

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

### **ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y UNIVERSIDAD**

**3327**

*Resolución del consejero de Educación y Universidad de día 16 de marzo de 2016 por la que se aprueba el Plan cuatrienal de formación permanente del profesorado desde 2016 hasta 2020*

#### **Antecedentes**

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. El Decreto 68/2001, de 18 de mayo, por la que se regula la estructura y la organización de la formación permanente del profesorado de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares establece la necesidad de planificar la formación permanente del profesorado en planes plurianuales, para que pueda atender las necesidades formativas del profesorado y las demandas del sistema educativo, los centros y los equipos docentes, con el objetivo en último término, de mejorar el aprendizaje del alumnado de las Islas Baleares.
3. La Orden del consejero de Educación y Cultura de 17 de enero de 2002 (BOIB núm. 8 de 17-01-2004) regula la planificación y el reconocimiento de la formación permanente del profesorado no universitario y establece, entre otras objetivos, consolidar el Plan de formación permanente del profesorado como el instrumento de planificación, en el que, con carácter plurianual, se prevea una oferta amplia y diversificada de actividades, que garantice al profesorado la posibilidad de mejorar su preparación y de actualización en las materias que son relevantes para la tarea educativa.
4. 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 Islas Baleares, establece en su 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 Islas Baleares 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, tras el informe previo del Consejo Escolar de las Islas Baleares.
5. La Resolución del Consejero de Educación y Universidad, del 19 de octubre de 2015, por la que se ordena el inicio del procedimiento para elaborar el Plan cuatrienal de formación del profesorado desde 2016 hasta 2020, ordenaba el inicio del procedimiento para elaborar el Plan cuatrienal de formación del profesorado 2016-2020 y designaba a la directora general de formación Profesional y formación del profesorado como responsable del procedimiento.
6. Cada uno de los centros de profesorado de las Islas Baleares ha llevado a cabo durante el primer trimestre del curso escolar 2015-2016 unas jornadas de evaluación del plan cuatrienal 2012 a 2016 y de detección de las nuevas necesidades formativas, y el Servicio de Formación del Profesorado ha realizado una recopilación de datos mediante encuestas a los centros educativos y a los distintos servicios de la Administración educativa con la misma finalidad. De estas actuaciones se han recogido las propuestas que han permitido la elaboración del nuevo plan cuatrienal de formación del profesorado.
7. La propuesta del Plan cuatrienal de formación del profesorado 2016 hasta 2020 ha sido informada por la Comisión de Formación Permanente del Profesorado prevista en el Decreto 68/2001, de 18 de mayo, por la que se regula la estructura y la organización de la formación permanente del profesorado de la comunidad autónoma de las Islas Baleares, el día 8 de febrero de 2016, por la Mesa Sectorial de Educación, el día 8 de marzo de 2016, y el Consejo Escolar de las Islas Baleares ha emitido el informe preceptivo el día 9 de marzo de 2016.

#### **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 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común.
3. La Ley 4/2001, de 14 de marzo, del Gobierno de las Islas Baleares, regula el procedimiento de elaboración de las disposiciones administrativas.



4. La Ley 3/2003, de 26 de marzo, de régimen jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.
5. El Decreto 68/2001, de 18 de mayo, por la que se regula la estructura y la organización de la formación permanente del profesorado de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.
6. La Orden del consejero de Educación y Cultura de 17 de enero de 2002 por la que se regula la planificación y el reconocimiento de la formación permanente del profesorado no universitario.
7. 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 Islas Baleares.
8. El Decreto 9/2015, de 2 de julio, de la presidenta de las Islas Baleares, por el que se dispone el nombramiento de los miembros del Gobierno de las Islas Baleares.
9. El Decreto 24/2015, de 7 de agosto, de la presidenta de las Islas Baleares, por el que se establecen las competencias y la estructura orgánica básica de las consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Por todo ello, dicto la siguiente

### RESOLUCIÓN

**Primero:** Aprobar el Plan cuatrienal de formación permanente del profesorado 2016-2020 que figura en el anexo de esta Resolución.

**Segundo:** La presente Resolución producirá efectos a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de las Islas Baleares.

**Tercero:** 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 su publicación en el BOIB, según lo previsto 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 ante 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 dispuesto en los artículos 10 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contenciosa administrativa.

Palma, a 16 de marzo de 2016

**El consejero de Educación y Universidad**  
Martí X. March Cerdà

### ANEXO

#### PLAN CUATRIENAL DE FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO 2016-2020

1. PRESENTACIÓN DEL PLAN CUATRIENAL
2. PRÓLOGO DEL PLAN CUATRIENAL
3. INTRODUCCIÓN
4. DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS
5. NUEVOS RETOS FORMATIVOS PARA LA EDUCACIÓN DEL SIGLO XXI
6. LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE FORMACIÓN 2016-2020
7. MODALIDADES DE LA FORMACIÓN PERMANENTE
8. EL SISTEMA DE FORMACIÓN PERMANENTE COMO RECURSO OPTIMIZADO
9. EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN PERMANENTE



## 10. RECONOCIMIENTO DE LA FORMACIÓN PERMANENTE

### 11. MEDIDAS PARA EL DESPLIEGUE DEL PLAN

#### 1. PRESENTACIÓN DEL PLAN CUATRIENAL 2016-2020

Los procesos de formación permanente del profesorado y la innovación educativa son elementos indisociables y determinantes para mejorar un sistema educativo que necesita dar respuestas actualizadas a los retos sociales de nuestro tiempo. Para hacer posible el cambio y la transformación que hoy necesita emprender la educación hay que orientar una parte significativa de nuestros esfuerzos hacia la mejora de la competencia profesional de los docentes. La formación del profesorado se convierte, entonces, en un elemento clave e imprescindible para asegurar el éxito educativo.

Actualmente, la educación se encuentra fuertemente condicionada por importantes transformaciones de carácter social, cultural y tecnológico. Estos cambios vienen acompañados de la necesidad de comunicarnos, relacionarnos y trabajar de una manera diferente.

En las aulas se han instalado contextos educativos cada vez más plurales y heterogéneos que piden respuestas diversas e individualizadas. La inclusión, la convivencia y el respeto por la diferencia son retos presentes en todos los centros educativos.

Por otra parte, las familias —agente educativo de primer orden— se encuentran también inmersas en este proceso de cambio, y no siempre cuentan con las mejores condiciones para mantener un buen contexto de colaboración con la escuela.

Todos estos son elementos que exigen cambios en el rol docente y, consiguientemente, en la formación permanente que tendrá que proporcionar a los profesores espacios de aprendizaje abiertos y flexibles que contribuyan a la mejora de los resultados académicos y al bienestar de sus alumnos. Corresponde a la Administración educativa velar para que los docentes dispongan de planes de formación completos y ajustados a las necesidades que comporta la práctica educativa diaria.

El Plan Cuatrienal de Formación Permanente del Profesorado 2016-2020 que se presenta responde a la necesidad de planificar de manera esmerada una formación que tiene por objeto proporcionar a los docentes de las Illes Balears oportunidades variadas de aprendizaje, reflexión, experimentación e implementación de todas aquellas prácticas educativas que los ayuden a mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje en qué participan.

Los aspectos más relevantes y más diferenciadores en relación con planes anteriores tienen que ver con lo que a continuación se desarrolla.

La formación docente se enfoca hacia el protagonista indiscutible del aprendizaje, el propio docente, de la misma manera que el protagonista en el aprendizaje que ocurre en el aula es el alumnado. Este cambio de enfoque se orienta a hacer una formación más centrada en la persona, en la cual el aprendiente es un sujeto activo que plantea sus necesidades, se implica para conseguir aprendizajes significativos y se compromete a implementarlos en la práctica diaria en el aula.

Este modelo supone posibilitar modalidades formativas abiertas y diversas que faciliten, en lugar de limitar, espacios de aprendizaje también diversos y adaptados a las necesidades formativas de los centros educativos y de los profesionales que trabajan.

Para elaborar el Plan se ha llevado a cabo un proceso de diagnóstico y detección de necesidades completo y, al mismo tiempo, innovador ya que, por primera vez, no se ha limitado a recoger datos de los centros educativos y de los diferentes servicios de la Consejería por escrito a través de cuestionarios y encuestas. Entendiendo que los mejores procesos de mejora y transformación educativa son los que surgen de los propios docentes como agentes fundamentales para el cambio, este curso el Servicio de Formación del Profesorado ha impulsado un proceso de participación docente con la finalidad de evaluar el anterior Plan y, principalmente, detectar las necesidades de formación actuales del profesorado.

Para hacerlo posible, en todos los CEP de las Baleares han tenido lugar reuniones para el debate y la reflexión y en las cuales ha habido una participación numerosa y heterogénea. Algunas de las ideas más repetidas en los diferentes espacios de participación docente han sido las siguientes:

- Hay que asegurar la transferibilidad en el aula de los procesos formativos que se desarrollen. Eso implica, entre otras cosas, dirigir la formación a los equipos docentes como agentes fundamentales de los procesos de innovación y mejora. De este aspecto se deriva también la necesidad de hacer formación en el propio centro con el fin de contextualizarla y vincularla a las prácticas educativas que ocurren.
- Existe un gran acuerdo a la hora de concretar cuáles tienen que ser los temas básicos de la formación. Entre estos se tienen que incluir el conocimiento y la práctica de metodologías innovadoras de aprendizaje, la identificación de los aspectos fundamentales



que determinan un buen clima de aula y de centro y la aplicación de herramientas básicas para mejorar la convivencia escolar, la formación en metodologías de aprendizaje de lenguas, la integración de las tecnologías de la información y la comunicación al currículum, la implementación de metodologías de la inclusión, etc.

· Otros temas que los docentes también han identificado como clave han sido la formación de los equipos directivos, la importancia de promover comunidades de aprendizaje, la necesidad de dar más autonomía a los centros en el desarrollo de sus proyectos de mejora, la importancia de facilitar e impulsar los intercambios y visitas entre centros para la innovación, etc.

El hecho es que las conclusiones extraídas de estos espacios de reflexión han sido incorporadas de manera significativa a una propuesta que, además, incluye una reflexión esmerada sobre los principales retos formativos para la educación del siglo XXI.

Todo esto ha hecho posible concretar un documento que, de manera inequívoca, propone un modelo de formación que pasa por desarrollar aspectos tan importantes como la motivación hacia el aprendizaje, la dimensión emocional de los alumnos y la importancia de los afectos, la facilitación del aprendizaje práctico y experiencial, la cooperación entre iguales y el trabajo en equipo, las relaciones entre profesores y alumnos, los nuevos tipos de lenguajes que debemos incorporar, las actitudes fundamentales para crear un buen clima para el aprendizaje, la participación educativa, la necesidad de reflexionar de manera crítica sobre la propia práctica, etc.

Consiguientemente, el Plan presenta las líneas estratégicas que se deberán seguir para conseguir el modelo de formación propuesto. Para cada una se definen las acciones más importantes a promover, además de los ámbitos y contenidos de cada una de las líneas formativas que se proponen.

Otra cuestión fundamental del Plan tiene que ver con el establecimiento de las diferentes modalidades formativas que deberán permitir materializar los propósitos expuestos. Es importante señalar que estas no son en ningún caso limitadoras, sino que posibilitan diferentes escenarios para el cambio y la innovación pedagógica.

Así, pues, se establece como una de las modalidades formativas más importantes la formación *de los centros, en los centros y para los centros*. Esta tendrá que posibilitar oportunidades para un aprendizaje contextualizado y dirigido a toda la comunidad educativa del centro específico.

Otras modalidades formativas que se concretan son la modalidad de formación especializada, los programas de experiencia formativa, la formación por ámbitos y las actividades puntuales de formación.

Un apartado no menos importante del Plan es la evaluación de la formación permanente. El objetivo final es conseguir el mayor grado posible de capacitación y competencia profesional para la mejora de los resultados de los alumnos. Por lo tanto, habrá que evaluar el impacto y la incidencia de este Plan en la práctica docente para garantizar una transferencia efectiva del conocimiento y de la formación en los procesos enseñanza-aprendizaje sobre los cuales se habrá actuado.

Para acabar, la última parte del documento se destina a destacar la importancia de contar con un marco que regule el reconocimiento y la homologación de la formación del profesorado y se oriente a acreditar de manera efectiva las competencias profesionales de los docentes. Habrá que asegurar un sistema de reconocimiento eficaz que garantice que las horas de formación hechas posibiliten la transferencia necesaria y, por lo tanto, el impacto de esta formación en la práctica educativa del aula y de los centros.

Martí X. March Cerdà  
Consejero de Educación y Universidad

## **2. PRÓLOGO DEL PLAN CUATRIENAL 2016-2020**

Durante el primer trimestre del curso 2015-2016 se ha realizado una evaluación exhaustiva y de una amplia participación del Plan Cuatrienal de Formación del Profesorado 2012-2016. De esta evaluación se extrae que, si bien el Plan de Formación 2012-2016 planteaba el inicio de unos cambios significativos en los temas de la formación y proponía modalidades diversas para adaptarse a las diferentes situaciones de aprendizaje en la carrera docente, no se desarrolló de manera adecuada porque no se aprovechó el amplio abanico de posibilidades que proponía, ya que su planificación concreta en cada curso escolar se concentró prioritariamente en una sola línea de actuación y en una modalidad de formación.

Ciertamente, la reducción drástica del número de asesorías de los CEP pudo haber afectado la cantidad y la calidad de la formación, y la situación de conflicto entre el colectivo docente y la Administración no ha favorecido la motivación del profesorado para profundizar en su formación, pero también se debe tener en cuenta que el diseño anual no respondía a las demandas de los claustros, tal como se ha puesto de manifiesto en las evaluaciones llevadas a término.

Este nuevo Plan no sólo intenta recuperar aquellas iniciativas, sino que hace una apuesta todavía más innovadora y atrevida respecto tanto a los temas de la formación como a las modalidades. Así, a partir de un análisis exhaustivo de los nuevos retos formativos para una educación



de calidad en el momento actual, se argumenta la necesidad de incidir más enérgicamente en las metodologías y estrategias que responden mejor a las características actuales del alumnado y al contexto social que nos rodea, así como en las modalidades de formación basadas en la práctica reflexiva y compartida.

Vivimos inmersos en una sociedad en que los cambios se producen de manera tan acelerada que los conocimientos de hoy pueden quedar obsoletos rápidamente; en que se cuestionan los procedimientos, las costumbres e, incluso, los valores que hasta hace poco eran por lo común aceptados; en que las investigaciones y los procesos tecnológicos se producen a tal ritmo que hay que reaprender constantemente, y es tal la cantidad de información en la cual estamos sometidos diariamente que ya no se trata de *informar para formar* sino de *formar para informarse*.

Por eso, el objetivo clave de la educación tiene que ser formar personas competentes para encarar esta incertidumbre constante y que se sientan capaces de encontrar la información que necesiten, analizarla, contrastarla y trabajarla en grupo para resolver situaciones problemáticas diversas a partir de ideas creativas. Y para poder trabajar entre el alumnado estas capacidades, primero las tendremos que desarrollar y entrenar con los docentes, a partir de una formación permanente en temas que vayan en esta dirección y, no menos importante, desde una metodología de las actividades formativas que sea coherente y favorezca la práctica de este tipo de aprendizaje, es decir, más centrada en la experiencia (práctica docente y dinámicas experienciales), la investigación (información por diferentes canales, no únicamente a partir de ponencias), el trabajo colaborativo entre iguales y la evaluación compartida de los resultados.

Por otra parte, las estadísticas demuestran que los docentes han asistido durante años a numerosas horas de formación sin que haya existido una correspondencia clara con un incremento de la dinámica innovadora en los centros educativos. Entendemos que una de las causas principales de eso es el hecho de haber priorizado la formación individualizada por encima de la de los equipos docentes de cada centro educativo. Así pues, este es uno de los ejes primordiales del Plan: la formación en los propios centros adaptada a las expectativas y a los intereses de cada claustro para responder a las necesidades concretas de su alumnado y vinculada al proyecto educativo del centro.

Estamos convencidos que, aparte de la inevitable actualización didáctica y científica de los docentes, éstos tienen que llevar a cabo una práctica reflexiva y dialogada de su tarea diaria que les permita detectar las estrategias, las actitudes y los recursos más exitosos con el fin de buscar maneras de potenciarlos, así como suprimir o minimizar aquellos que se demuestran ineficaces, no sólo para mejorar los resultados académicos —imprescindible por lo que demuestran las evaluaciones externas—, sino sobre todo para conseguir un clima de centro que permita potenciar lo mejor de cada alumno y de cada alumna. Como la transferencia al alumnado sólo se hace patente cuando todo el equipo docente trabaja en una misma línea y se establece una continuidad en la trayectoria educativa, el Plan pone al alcance de los claustros diferentes modalidades de formación para crear el espacio de reflexión y debate necesarios para introducir proyectos de innovación pedagógica.

Además, lejos de una interpretación catastrofista de la situación de los centros educativos o de poner en cuestión la profesionalidad de nuestros docentes, este Plan quiere ser una reivindicación de las actuaciones de éxito que se llevan a cabo a muchas aulas de las Islas Baleares, a menudo poco reconocidas y divulgadas. Se trata de recuperar la autoestima del profesorado para que tome conciencia de las buenas prácticas que lleva a cabo y asuma la iniciativa de darles valor y compartirlas. Se parte de la convicción de que hace falta poner en contacto las personas y los claustros que quieren trabajar o ya trabajan en una misma línea metodológica, en una misma estrategia de mejora de la convivencia o en cualquier otro aspecto que pueda facilitar un clima escolar adecuado y el éxito académico del alumnado para que, de esta manera, puedan poner en común sus experiencias, contrastarlas y mejorarlas.

En cualquier caso, y ante la evidencia de que la complejidad del mundo actual se traslada también al contexto educativo, los procesos de reflexión metodológica de los claustros se tendrán que compaginar con otras acciones formativas de interés para determinadas especialidades docentes, cargos directivos o coordinadores de comisiones, o para las diferentes familias de la formación profesional, entre otros. Para atender esta diversidad de demandas formativas es importante coordinar a todos los agentes que puedan contribuir; por eso, el Plan reconoce el valor que aporta cada uno y establece los ámbitos de actuación para asegurar la eficacia y la eficiencia.

Asimismo, el Plan establece *el qué y el cómo* se evaluará, de manera coherente con el nuevo cariz que se quiere dar a la formación: se pone de relieve la evaluación del impacto de la formación en los centros educativos, especialmente en los procesos de aprendizaje y en los resultados educativos, y se establece la aportación de evidencias relacionadas con la mejora de las prácticas educativas, acompañadas de un análisis reflexivo que aporte también aprendizaje. Además, se evalúan no sólo los resultados de la formación sino también el proceso formativo en sí, en consonancia con el sentido último de la educación trasladado al contexto de la formación permanente. Eso no es tanto que todo el profesorado aprenda lo mismo sino que cada uno aprenda en la medida de sus posibilidades y capacidades y contribuya al crecimiento personal y profesional y, paralelamente, a construir sinergias colaborativas que faciliten dinámicas de trabajo en grupo en los claustros para mantener un proceso constante de investigación hacia la excelencia educativa de nuestros alumnos.

Maria F. Alorda Vilarrubias

Directora general de Formación Profesional y Formación del Profesorado

### 3. INTRODUCCIÓN





*Poseemos el conocimiento teórico, los métodos prácticos y las habilidades que nos permiten alterar de manera radical nuestro sistema de enseñanza. Sabemos cómo podemos reunir en una única experiencia el aprendizaje intelectual, la gama de las emociones personales y la repercusión biológica, que constituyen el aprendizaje significativo de la totalidad de la persona. Sabemos cómo formar a los docentes de manera que se hagan agentes de este cambio. ¿Tenemos, sin embargo, voluntad, determinación de utilizar este conocimiento para humanizar las instituciones educativas? Esta es la pregunta que todos tenemos que responder.*

Carl R. Rogers

Los contextos educativos actuales se ven afectados en gran medida por los fenómenos que ocurren en nuestra sociedad, que experimenta cambios profundos a gran velocidad que pueden desconcertar, porque uno de los aspectos más significativos de la actualidad consiste en la vivencia de una realidad mutable y acelerada. Los cambios en el mundo laboral y los sistemas de producción, en la comunicación y la transmisión de información, en la movilidad y las migraciones, en las formas de relación y en la investigación científica y la generación de conocimiento tienen lugar cada vez más rápidamente y provocan la sensación de que la educación no les llegue a asimilar ni a dar una respuesta eficaz a estos desafíos.

El papel del profesorado, hoy día, es ambiguo y abraza desde el acompañamiento, la enseñanza, la mediación y la evaluación a la facilitación del desarrollo del alumnado en procesos del grupo-clase para favorecer el éxito escolar. Quizás sean convenientes nuevas miradas que incluyan la necesidad de aprender a motivar a los alumnos y las alumnas y fomentar el despliegue de sus capacidades en todos los aspectos.

Si queremos afrontar exitosamente los retos que suponen los cambios vertiginosos en la ciencia, la tecnología, las comunicaciones y las relaciones sociales no nos podemos conformar con las respuestas del pasado y tendremos que confiar en los procesos que generan los nuevos problemas, porque los cambios son tan rápidos que las respuestas se vuelven obsoletas casi en el momento que las proponemos.

Nos conviene aprender a navegar en un mar de incertidumbre para comprender la complejidad actual y entrever métodos nuevos para seleccionar y utilizar la información para facilitar el aprendizaje desde la relación entre cognición y afectividad, desde la capacidad de pensar de manera interdisciplinaria y desde la introducción del trabajo por competencias, el cual da un mayor peso a saber *hacer* y a saber *ser* y no sólo a saber *contenidos*. Para eso, tenemos que aprender a trabajar en equipo y a fomentar un aprendizaje experiencial que dé un mayor protagonismo al propio alumnado desde la perspectiva de *aprender juntos*.

Nuestras aulas presentan una heterogeneidad notable en las que conviven alumnos con capacidades y necesidades diferentes. Los centros educativos son altamente multiculturales y confluyen valores diversos, culturas distintas, varias religiones, costumbres o lenguas que pueden ser percibidas como divergentes. Tenemos la urgencia de promover una educación que vaya más allá del multiculturalismo y la integración, que promueva una educación intercultural fruto del diálogo, la convivencia y el respeto y que haga posible un intercambio real entre las culturas receptoras y las culturas de los inmigrantes. Esta tarea tan sólo será posible en el marco de una auténtica educación intercultural entre iguales.

La institución familiar también protagoniza transformaciones profundas en poco tiempo. Los estereotipos de la familia tradicional cada vez están menos presente. Las familias y los centros educativos forman un entramado de demandas mutuas que no siempre se ven correspondidas.

Las tecnologías de la información y la comunicación alteran las propiedades de nuestro mundo: reducen distancias, mejoran nuestra capacidad de acceder y almacenar información y transforman las maneras tradicionales de relación humana. Una de las nuevas funciones de la educación tendría que ser la de aportar criterios al alumnado para discernir la información válida de la errónea, seleccionarla, comprenderla y criticarla, además de ayudar a hacer un uso responsable de las redes sociales y de los recursos virtuales.

Los alumnos presentan, en ocasiones, un grado considerable de intolerancia a la frustración o de desequilibrio emocional; eso provoca disfunciones a la hora de compartir con los otros las normas y las pautas de conducta deseables para una convivencia enriquecedora que permita resolver los conflictos y evite fenómenos de exclusión, las cuales disminuyen la motivación para aprender y tienen incidencia en los procesos de aprendizaje, que se manifiestan en forma de fracaso escolar. La responsabilidad de esta situación es compartida, por lo cual tendría que constituir una preocupación de toda la comunidad educativa, el conjunto de la sociedad y la Administración.

Los centros educativos están inmersos en esta era de cambios con una cantidad de interrogantes que nos hacen plantearnos el sentido último de la acción educativa: educar para qué y hacia qué modelo de sociedad y de ciudadanía. Tendremos que dar respuesta a todo eso si queremos que el alumnado domine competencias diversas y desarrolle habilidades que le permita hacer frente con éxito a las situaciones imprevisibles que le depara la vida cotidiana.

Todo eso exige un cambio en el rol docente y en la formación del profesorado a fin de que los enseñantes nos podamos convertir en mediadores eficaces entre el alumnado, la formación y el conocimiento para la acción.



Todo esto implica no sólo elaborar nuevas metodologías educativas sino también establecer nuevos hitos. El objetivo de la educación tiene que ser desarrollar personas abiertas al cambio para que puedan encarar de manera constructiva las perplejidades de un mundo en el que los problemas surgen más velozmente que las respuestas. Hace falta una educación que pueda facilitar la formación de las personas para vivir más cómodamente en el cambio que en la estabilidad, con la capacidad de hacer frente a lo que es nuevo en lugar de incentivar la repetición de lo antiguo.

Para hacer eso necesitamos educadores y educadoras abiertos y flexibles, comprometidos con los procesos de cambio, capaces tanto de conservar y transmitir los conocimientos y valores esenciales del pasado como de dar la bienvenida a las innovaciones necesarias para un futuro desconocido. Tendremos que encontrar la manera de facilitar dentro del sistema educativo un clima que favorezca la evolución personal con todas sus capacidades, en que la innovación se promueva y en que el potencial creativo de los equipos directivos, profesorado y alumnado puedan estimularse. Hay que fomentar un clima que no esté centrado en la enseñanza sino en la facilitación del aprendizaje, en la línea de *aprender a hacer, aprender a ser, aprender a aprender y aprender a convivir* que propuso el conocido "Informe Delors" para la educación del siglo XXI en el marco de la Unión Europea.

Constituye una exigencia de la Administración educativa facilitar que los docentes se sientan agentes transformadores, críticos, que reflexionen sobre las propias prácticas y se cuestionen las estructuras institucionales en que hacen trabajo con el fin de llevar adelante actuaciones que repercutan en la mejora del aprendizaje del alumnado.

#### 4. DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS

La planificación de la formación permanente del profesorado implica la elaboración de planes plurianuales en los cuales se definan los rasgos y las prioridades básicas de la formación del profesorado para garantizar que todos los esfuerzos económicos, humanos e institucionales se destinen a optimizar los resultados en la investigación de la calidad y para poder atender las necesidades formativas del profesorado y las demandas del sistema educativo, de los centros y de los equipos docentes, con el objetivo de mejorar el aprendizaje del alumnado de las Illes Balears. A partir del Decreto 68/2001, de 18 de mayo, se sistematizó y normativizó la creación y evaluación de los planes cuatrienales.

La evaluación es el proceso de trabajo por el cual se analiza la información que permite valorar los aspectos que se consideran significativos. En este caso, los resultados que el Plan Cuatrienal de Formación Permanente del Profesorado 2012-2016 ha alcanzado y en qué condiciones lo haya hecho. También tiene que servir para medir el grado en que este haya satisfecho las necesidades y las expectativas con la finalidad de sacar aprendizajes prácticos, conclusiones y recomendaciones para elaborar el siguiente plan de formación.

Antes de iniciar la evaluación, hay que saber si el plan de formación es verdaderamente evaluable, es decir, si está elaborado con bastante consistencia y contiene los elementos necesarios para hacerlo. Se trata de comprobar aspectos como unos objetivos claros, definidos y bien formulados o si es posible establecer indicadores para medir los resultados, los productos y los servicios. El Plan Cuatrienal 2012-2016 no dispone de criterios de evaluación del propio plan, ni de objetivos medibles e indicadores del progreso o el grado de asunción de los objetivos. A pesar de eso, los objetivos y los ejes se han ido evaluando tanto en los planes anuales como en la evaluación bienal.

La evaluación puede ser *cuantitativa, cualitativa o mixta*. La *evaluación cuantitativa* se centra en verificar la hipótesis mediante pruebas empíricas de las cuales se pueden deducir consecuencias y resultados generalizables, y pone el acento en la estandarización, la objetividad, la seguridad y la confianza en poder medir objetivamente. Utiliza métodos estándares y estructurados para recoger datos y el análisis estadístico para tratar la información. La *evaluación cualitativa* da valor al contexto y a las dimensiones humanas de aquello que se estudia. Pone el énfasis en aquello que es *subjetivo* y no se puede estandarizar. Se orienta a los procesos y no sólo a los resultados, utiliza muchas técnicas para recoger datos más o menos estructurados, utiliza un enfoque inductivo por analizar los datos y se basa en el lenguaje y la palabra.

La discusión sobre si una evaluación tiene que ser cualitativa o cuantitativa hoy no tiene mucho sentido, y se asume que las dos se tienen que integrar armónicamente cuando se quiere hacer una evaluación, ya que ambas aportan información y elementos de comprensión complementarios e interrelacionados, tanto de los procesos como de los resultados de un proyecto.

Las técnicas cualitativas permiten analizar y estudiar casos, hechos y procesos que no son explicables con un simple conjunto de datos estadísticos. Normalmente se utilizan para grupos pequeños de casos o personas, que, aunque no se pueden generalizar, sí que facilitan hipótesis que se pueden ratificar con otros métodos.

Las técnicas cuantitativas utilizan instrumentos estándar que miden reacciones, opiniones, percepciones, etc. de cantidades mayores de personas y permiten una generalización mayor por medio de agregaciones y de operaciones estadísticas de las respuestas.

Las técnicas participativas utilizan dinámicas de grupo para valorar los proyectos desde el punto de vista del actor y para captar la vertiente subjetiva y contextualizada de los procesos sociales. Estas técnicas evitan mantener mitos y asunciones imprecisas para consensuar una evaluación común de la situación y favorecen la comunicación, la apropiación y el apoderamiento de las personas y de los grupos.

Para evaluar el plan cuatrienal anterior y detectar las necesidades de formación permanente del profesorado de las Illes Balears que permitan diseñar un nuevo plan para los próximos cuatro años que pueda dar respuesta a las nuevas demandas del sistema educativo y promover un



cambio en las metodologías de enseñanza, y para que estas puedan tener incidencia en una mejora de los resultados educativos del alumnado, se ha realizado un proceso de diagnóstico y detección de necesidades por medio de cuatro procedimientos complementarios:

- Un análisis de los datos incorporados al GESTFOR y de las memorias de los centros de profesorado para recoger datos de evaluación del Plan Cuatrienal 2012-2016 e interpretarlas.
- Una encuesta de detección de necesidades formativas en los centros educativos para recoger los datos de manera cuantitativa sobre los ámbitos más necesarios de la formación.
- Una recopilación de las demandas de los diferentes servicios de la Administración educativa que establezca las necesidades formativas de los colectivos específicos de docentes.
- Unas jornadas de reflexión y orientación que han tenido lugar en cada centro de profesorado, con participación de una muestra de los centros educativos de todas las etapas, centros de educación de personas adultas, escuelas de idiomas y equipos de orientación con el fin de evaluar la formación vigente hasta ahora y proponer nuevas líneas estratégicas de formación a partir de la necesidad de los centros.

A partir de esta información podemos abstraer las conclusiones siguientes sobre el Plan de Formación Cuatrienal de Formación Permanente del Profesorado 2012-2016.:

- No se ha dado a conocer el Plan de Formación Permanente.
- Ofrece unas modalidades formativas demasiado cerradas. Tendría que posibilitar una mayor flexibilidad para adaptarse a las necesidades y las características de cada centro.
- Se podrían aportar algunos modelos de formación posibles en los centros.
- Se podría ofrecer más formación para colectivos específicos: EOI, CEPA, EOEP, CEI, etc.
- Los cuatro ejes del Plan no estaban claros ni bien definidos.
- No está bien resuelto el apartado de la evaluación de las formaciones.
- Se ha centrado excesivamente la formación en la enseñanza de lenguas extranjeras.
- Hay que dar más impulso a la educación emocional y a las metodologías innovadoras que facilitan el aprendizaje significativo y cooperativo.
- Se han llevado a cabo formaciones muy interesantes sobre metodología AICLE que se podrían transferir a las lenguas oficiales.
- Sería importante seguir disponiendo de un plan de la formación permanente del profesorado y de representantes de los centros en el CEP.
- Hay que facilitar las formaciones integrales que engloben toda la comunidad y la red educativa (familias, profesionales del trabajo y la educación social, asociaciones, etc.).
- Hay que seguir promoviendo las formaciones compartidas con otros centros.
- Las formaciones tendrían que tener una dimensión más práctica y una aplicabilidad clara.

Algunos conceptos e ideas clave que se reiteraron en las diferentes jornadas y en las encuestas y que se deben tomar en cuenta para el Plan de Formación del Profesorado 2016-2020 son los siguientes:

- La formación tiene que tener una clara finalidad práctica y debe asegurar la transferibilidad en las aulas.
- El lugar más adecuado para hacer las formaciones es el propio centro, ya que de esta manera se adapta a su realidad y se promueve que se convierta en línea metodológica del centro.
- Hay que aumentar la autonomía de los centros y una mayor estabilidad en el sistema para garantizar los proyectos de medio y largo plazo.
- Es necesario fomentar la máxima participación posible a las formaciones en los centros y que estas sean transversales.



- Las temáticas básicas de la formación, incluyendo siempre una visión inclusiva, son las relacionadas con metodologías innovadoras de aprendizaje (trabajo por proyectos, ambientes educativos, aprendizaje cooperativo y pedagogía holística) y las que promueven la mejora del clima del aula y del centro (educación emocional, prácticas restaurativas y mediación y resolución de conflictos).
- Se tendrían que promover las iniciativas encaminadas a generar comunidades de aprendizaje y favorecer la participación de las familias, así como otros colectivos y entidades del entorno.
- Es necesario fomentar la formación de los equipos directivos para desarrollar el liderazgo pedagógico y de grupos humanos.
- Hace falta dar a conocer los centros innovadores y propiciar los intercambios, las visitas y las jornadas de presentación de experiencias.
- Es necesario mejorar la competencia lingüística del alumnado en las diferentes lenguas del centro y generar proyectos lingüísticos adaptados a la realidad sociolingüística que se encuentra.

## 5. NUEVOS RETOS FORMATIVOS PARA LA EDUCACIÓN DEL SIGLO XXI

Los centros educativos del siglo XXI tienen que adaptarse a nuevos tipos de lenguaje. El alumnado de nuestro tiempo se comunica con lenguajes diferentes de los que ordinariamente utilizan las escuelas. Los niños y jóvenes de hoy reciben diariamente innumerables mensajes persuasivos de todo tipo: gráficos, audiovisuales, sonoros y multimedia. La educación formal, en cambio, está excesivamente basada en una cultura oral y escrita. Los índices de lectura y de comprensión lectora son bajos y, no obstante, los jóvenes escriben en muros virtuales, chats, blogs y redes sociales; miran y suben vídeos a plataformas de internet, leen comentarios de otras personas en las plataformas de los ordenadores, cuelgan fotografías, descargan programas, música, imágenes, películas y, en fin, se expresan de manera muy diferente a las de hace tan sólo algunas décadas.

Resulta fundamental que los centros educativos hagan un esfuerzo por no limitarse exclusivamente a los lenguajes convencionales y se acerquen a nuevos lenguajes para comprenderlos, usarlos y enriquecer los procesos educativos. Las tecnologías de la información y la comunicación han alterado nuestro mundo y no podemos permanecer impasibles ante estas variaciones.

Es cierto que estas tecnologías están cada vez más presente en las aulas y que saber utilizarlas jugará un papel muy importante en el acceso de la ciudadanía a las posibilidades de aprendizaje a lo largo de la vida, pero la dotación de recursos tangibles no será suficiente para que los centros dispongan de nuevos instrumentos y será necesario aprender a utilizarlos, darse cuenta de sus potencialidades, suplir las carencias que provocan, educar para resolver las amenazas que generan, introducirlos en los procesos de enseñanza-aprendizaje y familiarizarse con sus lenguajes. Hay un largo camino para recurrir si realmente deseamos adaptarnos a los nuevos tiempos.

Nos conviene miradas nuevas en nuestro panorama educativo de inicio del siglo XXI que tienen que ver con el desarrollo completo de nuestro alumnado, con la necesidad de facilitarle la motivación para aprender y con el despliegue de sus potencialidades inherentes en todos los aspectos.

La grandeza de nuestro alumnado residirá en su capacidad de comunicarse; de usar símbolos, lenguajes y habilidades para interrelacionarse y resolver problemas; de sentirse a sí mismo como autónomo y protagonista de la propia vida; de pensar críticamente y reflexivamente para terminar las tareas que tendrán, y de actuar de manera cooperativa con los otros.

Por eso no podemos obviar ninguna de las dimensiones personales que nos configuran como personas: nuestro cuerpo, los sentimientos y las emociones, nuestra capacidad de razonar, la necesidad de relacionarnos y vivir en sociedad, y el nuestro vivir en un mundo complejo y altamente globalizado.

Unos nuevos enfoques experienciales y más centrados en la persona pueden otorgarnos maneras de entender la relación del profesorado con el alumnado y facilitar el aprendizaje de forma más vivencial para promover el desarrollo y ayudarlo en el proceso educativo de manera más eficaz.

Con el fin de facilitar un aprendizaje significativo real no es suficiente que los contenidos, la información, las actividades y las destrezas necesarias para aprender sean importantes, hace falta que los alumnos y las alumnas lo perciban como importantes. Aprender experiencialmente implica trabajar en torno a situaciones o problemas reales que nuestro alumnado considere relacionados con la propia vivencia. Esta es una condición para generar una motivación mayor y un nivel de compromiso y responsabilidad mayor en el proceso de aprender.

Encontrar una armonía en el organismo entre los sentimientos, las emociones y el pensamiento y avanzar en los cambios constructivos que aportan los aprendizajes realmente experienciales constituye un reto en los sistemas educativos actuales.



El aprendizaje ocurre en el cuerpo por medio de nuestra interacción con los acontecimientos del mundo y del proceso reflexivo de nuestro modelo mental, con el cual construimos el conocimiento a partir de la experiencia. Cuando incorporamos informaciones nuevas a la mente, validadas por la experiencia, reordenamos el conocimiento y creamos significados nuevos. Para que eso sea posible necesitamos un entorno, un clima y un contexto que fomenten este aprendizaje.

El clima de la aula puede ser primordial, más que otras variables como la cantidad de materiales, libros de texto, gestión del tiempo, nivel sociocultural de las familias de nuestro alumnado u otros. El clima no consiste sólo en las características del entorno, producto de los indicadores materiales, el número de docentes que intervienen en un aula o el mobiliario. Se trata, al menos, del clima emocional producto de la vinculación que se establece entre el profesorado y el alumnado y de las interacciones de los alumnos y las alumnas entre sí.

Las relaciones entre iguales que están aprendiendo son un potencial extraordinario para fomentar el intercambio y la reflexión crítica y creativa. Incluso aquellos alumnos con más dificultades tienen más oportunidades de ser atendidos si estructuramos una clase de manera cooperativa más que en una organización individualista y, a veces, competitiva. Una clase estructurada cooperativamente es más inclusiva que otra ordenada de manera individual.

Para que el alumnado se pueda abrir al aprendizaje hace falta que sienta que su experiencia es comprendida y respetada. Por eso necesitamos, como docentes, un entrenamiento en actitudes fundamentales que garanticen la creación de un clima adecuado para el aprendizaje. Nuestra capacidad de empatía, la congruencia personal y la disposición hacia una consideración positiva hacia el alumnado nos ayudarán a mejorar nuestro *ser presente* en la tarea educativa.

La cooperación y la creación de un buen clima para el aprendizaje también tienen que desarrollarse en el trabajo del centro educativo. El profesorado necesita ejercitarse para trabajar más en equipo. Una acción sinérgica resultado de muchas implicaciones es más enriquecedora y eficaz que una acción individualizada o una simple distribución de funciones. Crear condiciones para que los docentes trabajemos juntos es una responsabilidad compartida, pero especialmente de los equipos directivos; por eso también es fundamental un ejercicio de liderazgo educativo inteligente centrado en las personas y con capacidad para generar un clima emocional motivador que haga posible un trabajo eficaz y satisfactorio.

Por último, tendremos que aproximar la cultura escolar y la familiar con el fin de mejorar la colaboración entre todos los miembros de la comunidad educativa. Se trata de aprender desde la participación de toda la comunidad y fomentar la inclusión, el desarrollo de las competencias para el diálogo y la concertación de diferentes agentes en torno a un proyecto educativo compartido.

La experiencia en materia de formación permanente del profesorado en las Islas Baleares ha contribuido a la actualización, al desarrollo del profesorado y al impulso de líneas y programas formativos que, desde la Administración educativa, se han considerado estratégicos para avanzar en una educación de calidad, además de proveer de espacios y tiempo al profesorado para la reflexión sobre la propia práctica educativa.

No obstante, hay que seguir avanzando hacia la consecución de los objetivos presentes en la estrategia europea “Educación y Formación 2020” y en la adaptación de la formación del profesorado a los nuevos retos derivados del marco legislativo vigente, que dispone la necesidad de establecer condiciones que permitan al alumnado alcanzar las competencias clave.

La formación del profesorado constituye un elemento fundamental para dar respuesta a las nuevas demandas educativas que tiene la sociedad actual y es un factor clave por conseguir la mejora de la competencia profesional de los docentes, la cual tiene que contribuir al desarrollo de una enseñanza de calidad y de equidad. Sólo podremos avanzar hacia una educación que forme a un alumnado competente para la sociedad que le ha tocado vivir si diseñamos una formación para los docentes actualizada y adaptada a las necesidades actuales del sistema educativo.

En una sociedad y unas aulas cada vez más plurales y heterogéneas, la respuesta de calidad del sistema educativo pasa por ofrecer respuestas para el éxito educativo de todo el alumnado, atender la diversidad y respetar las diferencias de género en condiciones de igualdad, de procedencia social, étnica o cultural. La democratización del acceso a la educación tiene que ir acompañada de la democratización del éxito educativo con mejoras de los resultados para el alumnado y tiene que conseguir bajar los índices de fracaso escolar, abandono y absentismo.

La formación del profesorado es un recurso imprescindible para implementar los cambios, por lo cual tiene que ir vinculada a procesos de innovación pedagógica, a la aplicabilidad en el aula y en el centro educativo. *Innovación* es lo contrario de aquello que simplemente sucede, de aquello que se ha convertido en rutina o de aquello que se ha transformado en algo asumido e integrado en el sistema. La innovación es el cambio o la actuación planificados a través de un plan de acción para una eficacia mayor.

Por eso tenemos que corregir las disfunciones que el sistema de formación del profesorado ha producido a lo largo de su historia y promover la integración de los centros educativos como partes activas del sistema de formación y crear redes de profesorado y centros que potencien el carácter transformador de la escuela orientada al desarrollo completo del alumnado, desde una perspectiva del aprendizaje entre iguales y del intercambio de experiencias.

En cualquier proyecto de innovación en los centros educativos deben ser elementos inseparables la reflexión sobre la práctica, la formación,

la implicación, el compromiso profesional, el trabajo en equipo, la experimentación y la evaluación del impacto formativo. Por eso, los equipos docentes son los agentes por excelencia de los procesos de cambio y mejora contextualizados en su centro.

El profesorado tiene que poseer conocimientos disciplinarios y pedagógicos suficientes para hacer de facilitador del aprendizaje, de intermediario de aprendizajes significativos, de incentivador hacia el conocimiento de nuevos saberes, de diseñador de estrategias de enseñanza-aprendizaje y tiene que conocer la dinámica del aula para poder establecer relaciones positivas y provocar el debate y el cuestionamiento. Finalmente, tiene que evaluar para mejorar el aprendizaje del alumnado y de los propios docentes. La formación permanente del profesorado debe contribuir al desarrollo de la profesionalidad docente con modelos similares a los que deseamos para la enseñanza a través del aprendizaje cooperativo, la investigación y el trabajo en equipo. Un modelo de formación nuevo en los centros se tiene que orientar en esta línea.

Hay que apostar por un modelo de formación que surja del mismo profesorado como motor del cambio a partir de la reflexión y la investigación sobre la propia práctica, generador de teorías, que potencie el debate y el trabajo en equipo para buscar sinergias entre toda la comunidad educativa.

Pero un buen modelo de formación del profesorado no cumplirá sus objetivos si no conduce a mejorar las prácticas docentes y los resultados. Tendremos que establecer criterios valorativos y de análisis de la eficacia de las actividades formativas y de los procesos de desarrollo profesional. No parece muy eficaz un modelo que se basa exclusivamente en la certificación de horas de asistencia a cursos o sesiones de trabajo si no hay una valoración transparente de las evidencias del aprendizaje y de la mejora profesional que generan las acciones formativas, especialmente la aplicación en el aula de la formación, la evaluación entre iguales de los productos que se creen o el desarrollo y el intercambio de buenas prácticas entre los miembros de los equipos.

Necesitamos un modelo de formación del profesorado nuevo que impulse la transformación y mejora del sistema educativo para adaptarlo a la realidad social del siglo XXI. Para eso es necesario:

- Establecer un marco competencial del docente del siglo XXI que refleje las demandas sociales actuales, los últimos desarrollos pedagógicos y tecnológicos y que permita especificar las capacidades docentes para poder detectar posibilidades de mejora del ejercicio de la función del enseñante.
- Promover la mejora de la institución escolar como organización educativa, transformar la cultura organizativa compartimentada en los centros educativos en una cultura de cooperación y de trabajo compartido y facilitar espacios comunes para la reflexión.
- Fomentar una educación en la cual el docente intervenga como persona que forma parte de un grupo y es dinamizadora de procesos de aprendizaje desde su *ser presente*, que abraza sus saberes, su saber hacer y sus actitudes para relacionarse con el alumnado con capacidad de empatía, de congruencia y con los recursos personales y técnicos que generen un clima motivador para los procesos de aprendizaje.
- Acentuar la formación en contenidos relacionados con el despliegue de las metodologías activas de aprendizaje, el trabajo en grupo, las habilidades comunicativas y sociales, la convivencia, la igualdad, el uso de capacidades en la resolución de los conflictos y la utilización de estrategias de pensamiento orientadas a generar expectativas positivas hacia la capacidad de aprendizaje del alumnado y hacia la propia capacidad del docente, buscando aumentar la conciencia profesional y el desarrollo autónomo.
- Repensar el *porqué*, el *para qué* y el *cómo* de la educación desde los equipos de profesionales que trabajan cooperativamente en un centro, atienden al mismo alumnado y participan de un proyecto común convirtiendo el centro educativo en un elemento básico de la mejora, la formación y la innovación contextualizadas con posibilidad de aplicación práctica en las aulas.
- Transformar el espacio social de los centros educativos en laboratorios de profesionalidad docente crítica desde la investigación que tiene que nacer de un proceso sistemático de investigación y se tiene que someter a la prueba de la reflexión crítica y la acción colectiva.
- Proponer acciones que fomenten la competencia digital docente que abarquen la información, la comunicación, la creación de contenidos, la seguridad y la resolución de problemas para hacer frente a la capacitación necesaria para gestionar la sobreabundancia de información y los recursos educativos que, por medio de internet, llegan de forma continuada; además de impulsar actividades de aprendizaje social por medio de comunidades virtuales de práctica y entornos de aprendizaje con las nuevas modalidades de formación en red.
- Potenciar un nuevo perfil de cargos directivos en los centros docentes con capacitación para ejercer el liderazgo pedagógico para dinamizar comunidades de aprendizaje y proyectos educativos valiosos.
- Promover la actualización metodológica de las áreas y materias instrumentales y del ámbito de la formación profesional y favorecer la mejora profesional con actuaciones que contribuyan a desarrollar las capacidades de los docentes.



- Contribuir, en el proceso de autonomía de los centros, al desarrollo de los proyectos de mejora y de los proyectos lingüísticos que diseñen.
- Plantear acciones de formación que promuevan la participación de las madres y los padres, la acción tutorial con las familias y la dinamización de comunidades de aprendizaje.
- Establecer relaciones de cooperación con la Universidad de las Islas Baleares referentes al ámbito de la formación inicial del profesorado y al impulso necesario a la investigación y la evaluación del impacto educativo de los procesos de formación, especialmente en lo referente a la vinculación entre innovación, investigación, formación inicial y formación permanente.
- Fomentar programas de acción comunitaria de educación y de formación profesional para posibilitar marcos de cooperación y de intercambio entre los centros docentes de las Islas Baleares con centros de la Unión Europea.

Se trata de entender que la formación permanente del profesorado es una variable por medio de la cual podemos conseguir una mejora de la calidad de la educación y que va encaminada al desarrollo profesional de los docentes como individuos y como colectivo de acuerdo con un proceso continuo de aprendizaje que empieza con el inicio de los estudios para acceder a la docencia y acompaña a la persona durante toda la vida profesional. Este proceso provoca cambios en la intervención educativa del docente, en el centro educativo, en el desarrollo del currículum, en la innovación educativa y en el conjunto de la sociedad. Por eso afecta al crecimiento constructivo del docente como profesional y como persona, así como al equipo docente, a toda la comunidad educativa y, de manera más indirecta, a la sociedad en general.

Es por eso que un plan de formación del profesorado debe vincular la formación inicial, la del profesorado novel y la del profesorado experimentado, tiene que relacionar la teoría y la práctica, tiene que dar protagonismo al receptor de la formación como gestor del proceso, tiene que estar asociado al contexto y se tiene que ejecutar de manera cooperativa y a partir de la investigación.

## 6. LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE FORMACIÓN 2016-2020

La intención marco que tiene que impregnar este plan cuatrienal de formación y los programas de formación anuales es aumentar el grado de calidad del sistema educativo, tanto en los resultados como en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

En este sentido, las líneas estratégicas y las actuaciones que se proponen se tienen que insertar en esta intención. Los ámbitos y los contenidos de la formación se tienen que organizar en torno 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.

Así, la formulación y el diseño de actividades de formación de carácter metodológico y didáctico; de recursos; de planificación, desarrollo, seguimiento y evaluación del aprendizaje y de la propia práctica docente; de la organización de procesos de mejora de la dinámica del aula y de los centros; de la participación del conjunto de la comunidad educativa; del trabajo en equipo, y de la capacitación para adquirir competencias personales y sociales, se tienen que convertir en líneas estratégicas de formación, porque representan las tareas y los roles del docente e implican las necesidades del propio sistema educativo.

Es por eso que se establecen las líneas estratégicas siguientes:

### 1. La formación contextualizada y vinculada a la mejora de las prácticas educativas, al rendimiento y a la mejora de los resultados de los procesos de aprendizaje.

La formación tiene que estar contextualizada y debe partir de los contextos ordinarios de aprendizaje del alumnado, del centro y del aula. Se tiene que enmarcar en la transformación progresiva de los centros educativos por medio de proyectos de innovación y mejora.

Para eso, los ámbitos y los contenidos de formación de esta línea se tienen que materializar en:

- Metodologías innovadoras de aprendizaje que faciliten el trabajo por competencias como el trabajo para proyectos, el aprendizaje cooperativo, el aprendizaje experiencial, el aprendizaje basado en problemas o el aprendizaje con sentido.
- Metodologías y procedimientos para desarrollar el pensamiento creativo, lateral, intuitivo, sistemático y reflexivo.
- Metodologías para favorecer la investigación dentro del aula, la evaluación de los procesos de aprendizaje y la innovación educativa.

### 2. La formación para la convivencia con recursos y técnicas de desarrollo personal, gestión emocional, habilidades comunicativas y de relación para mejorar las competencias personales del docente, generar expectativas positivas al alumnado y mejorar el clima del aula y las habilidades emocionales y sociales del alumnado.



Los ámbitos y los contenidos de formación de esta línea se tienen que materializar en:

- Formación en el ámbito de las habilidades sociales y emocionales del profesorado y el alumnado: habilidades sociales, cohesión de grupos, educación emocional, gestión de los conflictos, ejercicio de la tutoría y otros.
- Formación para detectar y prevenir los maltratos y el acoso escolar y para implementar las prácticas restaurativas y la mediación.
- Formación en actitudes docentes: escucha activa, empatía, asertividad, congruencia, consideración positiva y autoestima.
- Formación en los ámbitos del desarrollo de la totalidad de la persona en todas las dimensiones: corporal, intrapersonal, emocional, interpersonal, social, racional, espiritual.

**3. La formación para la mejora de la gestión de los centros y los equipos de trabajo que contemple la competencia para ejercer la función directiva, el liderazgo pedagógico, la coordinación docente, la facilitación de grupos, la dinamización y el asesoramiento de la formación.**

Los ámbitos y los contenidos de formación de esta línea se tienen que materializar en:

- Formación de equipos directivos en el marco de un liderazgo distribuido y sostenible.
- Formación para dinamizar y asesorar en formación.
- Formación en gestión de equipos, liderazgo estratégico, coordinación y facilitación de grupos de trabajo y de otros.

**4. La formación para el conocimiento de las dimensiones y las implicaciones de la diversidad y para aplicar estrategias de atención a la heterogeneidad de procedencia del alumnado desde los modelos organizativos y educativos inclusivos y de educación para la igualdad desde la conciencia de género y de la coeducación.**

Los ámbitos y los contenidos de la formación de esta línea se tienen que materializar en:

- Metodologías de la inclusividad: atención a la diversidad, interculturalidad, tutorización y acompañamiento entre iguales y de otros.
- Formación para la implementación de la educación y la igualdad de género y de la prevención de la violencia de género.

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

Los ámbitos y los contenidos de la formación de esta línea se tienen que materializar en:

- Formación en metodologías de aprendizaje de lenguas.
- Formación en la elaboración y la implementación de proyectos lingüísticos de centro.
- Formación en la elaboración de recursos y en la práctica metodológica para incidir en la normalización lingüística y cultural de la lengua catalana, propia de las Islas Baleares, en el ámbito escolar.
- Formación en el impulso de la dimensión europea de la educación y para participar en programas europeos.

**6. La formación para la integración de las tecnologías de la información y la comunicación en el currículum y para fomentar los usos didácticos, así como para el desarrollo de la competencia digital del profesorado en la actividad profesional.**

Los ámbitos y los contenidos de la formación de esta línea se tienen que materializar en:

- Formación en aprendizaje electrónico y formación combinada.
- Formación en la elaboración y uso de materiales y recursos de aprendizaje en entornos virtuales.
- Formación en el uso de los recursos de Internet y redes sociales educativas para el aprendizaje.

**7. La formación para la actualización científica y didáctica de colectivos específicos para mejorar el seguimiento y la evaluación de los centros educativos, la intervención socioeducativa, la construcción del aprendizaje a partir de la práctica, los nuevos conocimientos científico-técnicos y la conexión entre el entorno educativo y la realidad productiva y de empleo.**



Los ámbitos y los contenidos de la formación en esta línea se tienen que materializar en:

- Formación para especialidades propias de la formación profesional y de la formación profesional básica.
- Formación en el ámbito de las enseñanzas artísticas y musicales, la educación física, las escuelas de idiomas y la educación de personas adultas.
- Formación para actualizar la función inspectora.
- Formación para el profesorado novel y en prácticas.
- Formación para los equipos de orientación, apoyo educativo y atención temprana.
- Formación para los nuevos perfiles docentes que se puedan implementar de acuerdo con los proyectos de innovación de los centros educativos o con los programas de la Administración educativa.
- Formación para la actualización y mejora de los procedimientos y aprendizajes de carácter científico y matemático.

#### **8. La formación dirigida al apoyo para transformar los centros educativos en entornos colaborativos de aprendizaje en que participen todos los miembros de la comunidad educativa.**

Los ámbitos y los contenidos de la formación en esta línea se tienen que materializar en:

- Formación conjunta de los miembros de la comunidad educativa para mejorar el rendimiento escolar.
- Formación compartida para participar en procesos de innovación.
- Formación en modelos de participación, intervención y desarrollo comunitario.

#### **7. MODALIDADES PRIORITARIAS DE LA FORMACIÓN**

Los desafíos que presentan los cambios del mundo de hoy en el ámbito de la formación han sido objeto de un cúmulo de anchos estudios tanto en la literatura especializada como en los documentos emitidos por distintos organismos europeos.

La sociedad del conocimiento es también la sociedad del aprendizaje. El aprendizaje permanente (en el que el sujeto sea capaz de manipular el conocimiento, ponerlo al día, seleccionar lo que es apropiado para un contexto específico y adaptarlo a nuevas situaciones que se transforman rápidamente) nos obliga a encarar el papel de la formación y su metodología hacia nuevas modalidades formativas más adaptadas a los nuevos descubrimientos y a la complejidad actual.

Todo indica que la mayor parte de lo que aprendemos es por medio de la propia experiencia cuando nos enfrentamos con problemas nuevos, otra parte es por medio de lo que enseñamos a otras personas —o al interactuar— y sólo una pequeña parte es por lo que escuchamos cuando alguien nos explica algún contenido. Si eso es así, pierde mucho sentido basar exclusivamente la formación en actividades en que un experto transmite unos conocimientos a los participantes de la actividad. Se tendrán que promover la formación para resolver problemas que pueden aparecer en el ejercicio profesional y para aprender juntos compartiendo las experiencias.

Se trata de pasar de un modelo formativo basado en la enseñanza a un modelo basado en el aprendizaje; con una nueva organización de las modalidades formativas más flexible, en espacios contextualizados, con elementos que permitan la transferencia real del conocimiento y con una evaluación práctica de la adquisición de las nuevas competencias profesionales.

El protagonista del aprendizaje tiene que ser el propio docente que se forma por medio de un enfoque de formación centrado en la persona, en el que la responsabilidad del aprendizaje dependa directamente de su actividad, implicación y compromiso para generar aprendizajes más significativos, experienciales y duraderos —y no exclusivamente informativos—, con la finalidad de facilitar la transferencia a contextos heterogéneos.

En consecuencia, las modalidades formativas prioritarias tienen que fomentar una parte de las condiciones por medio de las cuales el docente que se forma aprenda conocimientos, habilidades y actitudes para desarrollar sus competencias profesionales. Eso significa que no existe una única modalidad, sino que se tienen que combinar varias situaciones diseñadas de manera intencional y sistemática que consideren de manera especial la transferencia al alumnado, el cual constituye finalmente al sujeto final de la formación de los docentes.

Los cambios constantes que vivimos en las modalidades formativas aconsejan que las modalidades propuestas no sean limitadoras, sino facilitadoras. Consiguientemente, deberemos estar abiertos a nuevas tipologías de modalidades formativas que se puedan experimentar o



implementar a partir de la experiencia, de la investigación o de los procesos de innovación que se emprendan.

En este sentido y en función de las características de los proyectos de formación y de las modalidades formativas, el proceso formativo puede tomar forma de aprendizaje electrónico, presencial o combinado. En cualquier caso, será conveniente que todas las modalidades puedan incluir una parte del proceso formativo en línea para facilitar una competencia digital mejor del profesorado y promover espacios de aprendizaje compartido también con recursos virtuales.

Es por eso que establecemos las modalidades formativas siguientes:

### **7.1. Formación de los centros, formación en los centros y formación para los centros**

Esta modalidad tiene que ser la prioritaria de este Plan Cuatrienal de Formación. Tiene que relacionar la formación con la innovación como una forma de trabajo del profesorado, con la idea de que los procesos formativos de los profesionales de la educación tienen que estar vinculados estrechamente con los centros educativos como unidad básica de cambio, respondiendo a la evidencia de que los profesores y las profesoras son los profesionales inmersos en una organización que desarrolla los propios procesos de aprendizaje. Vale la pena seguir intentando que la innovación pueda surgir de los equipos de profesorado que trabaja junto, con intenciones definidas de lo que quieren conseguir.

La prioridad de esta modalidad surge como una propuesta de formación a consecuencia de la ineficacia para producir cambios en la práctica educativa de las actividades formativas que hasta ahora habíamos priorizado. Los principios de los que parte tienen que ver con la evolución de las organizaciones, el despliegue del currículum basado en competencias y el desarrollo profesional.

La modalidad formativa tiene que incorporar procesos de aprendizaje que se localicen y contextualicen en las condiciones y limitaciones propias de cada centro educativo y deben tener como referente a toda la comunidad educativa. Son procesos que se desarrollan en cooperación entre iguales, dando forma a un estilo diferente del trabajo pedagógico. Insertar el aprendizaje docente en el centro educativo es ofrecer una oportunidad de innovar en la práctica educativa con la intención de llevar adelante transformaciones en el propio centro.

Un elemento fundamental para implementar de manera prioritaria esta modalidad tiene que ser el compromiso de los equipos directivos de los centros educativos para generar condiciones que puedan favorecer espacios abiertos a la innovación ligados a una línea de formación determinada.

Este modelo tiene que contribuir al desarrollo constructivo del centro educativo como organización de manera que las relaciones y las actividades del profesorado formen parte de una cultura de mejora, con maneras de funcionamiento que potencien niveles de aprendizaje mayores y tiendan hacia la adquisición de las competencias curriculares así como se alcancen espacios de reflexión, de implantación de las nuevas metodologías, de los nuevos materiales y del perfeccionamiento de los sistemas de evaluación.

Este escenario obliga los centros de profesorado a replantear las actuaciones que desarrollan y los modelos formativos que hay que emprender. Tienen que apostar decididamente por una formación del profesorado en los mismos centros educativos definida desde la concreción de sus necesidades educativas. En este sentido, la figura de los asesores y las asesoras de formación recae en personas que acompañan los procesos y ayudan a evaluar el impacto de la formación en el propio centro educativo. Por eso se tiene que establecer y experimentar en varios centros una formación permanente rigurosa y considerar la innovación metodológica como la herramienta fundamental para el aprendizaje por competencias básicas en el aula. Además, se promoverá la creación de equipos y redes educativas que puedan generalizar propuestas innovadoras, materiales nuevos y metodologías específicas que impulsen la cooperación y contribuyan a incrementar la calidad educativa.

Esta modalidad se concreta en:

#### **a) Formación de los centros (FdC)**

Es una modalidad ligada a proyectos globales de mejora de los centros en que la formación es un elemento. Estos proyectos son de larga duración y tienen que combinar la mejora de la gestión, la innovación metodológica, la formación y la evaluación, así como una propuesta global de reorganización. Los planes de mejora los tiene que regular la Consejería de Educación y Universidad y los centros seleccionados tendrán prioridad para acceder a la formación contextualizada. El programa formativo será flexible de acuerdo con el proyecto de mejora y podrá contener varios tipos de actividades: asesoramiento externo, formación interna de centro, grupos de trabajo, aplicación práctica y otros.

#### **b) Formación en los centros (FeC)**

Es una modalidad de entre 8 y 60 horas de formación que constituye una herramienta de apoyo al proyecto educativo del centro en el marco de procesos de innovación. El programa de formación es una herramienta flexible a partir de la demanda de los propios centros educativos y puede contener varias actividades como formación y asesoramiento externo, aprendizaje entre iguales, grupos



de trabajo, talleres, seminarios de centro y de otros. Estos programas los convocará la Dirección General de Formación Profesional y Formación del Profesorado y los coordinarán los centros de profesorado.

c) Formación para los centros o intercentros (FiC)

Es una modalidad dirigida a personas de diferentes centros educativos que comparten proyectos de innovación similares o que les quieren implantar, por lo cual pretenden mantener un funcionamiento en red. En estos programas tiene que participar, al menos, profesorado de dos centros educativos, uno de los cuales puede actuar como equipo impulsor y de tutela (mentoría) en caso de que el centro tutorizado quiera implementar un proyecto de innovación que este centro tutor tenga implantado. El programa de formación tiene que tener entre 20 y 60 horas y puede contener actividades de aprendizaje entre iguales, conferencias, jornadas, seminarios de coordinación, grupos de trabajo, visitas de aprendizaje, tutorización, formación externa y otros en las condiciones que se establezcan. Les convocará la Dirección General de Formación Profesional y Formación del Profesorado y los coordinarán los centros de profesorado como formación de ámbito de isla.

## 7.2. Formación especializada (FE)

Esta modalidad tiene como finalidad la actualización científica, técnica y pedagógica del profesorado que tiene que asumir nuevas funciones en el ámbito de la gestión educativa (como la función directiva, el asesoramiento formativo, la especialización pedagógica para la formación profesional, la incorporación a la función docente del profesorado novel u otros). Tiene que combinar actividades formativas de actualización, elaboración de proyectos y, si es el caso, práctica profesional. Esta modalidad es, en general de larga duración, de entre 30 y 120 horas.

## 7.3. Programas de experiencia formativa (PEF)

Esta modalidad formativa consiste en la realización de prácticas profesionales en ámbitos o lugares relacionados con el área que imparte el profesorado o en áreas de especialización didáctica y pedagógica: estancias en empresas, elaboración de materiales y recursos didácticos, intercambios y participación en programas europeos o internacionales, participación en programas de investigación o de innovación educativa u otros similares. Tendrá una duración de entre 20 y 100 horas y tiene que ir ligada a una memoria reflexiva y de aplicación a la práctica docente.

## 7.4. Formación por ámbitos (FA)

Esta modalidad consiste en actividades formativas por ámbitos o temas concretos en que participa el profesorado que, de manera individual, se inscribe. Adopta la forma general de cursos de formación, talleres formativos, grupos de trabajos, seminarios etc. Puede tener una duración de entre 8 y 50 horas. El destinatario de esta formación es el profesorado de un mismo ámbito, área, etapa, ciclo, departamento o función. Tiene que ir ligada a alguna actividad de transferencia (como una aplicación didáctica, memoria descriptiva de aplicación, elaboración de materiales didácticos, memoria reflexiva sobre la práctica profesional o proyecto de investigación).

## 7.5. Actividades puntuales 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 entre 8 y 20 horas, según las características específicas de la actividad.

## 8. EL SISTEMA DE FORMACIÓN PERMANENTE COMO RECURSO OPTIMIZADO

El Decreto 68/2001, de 18 de mayo, por el cual se regula la estructura y la organización de la formación permanente del profesorado de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, además de otras normas de desarrollo de este decreto, establecen el sistema de formación permanente del profesorado.

Estas normas establecen la organización de la formación y las funciones del Servicio de Formación del Profesorado que, por medio del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 25 de septiembre de 2015, por el cual se aprueba la modificación de las relaciones de puestos de trabajo correspondientes al personal funcionario y laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, queda adscrito a la Dirección General de Formación Profesional y Formación del Profesorado. También establecen las funciones de la Comisión de Formación Permanente de las Islas Baleares y las funciones y la organización de los centros de profesorado de las Islas Baleares como centros para la formación del profesorado en ejercicio, de centros públicos y privados concertados de las Islas Baleares, tanto de enseñanzas de régimen general como de enseñanzas especiales.

El Decreto 68/2001, de 18 de mayo, también establece que la Universidad, las instituciones, empresas o entidades especializadas en formación permanente pueden colaborar en el desarrollo de actividades de formación del profesorado, coherentemente con lo que prevea el plan cuatrienal de formación.



Por otra parte, la Orden del consejero de Educación y Cultura de 2 de enero de 2002 por la cual se regula la planificación y el reconocimiento de la formación permanente del profesorado no universitario prevé que las actividades de formación pueden ser desarrolladas por entidades organizadoras que, además de los centros de profesorado o los servicios de la Consejería de Educación y Universidad, pueden ser administraciones educativas, universidades y entidades públicas o privadas dotadas de personalidad jurídica propia, sin ánimo de lucro, que tengan como una de sus finalidades la realización de actividades relacionadas con la formación del profesorado y de profesionales.

También la Escuela Balear de Administración Pública, a la cual corresponde la formación, la capacitación y el perfeccionamiento del personal al servicio de la Administración autonómica, de acuerdo con el artículo 12 de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, aprueba planes específicos de formación del personal de los cuerpos docentes.

Los centros educativos, entendidos también como agentes de formación permanente, participan de la estructura del sistema formativo no tan sólo como sujetos receptores de la formación, sino también como agentes formativos, la cual elaboran el plan de formación del centro y lo incorporan a la programación anual. Además, actúan como organismos presentes en la toma de decisiones por medio de los consejos de los centros de profesorado y de la representación del profesorado a la Comisión de Formación Permanente de las Islas Baleares.

Todo eso hace que sea conveniente establecer pautas de correspondencia entre las modalidades formativas y los agentes organizadores de la formación y asignar a los agentes la prioridad en la organización de determinadas modalidades para optimizar los recursos formativos, llegar a un mayor número de destinatarios y no caer en duplicidades en la oferta formativa. En consecuencia, hay que impulsar las estrategias de actuación en relación con las funciones de los distintos organismos que inciden en la formación permanente del profesorado:

1. El Servicio de Formación del Profesorado, con las funciones que señala el artículo 3 del Decreto 68/2001, de 18 de mayo, por el cual se regula la estructura y la organización de la formación permanente del profesorado de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, adscrito a la Dirección General de Formación Profesional y Formación del Profesorado en virtud del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 25 de septiembre de 2015, por el cual se aprueba la modificación de las relaciones de puestos de trabajo correspondientes al personal funcionario y laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, tiene que coordinar los procedimientos con el fin de gestionar más eficazmente la planificación, la programación, la ejecución y el seguimiento de los planes de formación, así como implantar programas formativos innovadores que respondan a las demandas y necesidades de los centros educativos. Asimismo, tiene que promover la convocatoria de la formación contextualizada, diseñar programas de formación especializada, regular los programas de experiencia formativa, además de coordinar y reconocer la formación individual por ámbitos y las actividades puntuales de formación.

2. Los centros de profesorado tienen las funciones que establece el artículo 8 del Decreto 68/2001, de 18 de mayo. Para ejecutar este Plan Cuatrienal los centros de profesorado tienen que priorizar las modalidades de formación de los centros, la formación en los centros y la formación para los centros. Igualmente, tienen que colaborar con el Servicio de Formación del Profesorado en la ejecución de la formación especializada y, si es el caso, pueden organizar actividades de las modalidades de formación por ámbitos, actividades puntuales de formación o de otras modalidades, sin perjuicio de la formación contextualizada vinculada a los centros educativos que tienen asignada como modalidad prioritaria.

3. Los centros educativos son los principales agentes de la formación: elaboran el plan de formación del profesorado del centro a partir de sus necesidades y en el marco de la autonomía de los centros que incluyen en su programación general anual. Los centros educativos se convierten en elementos primordiales en este Plan Cuatrienal ya que representan el vínculo entre el espacio formativo del profesorado y la práctica educativa ligada al aula, por lo cual tienen que llevar a cabo una evaluación sistemática y rigurosa sobre el impacto de la formación en el mismo centro y en los procesos de enseñanza-aprendizaje de su alumnado. Los centros educativos, por medio de las convocatorias que se hagan o por iniciativa propia, podrán realizar programas de formación contextualizada en las modalidades de formación de los centros, formación en los centros y formación para los centros, así como participar programas de experiencia formativa que diseñen la Administración educativa o el propio centro.

4. La Escuela Balear de Administración Pública aprueba también planes sectoriales de formación y entre estos, el plan de formación del personal de los cuerpos docentes. Es conveniente que exista una coordinación mejor entre la Escuela Balear de Administración Pública y el Servicio de Formación del Profesorado para optimizar los recursos que se destinan a formación del profesorado. En consecuencia, se tiene que impulsar la cooperación del EBAP con el Servicio de Formación del Profesorado en la modalidad de formación especializada y en la formación individual por ámbitos, en la línea que se ha iniciado este curso escolar.

5. La Universidad de las Islas Baleares es un referente en la formación del profesorado tanto en la formación inicial de los maestros de educación infantil y educación primaria como en la formación del profesorado de educación secundaria, con el Máster Universitario de Formación del Profesorado, y en la investigación educativa y la transferencia de conocimiento. Además, en el marco de sus funciones, la Universidad puede organizar también actividades de formación permanente del profesorado que sean reconocidas por la Consejería de Educación y Universidad (asesoramientos en centros, cursos, posgrados y máster, entre otros). Así, se incrementarán los espacios comunes de reflexión y cooperación a fin de que la formación inicial y la permanente aproximen las líneas de trabajo y para impulsar la colaboración, especialmente en la investigación, la innovación, la transferencia del





conocimiento y la evaluación del impacto educativo de las actividades formativas. Por ello, se trata de establecer conjuntamente estrategias en relación con actividades de investigación que necesitan la participación de centros educativos o de docentes en ejercicio y mejorar los programas de las prácticas del alumnado de los grados de educación infantil y primaria y del alumnado del Máster Universitario de Formación del Profesorado.

6. Los distintos servicios, departamentos y direcciones generales de la Consejería de Educación y Universidad constituyen un elemento clave como agentes de formación especialmente dirigida a colectivos específicos de profesores del ámbito de la dirección general correspondiente. Es por eso que las modalidades formativas de preferencia de estos agentes tienen que ser la formación especializada o la formación por ámbitos. Se deben acordar, en el periodo de ejecución de este Plan Cuatrienal, como establecer las condiciones adecuadas para una mejor planificación, desarrollo, evaluación y coordinación de estas actividades formativas.

7. Las entidades colaboradoras señaladas en el apartado c del artículo 3 de la Orden del consejero de Educación y Cultura de 2 de enero de 2002 por la cual se regula la planificación y el reconocimiento de la formación permanente del profesorado no universitario, pueden llevar a cabo programas de formación permanente del profesorado mediante un convenio con la Consejería de Educación y Universidad. Hace falta iniciar un proceso de revisión de los convenios existentes y velar para que los nuevos convenios, si procede, adapten la formación al Plan Cuatrienal, en especial en las líneas estratégicas que define la Consejería de Educación y Universidad con la finalidad de generar sinergias que posibiliten una mayor calidad de la formación y se orienten hacia una misma intención educativa.

8. Las entidades públicas o privadas dotadas de personalidad jurídica propia sin ánimo de lucro que tengan como una de sus finalidades la realización de actividades relacionadas con la formación del profesorado y de profesionales pueden organizar también actividades formativas reconocidas. En el periodo de vigencia de este Plan se establecerán las condiciones de estas actividades formativas para que se adecuen a las necesidades formativas del profesorado, a las líneas estratégicas establecidas, a unos criterios pedagógicos y de evaluación razonables que garanticen una formación de calidad y a la aplicabilidad de las acciones formativas en el ejercicio de la docencia. En este sentido, se tienen que regular las condiciones para que las entidades sin ánimo de lucro puedan ser reconocidas como agentes de formación permanente del profesorado y elaborar un censo, en más de fomentar que se redacten programas anuales o semestrales de formación en el marco de las líneas estratégicas del Plan Cuatrienal.

## 9. EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN PERMANENTE

La evaluación, como proceso reflexivo e investigador con la finalidad de innovar, es una tarea colectiva que debe tener la intención de conseguir un análisis sistemático y riguroso sobre el desarrollo y los resultados de las acciones formativas. En sí misma, la evaluación es también un proceso formativo que puede contribuir a desarrollar nuevos programas y nuevas modalidades de formación. Esta evaluación tiene que resultar útil en la medida en que sea capaz de estimular la participación de todos los miembros de la comunidad educativa como apoyo y orientación en la toma de decisiones de los distintos ámbitos del sistema formativo de las Illes Balears.

Este Plan de Formación intenta conseguir una mayor capacitación y competencia profesional como elemento clave para mejorar los resultados educativos del alumnado y, en consecuencia, la evaluación tiene que ir en concordancia con este planteamiento y valorar en cuál mide el Plan tiene un impacto en los procesos educativos a partir de los criterios siguientes:

- Valorar qué grado de vinculación se ha conseguido entre la formación del profesorado, la transferencia de la formación a la práctica docente, la mejora de las prácticas educativas, el rendimiento y el éxito escolar.
- Apreciar cómo ha contribuido la formación del profesorado a aumentar la capacitación profesional de los docentes.
- Evaluar la sostenibilidad del cambio generado a través de la formación en las prácticas docentes a corto y largo plazo.
- Relacionar sobre cómo ha impulsado la formación del profesorado el conocimiento compartido y producido en los propios centros educativos, la investigación y la innovación educativa.
- Vincular la formación del profesorado y su contribución a la transformación de los centros educativos en entornos más colaborativos de aprendizaje, a la mejora del clima motivacional del alumnado y el profesorado, al trabajo en equipo y al ejercicio más eficaz de la tarea docente y de la función directiva.
- Determinar si el Plan de Formación ha fomentado la conexión con los nuevos saberes, los avances tecnológicos y científicos y la realidad productiva en las actividades formativas dirigida al profesorado especialista de formación profesional, lenguas, enseñanza artística, educación permanente y otros.

Esta evaluación tiene que permitir alcanzar los objetivos siguientes:

- Proporcionar en la consejería de Educación y Universidad información cuantitativa y cualitativa respecto del desarrollo del Plan





Cuatrienal y de los programas anuales de formación.

- Posibilitar la participación y la implicación del profesorado y de los centros educativos en el proceso formativo y en los procesos de innovación.
- Obtener información que permita una toma de decisiones coherente a los gestores de la formación y a las personas asesoras de formación según criterios de ejecución del Plan, y modificar los aspectos que sean necesarios con el fin de conseguir las finalidades propuestas.

Por eso la evaluación se tiene que efectuar sobre los procesos formativos y sobre los resultados obtenidos, tanto al respecto a la organización y gestión de las actividades, como a su impacto en la práctica docente y en la mejora de los resultados académicos del alumnado.

Los proyectos de formación vinculados a los centros educativos tienen que constatar su validez para mejorar la formación y su incidencia en la práctica docente y en la gestión de los centros. Para que eso sea posible, en el diseño de los proyectos formativos se tiene que incorporar la práctica al aula y su contraste posterior para garantizar una transferencia efectiva del conocimiento y de la formación en la práctica educativa, ya que es fundamental conocer datos sobre la idoneidad de las actuaciones programadas para hacer el seguimiento y la aplicación.

Esta evaluación se debe basar en un análisis de los resultados de los informes de los proyectos contrastados con evidencias relacionadas con la mejora de las prácticas educativas y de los resultados del rendimiento del alumnado. Asimismo, estos proyectos tienen que prever instrumentos de evaluación seleccionados en función de los contextos educativos y de la actividad de formación. Entre estos puede haber cuestionarios, entrevistas, observación directa externa, medios de autoevaluación, valoraciones del alumnado, valoraciones entre iguales y de otros.

Por otra parte, la evaluación de las actividades formativas se tiene que hacer también a partir de las evidencias que proporcionan los indicadores establecidos para la gestión administrativa. Los datos cuantitativos sobre el número de acciones formativas, el número de centros y docentes participantes, etc. pueden aportar información para medir los objetivos propuestos, aunque necesitarán una interpretación y un análisis comparativo de las tendencias que se producen en un tiempo determinado. Estos datos tienen que permitir valorar el proceso y obtener información sobre el grado de satisfacción de los participantes respecto de la formación recibida, el grado de consecución de los objetivos didácticos de la actividad y el impacto de la formación en la práctica docente. Habrá que avanzar, por eso, en el uso instrumentos de evaluación telemáticos que faciliten obtener resultados automáticos, junto con instrumentos más cualitativos.

## 1. RECONOCIMIENTO DE LA FORMACIÓN

Actualmente, el reconocimiento de la formación permanente del profesorado está ligado a los méritos que se necesitan en la práctica totalidad de las convocatorias de acceso a la función pública docente, en las de los concursos de traslados, en las de las comisiones de servicios para acceder a determinados servicios educativos o cargos y, además, está ligado en un complemento económico de formación, conocido como *sexenio*.

Este hecho, además de provocar una considerable demanda de formación, también provoca un aumento de la oferta formativa desde los ámbitos públicos, privados y asociativos que, en muchos casos, no se adecua a las necesidades de los centros educativos o a las prioridades estratégicas y metodológicas del sistema educativo. Hay, en ocasiones, personal docente con muchas horas de formación reconocida pero no siempre con la transferencia necesaria de esta formación a la práctica educativa del aula o del centro y, por lo tanto, con poco impacto en el alumnado.

Se necesita un nuevo marco regulatorio de reconocimiento y homologación de la formación del profesorado realmente orientado a la acreditación de las competencias profesionales. Este marco debe incluir las nuevas modalidades formativas, así como nuevos incentivos para el desarrollo profesional de los docentes que reconozcan en buena medida la participación en proyectos de innovación en los centros educativos, la cooperación, la creación, la socialización de recursos educativos, el liderazgo, la participación activa en comunidades de aprendizaje o redes profesionales, la implicación en proyectos europeos, la formación tutelada o de mentor, el asesoramiento formativo en los propios centros educativos, etc.

Por otra parte, excepto en las modalidades puntuales de formación, se tratará de poner el acento no sólo en la regulación de los procesos de formación, cada vez menos formales y diversos, sino que también deberá tener en cuenta los resultados de las acciones formativas y su aplicación en el aula. Esta nueva regulación tendrá que impulsar el apoyo del trabajo propiamente docente, el reconocimiento transparente y la evaluación para la mejora continua y el éxito educativo.

## 11. MEDIDAS PARA EL DESPLIEGUE DEL PLA

El despliegue de las líneas estratégicas, las modalidades formativas y las orientaciones de reordenación del sistema de formación que se prevén en este Plan Cuatrienal implican un conjunto de medidas de carácter jurídico, administrativo y de gestión formativa que faciliten la consecución de los objetivos que se plantean. Así, ya se ha regulado un nuevo sistema de organización y funcionamiento de los centros de



profesorado mediante la Orden del consejero de Educación y Universidad del 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 Islas Baleares con el fin de potenciar la función de las asesorías de formación por ámbitos formativos, impulsar el asesoramiento de la formación en los centros educativos y mejorar la coordinación entre los diferentes centros de profesorado. En el transcurso del plazo de ejecución de este Plan será necesario:

- Elaborar un nuevo decreto de regulación de la organización de la formación permanente del profesorado de las Islas Baleares para adaptar la estructura formativa a las nuevas líneas y actualizar las disposiciones existentes a los cambios que se han ido produciendo desde el Decreto 68/2001, de 18 de mayo, por el cual se regula la estructura y la organización de la formación permanente del profesorado de las Islas Baleares.
- Modificar la normativa sobre el reconocimiento de la formación para garantizar que las actividades formativas tengan resonancia en la práctica profesional y se organicen según criterios de calidad, además de prever el reconocimiento de las nuevas modalidades de formación.
- Establecer las condiciones que tienen que regir las entidades colaboradoras de formación permanente del profesorado.
- Convenir con la Universidad una mejor coordinación para adecuar la formación inicial y la formación permanente, colaborar en programas de formación especializada, en proyectos de investigación para la innovación educativa y en la evaluación del impacto de la formación en el sistema educativo.
- Convocar programas de formación en los centros y para los centros de acuerdo con las líneas estratégicas de formación a partir de las iniciativas de los centros educativos.
- Establecer las condiciones, requisitos y recursos de los proyectos de mejora de centros como programa experimental que incluya la formación de los centros en el marco de su autonomía.
- Proponer a la Escuela Balear de Administración Pública planes específicos de formación del profesorado.
- Organizar programas de formación especializados, como la formación para la acreditación de la función directiva y su actualización, la formación de formadores, la formación para el profesorado de formación profesional y otros colectivos específicos.
- Incidir en la formación metodológica para el aprendizaje competencial de lenguas en el marco de los proyectos lingüísticos de los centros.
- Fomentar la elaboración de recursos y la práctica metodológica para incidir en la normalización lingüística y cultural de la lengua catalana, propia de las Illes Balears, en el ámbito escolar.
- Establecer los instrumentos adecuados para evaluar los planes de formación.
- Convocar programas de experiencia formativa y reconocerla: estancias en empresas, proyectos europeos, proyectos de innovación y de otros.
- Convocar los concursos públicos de méritos pertinentes para ocupar plazas de asesorías de formación y de dirección en los centros de profesorado.

Palma, 16 de marzo de 2016

**El consejero de Educación y Universidad**  
Martí X. March Cerdà

