

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y UNIVERSIDADES

8877

Resolución del consejero de Educación y Universidades, a propuesta del director general de Personal Docente y Centros Concertados, por la cual se aprueba el Plan cuatrienal de formación permanente del profesorado 2024-2028

El director general de Personal Docente y Centros Concertados ha formulado la propuesta de resolución siguiente:

Antecedentes

1. La Ley orgánica 2/2006 de 3 de mayo, de educación, modificada por la Ley orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, indica, en el artículo 102, que la formación permanente constituye un derecho y una obligación de todo el profesorado, así como una responsabilidad de las Administraciones educativas y de los centros, y añade que los programas de formación permanente tienen que prever la adecuación de los conocimientos y métodos a la evolución de las ciencias y de las didácticas específicas, así como todos los aspectos de coordinación, orientación, tutoría, educación inclusiva, atención a la diversidad y organización dirigidos a mejorar la calidad de la enseñanza y el funcionamiento de los centros.

2. La Ley 1/2022, de 8 de marzo, de Educación de las Islas Baleares, establece, en el artículo 144, que la formación permanente del profesorado tiene por finalidad la actualización y el desarrollo de las competencias profesionales del profesorado para la función docente y el liderazgo pedagógico y para la colaboración con la comunidad educativa, y tiene que ir encaminada a mejorar la práctica educativa e impulsar la innovación, especialmente en relación con el proyecto educativo de cada centro. El artículo 146 indica que la formación permanente del profesorado se tiene que llevar a cabo mediante un proceso sistemático a partir de un diagnóstico de necesidades formativas y con planes plurienales de formación, elaborados con la participación del profesorado, que contengan una planificación flexible y adaptable y definan las líneas estratégicas de formación, las modalidades formativas y los criterios de evaluación.

3. El Decreto 41/2016, de 15 de julio, por el cual se regula la formación permanente del profesorado de la enseñanza no universitaria de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, dispone, en el artículo 6.2, que la Dirección General de Formación Profesional y Formación del Profesorado (ahora Dirección General de Personal Docente y Centros Concertados), mediante el Servicio de Formación del Profesorado, tiene que elaborar, a partir de un diagnóstico de necesidades formativas, un plan cuatrienal de formación del profesorado que represente una planificación flexible y adaptable y que contenga las líneas estratégicas de formación del profesorado, las modalidades formativas y los criterios de evaluación.

4. La Orden del consejero de Educación y Universidad de día 11 de marzo de 2016 por la cual se regulan la organización y el régimen de funcionamiento de la red de centros de profesorado de las Islas Baleares, establece, en la disposición adicional única, que el plan de formación permanente del profesorado es el conjunto de directrices y de acciones previstas por la Administración educativa de las 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. Tiene que ser plurianual y tiene que aprobarse mediante una resolución del consejero de Educación y Universidad, después del informe del Consejo Escolar de las Islas Baleares.

5. El día 23 de octubre de 2023, el consejero de Educación y Universidades firma la Resolución por la cual se ordena el inicio del procedimiento para elaborar el Plan cuatrienal de formación del profesorado 2024-2028.

6. A partir de este momento, el Servicio de Formación Permanente del Profesorado inicia un proceso participativo de análisis del Plan cuatrienal de formación permanente del profesorado 2020-2024 y de definición de propuestas para el nuevo Plan a través de encuestas a los centros educativos, a los asesores de los centros de profesorado, a los servicios de la Consejería de Educación y Universidades y a otros organismos relacionados con la formación permanente del profesorado, como base para la elaboración del nuevo Plan cuatrienal de formación permanente del profesorado.

7. Este proceso se completa con las Jornadas participativas organizadas por cada uno de los centros de profesorado de las Islas Baleares, donde docentes de las diferentes etapas y enseñanzas no universitarias de las Islas Baleares evalúan el Plan cuatrienal de formación permanente del profesorado 2020-2024 y elaboran propuestas de mejora para el Pla cuatrienal 2024-2028.

8. Los datos recogidos en este proceso participativo se incluyen en el documento Informe de conclusiones. Evaluación y propuestas de mejora sobre la formación permanente del profesorado desde el diálogo, el debate y la reflexión, que también incluye la evaluación de



seguimiento del Plan cuatrienal de formación permanente del profesorado 2020-2024.

9. La propuesta del Plan Cuatrienal de Formación Permanente del Profesorado 2024-2028 fue informada a las diferentes Mesas Sectoriales de Educación el mes de marzo de 2024, y el Consejo Escolar de las Islas Baleares emitió el informe preceptivo el día 25 de julio de 2024.

Fundamentos de derecho

1. La Ley orgánica 2/2006 de 3 de mayo, de educación, modificada por la Ley orgánica 3/2020, de 29 de diciembre.
2. La Ley 1/2022, de 8 de marzo, de Educación de las Islas Baleares.
3. La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.
4. El Decreto 41/2016, de 15 de julio, por el cual se regula la formación permanente del profesorado de la enseñanza no universitaria de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.
5. La Orden del consejero de Educación y Universidad de día 11 de marzo de 2016 por la cual se regulan la organización y el régimen de funcionamiento de la red de centros de profesorado de las Islas Baleares (BOIB núm. 36, de 19 de marzo de 2016).
6. La Resolución del consejero de Educación y Universidades de 23 de octubre de 2023 por la cual se ordena el inicio del procedimiento para elaborar el Plan cuatrienal de formación permanente del profesorado 2024-2028.
7. El Decreto 5/2024, de 29 de mayo, de la presidenta de las Islas Baleares, por el cual se modifica el Decreto 12/2023, de 10 de julio, de la presidenta de las Islas Baleares, por el cual se establecen las competencias y la estructura orgánica básica de las consejerías de la Administración de la Comunitat Autònoma de las Islas Baleares, modificado por el Decreto 16/2023, de 20 de julio; por el Decreto 17/2023, de 23 de agosto; por el Decreto 1/2024, de 4 de enero, y por el Decreto 4/2024, de 17 de mayo.

Propuesta de resolución

Propongo al consejero de Educación y Universidades que dicte una resolución en los términos siguientes:

Primero. Aprobar el Plan cuatrienal de formación permanente del profesorado 2024-2028 que figura en el Anexo único de esta Resolución.

Segundo. Ordenar la publicación de esta Resolución en el Boletín Oficial de las Islas Baleares y establecer que entre en vigor al día siguiente de la publicación.

Por todo esto, dicto la siguiente

Resolución

Manifestar la conformidad con la propuesta de resolución y dictar resolución en los mismos términos.

Interposición de recursos

Contra esta Resolución, que no agota la vía administrativa, se puede interponer un recurso potestativo de reposición ante el consejero de Educación y Universidades en el plazo de un mes, a partir del día siguiente de la notificación de esta Resolución, de acuerdo con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, y con 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 directamente un recurso contencioso administrativo ante el Juzgado Contencioso Administrativo de Palma en el plazo de dos meses, a partir del día siguiente de la publicación de esta Resolución, de acuerdo con los artículos 8 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa.

(Firmado electrónicamente: 7 de septiembre de 2024)

El consejero de Educación y Universidades

Antoni Vera Alemany

(Firmado electrónicamente: 4 de septiembre de 2024)

El director general proponente

Ismael Alonso Sánchez



ANEXO**Plan cuatrienal de formación permanente del profesorado 2024-2028****ÍNDICE**

1	INTRODUCCIÓN.....	5
2	ANÁLISIS DE DATOS Y DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS.....	11
3	LA FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO ANTE LOS RETOS DE LA EDUCACIÓN.....	16
	Competencias profesionales docentes.....	17
	La competencia digital y las tecnologías emergentes.....	18
	Centros que aprenden: Creamos red.....	19
	El liderazgo pedagógico afectivo y efectivo	21
	El aprendizaje entre iguales y la evaluación reguladora. Cultura de evaluación en el centro.....	23
	Metodologías basadas en evidencias.....	24
	La igualdad de género y la coeducación.....	26
	Compromiso con el entorno. Los objetivos de desarrollo sostenible	27
4	LÍNEAS ESTRATÉGICAS 2024-2028.....	28
5	MODALIDADES DE LA FORMACIÓN PERMANENTE.....	40
	5.1 . Modalidades de formación a los centros: formación en el centro y formación intercentros.....	41
	5.1.1 Formación en el centro (FeC).....	41
	5.1.2 Formación intercentros (FiC).....	42
	5.1.3 Formación de centros (FdC).....	43
	5.2 Nuevas modalidades.....	43
	5.2.1 Seminarios temáticos.....	44
	5.2.2 Grupos de trabajo en red.....	44
	5.2.3 Grupos de trabajo de zona.....	45
	5.2.4 Grupos de investigación.....	46
	5.2.5 Encuentros pedagógicos entre centros.....	47
	5.3. Otras modalidades.....	47
	5.3.1 Programa de experiencia formativa.....	47
	5.3.2. Curso de formación por ámbitos.....	48
	5.3.3. Actividad puntual de formación.....	49
	5.3.4 Itinerario de autoformación (Itinerario autónomo de formación).....	49
	5.3.5. Formación especializada (FE).....	49
6	EL SISTEMA DE FORMACIÓN PERMANENTE.....	50
	6.1 Normativa y otras referencias	50
	6.2 Agentes de la formación.....	51
7	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN CUATRIENAL.....	54
8	BIBLIOGRAFÍA.....	57



1. INTRODUCCIÓN

La transformación **global, multidisciplinaria y exponencial** que la realidad social experimenta en las últimas décadas, acelerada por los adelantos tecnológicos, tiene un impacto profundo en el sistema educativo, que se enfrenta a retos que afectan la manera de enseñar y de aprender, a la dimensión colaborativa de la tarea docente y al papel que tienen los centros educativos como organizaciones de aprendizaje social, personal, laboral y académico. Informes como *Los siete conocimientos necesarios para la educación del futuro*, de **Edgar Morin** para la UNESCO (1999) profundizan en esta visión global y con perspectiva de futuro del aprendizaje.¹

Los procesos de enseñanza-aprendizaje, la metodología, la atención a las características individuales del alumnado y de los grupos, el desarrollo de la creatividad y la gestión de la convivencia —pero también de organización y gestión de los centros—, requieren cambios que pasan, necesariamente, por la formación permanente del profesorado actualizada y de calidad, basada en el conocimiento neurocientífico, en la evaluación y el análisis compartido de los resultados y en la investigación probada y fundamentada, entre otros. Estudios como los de John **Hattie**², que a lo largo de más de veinticinco años ha analizado los efectos que numerosas intervenciones y variables tienen en el éxito educativo del alumnado (*pasar de lo que funciona a lo que funciona mejor*) —entre los cuales destacan aspectos como el pensamiento evaluativo del profesorado y la retroalimentación—, o tesis como las de Carol **Dweck**³ sobre la importancia de incrementar la mentalidad de crecimiento del alumnado, de Melina **Furman**⁴ sobre la necesidad de repensar los métodos de enseñanza para motivar el alumnado (avaladas por las aportaciones de la neurociencia y la neuroeducación que David **Bueno** (2020)⁵ recoge en sus trabajos), **constituyen algunos de los**

1 MUERAN, E., UNESCO (1999). *Los siete conocimientos necesarios para la educación del futuro*. <https://unesco.org/wp-content/uploads/2022/10/els-set-coneixements-necessaris-per-a-leducacio-del-futur-4.pdf>

2 HATTIE, J. *Visible learning* [en línea] <https://visible-learning.org/hattie-ranking-influences-effect-sizes-learning-achievement/>

3 DWECK, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.

4 FURMAN, M. (2022). *Enseñar distinto. Guía para innovar sin perderse lo ando*. Clavo Intelectual.

5 BUENO, D. (2020). *La práctica educativa como mirada neurocientífica*. Horsori.



fundamentos teóricos que guían el modelo de formación permanente del profesorado que se define en este Plan Cuatrienal 2024-2028.

Por otro lado, los resultados de las diferentes pruebas de evaluación externas de carácter diagnóstico tienen que tener necesariamente implicaciones en la formación permanente del profesorado, que constituye una pieza clave para ajustar la respuesta docente a las necesidades detectadas en las diferentes competencias del alumnado.

Con respecto a la formación del profesorado, en este mismo sentido, el informe de la Comisión Internacional de la UNESCO sobre los futuros de la educación *Re-imaginando juntos nuestros futuros: un nuevo contrato social por la educación* (2022)⁶ propone alinear la formación del profesorado con las prioridades educativas y orientarla hacia los retos y perspectivas de futuro, atendiendo a la cultura digital y rediseñando el papel del profesorado para que la colaboración entre equipos permita el desarrollo profesional. Este es el mismo enfoque que se desprende del apartado 2 del artículo 102.5 de la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la cual se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación, que indica que los programas de formación permanente tienen que prever la adecuación de los conocimientos y de los métodos a la evolución de las ciencias y de las didácticas específicas, así como todos aquellos aspectos de coordinación, orientación, tutoría, educación inclusiva, atención a la diversidad y organización encaminadas a mejorar la calidad de la enseñanza y el funcionamiento de los centros.

Desde este mismo prisma, este Plan Cuatrienal recoge las prioridades y las recomendaciones que la Unión Europea hace en materia de educación y formación en el **Plan de Acción de Educación Digital 2021-2027**⁷ con el objetivo de adaptar la educación y la formación a la era digital. Avanzando en el camino ya iniciado del uso de las herramientas digitales como recurso que facilita el logro de los hitos educativos, impulsa el uso de las **tecnologías emergentes**, las técnicas

6 COMISIÓN INTERNACIONAL SOBRE LOS FUTUROS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNESCO (2021). *Reimaginando juntos nuestros futuros: un nuevo contrato social por la educación*.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000382890>

7 COMISIÓN EUROPEA, DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN, JUVENTUD, DEPORTE Y CULTURA (2023). *Plan de acción de educación digital 2021-2027: mejorar la provisión de capacidades digitales en la educación y la formación*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. <https://data.europa.eu/doi/10.2766/75>



de enseñanza interactivas y los modelos de **aprendizaje híbrido**, y se abre a las **nuevas perspectivas que ofrece la inteligencia artificial generativa (IAG)** con respecto a la adopción de enfoques formativos más adaptados a las necesidades del alumnado, del profesorado, de los centros y de la sociedad. La evidencia que tenemos a día de hoy es que el papel de las personas es imprescindible, puesto que el buen uso de todos los sistemas de IA depende de la revisión crítica que haga la inteligencia humana.

La vinculación estrecha y el compromiso que deben tener todas las actividades encaminadas a la formación del profesorado y del resto de agentes de la comunidad educativa con el entorno hacen indispensable el impulso de acciones de conciencia y de responsabilidad de carácter transversal. Es el caso del cuidado ambiental, que exige la formación y la información necesarias para trabajar con el alumnado la sensibilización, el conocimiento y la acción para el cuidado del equilibrio ambiental, la sostenibilidad y el consumo responsable, en concordancia con las propuestas de apoyo a la integración de la transición ecológica y de desarrollo sostenible en los programas de desarrollo profesional continuo que aparecen en la **Recomendación del Consejo de la Unión Europea relativa al aprendizaje para la transición ecológica y el desarrollo sostenible**⁸. Es también el caso de la **coeducación**, con el objetivo —como indica el Plan de Coeducación de las Islas Baleares 2019-2022⁹— que alumnos, profesorado y familias constituyan agentes activos de igualdad, y de los aspectos que la Ley de educación de las Islas Baleares¹⁰ indica que requieren un enfoque transversal: la formación integral centrada en el desarrollo de las competencias desde una óptica de educación inclusiva, de igualdad entre hombres y mujeres y de no discriminación, de promoción de la salud, de educación afectivo sexual, de igualdad de oportunidades, de respeto mutuo y de cooperación entre iguales.

8 CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA (2022). *Recomendación relativa al aprendizaje para la transición ecológica y el desarrollo sostenible*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=doue-z-2022-70040>

9 CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDAD E INVESTIGACIÓN (2019). *Plan de coeducación de las Islas Baleares 2019-2022*. Instituto para la Convivencia y el Éxito Escolar
file:///C:/Users/uno53766/Downloads/PLA_COEDUCACION_2019_2022-1.pdf

10 Ley 1/2022, de 8 de marzo, de educación de las Islas Baleares (BOIB núm. 38, de 17 de marzo de 2022)



En nuestra Comunidad, la Ley 1/2022, de 8 de marzo, de educación de las Islas Baleares (BOIB núm. 38, de 17 de marzo de 2022), dedica el capítulo III a la formación permanente del profesorado:

- El artículo 144, que establece que la finalidad de la formación permanente del profesorado es **la actualización y el desarrollo de las competencias profesionales** del profesorado para la función docente y el liderazgo pedagógico y para la colaboración con la comunidad educativa, encaminada a mejorar la práctica educativa e impulsar la innovación, máxime en relación con el proyecto educativo de cada centro, y añade que constituye un derecho y un deber de los docentes y es, a la vez, una responsabilidad de la administración y de los otros titulares de los centros educativos.
- El artículo 146, que incluye entre los principios de la formación permanente del profesorado la fundamentación en un modelo de competencias profesionales, la vinculación a las necesidades del sistema educativo, a los proyectos educativos de los centros y a la calificación profesional y personal del profesorado, **la transferencia a la práctica educativa y al funcionamiento de los centros orientada a la mejora, el fomento de la investigación y la innovación educativa**, el intercambio, la reflexión pedagógica y el papel capital de los equipos educativos.
- El artículo 146, que indica que el sistema de formación permanente del profesorado se organiza por medio de los centros de profesorado y de los centros educativos, con autonomía pedagógica y de gestión, en el marco de los planes plurienales de formación del profesorado, establece que las modalidades formativas tienen que fomentar el aprendizaje de las buenas prácticas docentes, la transferencia de los conocimientos, el intercambio profesional, la difusión del conocimiento y las experiencias formativas, y añade que la formación permanente del profesorado se tiene que llevar a cabo mediante un proceso sistemático a partir del diagnóstico de necesidades formativas y con planos plurienales de formación, elaborados con la participación del profesorado, que contengan una **planificación flexible y adaptable** y definan las líneas estratégicas de formación, las modalidades formativas y los criterios de evaluación.



Del mismo modo que los métodos de enseñanza-aprendizaje centrados en el aprendiz y basados en **los conocimientos previos** ayudan a producir aprendizaje significativo, la contextualización a las necesidades del centro y del entorno, la formación conjunta, el **liderazgo pedagógico distribuido** y la concepción de un **modelo formativo de reflexión, indagación, trabajo colaborativo y en red, son requisitos indispensables para conseguir que la formación permanente del profesorado tenga realmente impacto en el aprendizaje del alumnado.**

El hecho educativo se produce en el centro, en el aula; por tanto, este debe ser el lugar desde donde se tienen que detectar las necesidades formativas y se tiene que cultivar el proceso de aprendizaje de los docentes y entre los docentes, con el apoyo y el impulso del equipo directivo. **La formación del profesorado tiene que facilitar la detección de necesidades y la adopción de los cambios necesarios para mejorar los procesos** de enseñanza-aprendizaje y de organización del centro, **con el objetivo final de conseguir el éxito educativo** de todo el alumnado y entendiendo la innovación como mejora basada en evidencias.

Las **prácticas innovadoras que funcionan tienen que convertirse en habituales y pasar a formar parte de la cultura del centro;** también tiene que formar parte la mentalidad evaluativa, que hace posible la sostenibilidad en el tiempo de las prácticas efectivas y que se enriquece a través de la evaluación entre iguales, la colaboración de los agentes externos —como los asesores de formación del profesorado— y los procesos de investigación.

El **Plan Cuatrienal de Formación Permanente del Profesorado 2024-2028** es una herramienta para actualizar la formación del profesorado y dar **respuesta** a los requerimientos educativos dentro del marco normativo de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. La finalidad **del Plan Cuatrienal es actualizar el modelo de formación permanente del profesorado a lo largo de los próximos cuatro años** para mejorar las competencias profesionales de los docentes de las diferentes etapas y enseñanzas educativas, con el objetivo que dispongan de los conocimientos, las herramientas y los recursos personales y compartidos necesarios para gestionar de la manera más adecuada las diferentes situaciones educativas, **contribuir** a la mejora continua así como a la transformación e innovación de los centros de las Islas Balears para mejorar la calidad del sistema educativo y el éxito educativo de todo el alumnado.



Las finalidades del Plan son:

1. **Desarrollar las competencias profesionales de los docentes** para adecuarlas a las necesidades del contexto educativo, social, digital, tecnológico y laboral actual.
2. Proporcionar al profesorado conocimientos y estrategias que le permitan **mejorar la competencia comunicativa lingüística, la competencia plurilingüe y la competencia matemática** del alumnado además de fomentar los proyectos de innovación a la STEM.
3. Fomentar la competencia digital de los docentes para **mejorar la digitalización educativa** a los centros, dar respuesta a los nuevos retos que presenta la sociedad y crear **organizaciones digitalmente competentes**.
4. Facilitar al profesorado la adopción de medidas compartidas que permitan universalizar **la atención educativa personalizada** y el apoyo a las particularidades de aprendizaje de todo el alumnado en el marco de un sistema educativo inclusivo, y potenciar así su presencia, participación y aprendizaje.
5. **Promover la aplicación de la normativa** vigente desde una perspectiva formadora y un enfoque competencial, con la implicación y la participación de toda la comunidad educativa.
6. **Acercar la formación a los centros docentes**, contando con diferentes niveles de planificación y gestión, y reforzar **la formación práctica** para facilitar iniciativas y acuerdos pedagógicos entre los equipos docentes de un mismo centro.
7. **Potenciar la formación de los equipos directivos** en el liderazgo distribuido para la mejora continua y la sostenibilidad de los proyectos de centro, la gestión y la coordinación de equipos para el desarrollo de modelos innovadores de mejora.
8. Fomentar la cultura de colaboración entre el profesorado, con una visión compartida, basada en **el aprendizaje entre iguales**, la mentoría **de expertos**, el fomento de redes **profesionales y de redes entre centros** y el



intercambio de buenas prácticas, el impulso **de ecosistemas educativos** para acompañar la innovación y la transformación de los centros educativos.

9. Desarrollar las competencias de los docentes para fomentar la participación de la comunidad educativa y mejorar el compromiso y la responsabilidad del alumnado con **el entorno natural, social y cultural**.
10. **Promover la relación de los centros con la comunidad educativa, otros centros, instituciones y/o empresas** para mejorar la atención educativa y fortalecer los ámbitos competenciales y/o profesionales del alumnado.
11. **Cultivar el bienestar de la comunidad educativa** mediante el desarrollo de la competencia interpersonal e intrapersonal de docentes y discentes para conseguir sistemas relacionales **coeducativos** y de equidad, **saludables** y basados en **la cultura de la paz**.

El Plan Cuatrienal se ha construido a través de un proceso abierto y participativo en el cual se han recogido y analizado las valoraciones y las propuestas de docentes de todas las etapas educativas y enseñanzas no universitarias, de los asesores de formación del profesorado, de los servicios de la Consejería de Educación y Universidades y de otras entidades y organizaciones vinculadas a la formación del profesorado. Este proceso ha permitido realizar un análisis cuidadoso de las fortalezas y debilidades del Plan Cuatrienal que finaliza y confeccionar un nuevo plan, actualizado, que consolida los aspectos que se han mostrado más efectivos —máxime con respecto a la formación en los centros— e introduce **elementos nuevos**, motivados por los **cambios** más recientes en **el paisaje educativo**.

2. ANÁLISIS DE DATOS Y DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS

Como en anteriores ocasiones, la elaboración del Plan Cuatrienal de Formación Permanente del Profesorado 2024-2028 se ha realizado a través de un proceso participativo de recogida de valoraciones y propuestas de los diferentes agentes implicados en estas formaciones.



El **proceso participativo se ha construido en dos fases**: una, de recogida de valoraciones del Plan que finaliza y definición de propuestas para el nuevo Plan por parte de los diferentes agentes implicados (docentes, claustros, asesores de formación del profesorado, servicios de la Consejería de Educación y Universidades y otras entidades y organismos relacionados con la formación permanente del profesorado), y otra de análisis diferenciado y global de las informaciones obtenidas en las valoraciones.

En la **primera fase** (recogida guiada de datos del Plan que finaliza y propuestas de mejora para el nuevo Plan) se han llevado a cabo las siguientes **acciones**:

a) Realización de jornadas de reflexión participativas, organizadas por cada uno de los centros de profesorado territoriales de las Islas Baleares en colaboración con el Servicio de Formación Permanente del Profesorado.

Las jornadas, que han durado 8 horas, han reunido a docentes de diferentes tipologías de centros, etapas y enseñanzas y se han dividido en dos partes: una, de análisis del Plan que finaliza, para detectar los puntos fuertes y los débiles, y otra de definición de propuestas de mejora para el nuevo Plan. Ambas partes han sido guiadas por los asesores de formación del profesorado de los CEP, que han elaborado un informe de conclusiones con todas las aportaciones y reflexiones recogidas durante las jornadas. Han participado representantes de centros públicos y concertados de educación infantil, educación primaria, educación secundaria, formación profesional, centros de educación de personas adultas, escuelas o ficiales de idiomas y conservatorios profesionales de música y danza.

b) Envío de un cuestionario a los centros educativos. Se ha invitado a todos los centros sostenidos con fondos públicos a rellenar un cuestionario a través de la plataforma virtual de formación del profesorado. En el cuestionario se ha solicitado la valoración de aspectos concretos del Plan Cuatrienal que finaliza y la concreción de propuestas de mejora para el Plan nuevo. La dirección del centro ha sido la encargada de rellenar el cuestionario, a partir de las valoraciones y propuestas del claustro. Han entregado el cuestionario un total de 89 centros de las diferentes etapas y enseñanzas de las Islas Baleares.

c) Remisión de un cuestionario a cada uno de los asesores de los centros de



profesorado de las Islas Baleares, como principales agentes de vehiculación de la formación permanente del profesorado, para el análisis de los puntos fuertes y débiles del Plan que finaliza y la definición de propuestas para el Plan nuevo basadas en este análisis y en la propia experiencia.

d) Entrega de un cuestionario a los servicios de la Consejería de Educación y Universidades vinculados con la formación permanente del profesorado. Como en los casos anteriores, el cuestionario se ha dirigido a valorar los aspectos del Plan Cuatrienal 2020-2024 que hay que mantener y los que hay que mejorar de cara al Plan Cuatrienal 2024-2028. Algunos servicios han realizado la valoración a través de un informe específico.

e) Solicitud de un informe de valoración del Plan Cuatrienal 2020-2024 y de propuestas para el nuevo Plan al Centro de Formación, Innovación e Investigación de la Función Directiva (CFIRDE) y al Centro de Formación, Innovación e Investigación de la Formación Profesional (CFINFP), al CEP IBSTEAM y a otras entidades.

f) Análisis de los datos de la evaluación de seguimiento del Plan Cuatrienal 2020-2024. La evaluación se realizó durante el curso 2022-2023 (y no en el 2021-2022, a mitad de la aplicación del Plan), puesto que el primer año de aplicación del Plan Cuatrienal se vio fuertemente afectado por la supresión de las formaciones provocada por la pandemia. En esta evaluación de seguimiento se analizan los indicadores establecidos en el propio Plan, principalmente a partir de los datos cualitativos y cuantitativos recogidos en el sistema de registro de la formación GestFOR: valoraciones de los participantes en el portal del personal docente, datos sobre participantes, número de formaciones, líneas estratégicas, modalidades de formación, etc.

En la segunda **fase**, a partir del análisis de toda la información, el Servicio de Formación Permanente del Profesorado ha elaborado un **documento de síntesis** que lleva por título ***Informe de conclusiones. Evaluación y propuestas de mejora en la Formación Permanente del Profesorado desde el diálogo, el debate y la reflexión***, publicado en la página web del Servicio.



Como **conclusión del proceso participativo** se pueden señalar los siguientes puntos fuertes del Plan Cuatrienal 2020-2024 y los ámbitos que hay que mejorar de cara al Plan Cuatrienal 2024-2028:

Puntos fuertes del Plan Cuatrienal 2020-2024

- Importancia de la modalidad de formación en centro (FeC) y formación intercentro (FiC) para potenciar la autonomía formativa de los centros y que les ayuda a trabajar en entornos más colaborativos de aprendizaje, fomentar el trabajo en equipo y definir una línea de centro.
- Incorporación de propuestas formativas —como, por ejemplo, los programas de estancias pedagógicas— que, por el hecho de incluir el aprendizaje entre iguales, la construcción compartida de conocimiento y el intercambio de las experimentaciones en el seno del centro, han facilitado la transferencia directa de prácticas educativas.
- Formación sobre competencia digital, que ha facilitado la vinculación de la formación con la transferencia al centro y en el aula en aspectos como la evaluación del alumnado y la retroacción o el conocimiento y el uso de herramientas básicas para la enseñanza en línea, especialmente respecto a los entornos virtuales de aprendizaje.
- Formación en gestión de equipos, que ha proporcionado estrategias de liderazgo.
- Formación contextualizada y de acuerdo con las necesidades del centro, que ayuda a fomentar la autonomía formativa de los centros.
- Rol del asesor de formación.
- Promoción de una gran variedad de oferta educativa, gratuita y accesible para todos los docentes que responde a las necesidades de los centros.

Propuestas de mejora para el Plan 2024-2028

- Repensar las modalidades formativas de forma que la estructura sea más flexible, tengan más horas de ponencia y cuenten con herramientas de acompañamiento (mentorías, etc.) durante la realización de la transferencia en el aula y en el centro.



- Flexibilizar la estructura formativa de la modalidad de formación en centro (FeC) y formación intercentro (FiC) para potenciar la autonomía de los centros a la hora de formarse y ajustar los requisitos de participación a sus características y casuísticas.
- Promover la innovación y las competencias docentes de todos los colectivos, especialmente en el caso de la Formación Profesional y de los colectivos específicos.
- Contextualizar las formaciones a las necesidades reales de los centros y promover la creación de redes de aprendizaje.
- Promover la actualización metodológica a través de las actividades formativas de forma que atienda, entre otros aspectos, a las tecnologías emergentes (inteligencia artificial, realidad aumentada y virtual, etc.).
- Establecer mecanismos de coordinación entre los diferentes seervicios y centros de formación de la Consejería de Educación y Universidades para evitar que la oferta formativa sea excesiva y desorganizada.
- Incorporar nuevas modalidades formativas, como los grupos de trabajo y los seminarios.
- Reducir la carga burocrática de los procedimientos asociados a las actividades formativas.
- Ofrecer formación más práctica sobre metodologías y estrategias de enseñanza-aprendizaje y potenciar el enfoque competencial desde las formaciones del profesorado.
- Mejorar los objetivos y los indicadores de evaluación del Pla.
- Crear formaciones destinadas específicamente a las figures de los agentes de coeducación y coordinación de bienestar y protección.
- Potenciar el trabajo en red y entre iguales.
- Ampliar la oferta de formación individualizada y especializada y no limitar la oferta a la formación en centros, de centros e intercentros.



- Unificar y repensar las líneas estratégicas.

3. LA FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO ANTE LOS RETOS DE LA EDUCACIÓN

La formación del profesorado es un elemento decisivo para dar respuesta a los nuevos retos educativos planteados por la sociedad actual. Se hace necesaria la formación para adaptarse a nuevos roles docentes.

La transformación social tiene repercusiones muy significativas en los diferentes roles docentes de todas las etapas educativas. A pesar de que es difícil determinar la profundidad y las implicaciones de los cambios, si sabemos que no son un hecho limitado a nuestro tiempo. Hay que considerar la profesión docente desde el prisma del desarrollo de las competencias profesionales necesarias para el ejercicio flexible de la profesión y para el aprendizaje continuo, que se nutran de las aportaciones y las evidencias que la psicología del aprendizaje y la investigación pedagógica proporcionan sobre la manera en que se aprende. Es desde esta consideración que la formación permanente del profesorado constituye un elemento decisivo, que **permite revisar y actualizar las propias prácticas y promover nuevas habilidades para transformar espacios de aprendizaje e impulsar metodologías para aprender más y mejor.**

Según el Informe Tales (*Teaching and Learning International Survey*) 2018¹¹, elaborado a partir del Estudio Internacional de la Enseñanza y del Aprendizaje, promovido por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), con carácter de encuesta —y no de evaluación—, en España el 95 % de los docentes de educación primaria y secundaria declaran haber participado en actividades de desarrollo profesional de cariz formativo durante los últimos 12 meses. A pesar de que los datos corresponden al año 2018, constituyen un indicador de la fortaleza de los hábitos formativos de los docentes y de la oportunidad que la formación permanente del profesorado brinda para la mejora de las prácticas educativas.

Este Plan Cuatrienal vertebra las líneas estratégicas de la formación permanente del profesorado y las modalidades formativas a través de las cuales

¹¹ MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL (2019). *TALES 2018 Estudio internacional de la enseñanza y del aprendizaje. Informe español*. Secretaría General Técnica (Subdirección General de Atención al Ciudadano, Documentación y Publicaciones)



se concretan y toma en consideración la necesidad **de impulsar las actuaciones docentes más vinculadas a la transformación para la mejora, especialmente en relación a los aspectos que se indican a continuación:**

A. Competencias profesionales docentes. Competencias socioemocionales

«Todo aprendizaje tiene una base emocional»
Platón

En palabras de Philippe **Perrenoud** en el libro *Diez nuevas competencias para enseñar*¹², el concepto de competencia —también docente— hace referencia a una capacidad de movilizar diferentes recursos cognitivos para afrontar un tipo de situaciones. En esta misma obra recuerda que:

La profesión no es inmutable. Estas transformaciones pasan por la aparición de nuevas competencias (relacionadas, por ejemplo, con el trabajo con otros profesionales o con la evolución de las didácticas) o por el énfasis de competencias reconocidas, por ejemplo, para abordar la heterogeneidad creciente y la evolución de los programas. Cualquier referencial tiende a pasar de moda, tanto porque las prácticas cambian como por el hecho que la manera de concebirlas se transforma. Hace treinta años no se hablaba de una manera tan habitual del tratamiento de las diferencias, evaluación formativa, situaciones didácticas, práctica reflexiva o metacognición.

Hacen falta acciones y modalidades **formativas** de formación permanente del profesorado dirigidas específicamente a facilitar la adquisición y la mejora de las competencias profesionales docentes a lo largo de la carrera docente. En el ámbito de la profesión docente son importantes las capacidades relacionadas con la planificación y la organización del propio trabajo —tanto individual como, especialmente, colaborativo—, la comunicación, la prevención y abordaje de conflictos, las habilidades interpersonales, el uso de las nuevas tecnologías como recurso educativo, el análisis y la evaluación constante de la propia práctica, el compromiso docente y el autoconocimiento.

Cuando se habla de competencias *profesionales docentes* hay que tener necesariamente en cuenta la formación **inicial**, puesto que proporciona los fundamentos a partir de los cuáles se construye y se desarrollará una carrera profesional sólida y flexible. Las prácticas que los estudiantes universitarios —

12 PERRENOUD, P. (2007). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Editorial Graó.



futuros docentes— realizan en los centros educativos tienen carácter claramente formativo, les permiten aplicar y ampliar los aprendizajes adquiridos en la formación académica y la adquisición de competencias que les preparen para el ejercicio profesional.

Igualmente, **la formación permanente del profesorado** tiene que contribuir de manera efectiva y decisiva a conseguir el desarrollo de las competencias profesionales docentes que se desplegarán en el futuro **Marco de competencias profesionales docentes** como eje vertebrador de la profesión.

Los profesionales docentes tienen que adquirir, desarrollar y actualizar las competencias necesarias para la práctica profesional y para ajustar y adecuar la función docente a las potencialidades del alumnado a partir de procesos dialógicos en que el trabajo colaborativo y cooperativo constituyen elementos determinantes. También es de importancia vital que tanto los docentes como los discentes adquieran **competencias socioemocionales**; para los docentes, como requisito para la gestión cotidiana en el aula, dado que sin motivación no hay aprendizaje y porque la educación del **bienestar emocional y de la salud psicosocial** del alumnado tienen que impregnar toda la comunidad educativa. Se trata, al fin y al cabo, de educar para saber, saber hacer, saber ser y saber estar.

B. La competencia digital y las tecnologías emergentes

«Una actitud digital crítica implica un uso del medio digital y de las herramientas tecnológicas regulado de manera consciente y autodirigido desde el comportamiento, las emociones, la racionalidad y el pensamiento, y también, desde las relaciones sociales».

Juliana Raffaghelli. *Actitud digital crítica*¹³

Si la crisis de la COVID abrió nuevos escenarios educativos, la reciente irrupción de la Inteligencia Artificial Generativa abre perspectivas todavía más amplias, buena parte de las cuales sólo se divisan y no están exentas de riesgos. El documento *Currículos de IA para la enseñanza preescolar, primaria y secundaria: un mapeo de los currículos de IA aprobados por los gobiernos*¹⁴, elaborado por la

13 RAFFAGHELLI, J. E. (2020): *Actitud digital crítica*.

https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/113966/1/raffaghelli_smart7_actitud.pdf

14 UNESCO [en línea]. *Currículos de IA para la enseñanza preescolar, primaria y secundaria: un mapeo de los currículos de IA aprobados por los gobiernos*.

https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380602_spa



UNESCO con la intención de hacer mapas de los currículos de IA existentes y que ofrece un enfoque específico en los contenidos curriculares y en los resultados de aprendizaje esperados, permite extraer algunas consideraciones clave para la implementación **de estrategias para desarrollar las competencias de IA a diferentes niveles**, además del uso otras tecnologías emergentes.

Hoy más que nunca, orientar la formación permanente del profesorado hacia los retos de presente y de futuro supone necesariamente la consideración de las competencias digitales como recurso y medio para el aprendizaje —y, por lo tanto, para la vida. Igualmente, es necesario continuar con la mejora y la acreditación de la competencia digital del profesorado y avanzar en la digitalización de los centros educativos y de la competencia digital de todo el alumnado, para asegurar la igualdad de oportunidades y la superación de la brecha digital: **aprendizaje digital equitativo y accesible**.

Además de los aspectos técnicos de los **recursos educativos digitales y sus posibilidades al servicio del aprendizaje y de la educación**, otras como el cultivo del **espíritu crítico** del alumnado para discriminar la relevancia y la veracidad de la información y detectar noticias falsas, el **consumo ético, responsable y seguro de la tecnología**, las posibilidades y los riesgos de la inteligencia artificial, el respeto por la propiedad intelectual o los derechos sobre los datos personales son ámbitos que hay que trabajar desde la formación permanente del profesorado, con un enfoque flexible y abierto que permita la actualización constante y la adopción de fórmulas innovadoras que den respuesta a los interrogantes del momento (como, por ejemplo, los programas de cibermentores).

C. Centros que aprenden: creamos red

«Las organizaciones, como los individuos, aprenden a través de la reflexión sobre la propia práctica, su investigación colaborativa y sus redes de conocimiento».

George Attwell y Serge Ravet

Avanzar en la autonomía pedagógica y de gestión de los centros educativos pasa por la apertura a la comunidad educativa y al entorno, pero también por establecer conexiones de aprendizaje compartido con otros centros, comunidades



y entornos. El año 2007, George **Attwell**¹⁵ planteó el concepto de *entornos personales y organizativos de aprendizaje* con la intención de expresar la conexión que se da entre lo individual y lo colectivo y de poner de manifiesto la importancia que tienen los aprendizajes de los miembros de una organización en el contexto de aprendizaje de la propia organización. Esta idea, vinculada a otros dos conceptos fundamentales —el centro como *comunidad de aprendizaje* y la construcción del propio *itinerario formativo*—, es especialmente relevante en el ámbito de la formación del profesorado.

Una organización aprende a través de su práctica, de la reflexión colectiva sobre la experimentación en el día a día y de las relaciones que establece con su entorno. En palabras de Philippe **Perrenoud** (2004)¹⁶, «para que la escuela se transforme en comunidad de práctica, hay que crear espacios sociales permanentes en el seno del centro para compartir y reflexionar sobre las propias prácticas docentes, tanto las individuales como las colectivas, a través de la observación mutua, la docencia compartida, la práctica reflexiva, el debate, etc.».

En palabras de Olga **Esteve**, Fernando **Hernández** y Neus **Sanmartí** (Esteve, Hernández y Sanmartí, 2018):¹⁷

La idea de innovación está relacionada con la formación de un proceso colectivo de indagación alrededor de propuestas que pueden ayudar a diagnosticar y afrontar situaciones problemáticas de la práctica, y, a partir de esto, promover cambios en los mismos contextos educativos. La innovación, así entendida, puede contribuir a transformar las prácticas en el seno de los centros educativos, para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje, como también la propia cultura de la institución.

La creación de redes profesionales de docentes a partir del enfoque socioconstructivista y del andamiaje de conocimientos enfatiza la importancia de las interacciones y los discursos sociales en la construcción del conocimiento. A través del aprendizaje colaborativo, el modelado, del debate constructivo y del pensamiento divergente, en que los individuos participan activamente en la comunicación constante y la creación conjunta de conocimiento, el aprendizaje se realiza como comunidad.

15 ATTWELL, G. (2007). *The personal learning environments - The future of elearning?* elearning Papeles

16 PERRENOUD, P. (2004). *Desarrollar la práctica reflexiva en el oficio de enseñar*. Graó.

17 ESTEVE, HERNÁNDEZ Y SANMARTÍ (2018). *La formación en red como base para la transformación*. Cuadernos de pedagogía.



El aprendizaje entre iguales aprovecha las sinergias dentro del centro y entre los centros para avanzar desde la propia *zona de desarrollo próximo* (utilizando el concepto definido por **Vigotsky**). El eje de este tipo de intervención lo constituyen los conceptos de construcción **compartida de conocimientos y de andamiaje colectivo**. Es mediante la interacción social que se permite avanzar hacia una **mejora del trabajo en red**, que se concreta en acompañamiento y alianzas **entre centros**, visitas pedagógicas a centros innovadores o de referencia para conocer modelos educativos sostenibles en el tiempo, compartir estrategias de éxito, buenas prácticas y maneras de trabajar, pero también en mentorías, equipos impulsores y otras fórmulas organizativas como la codocencia o las cotutorías, entre otras. En las actividades formativas es vital la difusión de las buenas prácticas generadas y la incorporación a las actividades formativas en los centros de mentorías y de claustros colaborativos. En cualquier caso, la construcción compartida del conocimiento se nutre de los procesos de investigación-acción, de la práctica y la reflexión enfocadas a la mejora de la práctica docente. El papel de los centros de profesorado es clave, en este sentido.

Modalidades como las formaciones intercentro (FiC), seminarios temáticos, grupos de trabajo de zona, grupos de trabajo en red, encuentros pedagógicos, y programas como los **de observación y aprendizaje entre centros** permiten llevar a cabo el aprendizaje en red entre iguales.

D. El liderazgo pedagógico afectivo y efectivo

«El liderazgo es el segundo factor que más influye en el aprendizaje de los alumnos en la escuela y por delante sólo se encuentra la enseñanza en la aula».

K. Leithwood et al (2004) ¹⁸

La creación de entornos colaborativos de aprendizaje que permitan consolidar la cultura pedagógica del centro y llevar adelante su proyecto educativo a través de la participación y la toma de decisiones del profesorado supone el ejercicio de un liderazgo distribuido y firme, tanto de carácter pedagógico como organizativo. Los equipos directivos tienen que tomar las decisiones necesarias para impulsar estos procesos participativos, basados en las evidencias y en las fortalezas del

¹⁸ LEITHWOOD, K., SAMMONS, P., ANDERSON, S. Y WAHLSTROM, K. (2004). *How Leadership Influences Student Learning*. Center for Applied Research and Educational Improvement/Ontario Institute for School Leadership



equipo educativo y de la comunidad. Hay que continuar avanzando en las formaciones relacionadas con la función directiva, en el marco de un liderazgo distribuido y sostenible que trabaje con los docentes del claustro como **comunidad profesional que aprende** y se estimule la participación **en redes de aprendizaje**.

En **el liderazgo pedagógico y distribuido** es esencial la creación de equipos impulsores en los centros, puesto que ofrecen una visión y unos propósitos compartidos a partir de la generación de alianzas entre los docentes y con entidades que favorezcan la implicación y el compromiso y faciliten la sistematización **de los procesos de transformación** y mejora del centro. El equipo impulsor comprende un grupo transversal y heterogéneo de docentes — no únicamente el equipo directivo— que trabajan para que la estructura de trabajo organizado en el centro se incorpore de manera eficaz a la **cultura de centro, promueven y coordinan el proceso de transformación** para asegurar la sostenibilidad en el tiempo y dan apoyo y documentan con evidencias los procesos de cambio.

El acompañamiento es importante a la hora de conseguir centros escolares innovadores o transformadores, **generación de entornos escolares de bienestar** y equipos docentes que tengan un **propósito común a sabiendas de por qué y para que se enseña a partir de una formación permanente del profesorado con sentido**.

Es fundamental la mejora de la competencia del centro como organización que aprende a través de la planificación y la participación de la comunidad escolar, que implicará **cambios de paradigmas**. Para todo esto es necesario un liderazgo distribuido al servicio de la educación y una apuesta por la formación y profesionalización de la función docente que permita generar entornos de aprendizaje inclusivos, equitativos, seguros y saludables y una tecnología que dé respuesta a las necesidades educativas.

E. El aprendizaje entre iguales y la evaluación reguladora. Cultura de evaluación en el centro

«Pasemos el poder de la evaluación a los aprendices».
Neus Sanmartí



La concepción del **trabajo docente en escenarios colaborativos** es cada día más habitual y se encuentra claramente vinculada con la adquisición de las competencias profesionales docentes. En palabras de David Duran (2019)¹⁹, «el aprendizaje entre iguales puede entenderse como la construcción de conocimiento y habilidades mediante la interacción entre personas que comparten un estatus o unas características similares, y donde ninguno de ellos actúa como docente profesional del otro (Topping, 2005)». Se trata de docentes **que trabajan juntos, aprenden los unos de los otros y construyen conocimiento de manera compartida. Cuando se basa en procesos flexibles de reflexión-acción**, la colaboración docente constituye un mecanismo de formación del profesorado coherente y estrechamente vinculado a la concepción de los centros educativos como organizaciones que aprenden y a la innovación como transformación para la mejora. En este proceso de construcción **guiada** son fundamentales el liderazgo del equipo directivo y del equipo impulsor, así como el acompañamiento de la figura asesora de la formación.

Es esencial promover la **evaluación poliédrica** del sistema referida a alumnado, prácticas docentes y centros, que impulse una verdadera **cultura de la evaluación**. Es en este contexto profesional que adquiere pleno sentido la evaluación reguladora de los procesos y prácticas educativas, que se nutre de la misma reflexión pero también de las aportaciones de los iguales. Las diferentes posibilidades de concreción del aprendizaje entre iguales —que incluyen el aprendizaje en red de centros— se basan en la observación entre docentes como forma de docencia compartida que permite obtener evidencias y ofrecer **una retroacción constructiva** para reflexionar sobre los puntos fuertes y los puntos de mejora. Este es precisamente el enfoque que adoptan Maria Ojuel y Francesc Segura (2016)²⁰ cuando dicen:

«[...] si queremos docentes que sean capaces de crear un clima de aula en que el error sea una oportunidad de aprendizaje, en que se promueva el hecho de compartir y construir el conocimiento de manera cooperativa, en que se den protagonismo al aprendiz, etc., hace falta que los docentes, en su práctica diaria, hayan adquirido las mismas habilidades,

19 DURAN, D. *Aprendizaje docente entre iguales: maestros y escuelas que aprenden unos de los otros*. Ámbitos de Psicopedagogía y Orientación, 2019, Núm. 50, p. 47-58, <https://raco.cat/index.php/ambitsaaf/article/view/366177>.

20 OJUEL, M. Y SEGURA, F. (2016). «Centros y docentes que aprenden trabajando en red. Como la evaluación formativa traspasa el umbral del aula». *Perspectiva Escolar*, 390, 21-26



sepan trabajar en equipo con otros docentes, tengan herramientas para dar retroalimentación a sus compañeros, no tengan miedo de experimentar y de valorar fortalezas y debilidades de la propia práctica y se coloquen, en definitiva, en la posición de querer aprender siempre».

Las conclusiones del seminario *Maestras que aprenden: qué funciona en la formación permanente del profesorado?*²¹ de la Fundación Jaume Bofill y el Instituto Catalán de Evaluación de Políticas Públicas (Ivàlua) recuerdan que «hay que dotar a los docentes de herramientas y recursos para evaluar la implementación de las prácticas educativas (a partir de observaciones estructuradas, grabaciones en vídeo, etc.), a través de acuerdos con grupos de investigación universitarios, entidades externas, etc.». Es importante añadir la necesidad de compartir las prácticas educativas y que la retroalimentación constructiva esté basada en procesos de autoevaluación y de coevaluación entre docentes y con las personas expertas que intervienen en la acción formativa.

Se hace necesario también que se puedan hacer evaluaciones de impacto, dado que el objetivo último de la formación del profesorado es desencadenar una transferencia sostenible, enfocada a la mejora de los resultados académicos y educativos del alumnado.

F. Metodologías basadas en evidencias

«Los efectos más grandes sobre el aprendizaje se producen no solo cuando los estudiantes se convierten en maestros de sí mismos, sino cuando los maestros se convierten en aprendices de las propias enseñanzas.»

John Hattie

La generación de evidencias que permitan orientar las prácticas educativas a los centros no es una tarea sencilla. La carga de trabajo de los docentes y —en ocasiones— la carencia de cultura para el análisis de los resultados en relación con los procesos de enseñanza-aprendizaje, no siempre facilitan la toma de decisiones a partir de datos reales y de procesos colaborativos.

²¹ Fundación Jaume Bofill/Ivalua (2019). *Planteamiento y conclusiones del seminario: Maestros que aprenden: qué funciona en la formación permanente del profesorado?*
<https://fundaciobofill.cat/uploads/docs/k/v/5/cw7-relatoria-formacio-permanente021120.pdf>



Sin embargo, hay consenso general sobre la importancia de la **docencia informada en la evidencia**, por lo cual hay que ofrecer al profesorado las herramientas y las estrategias que la hagan posible.

Estudios exhaustivos como los de John **Hattie** u otros más específicos y basados en las variables neurocientíficas, como los de Héctor Ruiz²², proporcionan datos que permiten introducir la reflexión **sobre las propias prácticas educativas**, siempre teniendo en cuenta que un **enfoque competencial** en los procesos de enseñanza-y aprendizaje implica necesariamente un cambio metodológico y organizativo dirigido a la mejora de los aprendizajes de todo el alumnado como objetivo final. **Herramientas como el portafolio docente o de centro**, entendido como una compilación reflexiva de evidencias a lo largo de un periodo de tiempo determinado y con un objetivo concreto, o la sistematización y comunicación de los datos que ya se tienen (observaciones de aula y sobre la propia práctica, bases de orientación, rúbricas, retroacciones al alumnado, cuestionarios a alumnado y familias, etc.) permiten integrar la evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Hay que tener en cuenta que la necesidad **de basar las actuaciones educativas en el análisis de las propias prácticas** no depende de la etapa o de las enseñanzas que se imparten en el centro, como tampoco de los colectivos docentes que lo hacen. Al contrario, esta reflexión es necesaria en todas las etapas y enseñanzas educativas, especialmente en el primer ciclo de la educación infantil, donde hay que impulsar la mejora de aspectos relacionados con la observación y la evaluación vinculados a metodologías abiertas, habilidades directivas, o gestión documental, pero también en la Formación Profesional o en las enseñanzas de régimen especial.

No se tiene que perder de vista que los cambios no suponen necesariamente una mejora por si mismos. **Viviane Robinson (2022)**, en su publicación *Cambiar la escuela o mejorarla?*, plantea que el término *mejora* tiene que equipararse con **impacto positivo** en los estudiantes.

22 RUIZ, H. (2020). *¿Cómo aprendemos? Una aproximación científica al aprendizaje y la enseñanza*. Graó.



G. La igualdad de género y la coeducación

«Coeducar significa educar en la igualdad desde la diferencia.»

Cecília Peraza y Anna Carreras²³

La igualdad de género y la coeducación y la inclusividad constituyen aspectos estructurales, transversales a todas las líneas estratégicas del Plan Cuatrienal. Esto significa que todas las actividades de formación permanente del profesorado tienen que partir de la perspectiva de género y de la igualdad de oportunidades para todo el alumnado. Este requerimiento es especialmente importante en las formaciones vinculadas a entornos donde todavía hoy el sesgo de género es muy marcado, especialmente relacionados con la Formación Profesional.

La Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres, establece un conjunto de medidas para promover la igualdad y áreas de intervención, entre las cuales destaca la formación permanente del profesorado en materia de coeducación. Por otra parte, la Ley 1/2022, de 8 de marzo, de educación de las Islas Baleares (BOIB núm. 38, de 17 de marzo de 2022) reconoce que uno de los pilares del sistema educativo tiene que ser la coeducación, y concreta que las políticas educativas tienen que partir de la coeducación como herramienta indispensable, por lo que se recogerá en el **II Plan de Coeducación de las Islas Baleares (2024-2028)**.

El Plan de coeducación de las Islas Baleares vigente basa el tratamiento de la igualdad de manera transversal en todas las actividades formativas para eliminar la brecha de género y empoderar el rol de la mujer en el ámbito tecnológico, entre otros, asegurando la igualdad de oportunidades.

H. Compromiso con el entorno. Los objetivos de desarrollo sostenible

«La educación es la reconstrucción continua de la experiencia, que tiene por objeto extender y profundizar el contenido social.»

John Dewey

El informe *Reimaginemos juntos nuestros futuros*²⁴, elaborado por la UNESCO el año 2022, reclama que los currículos se muevan «hacia aprendizajes centrados en problemas y proyectos, trascendiendo los límites disciplinarios para encontrar

²³ PERAZA, C. Y CARRERAS, A. (2011). *Coeducar desde el ámbito local. Una aproximación al concepto de ciudades coeducadoras*. Diputación de Barcelona

²⁴ Comisión Internacional sobre los futuros de la educación de la UNESCO (2022). *Reimaginemos juntos nuestros futuros: un nuevo contrato social por la educación*.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000382890>



soluciones viables e imaginativas», como parte de la apuesta por un nuevo contrato social para la educación que comporte transformar la educación para transformar el mundo.

Este compromiso con el entorno, en el sentido más amplio, se tiene que basar en los principios inherentes a los derechos humanos (inclusión, equidad, cooperación, solidaridad, responsabilidad colectiva y socioemocional) y tiene que aprovechar el potencial transformador que tiene la educación para cambiar radicalmente la manera que tenemos de relacionarnos entre nosotros y con el planeta, para construir futuros más sostenibles, justos y pacíficos y luchar contra el cambio climático. Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) constituyen la concreción más conocida, en el ámbito educativo, de este compromiso.

La formación permanente del profesorado tiene una responsabilidad capital en este compromiso, tanto por la necesidad de promover la integración de la educación ambiental en las metodologías de trabajo globalizado en los centros educativos y en los programas formativos convocados desde la administración como por el reconocimiento de la fortaleza que supone la participación de los docentes en la transformación de la educación, apostando por las pedagogías de solidaridad y cooperación y del aprendizaje compartido, que se concretan en proyectos comunitarios cooperativos o de aprendizaje servicio, acciones de impulso del aprendizaje fuera del aula —para preservar el entorno y el patrimonio natural y social o para ejercer la ciudadanía democrática, por ejemplo—, la creación de proyectos formativos compartidos entre la comunidad educativa, la creación de redes docentes, etc.

4. LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE FORMACIÓN 2024-2028

El Plan Cuatrienal 2020-2024 establecía ocho líneas estratégicas, con la intención de organizar los contenidos de la formación alrededor de los problemas que generaba la práctica docente de aquel momento:

- Línea 1. Metodologías y evaluación competenciales e inclusivas
- Línea 2. Convivencia y bienestar emocional
- Línea 3. Gestión de equipos y coordinación docente
- Línea 4. Coeducación



- Línea 5. Competencias lingüísticas
- Línea 6. Competencia STEAM y competencia digital
- Línea 7. Actualización técnica y de colectivos específicos
- Línea 8. Comunidad educativa de aprendizaje

Una de las conclusiones principales que se desprenden de las aportaciones realizadas por los docentes y otros agentes implicados en la formación permanente del profesorado, recogidas en el documento ***Informe de conclusiones. Evaluación y propuestas de mejora en la Formación Permanente del Profesorado desde el diálogo, el debate y la reflexión***, es que las formaciones en los centros que más han contribuido a la mejora de las competencias profesionales de los docentes han sido las relacionadas con las metodologías de aprendizaje, competencia digital y convivencia, así como con la educación emocional. Estos aspectos, no obstante, continúan entre las prioridades formativas que manifiestan los centros para los próximos años, junto con la evaluación competencial, la coeducación y el impulso de la innovación y la investigación enfocadas a la mejora de los procesos educativos.

Para actualizar el Plan Cuatrienal de Formación Permanente del Profesorado, dar respuesta a las necesidades educativas de la sociedad y adecuarlo a las necesidades de los docentes de las diferentes etapas y enseñanzas, se han revisado las líneas estratégicas, introduciendo algunas modificaciones:

- Se mantiene la línea 1 —que continúa siendo la más solicitada por los centros educativos—, con la intención de impulsar las metodologías y la evaluación competenciales e inclusivas, fundamentales para desarrollar un currículum por competencias que atienda y dé respuesta a la diversidad del alumnado.
- Se amplía el alcance de la línea 3 (Gestión de equipos y coordinación docente), que pasa a ser la línea 6 para incluir de manera explícita los aspectos relacionados con el liderazgo a los centros educativos y todos los procesos asociados con la organización y la gestión de los centros y de los equipos docentes.
- A pesar de la consideración que la coeducación y todos los aspectos que se relacionan tienen que estar presentes en todas las actividades formativas, independientemente de la línea estratégica a que hagan referencia, se



propuso fusionarla con otra línea. Se ha ampliado la línea 4 («Coeducación») para incluir los aspectos relacionados con la atención a la diversidad, para garantizar la inclusión y la implicación de la comunidad educativa, poco desarrollada en el anterior Plan Cuatrienal. De este modo, pasa a denominarse «Línea 4. Inclusión, coeducación y comunidad educativa».

- La ampliación de la línea 5, para incluir todas las formaciones relacionadas con los aprendizajes de carácter matemático. La línea, que se denominaba «Competencias lingüísticas», pasa a ser la « Línea 3. Competencia comunicativa-plurilingüe y competencia matemática».
- A la línea 6 («Competència STEAM y competencia digital») se añade la referencia a las nuevas tecnologías emergentes, tanto para continuar el enfoque del carácter transversal de las herramientas y de los recursos tecnológicos al servicio del aprendizaje como para ofrecer respuestas actualizadas a las novedades que constantemente surgen en estos campos. Hay que destacar también el fomento de las vocaciones científicas y tecnológicas desde una perspectiva igualitaria y coeducativa y los proyectos de innovación STEAM, robótica, software y aula del futuro.
- La línea 7, dedicada a la formación para la actualización técnica, imprescindible para algunos colectivos de docentes, pasa a ser la « Línia 5. Actualización técnica y profesional».
- Se añade una línea para trabajar todos los aspectos relacionados con el entorno y el patrimonio (natural, social y cultural) y con la sostenibilidad y el cuidado del equilibrio ambiental, desde la consideración que la educación constituye un elemento clave para conseguir la implicación individual y comunitaria en la protección del planeta y para generar aprendizajes a partir del entorno para preservar el patrimonio natural, histórico y cultural mediante actuaciones de servicios a la comunidad.

En consecuencia, en el Plan Cuatrienal 2024-2028 se establecen las líneas estratégicas siguientes:

- **Línea 1. Didáctica y metodología**
- **Línea 2. Competencia digital y tecnologías emergentes**



- **Línea 3. Competencia comunicativa-plurilingüe y competencia matemática**
- **Línea 4. Inclusión, coeducación y comunidad educativa**
- **Línea 5. Actualización técnica y profesional**
- **Línea 6. Liderazgo, planificación y gestión**
- **Línea 7. Bienestar educativo y convivencia**
- **Línea 8. Entorno y sostenibilidad**

Línea 1. Didáctica y metodología

La creación y la aplicación de nuevos conocimientos que, a partir de la experiencia, permitan desarrollar las competencias profesionales docentes, obtener nuevas perspectivas y actualizar metodologías en las diferentes dimensiones de la actividad docente orientadas a la mejora de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, tiene que partir de prácticas **efectivas** que también tengan en cuenta las aportaciones de los estudios que se realicen (como los relacionados con el aprendizaje visible de J. Hattie, entre otros).

En base al **Informe de conclusiones** mencionado, es importante remarcar la necesidad de la formación para **la Educación Infantil (de 0 a 6 años)** para cubrir las necesidades de esta etapa crucial, así como el fomento y el impulso de la dimensión europea de la educación a partir de la **participación en programas europeos** y la formación permanente de los docentes de los centros de educación de personas adultas (CEPA), la formación **en metodologías relacionadas con la Formación Profesional y el uso de las tecnologías emergentes** al servicio del enfoque metodológico más adecuado.

Esta línea promoverá la formación en metodologías relacionadas con la Formación Profesional y las tecnologías emergentes.

La línea incluye **formaciones sobre:**

- **Evaluación formativa y competencial** de los procesos de enseñanza y aprendizaje: heteroevaluación, coevaluación, autoevaluación, metacognición, etc.
- Formación en **metodologías de aprendizaje activas e inclusivas** que mejoren la motivación del alumnado, fomenten el aprendizaje significativo, desarrollen la creatividad y faciliten el trabajo por competencias (trabajo por proyectos,



aprendizaje basado en problemas o retos, aprendizaje basado en evidencias, aprendizaje con sentido, trabajo investigador y de investigación, aprendizaje basado en el pensamiento, **cultura del pensamiento, pensamiento crítico, etc.**).

- **Incorporación y sostenibilidad en el tiempo de estrategias de aprendizaje:** estaciones, cajas de aprendizaje, debate socrático, ludificación, aprendizaje cooperativo, rutinas y destrezas de pensamiento, buenas preguntas, ciclo del aprendizaje, etc.
- **Formación sobre los procesos neurológicos** que influyen en el aprendizaje, a partir de las aportaciones de la neurociencia y la neuroeducación.
- Formación para fomentar la participación e impulsar la internacionalización con la participación en programas europeos: *eTwinning*, programas Erasmus+, etc.
- Formación metodológica para la mejora de las competencias de los ámbitos **STE(A)M** para mejorar o desarrollar **las prácticas educativas**.
- **Formación en metodología y evidencia científica** que permita al profesorado acceder e interpretar la investigación científica, entender la importancia de vincular los hallazgos científicos y la práctica educativa, y valorar críticamente los niveles de evidencia de diferentes hallazgos.

Línea 2. Competencia digital y tecnologías emergentes

El objetivo de las formaciones vinculadas a esta línea es la formación para la integración **de los recursos digitales en el currículum y el fomento de sus usos didácticos, éticos y responsables**. Hay que hacer extensiva la cultura **digital** del centro a toda la comunidad educativa, de acuerdo con el Marco de Referencia de la Competencia Digital Docente y con el programa **Código Escuela 4.0** y la potenciación de la integración de la metodología basada en **el modelo «aula del futuro» que se integra en el Plan de Digitalización y de Competencias Digitales del Sistema Educativo (#PlaDigEdu)** a partir de formaciones específicas para **la acreditación** de las competencias digitales docentes. Incluye el asesoramiento en los centros, el desarrollo y el impulso de la competencia digital, la robótica, las **actividades desconectadas** y el **pensamiento computacional, así como el desarrollo** y la mejora de la digitalización a partir de los planes



digitales de los centros educativos y en la prevención, detección y acompañamiento en **la adicción a las tecnologías**.

Esta línea incluye las temáticas de formación siguientes:

- Desarrollo y mejora de la competencia digital de alumnado y docentes y de los planes de digitalización de los centros educativos
- Formación **técnica** en inteligencia artificial (IA) y otras tecnologías emergentes
- **Acreditación** de las competencias digitales docentes (CDD)
- Implementación del programa **Código Escuela 4.0**: software y robótica
- Herramientas, recursos y contenidos educativos digitales
- **Herramientas digitales** para la atención individualizada del alumnado
- **ExE-Learning**: herramienta de software libre (*software*) que permite la creación y la publicación de contenidos educativos digitales
- **Ciberseguridad, protección de datos y privacidad**
- **Uso ético, bienestar digital y fomento del uso responsable de la tecnología y de las redes sociales**
- Proyectos innovadores STEAM
- **Aula del futuro**
- Portfolio formativo digital del docente
- Alfabetización mediática e informacional²⁵

Línea 3. Competencia comunicativa-plurilingüe y competencia matemática

Hace referencia a la mejora de los procesos de aprendizaje en lenguas y de los procesos comunicativos desde la **actualización pedagógica y didáctica**, mediante metodologías que vinculen el aprendizaje a las situaciones de la vida cotidiana a partir de los proyectos lingüísticos de cada centro.

Desarrollar de manera eficaz **procesos creativos** bidireccionales de comunicación implica la recepción, interpretación, producción y transmisión de mensajes a través de canales y medios diferentes —incluidos los multimodales—, de forma contextualizada a la situación de enseñanza-aprendizaje a través de proyectos de comunicación interdisciplinarios en diferentes lenguas y de **acuerdo con la normativa vigente**. Los programas de **lectoescritura basados en evidencias científicas**, el trabajo de la expresión oral, de la **conciencia fonológica**, las prácticas efectivas para trabajar la comprensión **lectora** y el

²⁵ Conclusiones del Consejo sobre la alfabetización mediática en un mundo en constante transformación (2020/C 193/06) - DOUE 9.6.2020-



proceso de consolidación de la escritura y de la lectura son algunos de los pilares que tienen que construir esta línea, como también el fomento de la conciencia lingüística y cultural, con énfasis en la relación entre la preservación de la lengua propia y los valores de sostenibilidad social, ambiental y cultural. No se puede dejar de banda el tratamiento de la biblioteca escolar como espacio social, cultural, digital y educativo.

Por otro lado, se hace necesaria la actualización formativa encaminada a trabajar y mejorar la competencia **matemática y a fomentar el pensamiento y la representación matemática para la comprensión del mundo utilizando los métodos científicos.**

Esta línea incluye **temáticas de formación en:**

- **Metodologías** de aprendizaje de lenguas y de matemáticas
- **Implementación, ejecución y desarrollo** de los **proyectos lingüísticos** de centro
- **Conciencia fonológica** y desarrollo de la **lectoescritura**
- Mejora de la **comprensión lectora**, acompañamiento para el fomento de la lectura y para conseguir lectores competentes
- Mejora de la **expresión escrita** y tratamiento de la información
- Competencia comunicativa de docentes y de alumnado
- **Comunicación eficaz, mejora de la oralidad y argumentación** en las aulas
- **Bibliotecas escolares**, documentación y gestión. Proyectos documentales integrados (PDI)
- **Actualización y mejora** de los procedimientos y aprendizajes en las áreas o materias de matemáticas y de lenguas.
- **Actualización didáctica y técnica de los docentes** en matemáticas y en lenguas
- Impulso de la competencia plurilingüe a través de las actuaciones educativas en lenguas extranjeras
- Fomento de la competencia lingüística en lengua catalana
- Implicación del profesorado y de la comunidad educativa en el proceso de **normalización lingüística en los centros.**
- Impulso de la dimensión europea de la educación y de la participación en programas europeos de carácter lingüístico o matemático
- Adquisición y desarrollo del **lenguaje y de los procesos matemáticos** a partir de diferentes enfoques y planteamientos metodológicos



- Formación para mejorar los procedimientos y aprendizajes científicos y matemáticos en los centros escolares
- Impulso de las competencias del alumnado en numeración, medida, representación del espacio, álgebra, análisis de datos, pensamiento computacional, etc.

Línea 4. Inclusión, coeducación y comunidad educativa

El sistema educativo requiere una respuesta a la **heterogeneidad de contextos** en que se desarrolla. La respuesta pasa necesariamente por **la inclusión**, la igualdad, **la equidad y la no discriminación**, para eliminar cualquier barrera que obstaculice el acceso al aprendizaje. Esta perspectiva implica potenciar la formación del profesorado de todas las etapas, niveles y enseñanzas —también del colectivo de profesores de Formación Profesional— en competencias inclusivas.

Las actividades formativas relacionadas con esta línea tienen por objetivo capacitar a los docentes para atender la pluralidad de necesidades educativas de los niños, jóvenes y adultos y adaptarse a los diferentes estilos de aprendizaje para garantizar **una educación equitativa e inclusiva** a partir del **Diseño Universal para el Aprendizaje** (DUA) como marco educativo que, de acuerdo con Jennifer Levine (2021), está basado en las ciencias del aprendizaje y guía el diseño de métodos, materiales y entornos flexibles que contribuyen a la minimización de barreras y permiten el desarrollo del aprendizaje experto para todos. Hay que ser consciente de la importancia que la transmisión **de la cultura** tiene para conseguir un sistema educativo equitativo. Se ofrecerá formación a los docentes para adquirir las competencias profesionales para atender la heterogeneidad y la diversidad del alumnado desde modelos organizativos y educativos inclusivos.

Incluye la promoción de la **coeducación** y la implementación de la **educación en la igualdad de género de manera transversal** a todas las acciones formativas, encaminadas a erradicar los estereotipos y sesgos sexistas, el fomento de la igualdad de oportunidades para **la educación afectivo sexual** y para la prevención de la violencia de género, y hace hincapié en la importancia de incluir la escuela en el entorno y la participación de las familias y de la comunidad educativa.



Esta línea incluye las temáticas siguientes:

- **Educación en la igualdad** de todo el alumnado y el profesorado, independientemente del sexo, identidad y expresión de género y orientación sexual
- Educación afectivo sexual **y prevención de la violencia machista**
- Competencias profesionales que tiene que lograr el profesorado para atender la heterogeneidad y la diversidad del alumnado desde modelos organizativos y educativos inclusivos
- Estrategias alineadas con los principios del Diseño Universal para el Aprendizaje (**DUA**) para favorecer el aprendizaje de todo el alumnado y facilitar el diseño de actividades globalizadas e interdisciplinarias
- **Estrategias que fomenten la participación de las familias** y posibiliten la construcción de una relación de cooperación con las escuelas
- Detección precoz de dificultades de desarrollo y aprendizaje, evaluación de las necesidades de apoyo e intervención temprana desde una perspectiva global
- Ejercicio de la **función tutorial y gestión de aula**
- Reflexión, mejora y desarrollo de los planes de acción tutorial, de los planes de igualdad y coeducación y de los planes de orientación académica y profesionales, entre otros
- Atención al **alumnado con necesidad diversas**
- Transformación de los centros educativos en entornos colaborativos de aprendizaje con **la participación de todos los miembros de la comunidad educativa**
- Modelos de participación, intervención y desarrollo comunitario
- Formación conjunta de los miembros de la comunidad educativa para la participación **en procesos de innovación educativa**, para la mejora del **clima** del centro o del rendimiento del alumnado
- Formaciones destinadas específicamente a los agentes de coeducación y coordinación de bienestar y protección

Línea 5. Actualización técnica y profesional

El objetivo de esta línea es dar respuesta a las **necesidades de actualización y especialización técnica** del profesorado de las áreas/materias no incluidas en la línea 3, formar al profesorado en temas específicos según su rol y/o especialidad e incluidos los



equipos de trabajo educativos (**equipos de orientación y apoyo al aprendizaje, equipos específicos, enseñanzas de régimen especial, formación profesional, etc.**), actualizar la formación de los docentes de Formación Profesional en entornos empresariales y entidades para **dar respuesta al sector productivo** y para mejorar la formación técnica específica de cada familia profesional. La innovación en la Formación Profesional es uno de los aspectos a los cuales se tiene que dar respuesta.

La Ley orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional (BOE núm. 78, del 1 de abril de 2022), en el título V, establece que la formación permanente es un derecho y una obligación de todo el personal docente, así como una responsabilidad de las administraciones y de los propios centros que imparten formación profesional.

Esta línea incluye las temáticas de formación siguientes:

- Formación **técnica específica** para la Formación Profesional
- **Formación técnica para docentes de colectivos específicos**, enseñanzas de régimen **especial** (conservatorios, escuelas de arte, escuelas oficiales de idiomas, enseñanzas deportivas), **equipos de orientación y apoyo al aprendizaje**, equipos de atención temprana, equipos específicos y otros, o para **materias específicas**.
- Formación de alta especialización: industria 5.0, biotecnología, entre otras.
- Formación **técnica específica** para la actualización y la mejora de los docentes de las diferentes especialidades, excepto los incluidos en la línea 3.

Línea 6. Liderazgo, planificación y gestión

La prioridad en esta línea es el trabajo del **liderazgo organizativo, pedagógico y distribuido** de los equipos directivos, equipos docentes, equipos impulsores, etc. como clave para conseguir la transformación **efectiva, eficaz y eficiente** de los centros escolares para mejorar los resultados de aprendizaje del alumnado y lograr la calidad educativa del sistema educativo de las Islas Baleares. Incluye las formaciones para la acreditación, actualización y ejercicio de la función directiva, con el objetivo de dar respuesta a las necesidades de los equipos directivos y docentes.

La formación en liderazgo pedagógico para:



- a) Fomentar el trabajo colaborativo de los equipos docentes orientados al éxito escolar de todo el alumnado y del ambiente de aprendizaje al centro.
- b) Impulsar procesos y estructuras participativas en relación con la implicación y el compromiso de las familias en el éxito escolar.
- c) Promover la convivencia: prevención, identificación de problemáticas, capacidad de análisis, de generación de un clima de relación positivo y de negociación y arbitraje.

Esta línea incluye las temáticas de formación siguientes:

- Acreditación y actualización de la función directiva, formaciones para la dinamización y asesoramiento de la formación y para la actualización de la función inspectora
- Gestión de equipos: formación en liderazgo pedagógico distribuido, equipos impulsores, coordinación y facilitación de grupos de trabajo, mejora de la gestión y evaluación de los centros
- Incorporación y mejora de las competencias de liderazgo
- Organización escolar

Línea 7. Bienestar educativo y convivencia

El impacto de la pandemia sobre la comunidad educativa, especialmente con el colectivo más vulnerable —el del alumnado—, ha generado más sensibilización en aspectos relacionados con **la salud mental** y el incremento de la detección de casos, por lo cual la formación del docente en el conocimiento y la prevención de estos casos y el cuidado **socioemocional de toda la comunidad educativa** son una prioridad. Los problemas de atención, los episodios de acoso escolar y laboral y los casos de rechazo escolar están demasiados presentes en la escuela de hoy y es necesario dotar de herramientas a los docentes para abordarlos y prevenirlos.

También es necesario formar a los docentes y a la comunidad educativa en la mejora de la convivencia, en el bienestar en las relaciones que se producen entre todas las personas que forman parte de ella: alumnado, profesorado, personal de administración y servicios, familias y otros agentes del entorno, en la prevención y



la resolución pacífica de conflictos, desacuerdos y tensiones o disputas, a partir de la convivencia positiva y las prácticas restaurativas. La mejora de la convivencia implica ofrecer formación en recursos y técnicas de desarrollo personal y de gestión emocional para generar expectativas positivas en el alumnado y mejorar el clima del aula y las habilidades emocionales y sociales del alumnado y del profesorado.

Esta línea incluye las temáticas de formación siguientes:

- **Habilidades sociales y emocionales de docentes y alumnado:** cohesión de grupos, educación emocional, gestión de conflictos, etc.
- Bienestar personal del alumnado y de los docentes
- **Detección y prevención de situaciones de riesgo** (malos tratos, acoso escolar, etc.), implementación de prácticas restaurativas y mediación, y mejora del clima del aula.
- Actitudes docentes para el cambio del rol docente con el alumnado: escucha activa, empatía, asertividad, congruencia, consideración positiva y autoestima
- **Derechos de la infancia y de la adolescencia**²⁶
- **Salud física y mental** del alumnado y del profesorado y prevención, detección e intervención en problemas relacionados con la salud. Implementación de los **planes de convivencia**
- Promoción de hábitos y de estilos de vida saludables
- Prevención de riesgos laborales
- Valores democráticos, justicia, desarrollo de la cultura de la paz y compromiso

²⁶ Ley 9/2019, de 19 de febrero, de la atención y los derechos de la infancia y la adolescencia de las Islas Baleares (BOIB núm. 26, de 28 de febrero de 2019)



Línea 8. Entorno y sostenibilidad

Es necesario que la escuela de hoy desarrolle habilidades para el siglo XXI: **transformar espacios de aprendizaje**, impulsar metodologías innovadoras, transformadoras y abrir el centro al entorno y a la sociedad, además de generar aprendizajes y desarrollar competencias para la vida, para el mundo laboral y para el desarrollo sostenible que permita adaptarse en un mundo cambiante. El establecimiento de sinergias y alianzas estratégicas es capital para contribuir al avance y la mejora continua de la educación ciudadana y sostenible en la innovación.

Las actividades formativas relacionadas con esta línea estratégica tienen por finalidad generar aprendizajes a partir del entorno con el objetivo de preservar el **patrimonio natural, histórico y cultural y potenciar los programas y actuaciones de servicio a la comunidad**.

Ante la situación ecológica y climática actual, las acciones comunitarias para conservar y mejorar el patrimonio y el entorno tienen que ser prioritarias: la sostenibilidad medioambiental y la lucha contra el cambio climático, la sociedad del consumo, la conciencia y las expresiones culturales, etc.

Esta línea incluye las temáticas de formación siguientes:

- **Sostenibilidad medioambiental** y lucha contra **el cambio climático**.
Conciencia ecosocial
- Conocimiento, conservación y cuidado del **patrimonio histórico** y cultural
- **Fomento de servicio a la comunidad**
- Consumo responsable
- Competencia ciudadana, conciencia y expresiones **artísticas y culturales** propias
- Educación para la participación ciudadana
- **Medio social y natural**
- **Cultura y tradiciones propias de las Islas Baleares**.
- Objetivos de desarrollo sostenible
- Formación en modelos pedagógicos que desarrollen competencias sociales y ciudadanas



Justo es decir que tanto la competencia digital y las tecnologías emergentes como la inclusión, la coeducación y la participación en la comunidad educativa tienen que considerarse aspectos transversales a todas las líneas.

Con relación a cada línea formativa, **la SFPP** podrá valorar y proponer la organización otras formaciones.

5. MODALIDADES DE LA FORMACIÓN PERMANENTE

El **Decreto 41/2016**, de 15 de julio, por el cual se regula la formación permanente del profesorado de la enseñanza no universitaria de la Comunitat Autònoma de las Islas Baleares, establece en el artículo 8.1 cuáles deben ser las modalidades formativas de la Formación Permanente del Profesorado.

A partir de la consulta hecha a los centros educativos, centros de profesorado, servicios de la Consejería de Educación y Universidades y otras entidades y organismos relacionados con la formación permanente del profesorado, se ha hecho patente que las **formaciones en el centro (FeC)** y las formaciones **intercentros (FiC)** han sido muy bien valoradas. Durante el desarrollo del Plan Cuatrienal, 2020-2024 las formaciones en los centros han supuesto el **75 % del total** de las modalidades implementadas en todas las islas, con un incremento importante en el caso de los centros públicos y el mantenimiento de estas formaciones en los centros concertados.

De acuerdo con las conclusiones del informe de evaluación de seguimiento del Plan Cuatrienal 2020-2024, buena parte de las propuestas para el nuevo Plan Cuatrienal sugieren la incorporación de nuevas modalidades, como los seminarios, los grupos de trabajo y el trabajo en red. Se puede hablar de formaciones **de ámbito individual o de ámbito de centro**.

Por eso, se establecen las modalidades formativas siguientes:



5.1. Modalidades de formación en los centros: formación en el centro y formación intercentros

La formación en el propio centro se considera una **vía fundamental** para su **transformación**. Por eso, es necesario que los centros elaboren un proyecto de formación a partir de un **itinerario formativo** coherente con **el Proyecto Educativo del Centro y de la Programación General Anual** para dar respuesta a las necesidades y así **mejorar la calidad de la respuesta educativa**.

La formación para los centros sigue siendo prioritaria en **este Plan Cuatrienal de Formación Permanente del Profesorado**, puesto que relaciona la formación **contextualizada** con la innovación y con el aprendizaje entre iguales como forma de trabajo del profesorado a partir de procedimientos **de investigación-acción**, que permitan avanzar hacia el cambio de cultura **profesional y hacia procesos de mejora educativa**. Así el centro constituirá la unidad **básica de cambio**, una organización que aprende y que genera los propios procesos de aprendizaje.

Dentro de este engranaje son elementos clave el **compromiso** y el **liderazgo de los equipos directivos** de los centros educativos, imprescindibles para crear las condiciones para **favorecer espacios abiertos a la innovación y para definir y consolidar un itinerario formativo claro**, coherente con **la línea pedagógica del centro** y enfocado a la **sostenibilidad en el tiempo de los cambios** y las mejoras que generen **cultura de centro**.

Esta modalidad se concreta en:

5.1.1. Formación en el centro (FeC)

Es una modalidad de formación dentro del centro de entre **15 y 35 horas** de duración, que constituye una herramienta de apoyo al proceso de mejora vinculado al proyecto educativo **coherente con los objetivos del proyecto de dirección** de cada centro y dirigido a consolidar su línea pedagógica, de acuerdo con **el estadio** de transformación en que se encuentre.

Parte de la concepción del centro educativo como organización autónoma que aprende, empoderada y capaz de autorregular el propio proceso de desarrollo basado en la reflexión **ordenada y sistemática**, en el seno del claustro, con el acompañamiento de los asesores de los centros de profesorado y la intervención



de un formador experto, para construir gradualmente un aprendizaje colectivo orientado a la mejora a partir de procesos complejos de diálogo, debate y discusión constructiva que faciliten la adopción de acuerdos.

El programa de formación parte de la demanda del propio centro educativo y se tiene que basar en **procesos de reflexión-acción** a partir de la **práctica reflexiva adaptada** a las casuísticas y características de cada centro **para conseguir la mejora continua del ecosistema escolar**.

Puede contar con **ponencias y mentoría de expertos durante la experimentación** en el aula. El hecho de poderlas hacer mixtas permite el uso de un entorno virtual de aprendizaje que facilita el desarrollo y la adquisición de las competencias digitales docentes.

También **pueden participar en esta modalidad formativa miembros de la comunidad educativa y otros profesionales relacionados con la educación**, teniendo en cuenta que la finalidad es siempre iniciar, mejorar y compartir líneas comunes de actuación y perfeccionar prácticas educativas y profesionales docentes.

La Dirección General de Personal Docente y Centros Concertados (**DGPDCC**) convoca estos programas a través del Servicio de Formación Permanente del Profesorado (**SFPP**) que son gestionados, coordinados y acompañados por los centros de profesorado de la **red territorial**. Tienen que contar con la **aprobación del claustro** y con la **participación del equipo directivo**.

5.1.2. Formación intercentros (FiC)

Es una modalidad dirigida a la formación conjunta de docentes de diferentes centros educativos con **necesidades comunes** que quieren **implantar** proyectos similares o compartidos, o aprender los unos de los otros **mediante la formación que fomente el trabajo en red**. En estos programas tienen que participar profesores de al menos **dos centros** educativos. El programa de formación debe tener una duración de entre **15 y 35 horas**, y se tiene que basar en procesos de reflexión-acción en equipo. Podrá fomentar el aprendizaje entre iguales, la realización de visitas pedagógicas a otros centros y el trabajo colaborativo, con el apoyo de ponentes **externos** y con la posibilidad de contar con mentorías expertas específicas a la hora de llevar a cabo la transferencia.



El hecho que estas formaciones puedan tener carácter mixto permite el uso de un entorno virtual de aprendizaje que facilita el desarrollo y la adquisición de las competencias digitales docentes.

La Dirección General de Personal Docente y Centros Concertados (**DGPDCC**) convoca estos programas a través del Servicio de Formación Permanente del Profesorado (SFPP), y son gestionados, coordinados y acompañados por los centros de profesorado de la **red territorial**. Tienen que contar con la **aprobación del claustro** y con la **participación del equipo directivo**, y podrán ser de ámbito isla o de ámbito CEP.

5.1.3. Formación de centros (FdC)

Es una modalidad destinada a llevar a cabo programas de formación en centros que participan en convocatorias enfocadas a su transformación y que son convocados por la Consejería de Educación y Universidades. El programa formativo tiene que estar estrechamente relacionado con las necesidades de formación del claustro, según la autoevaluación del centro, y se tiene que basar en procesos de reflexión-acción en equipo y de aprendizaje entre iguales. Tiene que contar con el asesoramiento de los centros de profesorado y con el apoyo de expertos en el tema que se trabaja, si se considera adecuado. Estos programas serán convocados por la Dirección general de Personal Docente y Centros Concertados y serán coordinados por los centros de profesorado.

5.2. Nuevas modalidades

La Dirección General de Personal Docente y Centros Concertados (**DGPDCC**) convoca estas modalidades a través del Servicio de Formación Permanente del Profesorado (**SFPP**). Podrán ser gestionadas, coordinadas y acompañadas por los centros de profesorado de la **red territorial**, según indiquen las instrucciones pertinentes.

5.2.1. Seminarios temáticos

Esta nueva modalidad formativa, de una duración de entre **20 y 40 h**, responde a la necesidad de crear nuevos entornos multifuncionales, en espacios de aprendizaje flexibles, abiertos e inclusivos, para compartir, innovar y dar respuesta a los retos educativos actuales de los **colectivos específicos de las**



Islas. Tiene como objetivo **la formación de personas de una misma especialidad o función de diferentes centros**, con **la intención de crear red** a partir de la reflexión sobre la práctica docente para mejorar las propias competencias profesionales, **fomentar la investigación-acción y la investigación**, con la posibilidad de crear materiales para una futura publicación, si procede. Está **basada en un enfoque comunicativo y práctico** y en el debate pedagógico dialógico.

Pueden participar en esta modalidad un **máximo de 2 docentes por centro**, **preferentemente**, hasta un **total de 36 participantes** por seminario.

Las formaciones vinculadas a esta modalidad pueden tener carácter **presencial o mixto**. Atendiendo al ámbito geográfico del profesorado, pueden ser de ámbito **isla o autonómico**; en este último caso, a través de videoconferencias síncronas y espacios en línea para fomentar el trabajo entre islas y compartir experiencias pedagógicas innovadoras.

La Dirección General de Personal Docente y Centros Concertados convocará los seminarios temáticos a través del **SFPP** y serán gestionados, coordinados y acompañados por los centros de profesorado de la **red territorial** (aquellos que tienen centros adscritos según la zona geográfica de influencia). **La asesoría responsable del seminario temático** realizará el seguimiento y la evaluación técnica y pedagógica de estas formaciones.

5.2.2. Grupos de trabajo en red

Esta modalidad, con una duración de **40 a 100 horas**, tiene como finalidad el impulso de la creación y el diseño de materiales con el objetivo de difundirlos, compartirlos y publicarlos como Recursos Educativos Abiertos (REA) u otros formatos.

Los grupos de trabajo en red se constituyen a iniciativa de un grupo de docentes, con independencia de la especialidad o función que ejercen en el centro, que presentan una solicitud y un proyecto al Centro de Profesorado de referencia, que debe aprobarlo. Pretenden poner en valor el trabajo realizado por los docentes y fomentar el trabajo en red entre diferentes centros educativos. Pueden participar en esta modalidad entre **4 y 8 docentes de diferentes centros**, uno de los cuales tiene que coordinar el grupo, con un **máximo de dos docentes por centro**. En



función del objetivo planteado, el SFPP podrá valorar el aumento del número de participantes del **grupo de trabajo de red**.

Los grupos de trabajo en red tienen un **funcionamiento autónomo, de ámbito isla** y pueden recibir el apoyo del CEP de referencia en el diseño del proyecto y en otros momentos puntuales, si es necesario. La difusión de los materiales elaborados en formato digital en un repositorio u otros formatos se podrá hacer con la autorización de la Consejería de Educación y Universidades y se concretará el tipo de licencia *Creative Commons*.

5.2.3. Grupos de trabajo de zona

Modalidad formativa en red, con una duración de **15 a 30 horas**, de ámbito isla, que podrá ser presencial o mixta y que se dirige a mejorar **la coordinación entre centros** de diferentes **etapas educativas**, especialmente con respecto a las competencias de los docentes para trabajar las acciones educativas del aula, preferentemente relacionadas con **la línea estratégica 3** (Competencia comunicativa-plurilingüe y competencia matemática) y la línea **6** (Liderazgo, planificación y gestión).

Pueden participar en esta modalidad de **6 a 30 docentes** de centros adscritos de educación infantil, primaria y secundaria, con el fin de coordinar acciones educativas concretas, y tienen que contar con la participación de un miembro del equipo directivo de cada uno de los centros. Es recomendable la participación de docentes que formen parte del equipo impulsor de cada centro, así como **el asesoramiento y el apoyo de los inspectores asignados a los centros**. Uno de los docentes participantes tiene que actuar como coordinador del grupo.

Esta modalidad se basa en la construcción conjunta de conocimientos para la elaboración de materiales, recursos y mejora de documentos institucionales de los centros.

Se pueden constituir a propuesta del Departamento de Inspección Educativa (**DIE**), con el fin de conectar a los **miembros de equipos directivos de centros educativos de una misma zona** y pueden contar con el asesoramiento de una persona experta durante un máximo del 20 % del total de las horas.



La Dirección General de Personal Docente y Centros Concertados convocará los grupos de trabajo de zona a través del **SFPP**, y serán gestionados, coordinados y acompañados por los centros de profesorado de la **red territorial** (aquellos que tienen centros adscritos según la zona geográfica de influencia).

5.2.4. Grupos de investigación

Esta modalidad formativa autónoma tiene por finalidad realizar investigaciones basadas en los modelos de investigación-acción y en el método científico con la intención de impulsar procesos de decisión vinculados a la mejora de las prácticas educativas y basados en el análisis cuantitativo y/o cualitativo de los datos y en la difusión parcial o final de las conclusiones.

Puede tener una duración de **30 a 80 horas** y tiene que estar formada por un mínimo de 4 docentes y un máximo de 8, uno de los cuales tiene que coordinar el grupo. Los grupos de investigación son solicitados a partir de la convocatoria anual que realice el SFPP, que valorará otras posibilidades de constitución en función de las necesidades u objetivos propuestos.

Los grupos de investigación se autogestionan con respecto a la organización y estructura interna del trabajo a realizar. El coordinador del grupo tiene que presentar un proyecto de actuación donde se especifiquen los objetivos que se quieren lograr, el tipo de trabajo, la investigación, la forma de comunicación final de los resultados y los criterios e indicadores de evaluación. El proyecto se tiene que llevar a cabo en un solo curso escolar aunque, en casos justificados, es posible solicitar prórroga para un curso más.

La **DGPDCC** convoca los grupos de investigación a través del **SFPP**. Estos grupos podrán contar con el **apoyo** otras organizaciones y entidades, siempre con el visto bueno previo del **SFPP**.

5.2.5. Encuentros pedagógicos entre centros

Esta modalidad formativa tiene por objetivo la creación y el fortalecimiento de redes **socioeducativas de crecimiento entre centros** a través de la difusión de buenas prácticas en los diferentes ámbitos de la formación permanente del profesorado. Parte de la necesidad de crear red entre centros y de compartir prácticas de éxito, aspectos puntuales de innovación, conclusiones, transferencias



e itinerarios para fomentar la cultura de colaboración entre el profesorado y los centros con la participación de todos los miembros de la comunidad educativa que quieran asistir, como oportunidad para establecer puentes y diálogos con las familias.

Pueden participar en esta modalidad entre **dos y cuatro** centros. La duración es de **8 a 10 horas** y pueden contar con un máximo de **4 horas** de intervención de personas expertas en la temática como hilo conductor del encuentro. El **SFPP convoca estos encuentros, que** son acompañados y gestionados por los CEP.

5.3. Otras modalidades

5.3.1. Programas de experiencia formativa

Esta modalidad formativa, con **una duración de entre 20 y 100 horas y que requiere la entrega de una memoria reflexiva y de aplicación a la práctica docente**, se basa en el aprendizaje a partir de la experiencia.

El SFPP puede convocar programas de experiencia formativa: estancias en empresas, proyectos europeos, proyectos de innovación y otros.

Esta modalidad se puede concretar de diferentes maneras:

- **Estancias formativas en empresas, con el objetivo de actualizar los conocimientos del profesorado de formación profesional** en entornos laborales y profesionales reales, para adquirir aquellos conocimientos que no se pueden adquirir con otro tipo de formación y que son necesarios para ajustar la oferta educativa a las demandas del mundo laboral y empresarial
- **Programas de Servicio a la comunidad: Aprendizaje Servicio (APS)**
- **Programa de observación y aprendizaje entre centros:** estancias pedagógicas, visitas e intercambios con centros otras comunidades o entre islas y participación en programas europeos o internacionales.
- Participación en **programas de investigación**, de innovación educativa u otros similares, convocados por la Consejería de Educación y Universidades.



- **Programa de acompañamiento constructivo en el practicum** para acompañar a los estudiantes universitarios en su formación inicial. Es de vital importancia el seguimiento y la evaluación por parte de los docentes.
- Programas de formación que pueden presentar los centros educativos o las redes de centros, en el marco de su autonomía pedagógica, para su reconocimiento.

5.3.2. Curso. Formación por ámbitos

Esta modalidad está dirigida a docentes de una misma enseñanza, ámbito, área o materia, etapa, ciclo, departamento o función, con el objetivo de facilitar la actualización didáctica y metodológica con la conjunción adecuada entre teoría y práctica. Consiste en actividades formativas por ejes de interés o temas concretos en que participen los docentes que, de manera individual, se inscriben. Puede tener una **duración de entre 8 y 50 horas** y puede contar con un entorno virtual de aprendizaje (EVA) como recurso colaborativo.

Con el fin de superar modelos de transmisión basados en la simple recepción de información, el curso tiene que incluir alguna actividad de transferencia **al aula o al centro** y alguna evidencia de la aplicación, siempre que esta sea posible. **Para guiar la actividad de transferencia** (que puede consistir en una aplicación didáctica, una memoria descriptiva de aplicación, la elaboración de materiales o recursos didácticos, una memoria reflexiva sobre la práctica profesional o un proyecto de investigación), **se tiene que dedicar una sesión a reflexionar y debatir, de manera grupal y con la guía del experto, las posibles aplicaciones de los contenidos del curso.**

Los cursos son convocados por la Consejería de Educación y Universidades o los centros de profesorado. **Es fundamental la cooperación entre asesorías y el diseño y la planificación de los cursos de manera conjunta para prever una oferta formativa de calidad y coordinada, que dé respuesta a las necesidades de los docentes.**

5.3.3. Actividad puntual de formación

Esta modalidad, de corta duración, incluye actividades de formación en formato de **jornadas, congresos, simposios, ciclos de conferencias** de interés educativo



u otros. La duración de las actividades es de **8 a 20** horas, según las características específicas de la actividad.

5.3.4. Itinerario de autoformación (Itinerario autónomo de formación)

Esta modalidad incluye exclusivamente las formaciones a que se refiere el artículo 16 de la Orden del consejero de Educación y Universidad de día 24 de abril de 2017 por la cual se regula la homologación, el reconocimiento, la certificación y el registro de la formación permanente del profesorado no universitario de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, modificada por la Orden del consejero de Educación y Formación Profesional de 14 de abril de 2021 de modificación de la Orden del consejero de Educación y Universidad de día 24 de abril de 2017 por la cual se regula la homologación, el reconocimiento, la certificación y el registro de la formación permanente del profesorado no universitario de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

5.3.5. Formación especializada (FE)

La finalidad de esta modalidad es la actualización científica, técnica y pedagógica de los profesores que tienen que asumir nuevas funciones en el ámbito educativo, como por ejemplo la acreditación para ejercer la función directiva, el asesoramiento formativo, la función inspectora, la acreditación de competencias profesionales y otras. 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, entre 30 y 150 horas.

6. EL SISTEMA DE FORMACIÓN PERMANENTE

6.1. Normativa y otras referencias

- Ley orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la cual se modifica la Ley orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación (BOE núm. 340, de 30 de diciembre de 2020)
- Ley 1/2022, de 8 de marzo de educación de las Islas Baleares (BOIB núm. 38, de 17 de marzo de 2022)





- Ley 9/2019, de 19 de febrero, de la atención y los derechos de la infancia y la adolescencia de las Islas Baleares (BOIB núm. 26, de 28 de febrero de 2019)
- Decreto 121/2010, de 10 de diciembre, por el cual se establecen los derechos y los deberes de los alumnos y las normas de convivencia en los centros docentes no universitarios sostenidos con fondos públicos de las Islas Baleares ([BOIB núm. 187, de 23 de diciembre de 2010](#))
- Decreto 41/2016, de 15 de julio, por el cual se regula la formación permanente del profesorado de la enseñanza no universitaria de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares (BOIB núm. 90 de 16 de julio de 2016)
- Decreto 4/2023, de 13 de febrero, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico de las escuelas infantiles públicas, los colegios de educación primaria, los colegios de educación infantil y primaria, los colegios de educación infantil y primaria integrados con enseñanzas elementales de música, los colegios de educación infantil y primaria integrados con educación secundaria y los institutos de educación secundaria de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears ([BOIB núm. 21, de 16 de febrero de 2023](#))
- Orden del consejero de Educación y Universidad de día 11 de marzo de 2016 por la cual se regulan la organización y el régimen de funcionamiento de la red de centros de profesorado de las Islas Baleares (BOIB núm. 36, de 19 de marzo de 2016), modificada por la Orden del consejero de Educación y Universidad de día 24 de abril de 2018 (BOIB núm. 51, de 26 de abril de 2018)
- Orden del consejero de Educación y Universidad de día 24 de abril de 2017 por la cual se regula la homologación, el reconocimiento, la certificación y el registro de la formación permanente del profesorado no universitario de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares (BOIB núm. 54, de 6 de mayo de 2017)
- Orden del consejero de Educación y Formación Profesional de 14 de abril de 2021 de modificación de la Orden del consejero de Educación y Universidad de día 24 de abril de 2017 por la cual se regula la homologación, el



reconocimiento, la certificación y el registro de la formación permanente del profesorado no universitario de la Comunitat Autònoma de las Islas Baleares (BOIB núm. 55, de 27 de abril de 2021).

- Consejería de Educación, Universidad e Investigación - Dirección General de Primera Infancia, Innovación y Comunidad Educativa (2019). *Plan de coeducación de las Islas Baleares 2019-2022* (2019). Instituto para la Convivencia y el Éxito Escolar
file:///C:/Users/uno53766/Downloads/PLA_COEDUCACIO_2019_2022-1.pdf

6.2. Agentes de la formación

El Decreto 41/2016 establece, en el artículo 18, las entidades que pueden organizar actividades de formación permanente del profesorado, siempre que se realicen en concordancia con el plan cuatrienal de formación y en las condiciones que se establezcan. Además de los centros de profesorado y del propio servicio, indica que pueden organizar estas actividades los siguientes organismos o entidades:

- Las direcciones generales y los departamentos que integran la Consejería de Educación y Universidades, con el asesoramiento y la coordinación del Servicio de Formación Permanente del Profesorado.
- La Escuela Balear de Administración Pública (EBAP).
- Las administraciones educativas del Estado español con competencias plenas en materia de formación permanente del profesorado.
- Las universidades del Estado español.
- Las universidades y entidades de prestigio en formación del profesorado del ámbito de la Unión Europea.
- Otras consejerías y sus organismos, así como entidades dependientes de los consejos insulares o del Gobierno de las Islas Baleares.
- Las entidades colaboradoras de formación del profesorado (incluidas en el Censo de entidades colaboradoras).



El **Servicio de Formación Permanente del Profesorado**, adscrito a la Dirección General de Personal Docente y Centros Concertados, es el **responsable** de la formación permanente del profesorado, que planifica y organiza mediante los planes cuatrienales de formación permanente y en función de las necesidades de los centros educativos. Es también **el encargado de coordinar la red de centros de profesorado, actualmente formada por ocho centros: CEP de Palma Jaume Canyelles Mut, CEP de Calvià, CEP de Inca, CEP de Manacor, CEP de Menorca, CEP de Ibiza, CEP de Formentera y CEP IBSTEAM**), piezas fundamentales en el sistema de formación permanente del profesorado en las Islas Baleares.

Los asesores de los CEP acompañan constructivamente el proceso de cambio de todos y cada uno de los centros, gestionan su formación y los guían y asesoran según las necesidades, características y condicionantes de cada centro, con el objetivo que los equipos docentes sean cada día más autónomos para continuar el camino de mejora de sus competencias profesionales y para consolidar los procesos de cambio iniciados.

El **Servicio de Formación Permanente del Profesorado** es también el **responsable de coordinar las actividades de formación del profesorado** que gestionan otros sectores de la Administración, además de reconocer y certificar las formaciones en el Registro General de Formación Permanente del Profesorado.

Los diferentes servicios, departamentos y direcciones generales de la Consejería de Educación y Universidades, el **CFINFP, el CFIRDE, etc.**, constituyen **otros agentes de formación**. Las actividades formativas que organizan (cursos, actividades puntuales de formación, etc.) se coordinan a través del Servicio de Formación Permanente del Profesorado **según las instrucciones para la planificación, la realización, la certificación y el registro de actividades de formación permanente** del profesorado.

La Comisión **de Formación Permanente**, convocada por la SFPP, se encarga de la homologación de las actividades formativas organizadas por las entidades inscritas en el Censo de entidades colaboradoras.

La Escuela Balear de Administración Pública (EBAP) es la entidad responsable de la formación, la capacitación y el perfeccionamiento del personal al servicio de



la Administración autonómica y de las entidades que dependen de ella. El SFPP desarrolla el plan docente del EBAP.

La Universidad **de les Illes Balears (UIB)** es la entidad responsable de la formación inicial de los grados universitarios y de los másters que incluyen prácticas en los centros educativos en sus planes de estudios, como es el caso de los grados de educación infantil, de educación primaria y del Máster Universitario en Formación del Profesorado, entre otros. También trabaja en la investigación educativa y la transferencia de conocimiento relacionada con el sistema educativo y, como entidad colaboradora, organiza actividades de formación permanente del profesorado. La Consejería **de Educación y Universidades se coordina con la UIB a través del Servicio de Formación Permanente del Profesorado, para mejorar la formación inicial de los docentes**, con respecto a la organización y la tutorización de la fase de prácticas en centros educativos.

Los consejos insulares y los ayuntamientos también pueden organizar actividades formativas destinadas al profesorado a través de los CEP, con la autorización previa del SFPP.

Con todo, los principales agentes de la formación son los docentes y los centros educativos, puesto que son sus necesidades e inquietudes las que, plasmadas en el plan de formación del centro y en el proyecto pedagógico de dirección, transfieren los aprendizajes adquiridos a las aulas o al centro y evalúan la transferencia para llevar a cabo transformaciones desde la concepción del centro como **ecosistema de cambio del engranaje educativo**.

Asimismo, **los centros o redes de centros**, en el marco de su autonomía, pueden presentar programas de experiencia formativa para que sean homologados de acuerdo con el marco de su autonomía pedagógica y el desarrollo del propio plan de formación del centro.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN CUATRIENAL

Este Plan Cuatrienal plantea acciones de largo recorrido, los resultados de las cuales son difícilmente constatables a corto plazo. Sin embargo, es importante analizar la viabilidad del Plan y el grado de logro de los objetivos que se establecen, por lo cual el Servicio de Formación Permanente del Profesorado,



junto con los otros agentes vinculados a la formación, tiene que realizar el seguimiento del Plan Cuatrienal cuando hayan transcurrido dos años desde la entrada en vigor y la evaluación final del curso 2027-2028. Ambas evaluaciones tienen que tener en cuenta tanto los procesos formativos como los resultados obtenidos, además de la organización y la gestión de las actividades y del efecto que tienen en la práctica profesional docente y en la mejora de los resultados académicos del alumnado.

Las herramientas para llevar a cabo la evaluación són las memorias anuales del SFPP, las memorias de cada uno de los centros de profesorado y los datos de gestión administrativa de formación y de evaluación de las actividades formativas registradas en el sistema informático de gestión de la formación permanente del profesorado (GESTFOR). En el caso de la evaluación final, se tiene que hacer de forma dialógica y participativa.

Los datos obtenidos en estas evaluaciones tienen que proporcionar a la Consejería de Educación y Universidades información cuantitativa y cualitativa sobre el grado de desarrollo del Plan Cuatrienal y de los programas y modalidades que lo desarrollan. Tienen que permitir al SFPP la toma de decisiones coherentes según criterios de ejecución del Plan que incluyan la modificación de los aspectos necesarios para conseguir las finalidades propuestas. En el caso de la evaluación de seguimiento, el análisis de los resultados y de las conclusiones a que se llegue tiene como finalidad introducir los cambios que sean necesarios para actualizar el desarrollo de las actividades de formación o de los programas formativos, incluso para establecer nuevos objetivos o indicadores para la evaluación final del Plan Cuatrienal.

Tanto la evaluación de seguimiento como la evaluación final del Plan Cuatrienal se llevarán a cabo a partir de los **objetivos de desarrollo de las competencias profesionales docentes y de mejora de los centros** que se indican a continuación, así como de los indicadores establecidos para cada uno de estos objetivos:

<i>Objetivos</i>	<i>Indicadores</i>
Consolidar los itinerarios formativos* en los centros de las Islas Balears y contribuir a la definición de una línea	• Evolución del número de centros con FeC y FiC. • Número de centros con itinerario formativo





Objetivos	Indicadores
metodológica que fomente la transformación y la mejora metodológica y de procesos de los centros.	respecto del total de centros con FeC, FiC. • Número de formaciones por modalidad vinculadas a las líneas estratégicas 1 y 3. • Relación entre itinerario formativo y mentoría. • Número de formaciones para mejorar la gestión del aula, de los grupos y de la coordinación docente. • Grado de satisfacción de los participantes sobre la contextualización de la formación al centro.
Desarrollar procesos y prácticas docentes en cuanto a la competencia digital docente.	• Número de formaciones realizadas para acreditar las competencias digitales docentes, por niveles (línea estratégica 2). • Número de formaciones de otras líneas que incluyen descriptores de CDD, por modalidades. • Número de docentes que acreditan CDD, por áreas y niveles. • Número de docentes que acreditan CDD a través de formación u otros procedimientos. • Número formaciones de tipo mixto. • Número de publicaciones REA derivadas de formaciones de la Consejería de Educación y Universidades. • Número de formaciones que incluyen la Inteligencia Artificial (IA). • Número de formaciones sobre el aula del futuro y el programa Código Escuela 4.0. • Grado de satisfacción de los participantes.
Fomentar redes profesionales de colaboración entre centros y entre el profesorado para llevar a cabo la actualización didáctica, la investigación y la innovación educativa.	• Número de formaciones de trabajo en red, por modalidades (FiC, seminarios temáticos, grupos de trabajo en red, grupos de trabajo de zona, grupos de investigación, encuentros pedagógicos, etc.). • Relación de colectivos específicos que han participado en formaciones en red. • Número de centros que participan en el programa de observación y aprendizaje





Objetivos	Indicadores
	entre centros. - Número de centros que participan en las redes de centros para la convivencia u otras redes que se creen. - Grado de satisfacción de los participantes sobre las nuevas modalidades formativas.
Promover la adopción de medidas educativas compartidas que permitan mejorar y universalizar la atención educativa personalizada, la coeducación y la igualdad de oportunidades de todo el alumnado en el marco de un sistema educativo inclusivo, además de impulsar la relación de los centros con la comunidad educativa.	- Número de centros participantes en la red de centros coeducativos. - Número de formaciones vinculadas a la Línea estratégica 4, por etapas. - Número de formaciones sobre Diseño Universal de Aprendizaje (DUA) y educación inclusiva. - Grado de satisfacción de los participantes. - Número de encuentros pedagógicos y otras formaciones que incluyen a la comunidad educativa entre los participantes (proyectos coeducativos, 11F, 25N, etc.).
Actualizar y mejorar las competencias pedagógicas, científicas, técnicas y organizativas del profesorado vinculadas a su especialidad o función.	- Número de docentes que acreditan la formación de desarrollo y actualización de la función directiva. - Número de formaciones dirigidas a la función directiva realizadas. - Número de estancias en empresas. Formaciones de colectivos específicos (L5 y L7): - Número de formaciones realizadas para cada colectivo específico - Grado de satisfacción de los participantes
Avanzar en el compromiso y la responsabilidad social con el entorno natural, social, cultural, etc., a través del trabajo de los objetivos de desarrollo sostenible.	- Número de formaciones vinculadas a la L8 de diferentes modalidades (cursos, PEF, APF, etc.). - Grado de satisfacción de los participantes.
Coordinar la formación permanente del profesorado y los programas de innovación educativa que ofrece la	Número de reuniones mantenidas con los servicios implicados en la formación permanente del profesorado de las



Objetivos	Indicadores
Consejería de Educación y Universidades a través de los diferentes servicios.	diferentes direcciones generales y entidades de la Consejería de Educación y Universidades. • Actuaciones realizadas para mejorar la coordinación permanente del profesorado en el seno de la Consejería de Educación y Universidades.

* Se entiende por **itinerario formativo** el mantenimiento en los centros de una temática formativa coherente durante los últimos 3 cursos.

8. BIBLIOGRAFÍA

ATTWELL, G. (2007). *The personal learning environments - The future of elearning?* eLearning Papers.

BUENO, D. (2020). *La práctica educativa con mirada neurocientífica*. Horsori.

[CHAMBERS, D., VAROGLU, Z., KASINSKAITE-BUDDEBERG, I.](#) (2018). *El aprendizaje para todos: directrices sobre la inclusión del alumnado con discapacidad en la educación abierta y a distancia*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, (UNESCO).
<https://es.unesco.org/sites/default/files/261641spa.pdf>

COMISIÓN INTERNACIONAL SOBRE LOS FUTURS DE LA EDUCACIÓ DE LA UNESCO (2021). *Reimaginando juntos nuestros futuros: un nuevo contrato social para la educación*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000382890>

COMISIÓN EUROPEA, DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN, JUVENTUD, DEPORTO Y CULTURA (2023). *Plan de acción de educación digital 2021-202: mejorar la provisión de capacidades digitales en la educación y la formación*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. <https://data.europa.eu/doi/10.2766/75>

CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA (2022). *Recomendación relativa al aprendizaje para la transición ecológica y el desarrollo sostenible*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=doue-z-2022-70040>



- DURAN, D., «Aprentatge docent entre iguals: mestres i escoles que aprenen uns dels altres». *Àmbits de Psicopedagogia i Orientació* (2019), núm. 50, p. 47-58, <https://raco.cat/index.php/ambitsaaf/article/view/366177>
- DWECK, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- EDUCATION ENDOWMENT FOUNDATION. *Teaching and Learning Toolkit* [en línea]. <https://educationendowmentfoundation.org.uk/education-evidence/teaching-learning-toolkit>
- ESTEVE, HERNÁNDEZ Y SANMARTÍ (2018). *La formación en red como base para la transformación*. Cuadernos de pedagogía.
- FUNDACIÓN JAUME BOFILL/IVÀLUA (2019). *Plantejament i conclusions del seminari: Mestres que aprenen: què funciona en la formació permanent del professorat?* <https://fundaciobofill.cat/uploads/docs/k/v/5/cw7-relatoria-formacio-permanent021120.pdf>
- FURMAN, M. (2022). *Enseñar distinto. Guía para innovar sin perderse en el camino*. Clave Intelectual.
- HATTIE, J. (2018). *Visible Learning. A Synthesis of over 800 Meta-Analyses Relating to Achievement*. Routledge. <https://visible-learning.org/hattie-ranking-influences-effect-sizes-learning-achievement/>
- IMBERNÓN, F. (2022). *De las políticas educativas a las prácticas escolares*. Morata.
- [INSTITUTO INTERNACIONAL DE PLANEAMIENTO DE LA EDUCACIÓN DE LA UNESCO](#). *Liderazgo de escuelas* [en línea]. <https://learningportal.iiep.unesco.org/es/fichas-praticas/mejorar-el-aprendizaje/liderazgo-de-escuelas>
- INSTITUTO CATALÁN DE EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS (Ivàlua). Colección *Què funciona en educació* [en línea]. <https://ivalua.cat/en/node/31>
- KORTHAGEN, F. A. J. (2010). «La práctica, la teoría y la persona en la formación del profesorado». *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, núm. 68, p. 83-101.



- LEITHWOOD, K., SAMMONS, P., ANDERSON, S. Y WAHLSTROM, K. (2004). *How Leadership Influences Student Learning*. Center for Applied Research an Educational Improvement/Ontario Institute for School Leadership.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL (2019). *TALES 2018 Estudio internacional de la enseñanza y del aprendizaje. Informe español*. Secretaría General Técnica (Subdirección General de Atención al Ciudadano, Documentación y Publicaciones).
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEPORTES - EURYDICE. *Formación permanente del profesorado en las Administraciones educativas* [en línea]. <https://www.educacionyfp.gob.es/mc/redie-eurydice/sistemas-educativos/profesorado/formacion-permanente-profesorado.html>
- MORIN, E. (1999). *Los siete conocimientos necesarios para la educación del futuro*. UNESCO. <https://catesco.org/wp-content/uploads/2022/10/els-set-coneixements-necessaris-per-a-leducacio-del-futur-4.pdf>
- NACIONES UNIDAS. *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)* [en línea]. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- OECD (2022). *Education Policy Outlook 2022: Transforming Pathways for Lifelong Learners*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/c77c7a97-en>
- OJUEL, M. Y SEGURA, F. (2016). *Centros y docentes que aprenden trabajando en red. Como la evaluación formativa traspasa el umbral del aula*. Perspectiva Escolar, 390, 21-26.
- PERAZA, C. Y CARRERAS, A. (2011). *Coeducar des de l'àmbit local. Una aproximació al concepte de ciutats coeducadores*. Diputació de Barcelona.
- PERRENOUD, P. (2004). *Desarrollar la práctica reflexiva en el oficio de enseñar*. Graó.
- PERRENOUD, P. (2007). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Graó.
- RAFFAGHELLI, J. E. (2020). *Actitud digital crítica*. Universitat Oberta de Catalunya (UOC). https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/113966/1/raffaghelli_smart7_actitud.pdf



- ROBINSON, V. (2022). *Cambiar la escuela o mejorarla*. Eumo editorial.
- RUIZ, H. (2020). *¿Cómo aprendemos? Una aproximación científica al aprendizaje y la enseñanza*. Graó.
- SANMARTÍ, NEUS (2020). *Avaluar és aprendre. L'avaluació per millorar els aprenentatges de l'alumnat en el marc del currículum per competències*. Generalitat de Catalunya, Departamento de Educación
- SANMARTÍ, NEUS (2020). *Avaluar i aprendre: un únic procés*. Octaedre
- ULFERTS, H. (ed.) (2021). *Teaching as a Knowledge Profession: Studying Pedagogical Knowledge across Education Systems*. Educational Research and Innovation, OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/e823ef6e-en>
- UNIÓN EUROPEA (2020). *Plan de Acción de Educación Digital (2021-2027)*. <https://education.ec.europa.eu/es/focus-topics/digital-education/action-plan>
- UNIÓN EUROPEA (2022). *Directrices éticas sobre el uso de la inteligencia artificial (IA) y los datos en la educación y formación para los educadoras*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. https://drive.google.com/file/d/1fwl-rstmnk6_jeiayhz4iptbqx5kn3vy/view

