica de las áreas: conocer y saber usar recursos digitales útiles para que el alumnado aprenda los contenidos curriculares.</p> <p>Creación de web: crear páginas web en distintos formatos y con finalidad educativa.</p> <p>Creación de recursos informáticos: competencia para diseñar y crear recursos educativos en soporte digital.</p> <p>Gestión de redes y de aulas de informática: configurar y mantener las redes informáticas de los centros educativos, configurar, mantener y recuperar los equipos informáticos, conocer y usar aplicaciones para la gestión de aulas de informática.</p> <p>Gestión informatizada de centros: usar los programas informáticos establecidos por la Consejería para la gestión académica, administrativa y económica de los centros.</p>
Gestión de grupos de alumnos	<p>Convivencia y disciplina: conocer las causas de los problemas de convivencia, las estrategias para mantener en los centros y en las aulas un adecuado clima de disciplina y convivencia y para la resolución de los conflictos que en esta materia puedan surgir. Conocer y aplicar la normativa sobre convivencia.</p> <p>Habilidades sociales, comunicación y motivación: disponer de habilidades sociales y comunicativas para las actividades docentes habituales (para gran grupo y atención individualizada de alumnos, participación en reuniones), disponer de estrategias de motivación del alumnado.</p>
Atención a la Diversidad	<p>Medidas generales de atención a la diversidad: individualizar los procesos de enseñanza – aprendizaje, creación y aplicación de medidas de refuerzo y ampliación, adaptaciones curriculares (de acceso, significativas y no significativas), tratamiento de la interculturalidad.</p> <p>Competencia especializada: incluye las competencias para atender al alumnado de necesidades educativas especiales, de altas capacidades, de aulas hospitalarias, etc.</p>
Educación en valores	<p>Educación para la paz y la igualdad entre sexos: desarrollar valores en el alumnado para la convivencia pacífica (diálogo, consenso, participación, respeto, tolerancia, solidaridad, justicia, igualdad). Desarrollar valores y actitudes de igualdad entre hombres y mujeres y detección y eliminación de estereotipos sexistas</p>

Educación en valores	Educación Moral Cívica: Desarrollar en el alumnado valores de tipo moral (responsabilidad, justicia, compromiso, esfuerzo), y valores y actitudes para una ciudadanía cívica inspirada por el conocimiento y respeto de los derechos y deberes de los ciudadanos.
	Educación para la Salud y prevención de accidentes: educar en los hábitos de salud (higiene, alimentación, postural, estrés), prevención de drogadicción, alcoholismo y tabaquismo, prevención de embarazos y enfermedades de transmisión sexual, prevención de accidentes en el hogar, los juegos y deportes y en la vía pública.
	Educación Ambiental y del consumidor: Desarrollar en el alumnado actitudes de reciclaje, consumos responsables de todo tipo de productos y fuentes energéticas, de conservación y defensa del patrimonio natural, y actitudes reflexivas y críticas ante los mensajes de los medios de comunicación.
	Educación Intercultural: Desarrollar capacidades para integrar adecuadamente al alumnado inmigrante y desarrollar en el alumnado valores de igualdad y de aceptación de las diferencias como elemento de enriquecimiento.

#### Competencias específicas

Planificación y evaluación de centros y programas: elaborar y evaluar el proyecto educativo de centro y los proyectos curriculares. Elaborar y evaluar los planes específicos de los centros (tecnologías de la información y la comunicación, convivencia, salud, fomento de la lectura) y aquellos que respondan a iniciativas del propio centro.
Gestión de centros. Gestión de calidad: implantar modelos de gestión de calidad en la educación
Prevención de riesgos laborales y colectivos: prevenir los riesgos laborales más habituales de la profesión docente (foniatría, estrés, espalda,...) Elaborar y coordinar planes de autoprotección de los centros.
Orientación y tutoría: incluye la formación específica de los profesionales dedicados a la orientación y la formación para el desempeño de la tutoría dirigida al alumnado, a las familias y al profesorado del grupo de alumnos.
Consejos escolares y participación educativa: conocer la normativa sobre participación educativa, desarrollar estrategias para fomentar la participación y la implicación de las familias.
Dinamización y gestión de bibliotecas: manejar el programa Abies, catalogar, clasificar y etiquetar libros, vídeos, software, etc. Conocer estrategias para la organización y dinamización de las bibliotecas escolares.
Coordinación de departamentos y de ciclos: conocer las funciones de los departamentos y los ciclos. Coordinar reuniones: gestión de reuniones, liderazgo, toma y seguimiento de acuerdos. Programación de departamentos y de ciclos.

Respecto a los puestos docentes, la especificidad de algunos de ellos requiere una orientación especial de las competencias profesionales, por lo que cualquier estudio previo requiere tener en cuenta los distintos puestos docentes existentes, con la suficiente especificidad como para ser tenida en cuenta en la definición y orientación de las competencias profesionales. Los puestos docentes los clasificamos en los siguientes:

- Infantil
- Primaria General
- Idiomas: Infantil, Primaria, Secundaria
- Música: Infantil, Primaria, Secundaria
- Educación Física: Infantil, Primaria, Secundaria
- Dibujo y Plástica: Infantil, Primaria, Secundaria
- Secundaria Lengua y Literatura
- Secundaria Matemáticas
- Secundaria CC. de la Naturaleza
- Secundaria CC. Sociales
- Secundaria Filosofía y Ética
- Secundaria Tecnología
- Secundaria Lenguas Clásicas
- Formación Profesional
- Iniciación Profesional
- Profesorado de Educación Permanente
- Profesorado de Conservatorios,
- Profesorado de Danza.
- Profesorado de Arte Dramático
- Profesorado de Escuelas de Arte
- Profesorado de Escuelas Oficiales de Idiomas
- Profesorado de Compensatoria
- Especialista en Pedagogía Terapéutica
- Especialista en Audición y Lenguaje
- Equipos directivos
- Jefes de departamento y coordinadores de ciclo
- Orientadores
- Tutores
- Responsables de Medios Informáticos
- Responsables de bibliotecas escolares
- Responsables de prevención de riesgos
- Responsables de planes de salud

### c) Trabajo de campo

Para llevar a cabo la definición concreta de las competencias profesionales de cada puesto docente, así como la detección de necesidades de formación, el procedimiento seguido se ha caracterizado por:

- Basado en métodos cualitativos.
- Con participación de expertos: asesores, formadores, profesorado universitario y personal de la Consejería vinculado a puestos docentes o competencias profesionales.
- Con participación de profesorado con distintos niveles de experiencia docente.
- Con definición de los criterios a considerar para expresar la detección de necesidades.
- Con la utilización de un instrumento que oriente la reflexión y sistematice y unifique los formatos para la expresión de las competencias profesionales y las necesidades de formación.

Para cada puesto docente el proceso realizado ha sido el siguiente:

1º) Constitución de un grupo de expertos, integrado por:

- Asesores de CPR con especialidad vinculada a los puestos docentes analizados.
- Ponentes de actividades de formación relacionadas con las competencias profesionales y los puestos docentes y con criterio reconocido por los asesores de CPR y por el profesorado.

- Los responsables de la Consejería de Educación y Cultura de la planificación, coordinación y evaluación de determinadas competencias profesionales y/o de determinados colectivos de profesorado.
- Responsables de otras instituciones u organizaciones con responsabilidad en la formación.
- Profesorado universitario de materias relacionadas con competencias profesionales y/o determinados colectivos de profesorado.

2º) Constitución de un grupos de profesores y profesoras integrado por:

- 2 asesores de formación con asesoría vinculada al puesto docente.
- Entre 3 y 5 profesores expertos en el desempeño del puesto docente.
- Entre 3 y 5 profesores noveles (menos de 5 años de experiencia en el desempeño del puesto docente)
- Cuando proceda, 1 coordinador de ciclo / jefe de departamento vinculado al puesto docente.

Las funciones de los grupos de expertos y de profesorado han sido:

- Definir las competencias profesionales asociadas a cada puesto docente.
- Expresar las necesidades de formación para cada puesto docente.

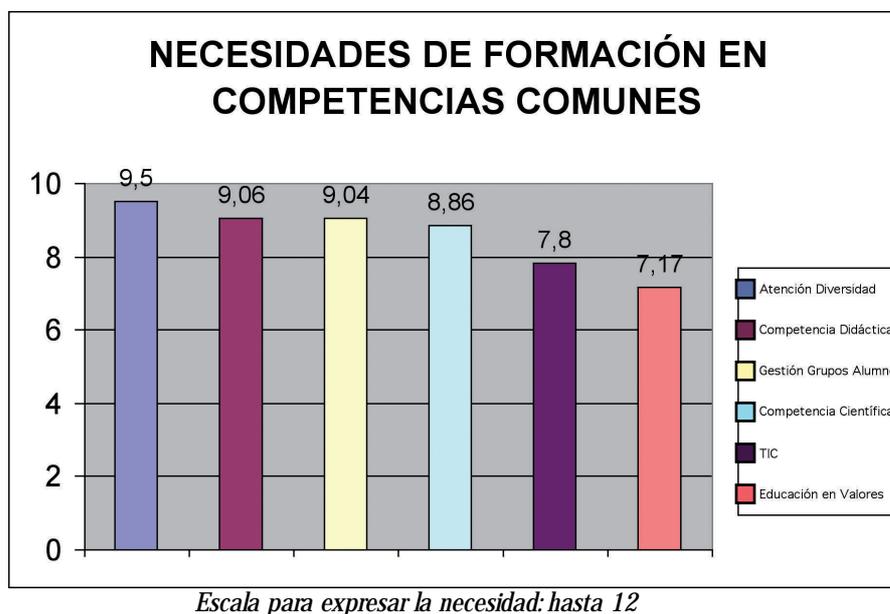
Las reflexiones para determinar las necesidades de formación se han realizado con los siguientes criterios de análisis:

- Las necesidades generales que los integrantes de los grupos aprecian en el profesorado en relación con las competencias definidas para cada puesto docente.
- Sus propias dificultades y carencias.
- Los resultados académicos del alumnado y las posibilidades de mejorarlos mediante la formación del profesorado.
- Carencias del alumnado en técnicas y actitudes frente al estudio, el esfuerzo y la motivación.
- Las necesidades que puedan surgir en el futuro.

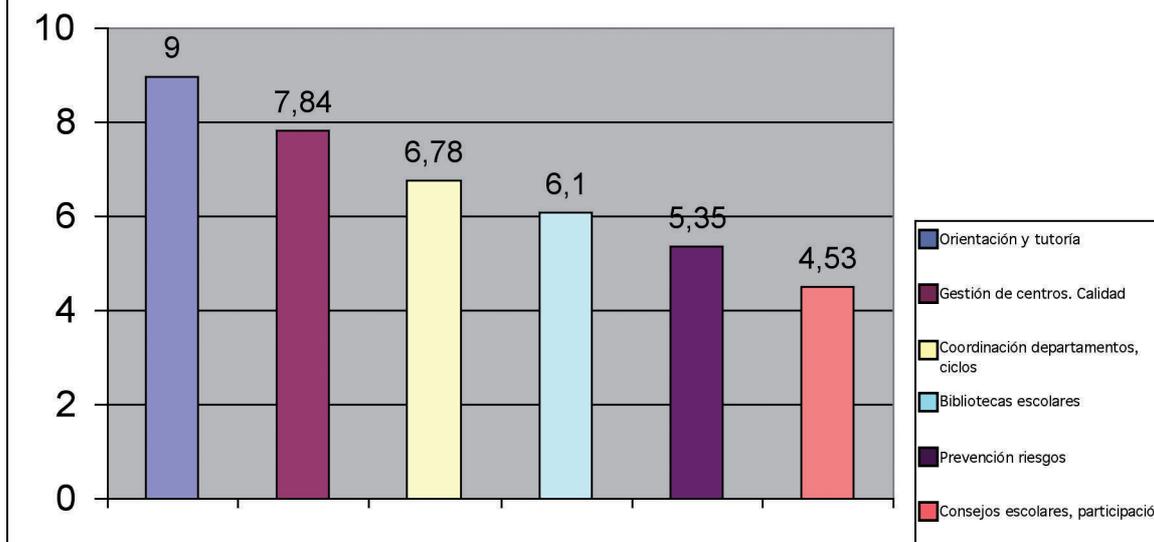
En total, en la detección han participado más de 500 personas, integradas en 32 grupos de expertos y 32 grupos de profesorado.

#### d) Organización y análisis de los resultados

Como resultado hemos obtenido el mapa de competencias profesionales de los docentes de la Región de Murcia, así como las necesidades de formación priorizadas para cada uno de los puestos docentes. De forma muy resumida las necesidades de formación para el trienio 2007-2010 han quedado priorizadas de la siguientes forma:



## NECESIDADES DE FORMACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS



*Escala para expresar la necesidad: hasta 12*

### 2.- EJES ESTRUCTURANTES, LÍNEAS PRIORITARIAS Y PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA EL TRIENIO 2007-2010.

La planificación de la formación ha de dar respuesta a multitud de necesidades individuales y colectivas, teóricas y prácticas, científicas y didácticas, para todas las etapas educativas, atendiendo a profesorado de las distintas áreas y especialidades. Por ello, es necesario establecer prioridades formativas consecuentes con el contexto social y educativo y con las necesidades de formación detectadas. Para asegurar su coherencia la planificación del Plan Regional de Formación del Profesorado se estructura en diferentes niveles de concreción: Ejes estructurantes, líneas prioritarias y programas de formación.

#### 2.1.- EJES DE LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO

Constituyen las apuestas estratégicas en materia de Formación de esta Consejería y reflejan la interacción de nuestro sistema educativo con la sociedad en que está inmerso y con los resultados globales de la detección de necesidades. Algunos de ellos se identifican muy estrechamente con determinadas líneas prioritarias o programas de formación, pero los ejes están presentes de forma transversal en toda la planificación de la formación, de tal manera que, por ejemplo, aunque encontremos una línea prioritaria denominada Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) orientadas a la educación, el eje que a continuación se explica estará presente en otras líneas y programas, y encontraremos las TIC en Gestión y Planificación de centros, o en mejora de la competencia profesional.

Para el trienio 2007-2010, con ligeras adaptaciones se mantienen los ejes de la formación establecidos para el trienio anterior, y que son los siguientes:

Preparar para el siglo XXI: La Sociedad de la Información y del Conocimiento

Vivimos en la Sociedad de la Información. Uno de los retos de la educación es posibilitar y preparar a nuestros jóvenes para que participen en esa sociedad.

Foros internacionales, europeos, nacionales, y regionales coinciden en señalar la importancia de la incorporación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación a la Educación, y lo hacen aludiendo a distintas razones:

- Contribuyen al objetivo de la educación para todos, ya que permiten reducir los problemas de espacio y tiempo

asociados a los procesos educativos.

- Permiten acceder a la sociedad de la información y del conocimiento.
- Desarrollan la capacidad de aprender de forma autónoma, el “aprender a aprender”
- Son imprescindibles para la adecuada preparación de los futuros profesionales del siglo XXI

El sistema educativo no puede quedarse atrasado en esta materia, debe ser pionero en su implantación y uso. Para ello, además de la dotación de recursos, debe potenciarse el desarrollo de las competencias del profesorado para rentabilizar al máximo dichas dotaciones desde todos los puntos de vista: tecnológico, didáctico, de comunicaciones y de gestión administrativa.

En este sentido, entendemos que la formación debe facilitar los conocimientos para el uso educativo de las nuevas tecnologías y, lo que es tan importante, debe situar a éstas en su lugar adecuado permitiendo que sean un medio para conseguir el acceso al conocimiento y no un obstáculo para la capacidad de comprensión y abstracción del alumno. Riesgo que, no olvidemos, corremos con un uso inadecuado de las tecnologías que priman lo visual frente al lenguaje, que, en definitiva, es nuestro principal instrumento para la comunicación y el pensamiento.

#### Mejora de la competencia profesional del profesorado

La calidad de la educación es el resultado de múltiples factores entre los cuales ocupa un papel importante la competencia profesional del profesorado. Dicha competencia, a su vez, se deriva de la interacción entre las múltiples y variadas tareas que un profesor debe realizar en el desarrollo de los procesos de enseñanza – aprendizaje que lleva a cabo. Por ello se convierte en un eje de la formación el incremento de la competencia docente, entendida como la preparación que el profesorado debe tener para:

- Planificar los distintos niveles de concreción curricular.
- Actualizar e innovar en la metodología y las didácticas de las áreas y asignaturas.
- Mantener actualizada la preparación científica.
- Saber motivar al alumnado.
- Disponer de estrategias para individualizar los procesos educativos y atender a la diversidad.
- Resolver conflictos y mantener la convivencia en el aula.
- Evaluar tanto los procesos de aprendizaje como los de enseñanza.
- Mantener la adecuada coordinación en el seno del equipo docente.

#### Educación en Valores

La Educación en valores da sentido y es el fin de la educación misma ya que, junto con la adquisición de conocimientos y habilidades, se hace necesaria la transmisión de unos valores básicos para la vida y para la convivencia que serán las bases para una educación plena, que integre los ciudadanos y ciudadanas del futuro en una sociedad plural, intercultural y democrática. Que los individuos actúen movidos por valores sociales será la mejor garantía de socialización adecuada de nuestros alumnos. Al mismo tiempo, en el plano individual, desarrollar valores de responsabilidad, esfuerzo, exigencia personal y libertad será garantía de “progreso personal”

Por lo tanto, es importante que el profesorado desarrolle estrategias para transmitir los valores y actitudes necesarias para la convivencia y que preparen al alumnado para enfrentarse a problemas sociales urgentes como la drogadicción, la contaminación, la violencia o la discriminación.

Asimismo, teniendo en cuenta los actuales flujos migratorios, otro objetivo fundamental de la Educación en Valores es la de preparar al alumnado para convivir en una sociedad cada vez más interétnica e intercultural

#### Conseguir la calidad en la gestión de la enseñanza.

Todas las acciones formativas pueden y deben contribuir a mejorar la calidad de la educación, pero con este eje estamos orientando la formación del profesorado hacia la mejora de la calidad en la gestión de los centros en