

MODELO de DESARROLLO PROFESIONAL para los DOCENTES

1.- FUNDAMENTACIÓN

1.1 La **MISIÓN** de la Fundación para con sus DOCENTES es ofrecerles un espacio de **desarrollo, tanto personal como profesional**, y del logro de una auténtica **plenitud vocacional**, a través de su **participación en el Proyecto educativo y evangelizador de familias y alumnos** en nuestros Centros.

1.2 La **IDENTIDAD** de la Fundación

Para conseguir la realización de dicho Proyecto educativo, resulta imprescindible contar con un **claustro de profesores** profundamente **motivado, comprometido, entusiasmado**, a la vez, con su **propio crecimiento personal y profesional**.

Para conseguirlo, nos parece fundamental:

- 1.- Que los docentes entiendan su **trabajo** como ocasión de su desarrollo personal, en actitud de **servicio y entrega**, y formando parte de una **Comunidad comprometida en un Proyecto común**.
- 2.- Que todos descubran su trabajo como el ejercicio de un **liderazgo**, integrados en un **equipo** que funciona con **coherencia e ilusión compartidas**.
- 3.- Que los docentes se sientan **acompañados** en este desarrollo a través de **proyectos** con los que se ven plenamente **identificados**
- 4.- Se establezcan los adecuados **canales y sistemas de participación y colaboración**.

Nuestros docentes acogen la misión, tanto a nivel individual como colectivo, de testimoniar, -más allá de la simple tarea académica-, una **propuesta de vida coherente con la enseñanza de la Iglesia**, en la cual se enmarca todo el Proyecto educativo que da sentido a nuestra tarea.

Para lograr esa misión, nuestros profesores encuentran su inspiración en:

- 1.- Ser conscientes de que lo principal es **transmitir a los alumnos su testimonio de vida personal, plena y con sentido**, desde los **principios evangélicos y los de nuestra institución**. Es lo que denominamos el **PERFIL DEL DOCENTE**.
- 2.- Sentirse parte, según sus propias circunstancias, de la comunidad eclesial (diocesana, parroquial) cuya **REFERENCIA FUNDACIONAL** es siempre **la Persona de Jesucristo**.
- 3.- Cuidar en el desarrollo de su tarea docente todo lo que puede expresar mejor los principios que sustentan la identidad de nuestro centro, cuidando las formas y detalles que mejor lo expresen en el trato con los alumnos. Son nuestros **VALORES**.

1.3.- El **OBJETIVO ESTRATÉGICO** para todos los centros de la Fundación de desarrollo docente, consiste en **“Formar y fortalecer en nuestro profesorado el perfil de educador católico, desarrollando su identificación con los pilares del centro, su compromiso vocacional y su desarrollo personal”**.

2.- CONCEPTO y PILARES

El desarrollo profesional y personal se sustenta en tres **pilares**:

1 El **SABER HACER**, esto es, lo referente al ámbito de los **CONOCIMIENTOS y la FORMACIÓN** correspondiente, que incluye como contenidos los conocimientos y competencias técnicas de las personas. El instrumento o recurso adecuado para su desarrollo es un buen **PLAN DE FORMACIÓN**.

2 Por el **QUERER HACER** entendemos las **MOTIVACIONES** y las **ACTITUDES** así como el **DESEMPEÑO** práctico cuyo ámbito son el compromiso y los valores correspondientes a la búsqueda continua de la mejora profesional y personal en el desempeño de la labor educativa. Los instrumentos y recursos propios se expresan en nuestros **VALORES**, el papel del **LIDERAZGO** y la **EVALUACIÓN** del desempeño docente.

3 El **PODER HACER** habla de la **ORGANIZACIÓN**, el **DESARROLLO** y la **FINANCIACIÓN**, con sus contenidos propios: la organización, la gestión y la acción directiva. Requiere **ORGANIZACIÓN** y **PROCESOS** apropiados.

Resumido en un cuadro:

	ÁMBITO	CONTENIDOS	INSTRUMENTOS RECURSOS
SABER HACER	CONOCIMIENTOS FORMACIÓN	Conocimientos y competencias técnicas	PLAN DE FORMACIÓN
QUERER HACER	MOTIVACIÓN ACTITUD DESEMPEÑO práctico	Compromiso, valores y actitudes de mejora	VALORES, LIDERAZGO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
PODER HACER	ORGANIZACIÓN DESARROLLO FINANCIACIÓN	La organización, gestión y acción directiva	ORGANIZACIÓN Y PROCESOS

Profundizamos y desarrollamos más ampliamente:

1 Nuestro **SABER HACER** tiene como finalidad el desarrollo de habilidades y conocimientos necesarios para el desempeño de las tareas de cada puesto de trabajo a lo largo del tiempo.

- Los **CONOCIMIENTOS y la FORMACIÓN INICIALES** deben ser requisito imprescindible para acceder al puesto.
- Pero requiere una **ACTUALIZACIÓN** y un **PERFECCIONAMIENTO** para los cuales disponemos como recursos los siguientes formatos de acompañamiento y formación:
 - **INDIVIDUAL**: consistente en el **aprendizaje especializado** de carácter externo; **autoaprendizaje** a través de investigación y plan personalizado, y aprendizaje **guiado** con supervisores. Incluye la formación inicial

- **FORMACIÓN DE EQUIPO:** es el aprendizaje colectivo (equipo) **guiado** con supervisores y el aprendizaje **especializado** del equipo con ayuda externa
- **FORMACIÓN CORPORATIVA:** aprendizaje colectivo del conjunto de docentes del centro en aspectos globales y generales, con personal propio o con personal externo

2 Nuestro **QUERER HACER** tiene como finalidad la mejora a lo largo del tiempo de la satisfacción personal y del rendimiento individual, lo que se consigue mediante el cultivo de las actitudes y virtudes adecuadas y el desarrollo de nuestros valores, singularmente el trabajo en equipo y la disposición para alcanzar los objetivos propuestos.

- Este pilar básico afecta a la **MOTIVACIÓN**, las **ACTITUDES** y el **DESEMPEÑO** prácticos de nuestra labor, para lo que disponemos de los siguientes **RECURSOS** en diversos **FORMATOS**:
 - La evaluación de desempeño formal e informal en valores y competencias
 - La evaluación formal del desempeño en competencias profesionales
 - La evaluación informal y de acompañamiento de líderes y responsables

3 Nuestro **PODER HACER** trata de asegurar que la organización del centro, las decisiones de la dirección y los planes dedicados al desarrollo docente faciliten que los trabajadores puedan desarrollar sus competencias profesionales y personales.

- La dirección debe facilitar la gestión oportuna de los medios utilizados para la formación y acompañamiento a todos los docentes, en recursos y estrategias, atendiendo a la prioridad de este objetivo estratégico para los centros de la fundación

3.- ESTRUCTURA DEL PLAN DE FORMACIÓN

1. El plan de formación es la **planificación de la formación** requerida por los distintos colectivos o personas del centro, para atender las necesidades, tanto del plan estratégico pedagógico como del general.

2. Su plazo suele ser de **tres años**, ajustables cada curso.

3. La **Fundación y los equipos responsables** de cada centro determinan los contenidos, de acuerdo con sus diversos destinatarios:

3.1. Formación Institucional

- Es la **Formación corporativa que hacen todos los docentes, o los de una etapa determinada**. Versa sobre temas generales (p. ej.: Plataformas educativas o de gestión, el Proyecto Educativo, la Identidad, temas estratégicos generales, sesiones informativas consideradas como formación, etc).
- Se recibe **cuando determina la Dirección** y entra dentro de las horas previstas para formación según convenio.
- Se desarrolla **dentro del propio centro**.
- La **organiza la Dirección** misma o **con ayuda de un proveedor externo**.
- La **financiación corre a cargo del Centro** organizador.

- Se incluyen dentro de este ámbito las Jornadas organizadas por la FARP (Fundación Diocesana de centros educativos) si es para el conjunto del profesorado que pertenece a la misma.

3.2. Formación de Equipo

- Se trata de la Formación que recibe un equipo pedagógico o de otra índole para desarrollar un proyecto determinado (p. ej.: innovación pedagógica, metodología docente, impulso de un proyecto, adquisición de competencias docentes o de gestión...)
- Se recibe cuando lo determina la Dirección. Forma parte de las horas previstas para formación según convenio, aunque se contempla que por su interés y sumada a otras formaciones, las exceda.
- Por lo general se desarrolla dentro del centro.
- Lo organiza la Dirección o con la ayuda de un proveedor externo.
- Lo financia el mismo Centro.
- Se lleva a cabo por la Dirección, bien sea por iniciativa propia o a propuesta de alguno de los colectivos o equipos docentes interesados/necesitados en algún tema o proyecto.

3.3. Formación Individual

- Es la Formación que recibe un trabajador de forma individual, o varios trabajadores pero en diferentes niveles o con diferentes proveedores de la misma.
- Es formación externa. Y cuando esté programada, la Dirección valorará modificar el horario del trabajador para que la pueda cursar, si fuera el caso
- Habitualmente se desarrolla fuera del centro.
- La organización corre a cargo de un proveedor externo (universidad, academia, empresa de formación, etc)
- Su financiación contempla dos posibles opciones:
 - Si la petición la hace la dirección: el centro.
 - Si la petición la hace el docente (posibles criterios)
 - De interés directo para el colegio, el centro financia el 50%
 - De interés indirecto para el colegio, el 25%
 - Si no parece de interés para el colegio, el centro no la financia
- ¿Qué obligaciones se generan?: Si ha habido financiación por parte del centro la Dirección valorará que se lleve a cabo un proyecto de implantación o transferencia de los contenidos de la formación al centro. (p.ej, en caso de máster, el tema del TFM vendrá indicado por la dirección del centro, dentro de las opciones del máster). Se exigirán unos años de permanencia y desarrollo del proyecto. Si no se cumplen, se reclama la parte abonada "no amortizada" (existirá un acuerdo previo firmado por el interesado).