



## **Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos**

### **ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA**

### **CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDAD E INVESTIGACIÓN**

**9038**

*Resolución del consejero de Educación, Universidad e Investigación de 22 de septiembre de 2020 por la que se aprueba el Plan Cuadrienal de Formación Permanente del Profesorado 2020-2024*

#### **Hechos**

1.La Ley Orgánica 2/2006 de 3 de mayo, de educación, modificada por la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa, establece en el artículo 102 que la formación permanente constituye un derecho y una obligación de todo el profesorado.

2.La Orden del consejero de Educación y Universidad de día 11 de marzo de 2016 por la que se regulan la organización y el régimen de funcionamiento de la red de centros de profesorado de las Illes Balears, establece en la disposición adicional única que el plan de formación permanente del profesorado es el conjunto de directrices y de acciones previstas por la Administración educativa de las Illes Balears para mejorar el nivel de preparación y el desarrollo personal y profesional del profesorado no universitario, con el objetivo final de garantizar la calidad de la enseñanza. Debe ser plurianual y debe aprobarse mediante una resolución del consejero de Educación y Universidad, después del informe del Consejo Escolar de las Illes Balears.

3.El artículo 6.2 del Decreto 41/2016, de 15 de julio, por el que se regula la formación permanente del profesorado de la enseñanza no universitaria de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, establece que, a partir de un diagnóstico de necesidades formativas, se debe elaborar un plan cuadrienal de formación del profesorado que represente una planificación flexible y adaptable y que contenga las líneas estratégicas de formación del profesorado, las modalidades formativas y los criterios de evaluación.

4.La Resolución del consejero de Educación y Universidad de 7 de octubre de 2019 por la que se ordena el inicio del procedimiento para elaborar el Plan Cuadrienal de formación del profesorado 2020-2024.

5.Durante el primer trimestre del curso escolar 2019-2020, cada uno de los centros de profesorado de las Illes Balears llevó a cabo unas jornadas de evaluación del Plan Cuadrienal 2016-2020 y de detección de las nuevas necesidades formativas. El Servicio de Normalización Lingüística y Formación, por su parte, recogió una serie de datos por medio de encuestas en los centros educativos y en los distintos servicios de la administración educativa con la misma finalidad. De estas actuaciones han salido las propuestas que han permitido elaborar el nuevo Plan Cuadrienal de Formación Permanente del Profesorado.

6.La propuesta del Plan Cuadrienal de Formación Permanente del Profesorado 2020-2024 fue informada por la Mesa Sectorial de Educación el día 11 de marzo de 2020, y el Consejo Escolar de las Illes Balears emitió el informe preceptivo el día 21 de julio de 2020.

#### **Fundamentos de derecho**

1.La Ley Orgánica 2/2006 de 3 de mayo, de educación, modificada por la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa.

2.La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

3.La Ley 1/2019, de 31 de enero, del Gobierno de las Illes Balears.

4.La Ley 3/2003, de 26 de marzo, de régimen jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

5.La Orden del consejero de Educación y Universidad de día 11 de marzo de 2016 por la que se regulan la organización y el régimen de funcionamiento de la red de centros de profesorado de las Illes Balears (BOIB núm. 36, de 19 de marzo de 2016).

6.El Decreto 41/2016, de 15 de julio, por el que se regula la formación permanente del profesorado de la enseñanza no universitaria de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

7.La Resolución del consejero de Educación, Universidad e Investigación de 7 de octubre de 2019 por la que se ordena el inicio del procedimiento para elaborar el Plan Cuadrienal de formación del profesorado 2020-2024.



8.El Decreto 21/2019, de 2 de agosto, de la presidenta de las Illes Balears, por el que se establecen las competencias y la estructura orgánica básica de las consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Por todo ello, dicto la siguiente

### **Resolución**

- 1.Aprobar el Plan Cuadrienal de Formación Permanente del Profesorado 2020-2024, que figura en el anexo de esta Resolución.
- 2.Establecer que esta Resolución debe producir efectos a partir del día siguiente de haberse publicado en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.
- 3.Contra esta Resolución, que no agota la vía administrativa, se puede interponer un recurso potestativo de reposición en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente de haberse publicado en el BOIB, de acuerdo con lo que se establece en el artículo 57 de la Ley 3/2003, de 26 de marzo, de régimen jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares. También se puede interponer un recurso contencioso administrativo frente a la Sala Contenciosa del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente de la publicación, de acuerdo con lo que disponen los artículos 10 y 46.1 de la Ley 29/1998, del 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contenciosa administrativa.

Palma, 22 de septiembre de 2020

**El consejero de Educación, Universidad e Investigación**  
Martí X. March i Cerdà

### **ÍNDICE**

1. Introducción
2. Diagnóstico de las necesidades formativas
3. El papel de la formación permanente ante los retos de la educación
4. Líneas estratégicas de formación 2020-2024
5. Modalidades de la formación permanente
  - 5.1. Modalidades de formación en los centros (FdC, FeC y FiC)
  - 5.2. Otras modalidades
6. El sistema de formación permanente
  - 6.1. Normativa relacionada
  - 6.2. Agentes de la formación
7. Seguimiento y evaluación de Plan Cuadrienal

### **1.INTRODUCCIÓN**

A medida que avanza la comprensión científica sobre la actividad educativa y tenemos más evidencias respecto a la eficacia de los diferentes métodos e intervenciones pedagógicas, los planes de formación permanente se vuelven un mecanismo para garantizar la implementación de nuevas prácticas que beban de la producción de nuevo conocimiento y que respondan a las necesidades presentes. Por otro lado, la formación permanente a menudo acaba representando, en la práctica, un complemento a una formación inicial que no siempre permite abordar o consolidar algunas competencias esenciales para el ejercicio de la profesión docente (Iválua, 2019).



Según el informe «La educación encierra un tesoro. Informe para la UNESCO de la Comisión Internacional sobre Educación para el Siglo XXI», también conocido como *Informe Delors* (1996), la calidad de la enseñanza, de forma general, depende más de la formación continua de los enseñantes que de su formación inicial.

El estudio «Sirve la formación permanente del profesorado para mejorar los resultados educativos del alumnado?» (Ivàlua, 2019) concluye que, en general, los programas de formación permanente generan un impacto positivo, entre pequeño y mediano, en el rendimiento académico del alumnado. Para conseguir este efecto final, las intervenciones tendrían que generar un impacto previo: la adquisición de unos conocimientos y actitudes por parte del profesorado y la transformación de su práctica.

Según este estudio, la formación permanente tiene un papel central a la hora de garantizar la actualización del profesorado, puesto que lo conecta a la investigación educativa y a los retos de cada momento. Hay que planificar esta formación a partir de los objetivos curriculares de los centros y de las necesidades específicas de su alumnado. La apuesta por la formación en los centros va en la línea de dar protagonismo a los centros educativos para que lideren sus propios procesos formativos. Hay que potenciar una vinculación con las tareas y responsabilidades que tienen los docentes, y hacer de los centros una oportunidad de aprendizaje. Es especialmente importante proporcionar oportunidades y tiempos a los profesionales para que reflexionen sobre su propia práctica y para que puedan adaptar y aplicar aquello que han aprendido.

El Plan Cuadrienal de Formación Permanente del Profesorado 2020-2024 tiene vocación de dar **continuidad** y, sobre todo, **consolidar** todo el trabajo hecho durante la vigencia del Plan 2016-2020. Nos referimos, especialmente, al cambio de paradigma que ha supuesto pasar de la formación permanente como una actividad individual a la **formación en equipo** de los docentes en su centro, incluir la transferencia **en el aula o en el centro** dentro de la actividad formativa y basar el desarrollo de la formación en **la práctica reflexiva y compartida**.

De la misma forma que hemos constatado que los métodos de enseñanza-aprendizaje basados principalmente en la transmisión de contenidos no producen aprendizaje significativo en el alumnado, está demostrado también que la formación permanente del profesorado que realmente acaba teniendo un impacto en el aprendizaje del alumnado es aquella que cumple una serie de características, entre las cuales podemos destacar dos: la formación **conjunta y contextualizada en el centro** y el **liderazgo pedagógico distribuido**.

La formación que se centra en desarrollar los talentos del docente de manera individual o que representa un episodio puntual en la vida del docente no aumenta necesariamente las capacidades o talentos de un colectivo de maestros, sino que es a través de un **aprendizaje en red** capaz de generar espacios de participación **entre iguales** y de trabajo conjunto que se obtiene un mayor potencial para hacer crecer tanto las capacidades colectivas como las individuales («Formar para transformar», Red de Competencias Básicas, 2019). En cuanto a la coherencia entre el contenido de la formación y el contexto educativo en el que trabaja el profesorado y el alumnado a quien acompaña, el estudio de Ivàlua (2019) analiza la relación entre la efectividad del programa de formación y su coherencia con: a) los objetivos de aprendizaje del centro y/o los estándares de aprendizaje de la administración; b) las actividades cotidianas del centro y del profesorado, y c) las prácticas docentes y el conocimiento requerido para las funciones específicas del profesorado, y parece que las formaciones congruentes con varios de estos aspectos generan un mayor impacto, mientras que aquellas que no se muestran alineadas con ninguna de estas dimensiones tienen efectos negativos en el rendimiento del alumnado.

El hecho educativo se produce en el centro, en el aula. Por lo tanto, este debe ser el lugar donde se debe cultivar el proceso de aprendizaje de los docentes y entre los docentes, con el apoyo y el **impulso del equipo directivo**.

Según Castiñeira y Lozano (2013), «el liderazgo no es una medalla, ni una posición, ni una jerarquía, sino que es un proceso dinámico que pone en marcha a personas que asumen responsabilidades, miembros de un grupo que son interpelados y movilizadas, y causas que valen la pena. En cuanto a los centros educativos, el liderazgo debe incluir proyecto (hacia donde debe ir), programa (cómo ir) y emoción (ganar para hacerlo)».

En una revisión sobre el efecto que tienen las prácticas de los equipos directivos en los logros del alumnado, Robinson (2009) identificó que tiene un impacto mayor la práctica que tiene que ver con **la promoción de la formación continuada** para los profesionales y su **participación en esta formación**. Así, la implicación de los equipos directivos en las actividades de desarrollo profesional está relacionada con unos resultados educativos superiores.

Esta formación contextualizada en el centro y con un liderazgo efectivo debe facilitar los cambios necesarios para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje, la organización del centro, etc., con el objetivo final de mejorar los resultados de todo el alumnado. Es lo que, en general, denominamos innovación. Las prácticas innovadoras que funcionan deben convertirse en habituales y tienen que formar parte de **la cultura de centro**. Es importante que las innovaciones estén basadas en evidencias o fundamentaciones, o que el profesorado que las pone en práctica pueda recoger evidencias sobre sus efectos en el aprendizaje. Se debe evaluar el proceso de manera continua y hacer que sea sostenible en el tiempo. Si es posible, además, se debe contar con personas externas (en nuestro caso, asesores de formación, inspectores, asesores de la Consejería, profesorado de la UIB, etc.) que puedan colaborar en el seguimiento y la evaluación del impacto sobre los aprendizajes de los alumnos, así como plantear ajustes y mejoras por medio de procesos de investigación educativa.



Para dar cumplimiento al documento «Hacia el éxito educativo. Líneas de actuación 2015-2019», la Consejería de Educación, Universidad e Investigación ha constituido un **equipo transversal de innovación** formado por representantes de la Dirección General de Primera Infancia, Innovación y Comunidad Educativa, la Dirección General de Planificación, Ordenación y Centros, la Dirección General de Personal Docente y el Departamento de Inspección Educativa, con el objetivo de impulsar la reorientación de nuestro sistema educativo hacia la mejora continua, el trabajo por competencias y en red y la colaboración entre todos los agentes educativos y de adecuarlo con los cambios sociales y con las necesidades emergentes de la sociedad. Durante estos próximos cuatro años, la formación permanente del profesorado debe estar alineada con este objetivo, con objeto de conseguir, entre todos (docentes, comunidad educativa, administración), la transformación de los centros para la mejora de la educación de todo el alumnado.

Este Plan Cuadrienal empieza su camino inmerso en una situación de crisis sanitaria, social y económica que afecta de pleno el desarrollo de la labor educativa de los docentes. Nos encontramos ante una situación de incertidumbre, de nuevos escenarios de presencialidad en las aulas y de nuevas formas de relación entre alumnos y profesores. En estos momentos, más que nunca, la formación permanente debe dar una respuesta efectiva a las necesidades de los docentes y se debe adaptar a las circunstancias que vayan surgiendo, teniendo siempre presentes las instrucciones que establezcan la Consejería de Educación, Universidad e Investigación y la Consejería de Salud y Consumo.

## 2. DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS

El Servicio de Normalización Lingüística y Formación (SNLF), como ya hizo cuatro años atrás, ha querido contar con la participación de las personas implicadas en la formación permanente a la hora de elaborar este nuevo plan. Por lo tanto, la primera fase del proceso, que se ha llevado a cabo durante el primer trimestre del curso 2019-2020, ha consistido en una serie de actuaciones destinadas a promover la participación a partir del análisis del Plan Cuadrienal 2016-2020, la detección de las necesidades de los centros y la aportación de propuestas de mejora para el nuevo plan. Estas actuaciones son:

- **Cuestionario de centro:** se ha hecho llegar, a todos los centros sostenidos con fondos públicos de las Illes Balears, un cuestionario para cumplimentar en la plataforma virtual de formación del profesorado (entre el 11 y el 24 de noviembre) por parte de las direcciones de los centros, una vez recogida la información y las propuestas del claustro de profesorado. Han participado un total de 156 centros de las diferentes islas, niveles y etapas educativas.
- **Jornadas participativas para orientar la formación del profesorado:** organizadas por cada uno de los centros de profesorado (CEP) de todas las islas, han consistido en jornadas de ocho horas de duración en que han participado un grupo heterogéneo de docentes representativo de las diferentes tipologías de centros y niveles educativos del ámbito territorial de cada CEP.
- **Cuestionario para los servicios y departamentos de la Consejería de Educación, Universidad e Investigación:** se ha enviado también un cuestionario, similar al mencionado anteriormente, a los diferentes servicios y departamentos implicados en la formación del profesorado.
- **Centros de profesorado:** los equipos pedagógicos de toda la red CEP han elaborado, y posteriormente han puesto en común, un documento de análisis del plan actual y de propuestas de mejora, puesto que son los profesionales más directamente implicados en la formación de los docentes en los centros educativos.
- **Análisis de los datos de formación recogidos en el GestFOR:** a partir de los cuestionarios de evaluación cumplimentados por los participantes en el portal del personal y el análisis estadístico de los datos sobre participantes, líneas estratégicas, modalidades de formación, etc.

Una vez recogida y analizada toda esta información, el SNLF ha elaborado un documento resumen llamado «**Plan Cuadrienal 2016-2020 en datos. Documento de síntesis**». Una primera lectura del documento pone en valor todo el trabajo que se ha hecho en formación durante estos cuatro años, tanto por parte de los centros educativos como por parte de los centros de profesorado. Además, todos estos datos y propuestas de mejora nos sirven de base para la elaboración de este nuevo plan, puesto que la intención del SNLF es mantener y consolidar todo aquello que el plan actual ha aportado para mejorar la formación permanente del profesorado, y avanzar en aquellos aspectos que es necesario potenciar en función de las necesidades de los centros y de los docentes. Este documento se puede consultar en la página web del Servicio de Normalización Lingüística y Formación.

Como principales aportaciones de este proceso participativo, podemos mencionar las siguientes:

- **Puntos fuertes** del Plan 2016-2020 que, por lo tanto, hay que mantener en el Plan 2020-2024:

- La formación en los centros (FdC, FeC, FiC), que ha permitido la formación contextualizada en los centros a partir de sus necesidades.
- La posibilidad de compartir prácticas entre docentes de un mismo centro y de diferentes centros.
- La vinculación de la formación con la transferencia a la práctica docente y la mejora de las prácticas educativas.
- La formación encaminada al apoderamiento del docente y de los claustros mediante la mejora de su capacitación profesional.
- La formación basada en la práctica reflexiva, enfocada a la mejora de la práctica docente mediante la reflexión-acción y la construcción compartida de conocimiento.



- La transformación de los centros en entornos más colaborativos de aprendizaje y la mejora del clima motivacional del alumnado y del profesorado y del trabajo en equipo.
- El impulso al conocimiento compartido y producido en los mismos centros educativos, la investigación y la innovación educativa.
- El fomento de la sostenibilidad del cambio generado a través de la formación en los centros a corto y largo plazo.
- Las formaciones en los centros relacionadas con metodologías de aprendizaje y convivencia y educación emocional, que han sido las que más han contribuido a la mejora de las competencias profesionales de los docentes.

**- Propuestas de mejora a tener en cuenta en el Plan 2020-2024:**

- Priorizar las formaciones de los centros relacionadas, sobre todo, con aspectos metodológicos en general (incluye evaluación, trabajo en equipo, trabajo por competencias, atención a la diversidad), la competencia digital docente y la educación emocional del alumnado y el profesorado.
- Promover la participación de todo el claustro, aumentar los mínimos de participación y ajustar el número de horas de las formaciones, de forma que se posibilite la aplicación de la práctica reflexiva (mínimo 15-20 h).
- Promover la innovación y las competencias docentes de todos los colectivos, incluyendo las particularidades formativas de los docentes, especialmente el de formación profesional y de colectivos específicos.
- Crear proyectos formativos compartidos entre la comunidad educativa y promover la creación de redes docentes.
- Vincular la formación con el proyecto educativo de centro y el proyecto de dirección para establecer itinerarios formativos e incluir, en la formación de equipos directivos, herramientas para el diseño de itinerarios formativos que den respuesta a las necesidades de los centros y generen procesos de cambio, con objeto de potenciar el liderazgo pedagógico.
- Considerar la coordinación entre Inspección, el SNLF, los CEP, Innovación, etc.
- Aportar nuevas estrategias para la evaluación y aprovechar la vinculación con la UIB para la evaluación de la transferencia y el impacto en los centros en transformación.
- Promover la formación en igualdad, atención a la diversidad y sostenibilidad medioambiental (cambio climático) de manera transversal en todas las acciones formativas.
- Prever herramientas y mecanismos para desarrollar una evaluación reguladora del mismo Plan Cuadrienal, y revisarlo cada dos años.
- Potenciar la participación de las familias.
- Documentar en los centros el proceso, los acuerdos y los productos finales de las formaciones.
- Aprovechar sinergias o recursos formativos puntuales con flexibilidad y rapidez entre islas.
- Potenciar la observación y la retroacción entre iguales, dentro del centro y entre centros de diferentes niveles, adaptadas a sus necesidades.
- Formar expertos de centro que puedan compartir la formación en cascada.
- Colgar en una plataforma las sesiones de los ponentes.
- Organizar congresos de diferentes temáticas para compartir experiencias.
- Fomentar estancias pedagógicas y formativas.
- En la línea 8, Comunidad Educativa de Aprendizaje, facilitar formatos formativos flexibles y autónomos en función del centro y su comunidad educativa.
- Ofrecer una formación más práctica sobre las metodologías y estrategias de enseñanza-aprendizaje y potenciar el enfoque competencial.

### **3. EL PAPEL DE LA FORMACIÓN PERMANENTE ANTE LOS RETOS DE LA EDUCACIÓN**

Las rápidas transformaciones, de tipo social, cultural, tecnológico, etc., que se producen en el mundo actual demandan también una serie de cambios en el mundo educativo, para poder dar respuestas actualizadas a los retos de nuestro tiempo.

La formación permanente debe facilitar y ayudar a los docentes a llevar adelante las actuaciones necesarias para la mejora y la transformación de sus centros, especialmente en relación con:

#### **A. La competencia digital**

La crisis sanitaria iniciada el curso pasado, con el consecuente cierre de los centros educativos, ha puesto de manifiesto las carencias y las necesidades del sistema educativo para poder atender al alumnado en situaciones de confinamiento. Por ello, ante los posibles escenarios de semipresencialidad o confinamiento que se pueden dar y la necesidad de realizar las clases a distancia, es fundamental dedicar esfuerzos a aumentar la competencia digital del profesorado y contribuir a la mejora de la digitalización de los centros educativos y de la competencia digital de todo el alumnado.

Así pues, a efectos de apoyar a los centros educativos para llevar adelante su plan de digitalización y dar respuesta a todas las necesidades de formación del profesorado, a partir del curso 2020-2021 se priorizan las formaciones relacionadas con la competencia digital en todos los centros de profesorado de las Illes Balears y se crea el nuevo centro IBSTEAM, dedicado exclusivamente a tareas relacionadas con la competencia digital y la competencia STEAM.

### **B.La autonomía de centro**

Los centros deben caminar hacia su autonomía pedagógica y de gestión, facilitada por la administración educativa. Esto incluye también una autonomía en la formación de los docentes, más todavía, de toda la comunidad educativa que forma el centro.

A partir del camino iniciado con las formaciones en el centro, asesoradas por los centros de profesorado, cada centro debe poder diseñar y desarrollar su itinerario formativo, contextualizado y congruente con su proyecto educativo.

Actualmente, los centros educativos y las redes de centros pueden presentar también programas de experiencia formativa para su homologación como formación permanente del profesorado.

### **C.El liderazgo efectivo de las direcciones: el liderazgo distribuido**

Los centros deben poder contar con equipos directivos capaces de tomar decisiones basadas en la evidencia, que ejercen el liderazgo pedagógico para llevar adelante el proyecto educativo del centro y crean entornos colaborativos en que el profesorado participa y toma decisiones. Es decir, se debe potenciar una organización basada en el liderazgo distribuido, puesto que se hace más eficiente y más sostenible a medida que aumenta la colaboración y el trabajo en red de sus miembros.

Por lo tanto, hay que continuar avanzando en las formaciones relacionadas con la función directiva, para fomentar los aspectos mencionados, y potenciar la creación de equipos impulsores en cada centro.

### **D.Los equipos impulsores**

El documento «Formar para transformar» (XCB, 2019) indica las características de un equipo impulsor: está formado por docentes que quieren compartir y formarse entre iguales, llevar a cabo experiencias que favorezcan la mejora de los aprendizajes de los alumnos, reflexionar sobre estas experiencias e introducir acciones de mejora transformadoras y sostenibles en el aula. El equipo impulsor debe compartir una visión del cambio, pero a la vez debe tener capacidad de acogida de las diferencias. Debe ser capaz de generar complicidades y alianzas entre los grupos en base a un liderazgo distribuido y debe promover y favorecer la participación e implicación de todo el mundo (docentes, familias, aprendices y miembros de la comunidad).

El equipo impulsor comprende un grupo transversal y heterogéneo de personas, no únicamente las que forman parte del equipo directivo, y debe trabajar porque la estructura de trabajo organizada dentro del centro se incorpore de manera eficaz a la cultura de centro.

El equipo impulsor, por lo tanto, debe liderar el proceso de transformación del centro para asegurar la sostenibilidad.

### **E.El aprendizaje entre iguales**

El aprendizaje entre iguales se define como la construcción de conocimientos y habilidades entre personas que comparten una situación o estatus similar (Topping, Buchs, Llevarán y Van Keer, 2017, citados por Red de Competencias Básicas, 2019) relacionada con la búsqueda de formas de desarrollo profesional efectivas, más allá de los formatos tradicionales basados en la transmisión de conocimientos (Llevarán, 2019, citado por Red de Competencias Básicas, 2019).

El informe TALEs 2018 (Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2019) evidencia muy pocas sinergias de colaboración entre los docentes, y propone que las prácticas colaborativas, como la observación de los compañeros, la retroacción o el trabajo en equipo, deberían estar más arraigadas en los centros educativos. El proceso de **OFEI (observación y retroacción entre iguales)** es considerado un factor clave para la mejora de la labor docente y la profesionalización del profesorado. Además, permite la apertura de puertas de las aulas en los centros y la pérdida del miedo a compartir aquello que se hace y favorece la difusión de las buenas prácticas de los docentes. El OFEI tiene beneficios múltiples en el observador y el observado, puesto que provocan la reflexión sobre la propia labor docente y cómo mejorarla, tal como se indica en el Anuario de la Educación (2018).

Por lo tanto, los centros de profesorado, con la colaboración de la UIB, deben continuar incorporando la OFEI y las visitas entre docentes a las formaciones en los centros como una forma de aprendizaje eficiente y beneficiosa para ambas partes.

Así mismo, hay que potenciar la formación de docentes en temas y habilidades concretas, con el fin de que puedan formar y asesorar al resto del colectivo docente, es decir, de que puedan organizar **formaciones en cascada** como las que ya se llevan a cabo en temas relacionados en competencia digital, tutorización de alumnos en prácticas, etc.

### **F.Las redes de centros que aprenden juntos**

Estudios como el informe TALEs 2018 revelan que un 80 % del profesorado de países de la OCDE considera que la formación continua que más influencia ha tenido sobre su trabajo es la basada en la colaboración entre iguales.



La conexión con otras escuelas proporciona estímulos, ideas y apoyos necesarios para afrontar los cambios y permite crear espacios en los que los docentes generan conocimiento que prueban, evalúan y difunden en las aulas para mejorar el aprendizaje del alumnado (Miquel y Llevarán, 2018, citados por Red de Competencias Básicas, 2019). Las redes más efectivas comparten objetivos, promueven la colaboración, tienen un liderazgo claro y mueven entornos de aprendizaje protagonizados por los maestros (West, 2010, citado por Red de Competencias Básicas, 2019).

Dado que la unidad de cambio del sistema es el centro educativo, y no solo el docente individual, hay que aprovechar las sinergias entre centros para avanzar hacia un trabajo en red. En esta línea de trabajo, el SNLF continuará facilitando las estancias pedagógicas de docentes entre centros educativos de las Illes Balears.

### **G.El aprendizaje y la evaluación por competencias**

Según el informe de la UNESCO citado anteriormente, las competencias se refieren a la capacidad de emplear conocimiento, entendido ampliamente como la combinación de información, comprensión, habilidades, valores y actitudes, en contextos específicos y en respuesta a demandas concretas.

El enfoque competencial en los procesos de enseñanza-aprendizaje implica necesariamente un cambio metodológico y organizativo en los centros educativos para lograr el objetivo final, que es la mejora de los aprendizajes de todos los alumnos.

### **H.Los centros inclusivos y la atención a la diversidad de todo el alumnado**

Hay que caminar hacia la personalización para que cada alumno pueda desarrollar sus competencias tanto como sea posible, trabajando a partir del conocimiento de sus intereses, contexto y experiencias.

### **I.La igualdad de género y la coeducación**

Los puntos 13 y 14 del apartado de educación de los Acuerdos de gobernabilidad (2019) especifican que: «Fomentaremos la coeducación e impulsaremos una educación respetuosa con la diversidad de orientación sexual y la identidad de género» y «Haremos especial mención para que todos los profesionales de la comunidad educativa reciban formación en perspectiva de género».

Además, la Consejería de Educación, Universidad e Investigación aprobó el Plan de Coeducación de las Illes Balears 2019-2022 (2019), que incluye toda una serie de acciones formativas dirigidas al profesorado.

Es importante que, en todas las actividades formativas, se vele por el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista y se tenga en cuenta la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades para todo el alumnado, especialmente en las formaciones relacionadas con la formación profesional, la competencia STEAM y la educación física y deportiva.

### **J.La competencia científica y técnica**

En el Estado español, el número de matriculados en carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) ha bajado un 30 % desde el año 2000. Los alumnos que estudian estas carreras son solo el 24 % del total. Además, las mujeres están muy infrarepresentadas, tanto en los grados como en los másteres. Las universitarias, que representan el 55 % de todas las matrículas, solo están presentes en un 32 % en las áreas STEM.

Según los resultados del IAQSE del curso 2018-2019, los porcentajes de alumnos que obtienen una evaluación positiva en matemáticas en el primer ciclo de la ESO (de 1r a 3r) son los peores en todos los niveles del ciclo, sobre todo en matemáticas orientadas a las enseñanzas aplicadas de 2º ESO y 3º de la ESO (78,5 % y 66,6 %, respectivamente).

Por lo tanto, para afrontar los retos del futuro, hay que potenciar las competencias científica y tecnológica en la ciudadanía, especialmente en las mujeres, para reducir la brecha de género en las vocaciones científicas y tecnológicas y fomentar la representación de hombres y mujeres en las mismas ocupaciones.

El recientemente creado CEP IBSTEAM tiene el objetivo, entre otros, de potenciar las vocaciones científicas y tecnológicas y de formar profesorado en las áreas STEAM (ciencia, tecnología, ingeniería, arte y matemáticas) de forma globalizada.

### **K.Los objetivos para el desarrollo sostenible (ODS) 2030 y la lucha contra el cambio climático**

Uno de los principales resultados de la Conferencia de Rio+20 fue el acuerdo de impulsar un conjunto de objetivos de desarrollo sostenible (ODS) en los que se basa la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (2015).

Según la UNESCO, sólo la educación tiene el poder de cambiar de manera sostenible el comportamiento de las sociedades como lo exige el desafío del calentamiento global.

En definitiva, el propósito último es desarrollar una propuesta metodológica para difundir y fomentar en el sistema educativo una educación para el desarrollo sostenible avanzada, integrando el trabajo de los ODS, con el objetivo de preparar nuestra sociedad para hacer frente a los principales retos globales y contribuir al despliegue de la Agenda 2030.

Hay que promover, por lo tanto, la integración de los ODS y la educación ambiental en las metodologías de trabajo globalizado en los centros educativos y en los programas formativos convocados desde la administración.

Por otro lado, además de todas las tareas que ya se llevan a cabo en la Consejería de Educación, Universidad e Investigación relacionadas con la formación permanente, dentro del marco de este plan se debe tener especial mención a:

**A.La colaboración y coordinación con los otros servicios de la Dirección General de Primera Infancia, Innovación y Comunidad Educativa, el Departamento de Inspección Educativa y la Dirección General de Planificación, Ordenación y Centros**

Hay que avanzar en la coordinación de las actuaciones que inciden directamente en los centros educativos, a partir de los acuerdos que se establecerán en el marco del equipo transversal de innovación, especialmente en cuanto a cuestiones relacionadas con la evaluación de los centros, programas de formación e innovación, función directiva, marco de la innovación, etc.

Así mismo, debemos aprovechar la oportunidad que nos brinda la convocatoria conjunta por parte de los servicios de la DGPICE de los programas de formación y/o innovación dirigidos a los centros para coordinar esta oferta, con objeto de dar una respuesta adecuada al itinerario formativo de cada centro.

**B.La investigación educativa y la colaboración con la UIB, con el Departamento de Enseñanza de la Generalitat de Cataluña y con otras instituciones**

Es importante poder contar con expertos de la UIB para que nos puedan asesorar en algunas formaciones y evaluar su funcionamiento y efectividad, así como su impacto en el alumnado. Necesitamos los fundamentos teóricos para poder contrastar y confirmar que muchas de las cosas que hacemos son las que la investigación dice que funcionan.

Actualmente, tanto el SNLF como los CEP trabajan conjuntamente con profesores de la UIB para la implantación de la OFEI en los centros, y también contamos con la colaboración del Departamento de Enseñanza en temas de función directiva y estancias pedagógicas entre centros educativos. La intención del SNLF es potenciar y ampliar estas colaboraciones para evaluar conjuntamente el impacto en los centros y aprovechar los resultados del trabajo de investigación para estimular y mejorar la innovación en los centros educativos.

**C.La formación permanente en la educación infantil de 0-3 y en la formación profesional**

La formación permanente de los educadores y directores de la etapa 0-3 necesita un impulso importante para mejorar aspectos relacionados con la observación y la evaluación ligados a metodologías abiertas, habilidades directivas, gestión documental, etc. El SNLF colaborará con el Instituto para la Educación de la Primera Infancia para llevar adelante estas formaciones y potenciar también la formación en red de los claustros de estos centros, asesorados por los centros de profesorado.

Durante los próximos cuatro años, también se debe trabajar, de forma coordinada entre el SNLF y la Dirección General de Formación Profesional y Enseñanzas Artísticas Superiores, para potenciar la formación del colectivo de profesorado de formación profesional, tanto la formación técnica específica de cada familia profesional como la formación pedagógica en metodologías competenciales e inclusivas. La intención es formar este profesorado en la adquisición de competencias de enseñanza que promuevan las actitudes y aptitudes de carácter general más demandadas por el mundo laboral en los alumnos de formación profesional, como también las relacionadas con la confianza en un mismo, la implicación en la empresa, el pensamiento creativo e innovador, el trabajo en equipo y el emprendimiento, para facilitarles la inserción laboral, aumentar la adaptabilidad a un sistema económico cambiante y contribuir a la mejora de la competitividad de las empresas.

**D.La difusión de las buenas prácticas generadas en las actividades formativas**

Como indica en su presentación, la plataforma Formación e innovación educativa de las Illes Balears (*formacioinnovacio.cat*) está diseñada para poder dar a conocer y compartir las buenas prácticas docentes, innovadoras, efectivas, sostenibles y transferibles que se llevan a cabo en los centros. Los docentes crean los contenidos y también son los receptores; se trata de una herramienta hecha por y para los docentes.

Esta herramienta pretende facilitar la formación y la innovación de los docentes y poner en valor la buena tarea que diariamente llevan a cabo en beneficio del alumnado de las Illes Balears.



#### 4. LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE FORMACIÓN 2020-2024

El **Plan Cuadrienal 2016-2020** establecía ocho líneas estratégicas «para que los contenidos de la formación se organicen entorno a los problemas que se generan en la práctica docente y en los planteamientos propios de la innovación educativa y la mejora de los centros escolares, sin olvidar los elementos de actualización científica». Estas líneas son:

- Línea 1. Metodologías de aprendizaje
- Línea 2. Convivencia y educación emocional
- Línea 3. Gestión de equipos y coordinación docente
- Línea 4. Educación inclusiva
- Línea 5. Mejora de las competencias lingüísticas
- Línea 6. TIC y competencia digital
- Línea 7. Actualización científica, técnica y de colectivos específicos
- Línea 8. Comunidad educativa de aprendizaje

A partir de las aportaciones de los docentes hechas a través del cuestionario de centros, recogidas en el documento de análisis del Plan Cuadrienal 2016-2020, sabemos que:

- Las formaciones en los centros que más han contribuido a la mejora de las competencias profesionales de los docentes han sido las relacionadas con metodologías de aprendizaje y convivencia y con la educación emocional.
- Las prioridades formativas de los centros están relacionadas sobre todo con aspectos metodológicos en general (incluye evaluación, trabajo en equipo, trabajo por competencias, atención a la diversidad), la competencia digital docente y la educación emocional del alumnado y el profesorado.

Por lo tanto, el nuevo plan da continuidad a estas ocho líneas, e introduce algunas concreciones y mejoras para potenciar algunos aspectos concretos:

- En la línea 1, la más demandada por los centros educativos, se pretende impulsar las metodologías y la evaluación competenciales e inclusivas, que se vuelven fundamentales para poder desarrollar un currículum por competencias que atienda la diversidad del alumnado y le dé respuesta. Como dice Sanmartí (2010), «si no cambia la evaluación, difícilmente cambiará nada».
- En la línea 2, además del bienestar emocional, se añaden también aspectos relacionados con el bienestar físico y mental, para atender la salud de los alumnos y de los profesores de forma global.
- La línea 4 hace referencia a la coeducación y pretende dar respuesta al interés y la necesidad que encontramos dentro de los centros de contar con estrategias para modificar las relaciones de poder, de abuso y de limitaciones estereotipadas para cada género y para promover el respeto a la diversidad sexual y de género. La intención es dar cumplimiento a las acciones relacionadas con el objetivo 1, «sensibilizar, formar e implicar la comunidad educativa en materia de igualdad de género y coeducación», del Plan de Coeducación de las Illes Balears 2019-2022.
- En la línea 6 se añade la competencia científicomatemática, que antes estaba incluida en la línea 7, para completar la competencia digital e impulsar el trabajo globalizado de las materias del ámbito STEAM (ciencia, tecnología, ingeniería, arte y matemáticas). El enfoque STEAM desarrolla contenidos y competencias relacionadas con estas disciplinas e incide en su carácter transversal, para conseguir una mayor contextualización y un aprendizaje significativo con el objetivo de fomentar las vocaciones científicas y tecnológicas.
- Finalmente, la línea 7 se dedica concretamente a la formación para la actualización técnica, imprescindible para algunos colectivos de docentes, como el profesorado de formación profesional y otros.

Por ello, se establecen las **líneas estratégicas 2020-2024** siguientes:

##### **Línea 1. Metodologías y evaluación competenciales e inclusivas**

Es la formación contextualizada y vinculada a la mejora de las prácticas educativas, el rendimiento y la mejora de los resultados de todo el alumnado, con el alumno como centro de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Esta línea incluye las temáticas de formación siguientes:

- Formación en metodologías de aprendizaje inclusivas que faciliten el trabajo por competencias, como el trabajo por proyectos, el aprendizaje cooperativo, el aprendizaje servicio, el aprendizaje basado en problemas o retos, el aprendizaje con sentido, rutinas de pensamiento, DUA (diseño universal de aprendizaje), ludificación, trabajo investigador, etc.
- Formación sobre la evaluación de los procesos de enseñanza-aprendizaje desde el punto de vista competencial y formativo.
- Formación en los conocimientos sobre cómo aprendemos que nos aporta la neurociencia.



- Formación para la atención a la heterogeneidad y la diversidad del alumnado desde los modelos organizativos y educativos inclusivos.

### **Línea 2. Convivencia y bienestar físico y emocional**

Es la formación para la mejora de la convivencia, la salud y el bienestar, así como la formación en recursos y técnicas de desarrollo personal, gestión emocional, habilidades comunicativas y de relación, para generar expectativas positivas en el alumnado, mejorar el clima del aula y las habilidades emocionales y sociales del alumnado y del profesorado.

Esta línea incluye las temáticas de formación siguientes:

- Formación en el ámbito de las habilidades sociales y emocionales de profesores y alumnos: habilidades sociales, cohesión de grupos, educación emocional, gestión de los conflictos y otros.
- Formación para la detección y prevención de los maltratos y del acoso escolar y para la implementación de las prácticas restaurativas y la mediación y la mejora del clima del aula.
- Formación para el ejercicio de la función tutorial.
- Formación en actitudes docentes para el cambio del rol docente con el alumnado: escucha activa, empatía, asertividad, congruencia, consideración positiva y autoestima.
- Formación en la educación para la salud física y mental de los alumnos y de los profesores y en la prevención, detección e intervención en problemas relacionados con la salud.

### **Línea 3. Gestión de equipos y coordinación docente**

Es la formación para la mejora de la gestión y la evaluación de los centros y de los equipos de trabajo y comprende la competencia para el ejercicio de la función directiva, el liderazgo pedagógico, la coordinación docente, la facilitación de grupos y la dinamización y el asesoramiento de la formación.

Esta línea incluye las temáticas de formación siguientes:

- Formación para la acreditación y la actualización de la función directiva, para la dinamización y asesoramiento de la formación, o para la actualización de la función inspectora.
- Formación en gestión de equipos: formación en liderazgo pedagógico distribuido, equipos impulsores, coordinación y facilitación de grupos de trabajo, evaluación y otros.

### **Línea 4. Coeducación**

Es la formación para la educación en la igualdad de todos los alumnos y los profesores, independientemente de su sexo, identidad y expresión de género y orientación sexual.

Esta línea incluye las temáticas de formación siguientes:

- Formación para la implementación de la educación en la igualdad de género encaminada a erradicar los estereotipos y sesgos sexistas y fomentar la igualdad de oportunidades.
- Formación para la educación afectivosexual y su diversidad y para la prevención de la violencia machista.

### **Línea 5. Competencias lingüísticas**

Es la formación para la mejora de los procesos de aprendizaje en lenguas desde la actualización pedagógica y didáctica mediante metodologías que vinculen el aprendizaje a las situaciones de la vida cotidiana y a partir de los proyectos lingüísticos de cada centro.

Esta línea incluye las temáticas de formación siguientes:

- Formación en metodologías de aprendizaje de lenguas.
- Formación en la elaboración y la implementación de los proyectos lingüísticos de centro.
- Formación en el impulso de la dimensión europea de la educación y para la participación en programas europeos.
- Formación para la implicación del profesorado en el proceso de normalización lingüística en los centros.

### **Línea 6. Competencia STEAM y competencia digital**

Es la formación para la mejora de las competencias de los ámbitos científico, técnico y digital desde la actualización pedagógica y didáctica mediante metodologías que vinculen el aprendizaje a las situaciones de la vida cotidiana, y con un tratamiento globalizado de las materias STEAM.



Esta línea incluye las temáticas de formación siguientes:

- Formación para el desarrollo de la competencia digital de alumnos y profesores y de los planes de digitalización de los centros educativos.
- Formación para la integración de los recursos digitales en el currículum y el fomento de sus usos didácticos (entornos virtuales, internet, redes sociales, etc.).
- Formación para la integración de las materias del ámbito científico-técnico y su aprendizaje integrado (STEAM).
- Formación para la actualización y mejora de los procedimientos y aprendizajes de carácter científico y matemático.
- Formación relacionada con la sostenibilidad medioambiental y la lucha contra el cambio climático.

#### **Línea 7. Actualización técnica y de colectivos específicos**

Es la formación para la actualización técnica y de colectivos específicos para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje, los conocimientos técnicos y la conexión entre el entorno educativo y la realidad productiva y de ocupación.

Esta línea incluye las temáticas de formación siguientes:

- Formación técnica para especialidades propias de la formación profesional.
- Formación técnica para colectivos específicos, como enseñanzas artísticas y musicales, equipos de orientación, de apoyo educativo o de atención temprana y otras, o para materias específicas.

#### **Línea 8. Comunidad educativa de aprendizaje**

Es la formación encaminada a la transformación de los centros educativos en entornos colaborativos de aprendizaje en los que participen todos los miembros de la comunidad educativa.

Esta línea incluye las temáticas de formación siguientes:

- Formación conjunta de los miembros de la comunidad educativa para la mejora del rendimiento escolar de todo el alumnado, del clima del centro u otros.
- Formación conjunta de los miembros de la comunidad educativa para la participación en procesos de innovación educativa.
- Formación en modelos de participación, intervención y desarrollo comunitario.

### **5. MODALIDADES DE LA FORMACIÓN PERMANENTE**

El Decreto 41/2016, de 15 de julio, por el que se regula la formación permanente del profesorado de la enseñanza no universitaria de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, establece en el artículo 8.1 cuáles deben ser las modalidades formativas.

A partir de la información recogida mediante los cuestionarios de centro, sabemos que las modalidades de formación más valoradas por los docentes son las formaciones en los centros (FdC, FeC y FiC), con mucha diferencia respecto al resto (otras formaciones CEP, programas del SNLF y formación a distancia). De hecho, las formaciones en los centros han supuesto un 50 % del total de las actividades formativas desarrolladas con el plan anterior.

Por eso, establecemos las modalidades formativas que recogemos en los apartados siguientes.

#### **5.1. Modalidades de formación en los centros (FdC, FeC y FiC)**

Esta modalidad debe continuar siendo la prioritaria de este Plan Cuadrienal y debe relacionar la formación con la innovación y con el aprendizaje entre iguales como forma de trabajo del profesorado. La idea es que los procesos formativos de los docentes deben estar estrechamente vinculados a los centros educativos como unidad básica de cambio y deben responder a la evidencia que el profesor es el profesional inmerso en una organización que desarrolla los propios procesos de aprendizaje. Los procesos de mejora, cambio y transformación deben surgir de los equipos de docentes que trabajan juntos, los cuales tienen una idea clara de los objetivos que quieren lograr y de qué formación necesitan para conseguirlo.

Está ampliamente reconocido que la formación contextualizada en el propio centro educativo a partir de la colaboración entre los docentes está directamente relacionada con la mejora de las prácticas en entornos de transformación educativa.

Además, el trabajo en red entre varios centros educativos favorece la construcción de conocimiento colectivo en contextos de cooperación entre iguales, de forma que, igual que pasa con los alumnos, los docentes aprenden más y mejor.



Esta modalidad formativa se debe basar en procesos de reflexión-acción en equipo para convertir los centros en un espacio que favorezca el aprendizaje y ayude a los docentes a mejorar su desarrollo profesional y a los centros a constituirse en organizaciones que aprenden.

Así mismo, debe incorporar especialmente procesos de aprendizaje entre iguales, como la observación entre iguales dentro del mismo centro o las visitas pedagógicas entre centros, y de trabajo cooperativo entre los mismos docentes.

Los docentes han considerado que la máxima contribución de esta modalidad es el hecho de vincular la formación recibida con la transferencia a la práctica docente y a la mejora de sus prácticas educativas.

Debemos poner atención también a la necesidad de tener evidencias documentadas de los resultados y de su impacto sobre el aprendizaje de los alumnos, para poder hacer un seguimiento y tomar decisiones fundamentadas.

Un elemento fundamental para la efectividad de la formación en el centro es el compromiso y el liderazgo de las direcciones de los centros educativos, puesto que es imprescindible para generar las condiciones que puedan favorecer espacios abiertos a la innovación, con una línea de formación ligada al proyecto pedagógico del centro, y definir un itinerario formativo propio de cada centro, con el fin de que los cambios y mejoras generados sean sostenibles en el tiempo y pasen a formar parte de la cultura de centro.

Este modelo ha contribuido, durante los últimos cuatro años, al desarrollo y a la mejora del centro educativo como organización que aprende y al hecho de que la formación del claustro forme parte de una cultura de mejora del centro. Los centros de profesorado ya dedican actualmente la mayor parte de su tarea asesora a la formación del profesorado en los propios centros educativos en el marco de esta formación contextualizada y definida desde la concreción de las necesidades educativas de los centros.

En este sentido, los asesores de formación se convierten en personas que acompañan los procesos y ayudan a evaluar el impacto de la formación en el propio centro educativo.

Esta modalidad se concreta en:

- **Formación del centro (FdC)**

Es una modalidad destinada a centros que participan en convocatorias enfocadas a la transformación de los centros y que son convocadas por la Consejería de Educación, Universidad e Investigación. El programa formativo debe estar estrechamente relacionado con las necesidades de formación del claustro, según la autoevaluación del centro, y se debe basar en procesos de reflexión-acción en equipo y de aprendizaje entre iguales. Debe contar con el asesoramiento de los centros de profesorado y con el apoyo de expertos en el tema que se trabaja, si se considera adecuado. Estos programas serán convocados por la Dirección General de Primera Infancia, Innovación y Comunidad Educativa y serán coordinados por los centros de profesorado.

- **Formación en el centro (FeC)**

Es una modalidad de entre 20 y 40 horas de formación que constituye una herramienta de apoyo al proceso de mejora del centro ligado a su proyecto educativo. El programa de formación parte de la demanda del propio centro educativo y se debe basar en procesos de reflexión-acción en equipo, con el apoyo de expertos en el tema que se trabaja, si se considera adecuado, y el asesoramiento de los centros de profesorado. Debe fomentar, también, el aprendizaje entre iguales (OFEI) y el trabajo cooperativo. Estos programas serán convocados por la Dirección General de Primera Infancia, Innovación y Comunidad Educativa y serán coordinados por los centros de profesorado.

- **Formación intercentros (FiC)**

Es una modalidad dirigida a docentes de diferentes centros educativos que comparten necesidades de formación y quieren implantar proyectos similares o aprender los unos de los otros mediante una formación conjunta. En estos programas deben participar profesores de al menos dos centros educativos. El programa de formación debe tener una duración de entre 20 y 40 horas y se debe basar en procesos de reflexión-acción en equipo y fomentar el aprendizaje entre iguales (OFEI, visitas) y el trabajo cooperativo, con el apoyo de expertos en el tema que se trabaja, si se considera adecuado, y el asesoramiento de los centros de profesorado. Estos programas serán convocados por la Dirección General de Primera Infancia, Innovación y Comunidad Educativa y serán coordinados por los centros de profesorado como formación de ámbito isla.

## 5.2. Otras modalidades



- **Formación especializada (FE)**

Esta modalidad tiene por finalidad la actualización científica, técnica y pedagógica de los profesores que deben asumir nuevas funciones en el ámbito educativo, como por ejemplo la acreditación para ejercer la función directiva, el asesoramiento formativo, la función inspectora, la acreditación de competencias profesionales, y otros. Debe combinar actividades formativas de actualización, elaboración de proyectos y, si es el caso, práctica profesional. Esta modalidad es, por lo general, de larga duración, de entre 30 y 150 horas.

- **Programas de experiencia formativa (PEF)**

Esta modalidad formativa se basa en el aprendizaje a partir de la experiencia, que se puede llevar a cabo de diferentes maneras:

- Prácticas profesionales en ámbitos o sitios relacionados con el área que imparte el profesor o en áreas de especialización didáctica y pedagógica, como las estancias en empresas de FP.
- Estancias pedagógicas, visitas e intercambios con centros de otras comunidades o entre islas y participación en programas europeos o internacionales.
- Participación en programas de investigación o de innovación educativa, u otros similares.
- Programas de formación que pueden presentar los centros educativos o redes de centros, en el marco de su autonomía pedagógica, para su homologación.

Deben tener una duración de entre 20 y 100 horas y deben ir ligados a la entrega de una memoria reflexiva y de aplicación a la práctica docente.

- **Formación por ámbitos (FA)**

Esta modalidad consiste en actividades formativas por ámbitos o temas concretos en que participan los profesores que, de manera individual, se inscriben. Puede tener una duración de entre 8 y 50 horas. Los destinatarios de esta formación son los profesores de un mismo ámbito, área, etapa, ciclo, departamento o función. Debe incluir siempre alguna actividad de transferencia (como una aplicación didáctica, una memoria descriptiva de aplicación, la elaboración de material didáctico, una memoria reflexiva sobre la práctica profesional o un proyecto de investigación) y alguna evidencia de su aplicación, siempre que esta haya sido posible.

- **Actividad puntual de formación (APF)**

Esta modalidad, normalmente de corta duración, incluye actividades puntuales de formación (en forma de jornadas, congresos, simposios, ciclos de conferencias de interés educativo u otros). La duración de estas actividades es de 8 a 20 horas, según las características específicas de la actividad.

- **Itinerario de autoformación (IAF)**

Esta modalidad incluye exclusivamente las formaciones a que se refiere el artículo 16 de la Orden del consejero de Educación y Universidad de día 24 de abril de 2017 por la que se regula la homologación, el reconocimiento, la certificación y el registro de la formación permanente del profesorado no universitario de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

## 6. EL SISTEMA DE FORMACIÓN PERMANENTE

### 6.1. Normativa relacionada

Desde la publicación del Plan Cuadrienal 2016-2020 (marzo de 2016), se ha actualizado toda la normativa **autonómica** que afecta a la formación permanente del profesorado:

- Orden del consejero de Educación y Universidad de día 11 de marzo de 2016 por la que se regulan la organización y el régimen de funcionamiento de la red de centros de profesorado de las Illes Balears (BOIB núm. 36, de 19 de marzo de 2016), modificada por la Orden del consejero de Educación y Universidad de día 24 de abril de 2018.
- Decreto 41/2016, de 15 de julio, por el que se regula la formación permanente del profesorado de la enseñanza no universitaria de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.
- Orden del consejero de Educación y Universidad de día 24 de abril de 2017 por la cual se regula la homologación, el reconocimiento, la certificación y el registro de la formación permanente del profesorado no universitario de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (BOIB núm. 54, de 6 de mayo de 2017).

A partir de esta última Orden, se han desplegado una serie de resoluciones para regular algunos aspectos concretos:



- Resolución de la directora general de Formación Profesional y Formación del Profesorado de día 22 de mayo de 2017 por la que se regula la inscripción al Censo de Entidades Colaboradoras en la formación permanente del profesorado (BOIB núm. 65, de 27 de mayo de 2017).
- Resolución de la directora general de Formación Profesional y Formación del Profesorado de día 23 de mayo de 2017 por la que se aprueban las instrucciones para la planificación, la realización y el registro de actividades de formación permanente del profesorado organizadas por las consejerías del Gobierno de las Illes Balears, por los consejos insulares o por sus entidades y organismos (BOIB núm. 65, de 27 de mayo de 2017).
- Resolución de la directora general de Formación Profesional y Formación del Profesorado de día 22 de junio de 2017 por la que se regula el reconocimiento de la experiencia formativa como formación permanente del profesorado (BOIB núm. 81, de 4 de julio de 2017).
- Resolución de la directora general de Formación Profesional y Formación del Profesorado de día 29 de junio de 2017 por la que se aprueban las instrucciones para el reconocimiento de los itinerarios de autoformación como formación permanente del profesorado (BOIB núm. 85, de 13 de julio de 2017).
- Resolución de la directora general de Formación Profesional y Formación del Profesorado de día 16 de abril de 2018 por la que se aprueban las instrucciones relativas a las características, los requisitos, las condiciones de evaluación y el procedimiento para la homologación de los programas de formación que pueden presentar los centros educativos o redes de centros, en el marco de su autonomía pedagógica (BOIB núm. 51, de 26 de abril de 2018).

## 6.2. Agentes de la formación

El Decreto 41/2016 reconoce como entidades que pueden organizar actividades de formación del profesorado, además de los centros de profesorado y del mismo servicio, las direcciones generales y los departamentos que integran la Consejería de Educación, Universidad e Investigación, la Escuela Balear de Administración Pública (EBAP), las administraciones educativas del Estado español con competencias plenas en materia de formación permanente del profesorado, las universidades del Estado español, las universidades y entidades de prestigio en formación del profesorado del ámbito de la Unión Europea, otras consejerías y sus organismos, así como entidades dependientes de los consejos insulares o del Gobierno de las Illes Balears. Además, se especifica que pueden colaborar en la formación permanente del profesorado todas las entidades que estén incluidas en el Censo de Entidades Colaboradoras, como la UIB, asociaciones de profesionales docentes, organizaciones sindicales docentes, etc.

El **Servicio de Normalización Lingüística y Formación (SNLF)**, adscrito a la Dirección General de Primera Infancia, Innovación y Comunidad Educativa, es el servicio responsable de la formación permanente del profesorado. Este servicio planifica la formación permanente mediante los planes cuatrienales, diseña y organiza la formación a distancia, la formación especializada, programas de experiencia formativa y actividades puntuales de formación en función de las necesidades de los centros educativos, coordina todas las actividades formativas de la administración destinadas al profesorado, reconoce y certifica estas formaciones en el Registro General de Formación Permanente del Profesorado y coordina la red de centros de profesorado (actualmente formada por ocho centros: los CEP de Palma, Calvià, Inca, Manacor, Menorca, Eivissa, Formentera y el CEP IBSTEAM).

Los **centros de profesorado (CEP)**, especialmente los de ámbito territorial, deben priorizar las modalidades de formación de los centros, en los centros e intercentros dentro de su plan anual de formación. Así mismo, colaboran con el SNLF en el desarrollo de algunos programas formativos y pueden organizar formaciones por ámbitos y actividades puntuales de formación, siempre de forma complementaria al asesoramiento de las formaciones en los centros.

Los asesores de los CEP son los profesionales que acompañan y asesoran los docentes participantes en las formaciones y que dinamizan estas formaciones. Con su labor, acompañan los procesos de cambio, estimulan la implicación de todos los participantes y ayudan a hacer que los equipos docentes sean progresivamente autónomos para continuar su propio proceso de mejora. Así mismo, deben favorecer el aprendizaje entre iguales y la formación en cascada, para propiciar que los centros vayan adquiriendo autonomía para desarrollar su formación.

Los **servicios, departamentos y direcciones generales de la Consejería de Educación, Universidad e Investigación** constituyen un elemento clave como agentes de formación dirigida especialmente a colectivos específicos de profesorado en función de las competencias de cada uno de estos colectivos. Estas actividades formativas (formación por ámbitos, actividades puntuales de formación o programas de experiencia formativa) organizadas por otros servicios se coordinan desde el SNLF, siguiendo las instrucciones para la planificación, la realización y el registro de actividades de formación permanente del profesorado organizadas por las consejerías del Gobierno de las Illes Balears, por los consejos insulares o por sus entidades y organismos.

La **Comisión de Formación del Profesorado**, dependiente del Servicio de Formación Homologada y Capacitación, se encarga de la homologación de las actividades formativas organizadas por las entidades inscritas en el Censo de Entidades Colaboradoras. Actualmente, hay más de sesenta entidades inscritas en este censo.



Los **centros educativos**, como unidad de cambio dentro del sistema educativo, son los principales agentes de la formación: elaboran el plan de formación del profesorado del centro a partir de sus necesidades y de su proyecto educativo, transfieren el aprendizaje realizado en las aulas o en el centro y evalúan el impacto de la formación, para llevar adelante transformaciones en el propio centro. Pueden solicitar las modalidades de formación en el centro, a través de los CEP, y programas de experiencia formativa.

Así mismo, los **centros o redes de centros**, en el marco de su autonomía, pueden presentar programas de formación para el profesorado del centro y la comunidad educativa, para que sean homologados. Esta posibilidad, todavía no muy explorada por los centros educativos de las Islas, va en concordancia con el avance en la autonomía de los centros y el desarrollo del propio plan de formación de centro.

La **Escuela Balear de Administración Pública (EBAP)** es la entidad responsable de la formación, la capacitación y el perfeccionamiento del personal al servicio de la Administración autonómica y de las entidades que dependen de ella. El SNLF desarrolla el plan docente del EBAP y está previsto extender la certificación en el Registro General de Formación Permanente del Profesorado de todas las formaciones certificadas por la EBAP a los docentes de las Illes Balears.

La **Universitat de les Illes Balears** es la entidad responsable de la formación inicial de los maestros de educación infantil y de educación primaria y del Máster Universitario de Formación del Profesorado, y trabaja en la investigación educativa y la transferencia de conocimiento relacionada con el sistema educativo. La UIB, como entidad colaboradora, organiza actividades de formación permanente del profesorado. La Consejería de Educación, Universidad e Investigación se coordina con la UIB para la mejora de la formación inicial de los docentes, y también existen actualmente líneas de colaboración con el SNLF para la mejora de la tutorización de la fase de prácticas de los alumnos de los grados de Educación Infantil y Primaria y del Máster Universitario de Formación del Profesorado, así como para el impulso de la observación y retroacción entre iguales (OFEI) dentro de las formaciones en los centros. La intención del SNLF es potenciar y ampliar esta colaboración para evaluar conjuntamente el impacto en los centros educativos y aprovechar los resultados del trabajo de investigación para estimular y mejorar la innovación en los centros educativos.

Los **consejos insulares** también pueden organizar actividades formativas destinadas al profesorado, siguiendo las mismas instrucciones mencionadas para los servicios. Además, está previsto que también lo hagan por esta vía los **ayuntamientos** de las Illes Balears, en vez de mediante los centros de profesorado, como se hace actualmente.

Por lo tanto, los docentes disponen de un amplio abanico de actividades formativas con derecho a certificación de horas de formación permanente que complementan la oferta de formación organizada por el Servicio de Normalización Lingüística y Formación y los centros de profesorado de todas las islas.

El sitio web *formacioinnovacio.cat* ofrece información actualizada sobre estas actividades organizadas por todas las entidades mencionadas.

## 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE PLAN CUADRIENAL

El Servicio de Normalización Lingüística y Formación, con la colaboración de los centros de profesorado, debe hacer un seguimiento de este plan pasados **dos años** de su entrada en vigor. Este seguimiento se debe llevar a cabo a partir de las memorias anuales del servicio y de cada centro de profesorado, así como del análisis de los datos del GestFOR.

Los resultados y las conclusiones obtenidos del seguimiento del plan deben servir de base para introducir cambios y mejoras en el desarrollo de las actividades de formación y/o de los programas formativos que se consideren necesarios.

El SNLF podrá establecer nuevos objetivos o indicadores de cara a la evaluación a raíz de los resultados del seguimiento realizado a los dos años.

Tanto el **seguimiento** como la **evaluación** del plan que se debe hacer al finalizar su periodo de vigencia, el curso 2023-2024, se deben llevar a cabo a partir de los objetivos e indicadores siguientes:

	<i>Objetivos</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Actuaciones</i>
1	Aumentar la competencia digital del profesorado	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de actividades formativas de la línea 6</li> <li>Número de docentes capacitados en herramientas digitales</li> <li>Número de docentes certificados en nivel básico/medio/avanzado de competencia digital</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo del Plan de Digitalización de los centros educativos</li> <li>Creación del portafolio digital del docente</li> <li>Desarrollo del programa IBSTEAM y creación del sitio web</li> <li>Creación del equipo ESERO teacher trainers</li> </ul>





	<i>Objetivos</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Actuaciones</i>
			<ul style="list-style-type: none"><li>• Dotación del aula STEAM (formaciones y préstamo de material)</li></ul>
2	Consolidar la formación en los centros, contextualizada y relacionada con el proyecto educativo de centro	<ul style="list-style-type: none"><li>• % de centros con FeC/FiC</li><li>• % de centros que realizan por primera vez una formación en el centro</li><li>• % de centros con itinerario formativo</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Priorización de las formaciones en los centros por parte de los CEP</li><li>• Seguimiento de la relación entre la formación en el centro y el proyecto de centro</li></ul>
3	Fomentar la autonomía formativa de los centros, relacionada con procesos de innovación y transformación del centro	<ul style="list-style-type: none"><li>• % de centros que homologan su propia formación</li><li>• % de centros que cuentan con equipos impulsores</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Revisión de la normativa</li><li>• Difusión de la normativa entre los centros</li><li>• Formación en equipos impulsores</li></ul>
4	Potenciar el aprendizaje entre iguales para mejorar la práctica docente	<ul style="list-style-type: none"><li>• % de centros y % de docentes que realizan estancias pedagógicas, OFEI, visitas, etc.</li><li>• % de formaciones en los centros que incluyen el OFEI</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Formación de los asesores en observación y retroacción entre iguales</li><li>• Coordinación con la UIB para el programa OFEI</li><li>• Adecuación del programa de estancias pedagógicas a las necesidades de los centros</li></ul>
5	Impulsar la innovación educativa de forma coordinada con otros servicios de la Consejería	<ul style="list-style-type: none"><li>• % de centros con formación en el centro</li><li>• % de docentes participantes en la formación en el centro</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reuniones periódicas con otros servicios implicados en la innovación educativa de la DGPOC, la DGPICE, la DGPD y el DIE</li><li>• Elaboración de un marco de innovación educativa de las Illes Balears</li><li>• Publicación de una convocatoria conjunta de todos los programas de formación/innovación de la DGPICE</li></ul>

