

# PROGRAMACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN EVALUACIÓN E INNOVACIÓN

IES Laurel de la Reina  
Curso escolar 2018 2019



## Índice

---

1. Marco legal
2. Composición del departamento
3. Objetivos y funciones del departamento de Formación evaluación e innovación
4. Plan de actuación
  - a. Trimestre 1
  - b. Trimestre 2
  - c. Trimestre 3
5. Seguimiento y evaluación

# 1. Marco legal

---

La normativa actual que rige la formación del profesorado queda recogida en las siguientes disposiciones legales:

- Decreto 93/2013, de 27 de agosto, por el que se regula la formación inicial y permanente del profesorado en la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como el Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado.
- Decreto 327/2010, de 13 de julio, por el que se aprueba el reglamento orgánico de los institutos de educación secundaria
- Orden de 31 de julio de 2014, por la que se aprueba el III Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado

## 2. Composición del departamento

---

El departamento de formación, evaluación e innovación está constituido por:

- Jefe del departamento: José Luis Sánchez Gómez
- Jefe del departamento de Orientación: Gallardo Cano, Ginés José
- Coordinadores/as de las áreas de competencia:
  - Área científico tecnológica: Henares Mellado, María Carmen
  - Área socio lingüística: Hidalgo Martín, Francisca
  - Área artística: Chaves Moyano, Francisco Javier

## 3. Objetivos y funciones del departamento de Formación evaluación e innovación

---

El Jefe del Departamento es el responsable de presidir las reuniones del Departamento, levantar acta de las mismas, representar al Departamento ante otros organismos e instancias y representar al Claustro de Profesores del Centro ante el Centro del Profesorado de Granada.

Independientemente de estas obligaciones recogidas en la norma, nuestro instituto el IES Laurel de la Reina tiene una serie de señas de identidad que lo hacen un centro especial, dada su singladura dentro del marco de la inclusión educativa como motor. Desde esta perspectiva, el departamento de formación tiene que intentar proponer, analizar e investigar pautas que estén dentro de estas características de atención a la diversidad.

Recogemos literalmente de nuestro Proyecto educativo tres párrafos que nos parecen especialmente significativos y que entendemos deberán por tanto marcar el camino de este departamento:

*“Entendemos que la calidad de un centro se mide por la respuesta educativa a cada uno de los alumnos y alumnas que lo componen. Partimos de la idea de que la atención a la diversidad y la inclusión de todo el alumnado en un sistema plenamente normalizado, lejos de ser un inconveniente en el aula, debe considerarse como una fuente de riqueza y de oportunidades educativas, correspondiéndose esta afirmación con las propias características del proceso de integración social y de aprendizaje.*

*En esta línea, nuestro proyecto pretende el desarrollo de estrategias de aprendizaje: APRENDER A APRENDER, todo ello en base a nuestro convencimiento de que el alumnado necesita ser escuchado y ser protagonista de su aprendizaje; es capaz de asumir responsabilidades; necesita desarrollar estrategias de aprender a aprender para contar con instrumentos y valores que les ayuden a comprender la realidad en que viven e intervenir en ella de manera crítica y constructiva; logrará mejores frutos en un ambiente cooperativo e interactivo en el aula con su esfuerzo y trabajo; tiene su propio potencial; no es homogéneo, por tanto, no hay dos alumnos/as que aprendan de la misma forma y tengan las mismas necesidades, por homogénea que sea el aula; necesita de la colaboración e implicación de sus familias en el proceso educativo, lo que se considera una prioridad por parte del centro; necesita partir del contexto y la realidad más próxima.*

*Por otro lado, estamos convencidos de que una buena preparación de nuestro alumnado pasa también por un mayor acercamiento de nuestras enseñanzas a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, en la línea de familiarizarle con estas herramientas de aprendizaje e información que van a ser determinantes en su vida futura.”*

De acuerdo con el artículo 87 del decreto 327/2010, el departamento tiene las siguientes funciones:

#### **A. Ámbito de formación**

a) Realizar el diagnóstico de las necesidades formativas del profesorado como consecuencia de los resultados de la autoevaluación o de las evaluaciones internas o externas que se realicen.

b) Proponer al equipo directivo las actividades formativas que constituirán, cada curso escolar, el plan de formación del profesorado, para su inclusión en el proyecto educativo.

c) Elaborar, en colaboración con el correspondiente centro del profesorado, los proyectos de formación en centros.

d) Coordinar la realización de las actividades de perfeccionamiento del profesorado.

e) Colaborar con el centro del profesorado que corresponda en cualquier otro aspecto relativo a la oferta de actividades formativas e informar al Claustro de Profesorado de las mismas

#### **B. Ámbito de innovación**

f) Investigar sobre el uso de las buenas prácticas docentes existentes y trasladarlas a los departamentos del instituto para su conocimiento y aplicación.

g) Fomentar el trabajo cooperativo de los equipos docentes y velar para que estos contribuyan al desarrollo de las competencias clave en la educación secundaria obligatoria.

h) Informar al profesorado sobre líneas de investigación didáctica innovadoras que se estén llevando a cabo con respecto al currículo.

i) Fomentar iniciativas entre los departamentos de coordinación didáctica que favorezcan la elaboración de materiales curriculares.

j) Promover que las materias optativas de configuración propia y el proyecto integrado estén basados en trabajos de investigación y sigan una metodología activa y participativa entre el alumnado.

### C. Ámbito de evaluación

k) Establecer indicadores de calidad que permitan valorar la eficacia de las actividades desarrolladas por el centro y realizar su seguimiento.

l) Elevar al Claustro de Profesorado el plan para evaluar los aspectos educativos del Plan de Centro, la evolución del aprendizaje y el proceso de enseñanza.

m) Colaborar con la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa en la aplicación y el seguimiento de las pruebas de evaluación de diagnóstico y en aquellas otras actuaciones relacionadas con la evaluación que se lleven a cabo en el instituto.

n) Proponer, al equipo directivo y al Claustro de Profesorado, planes de mejora como resultado de las evaluaciones llevadas a cabo en el instituto.

### D. Otros

ñ) Cualesquiera otras que le sean atribuidas en el proyecto educativo del instituto o por Orden de la persona titular de la Consejería competente en materia de educación.

## 4. Plan de actuación

---

Uno de los principales objetivos planteados por el departamento de Formación, evaluación e innovación para este curso 2018 2019 será el de la elaboración de los Planes de Acción.

Los Planes de acción, siguiendo a *Antonio Latorre* ("La investigación acción; conocer y cambiar la práctica educativa") se centran en la concepción educativa del docente como investigador: un profesional que integra en su práctica la función investigadora como medio de autodesarrollo profesional e instrumento para mejorar

la calidad de su práctica docente y por extensión, la calidad del propio centro educativo.

La transformación académica de todo centro pasa necesariamente por una docencia renovada y por un docente innovador desde una doble perspectiva: la disciplinaria y la pedagógico - didáctica. Si de verdad queremos lograr una educación de calidad, la escuela del tercer milenio necesita llevar a cabo una docencia transformadora en la que el docente adquiere un papel protagonista de investigador de su propia acción educativa, reflexionando sobre la misma y siempre desde la perspectiva cooperativa de trabajo en grupo con otros docentes, para de esta manera mejorar en sus propuestas metodológicas.

Difícilmente la solución a nuestros problemas en el aula nos la van a dar "técnicos" que desde fuera expiden "recetas" de cómo llevar a cabo la docencia. El mejor y más preparado especialista es el propio docente del centro, conocedor del contexto y la problemática del mismo, quien deberá analizar junto con sus compañeros/as de departamento, de equipo docente y de claustro, por un lado las dificultades, y por otro las propuestas de mejora que mejor se adecúen a las circunstancias del instituto, siempre dentro de lo que la pedagogía de referencias nos marca.

En definitiva, este departamento se plantea como objetivo llevar el claustro hacia una cultura de la autoevaluación, tan necesitada en los centros educativos, que nos permita corregir, al modo de una evaluación continua, nuestros errores, y reforzar nuestros muchos aciertos. Es verdad que los compañeros hacemos esto continuamente; solo falta sistematizar los procesos, escribirlos y de esta manera poder analizarlos.

El cronograma de actuaciones para el presente curso 2018 2019 queda como sigue:

	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	ENERO	ABRIL	JUNIO
DEP					
FEIE					
ETCP					
CLAUSTRO					
DOCENTES					

Elaboración del nuevo Plan de Mejora	Elaboración del nuevo Plan de Formación	Plan de Acción por Departamentos de la Primera Evaluación	Plan de Acción por Departamentos de la Segunda Evaluación	Categorización y elaboración cuestionario Priorización situaciones problemáticas
				Cumplimentación del cuestionario
Elaboración y análisis del informe de indicadores homologados		Informe de Situaciones problemáticas y sus Propuestas de Mejora de cada departamento de la primera Evaluación	Informe de Situaciones problemáticas y sus Propuestas de Mejora de cada departamento de la Segunda Evaluación	Informe de Priorización de todas las situaciones problemáticas
Presentación del informe de indicadores homologados, del nuevo Plan de Mejora y análisis de la demanda formativa		Informe de Situaciones problemáticas y sus Propuestas de Mejora de cada departamento de la primera Evaluación	Informe de Situaciones problemáticas y sus Propuestas de Mejora de cada departamento de la segunda Evaluación	Cumplimentación de las 5 dificultades en la memoria de autoevaluación
		Exposición del Informe de Propuestas de Mejora	Exposición del Informe de Propuestas de Mejora	Valoración propuestas del curso pasado y nuevas dificultades en la memoria de autoevaluación

## a. Primer trimestre

### a.1. Colaboración en la elaboración del nuevo Plan de Mejora 2018 2019

Junto con el ETCP trabajaremos la elaboración del nuevo Plan de Mejora 2018 2019. Para ello tendremos en cuenta:

- Las situaciones problemáticas priorizadas durante el curso anterior a través del cuestionario que cada profesor/a rellenó, basado en las situaciones problemáticas que cada departamento fue seleccionando a lo largo de los tres trimestres del curso anterior.
- Las propuestas de mejora del Plan de Mejora 2017 2018 que quedaron sin conseguir, estudiando la necesidad de que puedan ser prorrogadas o no para el presente curso
- Los indicadores homologados del presente curso, una vez que la Consejería ha incorporado los datos de septiembre. Coincidimos en que tales indicadores no deben ser un punto de partida para establecer nuevas propuestas de mejora dado su carácter general, sino más bien un termómetro que nos haga ver a medio/largo plazo cómo estamos trabajando y si la dirección es la apropiada

Para el presente curso plantearé una “Dinámica de elaboración de propuestas de mejora / indicadores de logro del nuevo Plan de Mejora”

Plantearé al ETCP una dinámica con el claustro en una sesión de tarde para elaborar las propuestas de mejora y los indicadores de logro de las cinco principales situaciones problemáticas analizadas y priorizadas durante el curso 2017 2018

Para ello dividiremos al claustro en 5 equipos de 9 ó 10 miembros cada uno de ellos.

En cada equipo se trabajarán las 5 situaciones problemáticas priorizadas durante el curso pasado. De cada situación problemática se encargarán dos personas (depende del número que integren cada equipo).

### **FASE 1. Elaboración de propuestas de mejora y sus indicadores de logro en Equipos base**

Cada pareja estudiaría posibles propuestas de mejora y sus indicadores de logro para la situación problemática en cuestión. Aprovecharemos la sesión para trabajar en profundidad qué es y qué no es una propuesta de mejora, así como la manera de establecer buenos indicadores de logro.

Esta primera fase duraría en torno a los 30 minutos.

### **Fase 2. Análisis y consenso sobre las propuestas e indicadores en Equipos de expertos**

Durante los siguientes 30 minutos todas aquellas parejas que hayan trabajado la situación problemática 1 se agruparán en un nuevo equipo llamado de "expertos". Esto se haría con las restantes situaciones problemáticas, creando así 5 nuevos equipos de expertos

En cada equipo de expertos el objetivo sería que por parejas fuesen comentando las propuestas de mejora e indicadores de logro planteados, de tal manera que al final se lograra que cada equipo consensuase las mismas propuestas e indicadores para la situación problemática analizada. Es importante recalcar que el objetivo es que cada equipo de expertos finalmente establezca las mismas propuestas de mejora e indicadores de logro para su situación problemática.

### **FASE 3. Puesta en común de todas las propuestas e indicadores al claustro**

Finalmente, cada equipo de expertos iría explicando al resto de equipos del claustro las propuestas de mejora y los indicadores de logro consensuados en su equipo sobre la situación problemática analizada.

Esta fase podría durar otros 30 minutos

## **a.2. Elaboración del Plan de Formación 2018 2019**

El departamento de Formación elaborará el nuevo Plan de Formación del curso 2018 2019.

Este departamento quiere “huir” (y así queda aquí recogido) de las dinámicas habituales en otros centros de “la carta de los Reyes Magos”. Es decir, queremos evitar que el Plan de Formación del IES Laurel de la Reina sea una mera recogida de las preferencias formativas individuales que cada docente del claustro desee.

La formación va por otros derroteros. No se trata de satisfacer las demandas puntuales que cada docente puede tener en cada momento concreto de su carrera profesional (teniendo en cuenta la excepción del profesorado de ciclos cuya formación muy cualificada si que puede necesitar). Se trata de que la formación cale en lo más profundo posible del claustro. Por tanto nuestro objetivo será lograr formaciones en las que el claustro, de manera significativa, esté implicado.

¿Cómo lograrlo? No es fácil. Una vía que plantea este departamento es la de partir de las situaciones problemáticas que cada departamento va reflejando tras cada evaluación, y que al finalizar el curso se prioriza. De esas dificultades, sentidas por todo el profesorado, podremos elaborar nuevas propuestas de mejora que queden incorporadas dentro de nuestro Plan de Mejora.

A partir de las propuestas del Plan de Mejora, sentidas y elaboradas por todo el profesorado, podremos ahora plantear al mismo si necesita alguna formación por parte del CEP en algunas de las propuestas realizadas.

La clave pues está en partir de las propias situaciones problemáticas del profesorado como punto de partida para establecer nuevas propuestas del Plan de Mejora, y a partir de éste, elaborar un Plan de Formación coherente con las demandas establecidas.

### **a.3. Investigación sobre la evaluación**

Uno de los objetivos planteados por este departamento, junto con el equipo directivo y el ETCP es el análisis de cómo evaluamos a nuestro alumnado: ¿utilizamos suficientes instrumentos de evaluación? ¿estamos evaluando en la línea de las competencias clave?; ¿tomamos como referente los criterios de evaluación de la Junta?; ¿utilizamos las rúbricas de evaluación?; ¿estas rúbricas han sido consensuadas por el claustro?; ¿intentamos diversificar nuestra evaluación?

Queremos trabajar, analizar y proponer respuestas a estos planteamientos. Entendemos que el acercamiento al trabajo por competencias clave en el aula puede ser facilitado por el acercamiento al modo en que evaluamos. En líneas generales, “dime cómo evalúas, y te diré cómo es tu metodología”. Por tanto, en lugar de plantearnos un cambio metodológico en nuestra práctica docente (paso complejo y muchas veces infructuoso), deberemos plantearnos un cambio en nuestra manera de evaluar.

Si nos comprometemos a incorporar en nuestra evaluación, por ejemplo, los trabajos de investigación y su posterior exposición oral, tendremos forzosamente que plantearnos la incorporación en nuestra metodología de aula de actividades que lo permitan. Diversificando nuestra evaluación, estamos cambiando nuestra metodología y acercándola más a las competencias clave.



Este departamento quiere proponer un curso con seguimiento por parte del CEP de Granada al que asistiera la mayor parte del claustro. Podríamos llevarlo a cabo junto con el claustro del IES Trevenque de La Zubia. Se trataría de tres sesiones dada por compañeros/as que estén trabajando la evaluación desde esta perspectiva

Todo esto quedará incorporado en nuestro Plan de Mejora y Plan de Formación

## b. Segundo trimestre

En ETCP plantearé a los jefes/as de Departamento la elaboración de los **Planes de Acción**. Se trata de un documento muy sencillo en el que cada departamento tras la finalización del primer y segundo trimestre deberá reflexionar acerca de cuáles han sido las situaciones problemáticas de su aula y del centro. El documento que cada departamento cumplimentará sigue el siguiente esquema:

El departamento podrá priorizar una o como máximo tres situaciones problemáticas

Situaciones problemáticas del aula ( o ámbitos de la práctica docente) en los que queremos o necesitamos mejorar	Análisis de las situaciones problemáticas	Propuesta de mejora
Situación problemática 1:	Causas:	
	Consecuencias:	

El objetivo es que independientemente de los datos estadísticos (porcentaje de suspensos/aprobados), el profesorado de cada departamento reflexionase sobre qué aspectos de su práctica docente creen que son susceptibles de mejora.

El profesorado admite de buen grado esta nueva propuesta y desde el ETCP se informa del mismo a los diferentes departamentos y profesorado

En enero el departamento de Formación evaluación e innovación recogerá todos los planes de acción elaborados tras el primer trimestre. Desde el departamento se elaborará un informe de situaciones problemáticas y sus propuestas de mejora que se expondrá en el claustro de valoración de resultados académicos

## c. Tercer trimestre

Abril 2019

En abril el departamento de Formación evaluación e innovación recogerá todos los planes de acción elaborados tras el segundo trimestre. Desde el departamento se elaborará un informe de situaciones problemáticas y sus propuestas de mejora que se expondrá en el claustro de valoración de resultados académicos

Junio 2019

Con todos los planes de acción elaborados tras el primer y segundo trimestre, el departamento FEIE elaborará un informe final que recogerá todas las situaciones problemáticas planteadas por cada departamento, así como sus propuestas de mejora

Durante este mes de junio el departamento FEIE elaborará un cuestionario sobre "Priorización de los ámbitos de mejora en nuestra práctica docente". El objetivo del cuestionario es que cada docente, de forma individual, valore cada una de las situaciones problemáticas planteadas por los diferentes departamentos, teniendo en cuenta la "importancia" de la dificultad planteada, la "urgencia" a la hora de abordar la misma en el centro y la "posibilidad" de que dicha situación problemática pueda ser solucionada.

En el cuestionario, cada situación problemática estará incorporada en su factor clave correspondiente de la memoria de autoevaluación. De esta manera, obtendremos así un diagnóstico sentido por todo el profesorado acerca de cuáles han sido las principales dificultades detectadas durante el presente curso escolar 2018 2019. Las más priorizadas podrán formar parte de la memoria de autoevaluación e incorporarse como nuevas dificultades en el Plan de Mejora del curso próximo, 2019 2020.

Durante el mes de junio se procederá a la evaluación del Plan de Formación, así como de la presente programación

## 5. Seguimiento y evaluación

---

Al finalizar el curso evaluaremos los indicadores de logro establecidos para cada una de las actuaciones consignadas en la presente programación, y que quedarán recogidas en la memoria final del departamento de Formación.

Trimestre 1	
Actuación	Indicador de logro
Dinámica de elaboración de propuestas de mejora partiendo de las situaciones problemáticas priorizadas del curso anterior	Se ha llevado a cabo la dinámica a la que ha asistido la totalidad del claustro
	Se ha elaborado un informe de propuestas de mejora que se incorporará al Plan de Mejora
Análisis de los indicadores homologados de la AGAEVE	Se ha elaborado la matriz de indicadores homologados y se ha analizado en ETCP (acta correspondiente)

Análisis de las propuestas de mejora del curso anterior para desechar aquellas que no se quiera prorrogar	Se han analizado en ETCP y consta en acta el análisis de las propuestas de mejora del curso anterior
Elaboración del Plan de Formación	Se ha elaborado el Plan de Formación 2018 2019
Organización del Curso con seguimiento sobre la diversificación en la evaluación	Se ha organizado un curso con seguimiento con el CEP de Granada y ha asistido al menos un tercio del claustro de profesores/as del centro

Trimestre 2	
Actuación	Indicador de logro
Elaboración por parte de los departamentos de los Planes de acción tras el primer trimestre	Todos los departamentos han presentado su Plan de acción tras el primer trimestre
Elaboración de un informe global de situaciones problemáticas sentidas por los departamentos	Se ha elaborado un informe de Situaciones problemáticas y se ha presentado en el claustro (enero)
Análisis del impacto que el curso con seguimiento sobre evaluación está teniendo en cada departamento	Se ha elaborado un informe al final del trimestre que recoge el impacto que el curso con seguimiento sobre evaluación está teniendo en cada departamento

Trimestre 3	
Actuación	Indicador de logro
Elaboración por parte de los departamentos de los Planes de acción tras el primer trimestre	Todos los departamentos han presentado su Plan de acción tras el primer trimestre
Elaboración y cumplimentación de un cuestionario sobre priorización de situaciones problemáticas	Se ha pasado y al menos un 65% del claustro ha cumplimentado el cuestionario sobre priorización de situaciones problemáticas del claustro
Elaboración de un cuadro resumen de las situaciones problemáticas priorizadas	Se ha elaborado y pasado al claustro un cuadro resumen de las situaciones problemáticas sentidas durante el curso

