

haberse producido reincidencia durante los periodos reseñados.

Anexo VI  
Sometimiento a procedimientos del tribunal de mediación y arbitraje de baleares

Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este Convenio Colectivo se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional por el que se procede a la creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares, aplicando el Reglamento de funcionamiento de dicho Tribunal.

Anexo VII Derechos ad personam

1.-Complemento ad personam antigüedad.

Desde el 01 de Enero de 1.999 queda suprimido el concepto salarial de antigüedad.

Los trabajadores actualmente perceptores del concepto lo seguirán percibiendo

Los trabajadores en trance de adquisición del derecho a su percepción, lo harán en el momento en que tal concepto se devengue.

Igualmente adquirirán derecho a la percepción del referido concepto los trabajadores que hayan prestado servicio en la empresa con posterioridad al 31/12/97 y anterioridad al 31/12/98.

Para los supuestos previstos en los tres párrafos anteriores seguirá en vigor lo dispuesto en el artículo 13 del convenio Colectivo del año 1998 publicado en el B.O.C.A.I.B. nº 42 de 28.03.98, percibiéndolo el complemento personal ad personam antigüedad.

2.-Prima ad personam Flexibilidad de horario- La empresa abonará a los trabajadores con derecho "ad personam" que a continuación se relacionan la cantidad que se refleja en el anexo I.

Se incorpora el acuerdo de prima flexibilidad:

Los trabajadores que tienen reconocido dicho derecho ad personam son:

Carmona Fernandez, Miguel  
Garcia Capel, Francisco  
Gonzalez Gonzalez, Jose  
Jimenez Vera, Bernardo  
Martinez Navarro, Antonio  
Moya Martinez, Miguel A.  
Muñoz Romera, Francisco  
Parets Benestar, Francisco  
Rodriguez Mateu, Francisco  
Salas Pol, Juan  
Borras Brunet, Gabriel  
Perich Plans, Juan  
Andres Serrano, Luis  
Ballesta Forteza Jose Antonio  
Carrasco Barbosa, Juan  
Dominguez Garcia, Jose  
Garcia Osorio, Juan  
Homar Rigo, Juan Antonio  
Jimenez Moreno, Jose  
Jovani Roig, Pedro  
Leon Ortega, Gregorio  
Manzano Alvarez, Miguel A.  
Muñoz Benitez, Jose Luis  
Perello Frontera, Julian  
Prados Andrades, Manuel  
Rodríguez Rodríguez Francisco  
Prados Ventura, Joaquin  
Ruiz Cala, Ramon  
Soria, Antonio

Los trabajadores indicados anteriormente realizan actualmente su jornada a razón de 8 horas por cinco días a la semana de lunes a viernes, siendo el horario pactado el siguiente:

Del 1 de Enero al 30 de abril y del 16 de septiembre al 31 de diciembre, jornada continuada única de 7 a 15 horas.

Desde 1 de mayo al 15 de septiembre, turnos rotativos, con periodicidad semanal: el primero de 7 a 15 horas y el segundo de 8 a 13 horas y de 15 a 18 horas.

Que para atender mejor a las necesidades de producción de la empresa, posibilitando la atención de la demanda de fabricación y racionalización del trabajo, los abajo firmantes establecen de común acuerdo los siguientes

Pactos:

Primero.- Cuando por causas derivadas de las necesidades de producción, la empresa considere, establecerá turnos completos o restringidos de trabajo, con variación del horario indicado en el anterior párrafo, procurando mantener la máxima igualdad entre todos los trabajadores afectados, anunciándolo con la

mayor antelación posible y fijándola en el tablón de anuncios.

Los horarios que se establecen son los siguientes:

Turnos completos

Horario de ocho horas, distribuido de 8 a 16 horas.  
Horario de ocho horas, distribuido de 14 a 22 horas

Turnos restringidos

Horario de ocho horas, distribuido de 13.30 a 21.30 horas  
Horario de ocho horas, distribuido de 5.30 a 13.30 horas  
Horario de ocho horas, distribuido de 6 a 14 horas.  
Horario de ocho horas, distribuido de 7 a 15 horas.

Los turnos anteriores se realizarán de forma rotativa por los trabajadores que asigne la empresa en cada uno de ellos y según las necesidades y tareas a realizar.

Segundo.- Para compensar la flexibilidad horaria, la empresa establece un plus de productividad para todo el personal indicado en este contrato que será el indicado en el anexo I.

Anexo VIII Limpieza

La Empresa externalizará el servicio de limpieza durante todos los meses del año.

Anexo IX.-

Especialidades.

Fabricación.

1. Jarabes.
2. Servicios auxiliares.
3. Mantenimiento.
4. Líneas retornable y pet.
5. Líneas de premix y bag in box.
6. Control de calidad.
7. Carretillero.
8. Sopladora.

Comercial.

- 1.Preventista OPT.
- 2.Preventista MT.

— o —

## CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA

Num. 16677

*Orden de día 15 de Septiembre de 2004, del Consejero de Educación y Cultura, por la cual se aprueba el Plan cuatrienal (2004-2008) de Formación Permanente.*

La Orden del Consejero de Educación y Cultura de día 17 de enero de 2002 (BOIB núm. 8 de 17-01-2004) regula la planificación y el reconocimiento de la formación permanente del profesorado no universitario y establece, entre otros objetivos, consolidar el Plan de formación permanente del profesorado como el instrumento de planificación, con el cual, con carácter plurianual, se prevea una oferta amplia y diversificada de actividades, que garantice al profesorado la posibilidad de mejorar su preparación y actualizarse en las materias que son relevantes para la tarea educadora.

El artículo 42 de la mencionada Orden prevé que el Plan sea aprobado mediante una orden del consejero, después del informe previo de la Comisión de Formación Permanente del Profesorado de las Illes Balears.

Por todo eso, una vez reunida y consultada la Comisión de Formación Permanente del Profesorado de las Illes Balears el día 20 de julio, dicto la siguiente

### ORDEN

Artículo único

1. Se aprueba el Plan cuatrienal de formación permanente del profesorado para los cursos 2004-2008, que figura en el anexo de esta Orden.
2. Este Plan se desarrolla anualmente a través de programas, que son aprobados por la Directora General de Ordenació i Innovació, y publicados y enviados a todos los centros docentes de las Illes Balears.

Disposición final única. Esta Orden entra en vigor al día siguiente de haberse publicado en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

Palma, 15 de Septiembre de 2004.

**El Consejero de Educación y Cultura**  
Francesc Jesús Fiol Amengual

ANEXO

PLAN DE FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO  
2004-2008

ÍNDICE

- 1- Introducción
- 2.- El modelo de formación permanente del profesorado
  - 2.1. Planificación a medio plazo
  - 2.2. Características del modelo de formación permanente
  - 2.3. Organización y gestión de la formación permanente
  - 2.4. Estructura organizativa
  - 2.5. Modalidades de formación
  - 2.6. Recursos humanos, económicos y infraestructurales
3. Concreción del plan 2004-2008
  - 3.1. Necesidades formativas.
  - 3.2. Objetivos.
  - 3.3. Líneas prioritarias
  - 3.4. Planes piloto
    - 3.4.1. Plan de aplicación en el aula de la FPP
    - 3.4.2. Plan de evaluación del impacto de las actividades formativas
    - 3.4.3. Plan de formación de los centros con Secciones europeas
    - 3.4.4. Seguimiento y evaluación del Plan

1 Introducción

La Conselleria d'Educació i Cultura mediante el órgano responsable de la formación permanente del profesorado, la Direcció General d'Ordenació i Innovació, presenta con este documento el PLAN CUATRIENAL DE FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO (2004/2008), que es el resultado de un proceso de análisis y planificación, realizado con voluntad de integración de las aportaciones de los diversos sectores implicados en la educación en las Illes Balears.

Este nuevo Plan tiene la voluntad de hacer un planteamiento de la formación permanente del profesorado que pueda contribuir a la mejora de la calidad de la educación, mediante los procesos de formación permanente del profesorado y que pueda servir como instrumento eficaz para resolver las necesidades formativas del profesorado en su conjunto y de los maestros y profesores en particular, conjugando esta exigencia con la atención a las demandas del sistema educativo, y de los equipos docentes de los centros, para mejorar, en última instancia, el aprendizaje del alumnado.

Con estos objetivos, la Dirección General ha realizado, por una parte, un proceso de detección de necesidades formativas y, por otra, un proceso de evaluación del anterior Plan cuatrienal de formación permanente del profesorado, en los cuales han participado los agentes protagonistas de la educación y la formación: profesorado, centros educativos, centros de profesores, servicio de Formación Permanente del Profesorado, y otros servicios de la Administración educativa, y han sido debatidos e informados por el órgano consultivo de la Conselleria en esta materia que es la COMISIÓN DE FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO DE LAS ILLES BALEARS, integrada por representantes de las organizaciones sindicales y patronales de la educación, de la UIB, de los movimientos de renovación pedagógica, de la Administración educativa y por expertos en formación del profesorado. En definitiva, un espectro amplio y representativo del sistema educativo.

Las informaciones recogidas y valoradas por los diferentes agentes de la formación permanente del profesorado y debidamente analizadas y contrastadas en el seno del órgano consultivo, son el fundamento principal del Plan, cuyas líneas maestras quedan manifiestas a lo largo del documento que tenéis en las manos. Este pretende ser una planificación flexible y adaptable que sirva de guía y referente o de marco general de los programas anuales de formación permanente del profesorado de los próximos cuatro cursos escolares.

Este nuevo Plan, en comparación con el anterior, ha simplificado el nivel de presentación de la información con el fin de optimizar su utilización y remarcar la funcionalidad como guía para la realización de los programas anuales. El Plan se estructura en dos capítulos: en el primero, con el título de "Modelo de Formación Permanente del Profesorado", se justifica la planificación a medio plazo y se concreta todo el proceso de la planificación y los recursos para la gestión del Plan; en el segundo capítulo, se concretan los resultados de la detección de necesidades y objetivos, líneas prioritarias, y los planes piloto para los próximos cuatro años, y se explicita el seguimiento y evaluación del Plan.

2. EL MODELO DE FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO.

2.1. Planificación a medio plazo (2004/2008)

La formación permanente del profesorado tiene que dar respuesta a diferentes necesidades formativas de naturaleza muy diversa y compleja. Diversidad y complejidad suponen atender las necesidades derivadas de una situación sobre la cual inciden factores de diferentes dimensiones como la actualización científica y didáctica, y otros factores como pueden ser, entre muchos otros, el empuje de la sociedad de las tecnologías y de la comunicación, la atención a la diversidad, la interculturalidad, los avances en materia de gestión o el reto de la cooperación internacional.

Esta necesidad de previsión nos ha llevado a la plasmación de un nuevo diseño de la formación permanente del profesorado no universitario en las Illes

Balears que, mirando a un horizonte relativamente lejano en el tiempo - cuatro años -, nos permita, a partir de los datos contrastados de la realidad de hoy, establecer unos principios, fijar unas pautas, definir unas prioridades que, a la vez que traten de dar respuesta a las demandas del sistema educativo y de los profesionales de la educación, afronten los retos de futuro con realismo y voluntad de mejora.

Parece conveniente, pues, en este contexto, y ésta ha sido la opinión de la Comisión de Formación Permanente del Profesorado de las Illes Balears, realizar una planificación, flexible y adaptable, que se proponga como límite temporal un periodo de cuatro años, con el fin de poder garantizar que todos los esfuerzos -económicos, humanos, intelectuales, institucionales - se dirijan hacia la optimización de los resultados. Una planificación elaborada desde el consenso, basada en la realidad analizada por los diversos agentes, con capacidad de adecuación a los cambios que puedan producirse -eso implica, lógicamente, unos mecanismos de evaluación y seguimiento como parte esencial de la propia planificación. Una planificación abierta a la participación de los diferentes sectores, instituciones y entidades formadoras en busca de la mejora de la calidad de la enseñanza.

El Plan, cómo es preceptivo, tendrá que ser desarrollado con programas anuales que atiendan y que den forma concreta a las previsiones establecidas y puedan dar respuesta a las nuevas necesidades no previstas. La participación de todos los agentes tiene que ser la máxima garantía de la eficacia de los propósitos programáticos para adecuarse a las posibilidades del profesorado y a las nuevas demandas del sistema.

La respuesta educativa y formativa a la diversidad de trayectorias e intereses escolares, la problemática social existente y la incorporación elevada de población inmigrando de diferentes lugares del mundo, supone la convivencia de diferentes culturas y lenguas, que tiene que atender el principio constitucional de igualdad de oportunidades para todos los niños para con la educación. Por ello, desde la formación permanente del profesorado, hace falta un esfuerzo para organizar actividades formativas que ayuden al profesorado con el fin de atender la diversidad de características del alumnado en temáticas como: interculturalidad, lengua, resolución de conflictos, competencia social... y que este ámbito de la formación se convierta en uno de los más relevantes en la actualidad en nuestra comunidad autónoma.

2.2. Características del modelo de formación permanente

La formación permanente del profesorado es un proceso continuo de desarrollo profesional, a partir de la reflexión sobre las prácticas de aula y de centro, realizada fundamentalmente en equipo, en la cual la teoría y la práctica se interrelacionan. Se lleva a cabo a través de un conjunto de actuaciones encaminadas a mantener y mejorar el nivel de conocimiento didáctico, científico y tecnológico del profesorado que debe dar respuesta a las necesidades cambiantes de los sistemas socioculturales y educativos.

La necesidad de hacer una oferta formativa diversificada, dirigida a un colectivo, también diverso, nos hace reflexionar sobre el hecho que esta oferta tiene que ser cuantitativamente suficiente y, de calidad a la vez, y que posibilite la participación de todo el profesorado interesado.

La Direcció General d'Ordenació i Innovació presenta este Plan de formación, el cual va dirigido a la mejora del nivel de calificación del profesorado en activo con el fin de contribuir a su desarrollo personal y profesional, ya que es el profesorado el principal agente que hace posible mejorar la calidad de la enseñanza.

La formación permanente del profesorado tiene como objetivo un profesional de la enseñanza que se capaz de:

- Analizar el contexto en el cual desarrolla su actividad, y planificarla
- Combinar la atención a las necesidades del alumnado en su conjunto con las exigencias individuales, y luchar contra las desigualdades, trabajando siempre desde la diversidad.
- Saber trabajar integrado en un equipo dentro de un proyecto de centro.
- Establecer una relación de acompañante en el aprendizaje de sus alumnos, ayudándolos a buscar, organizar y administrar el saber, sin limitarse al papel de transmisor de informaciones.
- Situar en el lugar del otro, para entenderlo y ayudarlo a aprender. Saber cómo ayudar al alumnado a aprender a aprender y tener conocimiento sobre cómo aprenden las personas y sobre las estrategias y técnicas pedagógicas para ayudarlas.

- Analizar, evaluar e interpretar, individualmente y, sobre todo, en equipo la práctica diaria con la intención de mejorarla.

- Conocer con profundidad aquello que enseña.
- Comprender que su trabajo es un proceso de aprendizaje permanente y ser capaz de mantener una actitud positiva con los posibles cambios y una actitud crítica con su propio trabajo.

Este modelo de profesorado requiere de un modelo formativo que se caracterice por:

- Estar contextualizado en la práctica profesional. Por este motivo es importante la formación en los equipos docentes en los centros educativos.
- Combinar e interrelacionar teoría pedagógica y educativa y práctica docente para facilitar la innovación.

- Diversificar la oferta y las estrategias formativas para atender a los diferentes colectivos docentes.

- Ser gratuito y combinar la obligatoriedad y voluntariedad adecuada.
- Descentralizar y al mismo tiempo universalizar, debido, entre otros factores, a las características geográficas y a la globalización de la cultura.

- Basarse en el asesoramiento y la ayuda para el aprendizaje entre iguales.

2.3. Organización y gestión de la formación permanente

El proceso de organización y gestión de la formación permanente del profesorado viene determinado por el Decreto 68/2001, de 18 de mayo, por el cual

se regula la estructura y la organización de la formación permanente del profesorado de la comunidad autónoma de las Illes Balears. Este decreto tiene como objetivo optimizar y organizar los diferentes recursos y actuaciones de la estructura formativa.

En nuestra comunidad autónoma la formación permanente del profesorado, se organiza a través de los Centros del profesorado (CEP) adscritos y coordinados por el Servicio de Formación Permanente del Profesorado de la Direcció General d'Ordenació i Innovació de la Conselleria d'Educació i Cultura, y la Comisión de Formación Permanente del Profesorado de las Illes Balears, como órgano consultivo.

La formación permanente constituye un proceso integrado por diversas fases:

1 Detección de necesidades. Es un proceso mediante el cual se reconocen e identifican las necesidades de formación del profesorado, tanto individualmente como en el ámbito organizativo del centro educativo.

2 Definición de prioridades formativas. Es la fase en la cual se priorizan las necesidades detectadas y se elaboran propuestas de solución, que serán diseñadas posteriormente.

3 Programa de formación. A partir de las necesidades detectadas se planifican todas y cada una de las tareas previas (actividades, objetivos, espacios, tiempo, condiciones...) para la realización de las actividades formativas.

4 Desarrollo de las actividades formativas. Es el punto culminante del proceso en el cual se ejecutan las actividades formativas, de acuerdo con las características de las diferentes modalidades formativas.

5 Seguimiento y evaluación. Se realiza tanto del proceso de planificación como de la ejecución de las actividades.

Desarrollamos y contextualizamos cada una de estas fases:

#### 1. - Detección de necesidades

La detección de necesidades está en relación directa con el mismo proceso de formación, para que la obtención de información esté determinada por la formación de las personas que participan en la consulta; por ello consideramos la detección de necesidades como un proceso abierto a lo largo del desarrollo del presente plan y que tiene que servir para su reorientación y evaluación.

Para determinar las necesidades formativas del profesorado de las Illes Balears, como punto de partida para la definición del presente plan, se ha realizado la detección de necesidades formativas de amplio alcance, fase imprescindible de realización previa al desarrollo de planes formativos. (ver informe de detección de necesidades).

Dentro de este proceso continuo de detección de necesidades hay momentos puntuales donde se recoge y estructura la información obtenida o se establecen procedimientos para recoger información. Las fases del proceso de planificación son las que nos marcan estos momentos.

Para la detección de necesidades antes de la realización de este Plan:

- se ha realizado un cuestionario y se ha pasado una muestra amplia al profesorado de todas las etapas educativas.

- se han consultado los diferentes servicios y entidades que participan en la organización de la formación permanente del profesorado.

- se han consultado los agentes prioritarios de la formación (asesores/as de CEP y Equipos pedagógicos de los CEP).

- se ha evaluado el Plan cuatrienal 2000-2004.

- se ha analizado y valorado, por parte de la Comisión de Formación Permanente de las Illes Balears, las necesidades de formación permanente del profesorado.

#### 2. - Definición de prioridades formativas

Para la definición de prioridades formativas se hace necesario complementar las necesidades manifestadas por el profesorado, los centros, las diferentes unidades de la Administración educativa consultadas, y las demandas que genera la misma dinámica del sistema educativo. Las prioridades formativas se concretan Plan cuatrienal de formación permanente del profesorado.

El proceso de evaluación del pasado Plan cuatrienal de formación permanente (2000-04), ha sido un elemento valioso para la definición de las prioridades formativas en este nuevo Plan, así como para valorar su utilidad, como para establecer el marco general de la formación, como para hacer de guía y facilitar la planificación coherente y coordinada de las programaciones anuales.

#### 3. - Programa de formación

Representa el conjunto de actividades formativas que se planifican para cada curso escolar. En nuestra comunidad autónoma, las actividades se publican en el Programa Anual de Formación Permanente del Profesorado y dentro de este se concretan las actividades formativas que realizarán cada uno de los CEP (Palma, Inca, Manacor, Menorca y Eivissa-Formentera) y las que realizará el Servicio de Formación Permanente del Profesorado de la Direcció General d'Ordenació i Innovació.

Como complemento de los programas anuales y, en algunos casos para profundizar en alguna temática, las diferentes entidades que colaboran en la formación, también programan actividades que pueden ser homologadas y "reconocidas" como actividad de formación permanente del profesorado por parte de la Conselleria d'Educació i Cultura. (Orden 2 Enero 2002, BOIB de 17 de Enero).

#### 4. - Realización de las actividades

Cada institución responsable de la organización de la formación permanente diseña y lleva a término, de acuerdo con la planificación prevista y la normativa establecida, cada una de las actividades de formación.

Para el diseño hay que tener en cuenta lo que se señala en la Orden de Planificación y Reconocimiento de la formación permanente del profesorado no universitario, de 2 de enero de 2002 (BOIB núm. 8, de 17 de enero).

#### 5. - Seguimiento y evaluación

La evaluación debe tener una doble finalidad: por una parte tiene que servir para emitir una valoración sobre la planificación (Plan y Programa) y por lo tanto, tiene que ser útil para determinar en que medida se han conseguido los objetivos previstos; por otra parte tiene que servir para valorar la influencia de la formación en los centros y el grado de influencia de esta formación en el alumnado.

La efectividad de la evaluación viene condicionada por una serie de factores, de entre los cuales destacamos:

- La evaluación tiene que planificarse paralelamente y ser coherente con el Plan, el Programa y las actividades.

- Tiene que obedecer a un plan de actuación de los agentes implicados en la evaluación.

- Tiene que prever la variedad de finalidades que se plantea la formación permanente.

- Tiene que prever estrategias variadas y contar con variedad de agentes de evaluación.

- Se tiene que desarrollar en diferentes etapas. Empieza ya antes de la misma elaboración del Plan, con la detección y el análisis de las necesidades, y continúa a lo largo del proceso de aplicación con el fin de reformularla, si hace falta. Acaba con un informe final que sirve para la definición del próximo Plan.

- Tiene que priorizar el análisis cualitativo de los datos, por encima de la cantidad.

Dentro del pasado Plan cuatrienal (2000-04) se realizó, al inicio un plan de evaluación que se va a llevar a cabo durante los cuatro cursos escolares y al final del cuatrienio se ha realizado un proceso denominado (evaluación del Plan quadriennial de formación del profesorado 2000-04), que ha aportado informaciones significativas que se han recogido en el actual Plan.

#### 2.4. Estructura organizativa

La diversidad de los agentes que intervienen en la formación permanente del profesorado obliga a una distribución de las tareas y las funciones que posibiliten la planificación, la ejecución y la evaluación de la formación permanente.

En la estructura organizativa se diferencian dos niveles: el colectivo destinatario de la formación y los agentes que intervienen en la gestión de la formación.

- Los destinatarios de la formación son todos los docentes de los diferentes niveles educativos diferentes a los universitarios tanto del sector público como del privado, y los profesionales de los servicios educativos y de la inspección.

- Los agentes que intervienen en la gestión de la formación son muy diversos y actúa en diferentes fases del proceso (detección de necesidades, planificación, organización, apoyo, seguimiento, evaluación y gestión administrativa). A continuación se citan estos agentes y sus funciones agrupadas en tres ámbitos: ámbito de servicios centrales, ámbito de centro de profesorado y ámbito de centros.

Ámbito de servicios centrales:

- Comisión de Formación Permanente del Profesorado de las Illes Balears

Es una comisión consultiva, que por el Decreto 68/2001, de 18 de mayo, por el cual se regula la estructura y la organización de la formación permanente del profesorado de la comunidad autónoma de las Illes Balears, se determina cuáles son sus funciones y composición. Está integrada por representantes de diferentes sectores relacionados con la formación permanente del profesorado y el mismo profesorado, que es el destinatario. La constituyen representantes de la Direcció General d'Ordenació i Innovació, de la Direcció General de Formació Professional del Departament de Inspecció Educativa, de la Universidad de las Illes Balears, de las organizaciones sindicales, de las organizaciones empresariales más representativas del sector de la enseñanza, de las entidades que actúan en el campo de la innovación pedagógica y expertos de reconocido prestigio del mundo de la educación.

- Direcció General de Ordenació i Innovació

Es la unidad central de dirección y coordinación del Plan y de los programas anuales de formación permanente del profesorado. La Direcció General d'Ordenació i Innovació ejerce, en temas de formación permanente del profesorado, a través del Servicio de Formación Permanente del Profesorado.

Otros departamentos y servicios de la Conselleria d'Educació i Cultura colaboran con el servicio de Formación Permanente del Profesorado en la organización del perfeccionamiento del profesorado.

Ámbito de centros del profesorado

Hay cinco centros del profesorado situados en Ibiza y Formentera, Inca, Manacor, Menorca y Palma. Estos centros desarrollan la tarea de articular la formación permanente del profesorado de los centros de su ámbito.

Ámbito de centros

El centro tiene que elaborar al inicio del curso el Plan de formación del profesorado del centro. El Plan se tiene que elaborar a partir de la oferta formativa el Programa Anual de la Conselleria d'Educació i Cultura, teniendo en cuenta las necesidades formativas que presenta cada centro, a partir del análisis efectuado sobre estas necesidades por la comisión de coordinación pedagógica. Una vez aprobado por el claustro el Plan de formación se incluirá en la Programación General Anual.

En relación con la formación permanente del profesorado los centros tienen las funciones siguientes:

- Claustro de profesorado

Participar en la planificación de la formación del profesorado del centro y elegir a sus representantes en el centro del profesorado.

- Aprobar el Plan de formación del profesorado del centro.

- Comisión de coordinación pedagógica.

Elaborar la propuesta del plan de formación del profesorado del centro. Si no hay CCP, la propuesta la elaborará el Claustro.

- Jefe de estudios  
Coordinar, en colaboración con el representante del centro educativo en el CEP, las actividades de perfeccionamiento del profesorado, cómo también planificar y organizar las actividades de formación que se realizan en el centro.

- Departamentos y ciclos  
Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros.

- Representante del centro en el CEP.  
Participar en las reuniones de representantes de centros convocados por el director del CEP de su ámbito.

Hacer llegar al centro del profesorado de su ámbito las sugerencias sobre la organización de las actividades manifestadas por el claustro, departamentos didácticos o los equipos de ciclo.

Informar puntualmente al claustro de las actividades de formación que puedan afectarlo.

Colaborar con el jefe de estudios en la coordinación del profesorado y del centro en las actividades de formación permanente.

### 2.5. Modalidades de formación

La definición de las diferentes modalidades y las características de las actividades de formación, vienen determinadas en el Capítulo II de la Orden de Planificación y Reconocimiento de la formación permanente del profesorado no universitario, de 2 de enero de 2002. (BOIB núm. 8, de 17 de Enero). Las modalidades formativas básicas son: cursos, seminarios y grupos de trabajo.

### 2.6. Recursos humanos, económicos y infraestructurales.

#### Recursos humanos

Las personas responsables de la organización y gestión de las actividades de formación permanente son un elemento primordial para la consecución de los objetivos que se fijan en este Plan, cualquier actuación que quiera llevarse a cabo esta absolutamente condicionada a los efectivos humanos que hay detrás.

Los recursos humanos asignados por la Administración educativa en la gestión del Plan son los siguientes:

- Personal adscrito al servicio de Formación Permanente del Profesorado de la Dirección General d'Ordenació i Innovació.

- Personal adscrito a los CEP: directores, asesores, administrativos y auxiliares, que variarán según la evolución del Plan.

- Asesores específicos que determine la Conselleria d'Educació i Cultura de acuerdo con la evolución del Plan.

- Otro profesorado formador.  
- Representantes de centros en el CEP.

#### Recursos económicos

La naturaleza de los gastos derivados de la aplicación del Plan supone que las asignaciones económicas se centren prioritariamente en los conceptos de:

- El hecho de impartir la docencia.  
- Los desplazamientos y las dietas del profesorado formador.  
- Adquisición, elaboración y reproducción de materiales curriculares para la formación.

- Asignaciones a los convenios con la UIB y otras instituciones, como también a subvenciones a entidades colaboradoras en la formación.

- Ayudas individuales al profesorado para gastos derivados de la participación en actividades de formación.

- Licencias de estudio.  
- Estancias formativas en empresas  
- Gastos derivados de la participación del profesorado en actividades formativas específicas realizadas en otras comunidades autónomas u otras islas.

#### Infraestructuras.

La red propia de las instituciones de formación permanente esta formada por cinco centros del profesorado: CEP de Palma, CEP de Inca, CEP de Manacor, CEP de Menorca, con sede en Maó y Ciutadella y CEP de Ibiza y Formentera, con sede en cada una de las islas.

### 3 CONCRECIÓN del plan 2004-200.

#### 3.1. NECESIDADES FORMATIVAS.

Durante el mes de junio de 2004, se realizó un proceso de recogida y planificación de las necesidades formativas por parte de las asesorías de los CEP en coordinación con el SFPP. Dar respuestas a estas y otras necesidades que puedan surgir, es el objetivo del Plan. La organización de las necesidades por etapas educativas fue la siguiente:

#### EDUCACIÓN INFANTIL

- Actualización científica y didáctica de todas las áreas de educación infantil, desde una concepción globalizadora y constructivista del aprendizaje:

- Observación, análisis y evaluación en el aula  
- Enseñar a pensar: filosofía 3/18  
- Estrategias metodológicas y de organización para el profesorado 0-3  
- Observación como instrumento de intervención a 0-3 años  
- Aprendizaje de la lectura y escritura  
- Psicomotricidad  
- Participación y comunicación con las familias  
- Educación afectiva y emocional  
- Hábitos de salud y bienestar  
- Lenguas extranjeras: inglés (profesorado especialista)  
- Estrategias metodológicas para el profesorado especialista de educación física y musical

#### EDUCACIÓN PRIMARIA

- Actualización científica, didáctica y metodológica de todas las áreas de la educación primaria, desde una concepción constructivista de la enseñanza/aprendizaje y atendiendo a la diversidad.

- Aprendizaje de la lectura y escritura.  
- Tratamiento de lenguas en el currículum ( coordinación entre lenguas primeras y extranjeras)

- Relación familia escuela.  
- El trabajo cooperativo.

- Educación afectiva y emocional  
- La intervención del equipo de apoyo (rol y forma de actuar en el aula)

- Evaluación  
- Metodología de aula para atender la diversidad

- Seguridad, primeros auxilios y prevención de accidentes  
- Educación para la salud

- Filosofía 3/18: formación inicial y de profundización.  
- Educación ambiental: ecoauditoria, educación para el consumo, huertos escolares.

- Iniciación deportiva desde una vertiente educativa que atienda a la diversidad no discriminatoria.

- Educación para la salud del alumnado (profesorado de educación física)

- Creatividad e imaginación en aspectos artísticos  
- Lenguaje corporal en el discurso musical

#### EDUCACIÓN SECUNDARIA

- Actualización científica, didáctica y metodológica y uso de recursos de todas las áreas que forman parte del ámbito sociolingüístico.

- Tratamiento de lenguas en el aula y el centro en contextos plurilingües.

- Lengua y literatura catalanas y castellanas. Metodología y didáctica centradas en el enfoque comunicativo, con especial referencia a la lengua oral, el fomento del hábito lector, la creatividad y la evaluación.

- Actualización y didáctica de todas las áreas que forman parte del ámbito Científico- tecnológico

Trabajo de laboratorio y experimentación  
Diseño y realización de proyectos de talleres

Salidas e itinerarios de campo  
Intercambio de experiencias

- La intervención asesora de los equipos de orientación educativa y psicopedagógica y de los Departamentos de Orientación

- Acción tutorial.  
- Educación para la convivencia

Estrategias para la mejora de la convivencia en el centros educativos: habilidades sociales, educación emocional y resolución de conflictos. Igualdad de género.

- Planes de actuación como respuesta a las necesidades específicas y las adaptaciones individuales, las programaciones de aula... par la adaptación y/o la diversificación del currículum.

- Educación para la salud: prevención drogodependencias, sida, nutrición y alimentación, y educación sexual y afectiva.

- Educación en comunicación: los medios de comunicación e Internet, criterios y estrategias para la utilización como usuari.

- Educación ambiental: ecoauditoria, educación para el consumo, huertos escolares.

- Actualización didáctica y metodológica de las áreas de educación física, artística y musical.

- Filosofía 3/18: formación inicial y de profundización

#### FORMACIÓN PROFESIONAL:

- Actualización científico técnica de cada una de las familias profesionales

- Formación didáctica y metodológica

#### EDUCACIÓN DE ADULTOS

- Formación didáctica y metodológica de los diferentes campos de conocimiento

- Alfabetización y estrategias metodológicas para la enseñanza de la lengua

- Educación intercultural y conocimiento de las diferentes culturas de procedencia del alumnado inmigrante.

- Preparación para la educación a distancia.

#### PROFESORADO DE ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN ESPECIAL.

Formación en temáticas especializadas de cada grupo de enseñanzas especiales.

#### EQUIPOS DIRECTIVOS

- Formación inicial directores/as.  
- Formación dirigida a los equipos directivos ( jefe de estudios, secretarios, directores, ...)

#### ASPECTOS GENERALES COMUNES AL PROFESORADO DE TODAS LAS ETAPAS

- Profesorado que se incorpora en un nuevo lugar de trabajo, nueva especialidad o nuevas funciones.

- Tecnologías de la información y comunicación (TIC).  
Integración curricular de las TIC (evaluación y uso de software y recursos educativos ya existentes, colaboración y herramientas de comunicación, investigación y uso de información)

Formación básica o inicial en el uso instrumental de las TIC.

Organización y optimización de recursos de TIC en los centros.  
 Profundización en instrumentos.(programario ofimático, determinadas herramientas de autor o lenguajes de programación).  
 Proyectos de intercambios de experiencias y colaboración entre centros.  
 - Atención a la diversidad.  
 - Educación intercultural:  
 Atención y acogida lingüística y cultural al alumnado recién llegado y/o de incorporación tardía.  
 Conocimiento de los distintos aspectos de las diferentes culturas de procedencia del alumnado inmigrado.  
 Educación para la paz, el desarrollo y la cooperación  
 Trabajo en redes con diferentes agentes sociales.  
 - Lenguas extranjeras:  
 Formación relacionada con el programa Portfolio de las lenguas  
 Mejora y actualización del conocimiento de la lengua extranjera  
 Formación Plan piloto de centros con secciones europeas  
 - Educación para la convivencia: igualdad de género  
 - Coherencia de la oferta formativa de una misma temática en las diferentes etapas y ciclos.  
 - Difusión e información de la dimensión internacional  
 - Educación para la salud  
 - Prevención y riesgos laborales (voz, estrés, problemas posturales...)

### 3.2. OBJETIVOS.

A Contribuir a la mejora de la calidad de la enseñanza mediante una formación permanente que incida prioritariamente en la formación didáctica para la mejora de la práctica docente y de la organización de los centros y de su funcionamiento, basada en la reflexión teoricopráctica sobre el ejercicio profesional.

Criterio de evaluación: La aplicación en la práctica docente de los contenidos trabajados, la inclusión dentro de los diseños de la actividad de fases de aplicación y posterior análisis. El aumento de actividades de la modalidad seminario que incluyen la aplicación de los contenidos trabajados y la reflexión teoricopráctica. (La evaluación concreta de la "incidencia" de la formación y la evaluación de los aspectos descritos serán objetivo del Plan piloto de evaluación incluido dentro de este mismo Plan.

B Ofrecer una formación diversificada que responda tanto a las necesidades del sistema educativo como a las necesidades e intereses de los docentes y de los centros educativos, dar más importancia a aquellas temáticas recogidas en las líneas prioritarias que señala el actual marco legislativo y este Plan de formación.

Criterio de evaluación: El número de actividades formativas realizadas sobre temáticas prioritarias en comparación con otras temáticas. El aumento del número de actividades de aquellas modalidades formativas que menos han sido utilizadas al pasado Plan quadriennial.

C Contribuir en los procesos de normalización lingüística a través de la formación permanente del profesorado de todos los ámbitos y niveles educativos y especialmente en aquéllos que trabajan en la incorporación de alumnos de otras culturas.

Criterios de evaluación: La planificación, en los diferentes programas anuales, de actividades formativas para los colectivos de docentes de los centros educativos que están en un proceso de normalización lingüística. La continuación de la formación de los asesores/as o coordinadores/as que dan apoyo a los procesos de normalización. La realización de actividades de formación sobre esta temática en los centros educativos que tienen un elevado número de alumnos de otras culturas.

D Potenciar la colaboración y la coordinación con la Universidad y con las diversas instituciones relacionadas con la formación permanente del profesorado posibilitando una oferta coherente, complementaria y diversificada.

Criterios de evaluación: La utilización y potenciación de los mecanismos de coordinación existentes además de establecer nuevos canales de coordinación con el fin de complementar la oferta formativa.

E Favorecer la participación del profesorado, en el diseño de actividades, programas y planes formativos y potenciar los mecanismos de participación del profesorado en los CEP.

Criterio de evaluación: La reformulación de la figura de los representantes del claustro en los centros de profesores modificando y potenciando sus funciones. La participación del profesorado dentro de los Planes piloto de evaluación y aplicación en la práctica docente.

F - Potenciar la formación que facilite los procesos de innovación educativa y especialmente en el campo de la aplicación educativa de las tecnologías de la información, la atención a la diversidad y la comunicación y la educación en valores en el marco de la interculturalidad.

Criterios de evaluación: La realización del Plan piloto de aplicación a la práctica docente. El aumento de actividades que en su diseño incluyen una fase de aplicación práctica. El aumento de actividades formativas de TIC y relacionadas con la interculturalidad, con relación al último Plan, que impliquen formación para la innovación educativa más que información.

G- Crear y aplicar mecanismos de evaluación de la formación permanente que informen, prioritariamente sobre el alcance de los objetivos formativos explicitados en las actividades formativas, y sobre la influencia de las actividades formativas en la mejora de la calidad de la enseñanza y el funcionamiento de los centros educativos.

Criterios de evaluación : Los Planes pilotos señalan los criterios.

H - Potenciar la participación del profesorado de formación profesional en actividades de formación específica, organizadas por la Consejería de Educación y Cultura o en colaboración con asociaciones empresariales, sindicales y profesionales de los diferentes sectores laborales.

Criterios de evaluación: El aumento de actividades formativas y la diversidad de éstas atendiendo a las diferentes familias profesionales.

### 3.3. LÍNEAS PRIORITARIAS

- La educación en valores. Dirigida al profesorado con el fin de adquirir competencia en la formación de ciudadanos para la defensa de la igualdad y la convivencia, el desarrollo de valores democráticos y de la interculturalidad, desde el respeto a la realidad múltiple de las Illes Balears. Formación en valores asociados a la calidad de vida personal y ambientales y en el desarrollo de modelos de convivencia positiva entre hombres y mujeres, son contenidos propios a desarrollar también en la educación en valores dentro de la formación permanente:

Educación intercultural. Los programas de formación dirigidos al profesorado en general y al profesorado de apoyo tienen que contemplar una formación dirigida al conocimiento sociocultural del alumnado que llega de fuera de las Illes Balears, estrategias y técnicas de gestión contra la exclusión social y a favor de una ciudadanía intercultural, formación en actitudes y habilidades profesionales y sociales y una competencia pedagógica para la revisión de estilo de enseñanza en el desarrollo curricular. Dentro de esta formación habría que tener en cuenta la formación para la paz y el desarrollo y la relación con otras instituciones sin ánimo de lucro con el fin de coordinar esfuerzos

Educación para la salud. Formación dirigida al profesorado con el fin de adquirir habilidades que permitan desarrollar una formación en el alumnado sustentada en actitudes y valores, y que incluya los diferentes ámbitos de salud: físico, psíquico y social

Igualdad de género y coeducación. La formación del profesorado es un medio muy necesario en estos momentos con el fin de sensibilizar y concienciar sobre el abuso de poder en el caso de relaciones de género y desarrollar en la comunidad escolar conductas y habilidades que nos lleven hacia la erradicación de la violencia y las relaciones de igualdad y respeto de los derechos humanos y las personas.

- TIC y educación a distancia. Formación del profesorado orientada al desarrollo de competencias específicas y básicas tanto en el uso propio de los medios como el de su aplicación didáctica. El Programa de Educación a distancia se organiza dando apoyo al Proyecto Xarxipèlag y desarrollando una formación que amplíe de esta modalidad en otras áreas no relacionadas con las TIC y por otra parte, proporcionando formación relacionada con la ampliación de las TIC en diferentes etapas educativas y materias, haciendo incidencia a la experimentación en el aula.

- Atención a la diversidad. Formación dirigida al profesorado que atiende alumnado con Necesidades Educativas Específicas y de apoyo al profesorado en general, haciendo incidencia en las estrategias de actuación dentro del aula ordinaria.

- Formación profesional. Formación dirigida al profesorado de FP y que tiene una carga considerable de aspectos prácticos relacionados con los procesos productivos reales que se llevan a cabo en nuestro entorno productivo, ya que los estudios de formación profesional tienen que capacitar al alumnado con el fin de poder desarrollar una tarea profesional.

- Enseñanzas de lenguas oficiales y extranjeras. Conocer los contextos plurilingües y dar prioridad a la formación para el tratamiento curricular de lenguas en aspectos conjuntos y a la enseñanza del catalán y castellano como segunda lengua.

Lenguas extranjeras: implementación del plan de acción comunitario 2004-2006 a través del Portfolio y el plan de experimentación, en los centros educativos, de las Secciones Europeas. Enseñanza del inglés en la EI y primer ciclo del EP

Lectura y escritura. Formación didáctica y metodológica desde un enfoque comunicativo.

### 3.4. PLANES PILOTO

Las líneas de actuación prioritarias aconsejan hacer énfasis especial en determinados planes y programas que, por su naturaleza o proyección, cobran significación particular. Los designamos planes piloto que posteriormente se concretarán en programas anuales, porque contienen en su diseño la posibilidad de devenir modelos auténticos de futuras actuaciones formativas.

3.4.1 Plan de aplicación en el aula de la formación permanente del profesorado.

En el plan cuatrienal 2000-04 se hace especial incidencia en que la FPP tiene que contribuir a la mejora de la calidad de la enseñanza.

La evaluación del Plan cuatrienal, en sus diferentes apartados, destaca la necesidad de incidir en la aplicación en el aula de los contenidos de las actividades formativas con el fin de facilitar la integración de los contenidos trabajados en la práctica docente cotidiana, a la manera de hacer y de pensar del profesorado. Igualmente se ha observado cómo muchas actividades formativas van dirigidas a colectivos de diferentes etapas educativas, lo que supone normalmente una dificultad de aplicación de estos contenidos.

Con el objetivo de profundizar en la aplicación en el aula de los contenidos tratados en las actividades formativas se establece este plan piloto que prevé dos cursos académicos de experimentación y uno de generalización de los resul-

tados.

Los diferentes programas del Plan serán coordinados por el SFPP con la participación de los asesores/as de los CEP.

El Plan va dirigido a las actividades de las diferentes modalidades formativas y el seguimiento y la evaluación se detallarán dentro de cada programa anual.

#### 3.4.2 Plan de evaluación del impacto de las actividades formativas.

El objetivo de este Plan es evaluar como las actividades formativas tienen una incidencia, producen unos efectos o unos cambios, en la práctica docente y/o en el funcionamiento de los centros educativos.

Este Plan se realizará conjuntamente con otras comunidades autónomas del estado español, aunque cada una de ellas la adaptará a sus peculiaridades.

El Plan tendrá una duración mínima de dos cursos académicos.

#### 3.4.3 Centros con secciones europeas.

El plan experimental de centros con secciones europeas consiste en reforzar el horario dedicado a la enseñanza de la lengua extranjera y a impartir parte al menos de una asignatura en esta lengua extranjera. Está dirigido a centros de primaria y secundaria.

Es un programa de formación y innovación que ayuda al desarrollo de una de las líneas de actuación prioritarias de la Conselleria d'Educació i Cultura previstas en el Plan de Formación para 2004-2008: la enseñanza de las lenguas extranjeras, también se convierte en un elemento fundamental para conseguir los objetivos del plan de acción para la promoción de las lenguas extranjeras de la Comisión Europea, además de su aportación para nuestra incorporación en Europa.

La formación del profesorado de los centros con secciones europeas es prioritaria a la hora de conseguir los objetivos planteados en el programa mencionado:

- Aumento de los conocimientos de lenguas extranjeras por parte de nuestro alumnado.
- Favorecer la integración del alumnado en un marco de educación multicultural y abierto.
- Potenciar la dimensión europea

Las necesidades de formación del profesorado que participa en el programa se dirigen tanto al profesorado de la lengua extranjera de la sección como al profesorado del área de la sección. También es importante la incorporación del proyecto en el contexto del centro, y según este el equipo directivo tiene que prepararse en cuanto a la organización del centro y a la relación fluida con las familias.

Todo eso aconseja la necesidad de un plan piloto de formación que abarque todos los aspectos mencionados y otros que puedan plantearse en la medida que se pone en práctica y experiencia en los diferentes centros que han presentado el proyecto.

El objetivo de la formación, es en primer lugar, el seguimiento del programa y, en segundo lugar, la formación específica del profesorado implicado. El diseño general de esta formación consistirá básicamente en:

- Unas jornadas anuales con el objetivo de reflexionar conjuntamente, evaluar el programa de SE e intercambiar materiales y experiencias.
- La realización anual de seminarios y cursos de formación, como actividades que tienen que llevarse a cabo por los CEP.

### 3.5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

La finalidad de supervisar la calidad del Plan y los Programas es la de obtener información sobre su desarrollo en general y las diversas actividades de formación en particular. El sistema que se establezca para hacer el seguimiento y la evaluación tiene que permitir informar a la Administración, las instituciones formativas, el profesorado participante y los centros educativos de los resultados obtenidos a los efectos de toma de las decisiones adecuadas.

A pesar de la diversidad de programas formativos que dificultan establecer un modelo único de evaluación, la Administración educativa tiene que coordinar las actuaciones evaluativas y definir unos parámetros que permitan, entre otros, considerar globalmente el proceso formativo y valorar, cuantitativa y cualitativamente, el desarrollo y los resultados finales.

La evaluación de las actividades formativas, tiene que constituir un instrumento de participación e implicación del profesorado en el proceso de formación que les permita valorar el proceso y al mismo tiempo dar a conocer a los gestores de la formación y las entidades organizadoras su grado de satisfacción con la formación recibida, el grado de consecución de los objetivos didácticos de la actividad y el impacto de la formación en la práctica docente.

#### Objetivos de la evaluación

- Proporcionar a la Administración educativa información en lo que se refiere al desarrollo de los planes y programas de formación.
- Proporcionar a las instituciones formativas y al profesorado formador información relativa a cada una de las actividades de formación.
- Posibilitar la participación y la implicación del profesorado en particular y de los centros en general en el proceso formativo.
- Obtener una información que permita a los gestores y los organizadores de la formación permanente la toma de decisión con respecto a las modificaciones que tienen que introducirse para la consecución de las finalidades propuestas.

#### Agentes de la evaluación

- Del Plan y los programas de formación.
- La Comisión de Formación Permanente del Profesorado de las Illes Balears.

- Las subcomisiones que puedan crearse con la finalidad de hacer el seguimiento.

- Los departamentos y servicios educativos de la Administración.
- La Direcció General d'Ordenació i Innovació mediante el servicio de Formación Permanente del Profesorado.

- Las instituciones y las entidades que organizan y gestionan las actividades de formación permanente.

De las actividades de formación

- El profesorado que participa en la formación.
- Los centros docentes a través del profesorado, alumnado y familias.
- El profesorado formador.

- Las instituciones, las entidades y los servicios, y departamentos de la Conselleria d'Educació i Cultura; que organizan y gestionan las actividades de formación permanente.

Instrumentos de evaluación

Del Plan y los programas de formación.

- Informes de seguimiento y valoración.
- Instrumentos específicos de recogida de datos de cada actividad.
- Instrumentos de tratamiento de datos y análisis de resultados.

De las actividades de formación.

- Cuestionarios para obtener información cuantitativa y cualitativa.
- Observación directa y entrevista.
- Cuestionarios que informen sobre la repercusión en el centro de la actividad de formación.

#### Planificación

La Planificación de la evaluación se desarrollará durante la primera parte del curso escolar 2004-05, de forma que pueda disponerse de un plan de evaluación a la mitad del curso 2004-2005, el primero de aplicación del presente Plan de formación cuatrienal.

El Plan de evaluación tendrá que prever los siguientes aspectos, de los cuales, apuntamos las líneas generales:

#### Objeto de la evaluación:

- El diseño y desarrollo del Plan cuatrienal de formación.

#### Aspectos por evaluar:

- Las diferentes actividades de formación.
- El conjunto de actividades formativas de cada institución.
- Los programas de formación.
- El Plan y sus partes.

#### Temporización:

##### Curso 2004-2005

- Elaboración del Plan de evaluación.
- Evaluación del Programa anual.

##### Bienio 2005-2007

- Desarrollo del Plan de evaluación.
- Reformulación del Plan de evaluación, de acuerdo con el proceso de evaluación formativa.

- Evaluaciones de programas anuales.

##### Curso 2007-2008

- Elaboración del informe final de evaluación con las conclusiones, recomendaciones y guías de futuras actuaciones.
- Difusión del documento.

#### Desarrollo del Proceso de evaluación

Una vez elaborado el documento inicial de planificación, hace falta iniciar el proceso de implantación del diseño efectuado. Tiene que considerarse éste como susceptible de modificar de acuerdo con la reflexión continuada sobre el proceso desarrollado.

#### Elaboración y difusión del informe

El Proceso de evaluación del Plan debe concluir con la elaboración de un informe final de evaluación con conclusiones, recomendaciones y guías de futuras actuaciones donde se refleje, también, la evaluación del propio proceso de evaluación. Los agentes de la evaluación son los destinatarios principales.

— 0 —

Num. 16572

**Resolución del consejo de Educación y Cultura, de día 9 de septiembre de 2004, por la que se regula la fase de prácticas correspondiente a las pruebas selectivas para la provisión de plazas de funcionarios docentes convocadas por Orden de 31 de marzo 2004**

De acuerdo con el artículo 33 del RD 334/2004, de 27 de febrero, la base undécima de la orden de 28 y 31 de marzo, de convocatoria de pruebas selectivas para la provisión de plazas de funcionarios docentes (BOIB núm. 46, de 05-04-2003) establece las características que debe tener la fase de prácticas tutelada, cuyo objeto es la valoración de la aptitud para la docencia de los aspirantes seleccionados.

Consecuentemente con las disposiciones de las órdenes de las respectivas convocatorias, es necesario fijar unas normas para el desarrollo de esta fase del proceso selectivo y para la constitución, la composición y las funciones de la Comisión Calificadora que tiene que llevar a cabo la planificación y la evaluación de las actividades de inserción y de formación correspondientes de la fase