



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA



FACULTAD DE
CIENCIAS DE
LA EDUCACIÓN

Universidad de Málaga

BUENAS PRÁCTICAS

Formación y Desarrollo Profesional

Dolores Pareja de Vicente

lolapareja@uma.es

<https://orcid.org/0009-0005-2116-245X>





INTRODUCCIÓN.

FUNDAMENTACIÓN: la necesidad y conveniencia, se apoya en el análisis de la realidad realizado durante el proceso de Diagnóstico. Teórica y Normativa.





Contextualizar el supuesto práctico

NOMBRE DEL PROYECTO: referencia a los destinatarios y tipología de las actividades

REFERENCIA AL PROGRAMA MADRE.

REALIZADORES DEL PROYECTO. No siempre coincide con las personas quienes lo llevan a cabo.

INSTITUCIÓN, ORGANIZACIÓN, ASOCIACIÓN Y/O COLECTIVO QUE PATROCINA Y ORGANIZA LA ACTIVIDAD.



Propuesta formativa I

Apartados:

- a) Objetivos: generales y específicos.
- b) Estrategias metodológicas.
- c) Acciones/actividades.
- d) Organización:
 - Destinatarios
 - Localización
- Temporalización: Fechas y horarios
 - Recursos humanos.
(responsabilidades)



Propuesta formativa II

- Recursos materiales fungibles y no fungibles.
 - Propaganda y difusión.
- Organización de la gestión: coordinación.
 - Presupuestos
 - e) Evaluación.
 - Tipos.
 - Momentos.
 - Criterios. Indicadores.
 - Estrategias. instrumentos.
 - f) Impacto (futurible).

Reflexión.



CASO PRÁCTICO Nº 1



Mercedes es la directora de un CEIP del centro de la capital malagueña. Su centro, a pesar de estar en un entorno social privilegiado, recibe a estudiantes en situación de vulnerabilidad social y con dificultades de aprendizaje, la mayoría de ellos de origen inmigrante. Considera que hay profesorado que está plenamente comprometido con su acción docente, pero otros siguen utilizando metodologías tradicionales y no tienen en cuenta la diversidad cultural existente en el centro.

- Contextualización: Identifica problemáticas, necesidades y oportunidades en el desarrollo profesional del docente.
- Realiza una propuesta formativa atendiendo a las necesidades presentes en el caso.
- Reflexiona sobre lo que consideras clave en este caso.



ESPACIOS FORMATIVOS DE INTERÉS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS INTERCULTURALES. (LEIVA 2010 & 2011)

- **Dimensión Cognitiva:** La necesidad de conocer las culturas, los aspectos más relevantes de las culturas más representativas.
- **Dimensión Actitudinal:** Afinidad ante la diversidad cultural.
- **Dimensión Ética:** Predisposición moral con la que se concibe la diversidad cultural. Valoración crítica de la acción intercultural.
- **Dimensión Procedimental/ Metodológica:** Habilidades, destrezas y capacidades de carácter eminentemente práctico.
- **Dimensión Emocional:** Estudiar emociones e identidades interculturales individuales son claves necesarias de esta dimensión si se quiere potenciar los valores como son la empatía, el respeto, la comprensión...
- **Dimensión de Mediación:** Parte de la valoración positiva de la mediación intercultural en la mejora del desarrollo de las habilidades sociales.



DESARROLLO DE COMPETENCIAS

- **Dimensión Cognitiva:** Conceptos: multiculturalidad/interculturalidad, conocer las diferentes culturas presentes, así como los rasgos o aspectos culturales que sus familiares quieren mantener. Canales de comunicación/relación.
- **Dimensión Actitudinal:** estudios de casos, los estudios biográficos y la simulación de conflictos.
- **Dimensión Ética:** seminario de reflexión y la comunidad de aprendizaje en la formación/autoformación
- **Dimensión Procedimental/Metodológica:** Metodologías inclusivas: aprendizaje cooperativo, ABP, aprendizaje por tareas...
- **Dimensión Emocional:** autoconcepto, autoestima, cohesión grupal...
- **Dimensión de Mediación:** Habilidades sociales, habilidades de mediación, escucha activa, comunicación/interrelación.