

# PROJECTE EDUCATIU

del Centre de professorat  
d'Eivissa



Centre  
de Professorat  
**Eivissa**

**Equip Pedagògic**

**Gener 2021**

# ÍNDEX

## **1. INTRODUCCIÓ**

- 1.1. Titularitat.
- 1.2. Breu història.

## **2. DESCRIPCIÓ DE CENTRE**

- 2.1. Situació geogràfica
- 2.2. Anàlisi del context.
- 2.3. Característiques físiques del centre.

## **3. ESTRUCTURA I ORGANITZACIÓ DEL CENTRE**

- 3.1. Òrgans de govern.
- 3.2. Professionals que hi treballen.
- 3.3. Coordinació amb altres Serveis i institucions.

## **4. TRETOS D'IDENTITAT**

- 4.1. Valors i objectius
- 4.2. Llengua d'aprenentatge

## **5. PRINCIPIS PEDAGÒGICS I METODOLÒGICS DE LA INTERVENCIÓ ASSESSORA**

- 5.1. Els assessors de formació
- 5.2. L'equip pedagògic

## **6. CRITERIS PER A L'ELABORACIÓ DELS PROGRAMES ANUALS DE FORMACIÓ**

## **7. AVALUACIÓ**

## 1. INTRODUCCIÓ

### 1.1. Titularitat.

La formació permanent del professorat de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears s'organitza mitjançant el Servei de Normalització Lingüística i Formació i els centres de professorat (CEP), adscrits a la [Direcció General de Primera Infància, Innovació i Comunitat Educativa](#).

Els centres de professorat, són centres públics que han de promoure el desenvolupament professional dels docents per mitjà de la dinamització de la formació permanent contextualitzada en la pràctica professional, especialment amb el desenvolupament de programes de formació en els mateixos centres educatius o de centres en xarxa.

Es considera formació permanent el conjunt d'accions dirigides a promoure el desenvolupament professional, a millorar les seves competències professionals per a la tasca educativa i per al treball conjunt amb la resta de docents i la comunitat educativa, a impulsar la transformació dels centres en comunitats que aprenen i creixen conjuntament en relació amb el seu projecte educatiu. Els processos d'investigació-acció i l'observació i aprenentatge entre iguals esdevenen fonamentals per a assolir els objectius de la formació permanent del professorat.

Pel que fa a les actuacions del CEP, els documents que marquen les línies d'actuació dels Centres de Professorat de les Illes Balears, a més de la normativa que regula el seu funcionament, són el Pla Quadriennal de Formació Permanent, el Programa Anual de Formació del CEP i les instruccions dictades anualment per la Direcció General. És de destacar que, els dos últims plans quadriennals de formació del professorat s'han elaborat amb una alta participació del professorat, fet que considerem fonamental ja que són ells els destinataris de la formació. Dins aquestes línies generals que emmarquen les actuacions del CEP com a centre educatiu que som, a tots

els efectes, gaudim d'una autonomia organitzativa i pedagògica que ens permet donar identitat a la nostra tasca, a partir d'un paradigma de funcionament compartit i contextualitzat en la nostra realitat.

Quan les funcions dels centres de professorat, la normativa vigent marca les següents:

- a) Col·laborar en els processos de detecció de necessitats formatives del professorat.
- b) Elaborar el programa anual de formació d'acord amb el pla quadriennal de formació i amb les instruccions que dicti la Direcció General de Formació Professional i Formació del Professorat.
- c) Assumir les tasques de coordinació, gestió, organització, execució, seguiment i avaluació del programa anual de formació i de les accions formatives.
- d) Promoure i dinamitzar la formació en els centres educatius, la innovació educativa, l'intercanvi d'experiències, el debat i la reflexió pedagògica, i assessorar els centres educatius en matèria de formació permanent del professorat i de la millora de la pràctica educativa.
- e) Facilitar suport i assessorament als centres educatius i al professorat en el desenvolupament de les seves competències professionals per mitjà d'actuacions de difusió, assessorament, promoció de la innovació o aportació de materials i recursos educatius.
- f) Elaborar la memòria del programa anual de formació, que ha d'incloure l'avaluació de les actuacions dutes a terme i les propostes de millora.
- g) Certificar les activitats formatives cursades.

- h) Avaluar la formació amb criteris de qualitat, transferència i funcionalitat.

## **1.2. Breu història.**

A l'Estat Espanyol els centres de professorat foren creats l'any 1984. A finals de 1985 es posà en funcionament el Centre de Professors d'Eivissa i Formentera, amb una seu a cada illa, atès que es consideraren les Pitiüses com a una única unitat administrativa. L'any 2009, després de la creació del Centre de Professorat de Formentera, passaren a ser dos centres independents i completament autònoms. L'àmbit d'actuació territorial és l'illa d'Eivissa, encara que ocasionalment s'inscriu a les activitats del CEP també professorat de Formentera, CEP amb qui es manté una relació de mútua col·laboració.

El Centre de Professorat d'Eivissa i Formentera tingué la seva primera ubicació a l'Escola d'Arts i Oficicis, a l'avinguda d'Espanya. Al llarg dels anys, ha canviat de nom i se li han modificat algunes funcions, però sempre ha mantingut la de la formació permanent del professorat. Ha ocupat diferents seus, en l'actualitat es troba al mateix edifici que la Delegació d'educació de la conselleria, via Púnica, 23. El seu equip pedagògic, també, ha anat canviant, tant pel que fa a les persones com pel que es refereix al perfil i nombre de les assessories. L'any 1998, i dins el marc de les transferències en matèria educativa, els CEP passaren a dependre de la Conselleria d'Educació del Govern de les illes Balears.

## **2. DESCRIPCIÓ DE CENTRE**

### **2.1. Situació geogràfica**

El centre de professorat està situat a la via Púnica, n 23, a la ciutat d'Eivissa. Hem de dir que les instal·lacions del CEP, malgrat ser relativament noves, són l'adaptació d'un espai antic, amb la qual cosa els problemes derivats de l'estructura de l'edifici ens afecten sovint.

### **2.2. Anàlisi del context.**

En aquest apartat farem primer un emmarcament general de la situació a l'illa d'Eivissa pel que fa al tema de l'educació, i després ens centrarem en el professorat, perquè és aquest el col·lectiu destinatari de la formació que es fa al CEP.

El primer fet a destacar és el baix nivell d'èxit escolar del nostre alumnat. El 78%, per exemple, es gradua als 16 anys en l'etapa obligatòria, fenomen que afecta especialment els homes. Paral·lelament, hi ha hagut un fort increment que ha sofert la població de l'illa d'Eivissa els darrers temps, molt per damunt del nivell de la resta de les illes Balears i que representen més del doble de la mitjana espanyola. L'increment de la població ha tingut una doble repercussió en el món educatiu:

Per un costat, estam davant una població nouvinguda. A més, aquesta és jove, el que implica un augment de la població en edat escolar. S'ha de tenir present, a més, que aquest factor va en augment, si s'observa la diferència existent entre el percentatge de població immigrada i el percentatge de població escolar d'origen nadiu.

Per un altre, actualment la població de l'illa d'Eivissa té un origen multiètnic, el que comporta haver de treballar a les aules amb aquesta varietat d'orígens i cultures. Cal afegir que la gran majoria de la població nouvinguda no té com a

pròpia la llengua catalana, el que fa que sigui necessària la realització d'actuacions per a la seva inclusió.

Si observem el nombre d'alumnat escolaritzat a l'illa d'Eivissa, es pot comprovar que els darrers anys el seu creixement ha estat continuat, per damunt de la mitjana del conjunt de les Illes Balears. Aquest repte s'ha vist agreujat pel dèficit crònic en infraestructures educatives de la nostra illa, el que fa que les ràtios estiguin per sobre del que és recomanable i els centres educatius utilitzin tots els espais possible com aules de grup, el que va en detriment d'altres propostes, cosa que dificulta la feina docent.

El professorat, de la mateixa manera que l'alumnat, ha anat incrementant-se en els últims anys, tot i que degut a les retallades que vam patir en l'època de crisi aquest increment té un saldo negatiu si el tractem en termes relatius a l'increment d'el'alumnat. Al curs 2009-10 hi havia a l'illa 1840 docents, repartits a parts gairebé iguals entre educació infantil i primària, per un cantó, i de secundària, adults i educació especial per l'altra. En el curs actual tenim 1963 docents a l'illa d'Eivissa.

En els darrers anys, amb la convocatòria d'oposicions per àmbits d'illa i amb l'obligatorietat de permanència durant tres anys, ha augmentat en certa mesura l'estabilitat del professorat. Malgrat això, segueix sent difícil la generació d'equips docents estables que permetin un treball continuat que possibiliti la continuïtat dels processos de transformació que els nous contextos educatius demanen, ja que l'illa és, per a un nombre important de docents un lloc de pas on acumular punts per a poder retornar als seus lloc d'origen.

### **2.3. Característiques físiques del centre.**

Compartim l'edifici amb la Delegació d'educació i diferents serveis educatius i això fa que no podem realitzar canvis en la distribució dels espais.

Les instal·lacions estan en bon estat, el manteniment estructural de l'edifici depèn de la Delegació Territorial d'Educació d'Eivissa i Formentera. El CEP s'encarrega dels recursos materials, mobiliari, equipació...

Les aules són relativament petites. L'aula més gran té una capacitat d'unes 30 persones. Per a les activitats que sobrepassen aquesta xifra, cal cercar espais alternatius, i per tant dependre d'altres entitats. La UIB ens cedeix sales d'actes, que van bé per a algunes formacions, però no ens pot oferir aules ja que estan completes amb la seva oferta. També tenim l'opció de demanar als diferents ajuntaments de l'illa la cessió d'espais on poder acollir més persones.

### **3. ESTRUCTURA I ORGANITZACIÓ DEL CENTRE**

#### **3.1. Òrgans de govern.**

Els òrgans de govern dels centres de professorat són els següents:

- a) Unipersonals: direcció i secretaria. Les funcions dels quals estan marcades en el Decret 41/2016, de 15 de juliol, pel qual es regula la formació permanent del professorat de l'ensenyament no universitari de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears
- b) Col·legiats: El Consell del centre de professorat que és l'òrgan per mitjà del qual es desenvolupa la participació dels representants del professorat en el centre. El Consell de Cep, segons ens marca la nova normativa de formació del professorat, es reunirà com a mínim un cop cada trimestre, en sessió ordinària, i sempre que sigui necessari, segons la normativa, en sessió extraordinària. L'equip pedagògic, format per les persones que ocupen la direcció, la secretaria i les diferents assessories.

#### **3.2. Professionals que hi treballen.**



Els centres de professorat estan formats per personal docent i personal no docent (d'administració i serveis). Són personal docent els membres de l'equip pedagògic i no docent les administratives, l'ordenança i la persona de neteja.

L'equip pedagògic del CEP d'Eivissa, format actualment per set persones, treballa de manera coordinada per tal de donar resposta a les demandes de formació que ens arribin. L'esquema d'assessories per àmbits de treball, no determinarà de manera exclusiva les temàtiques de les formacions a assignar a cada membre de l'equip. L'assignació de les diferents formacions dependran de les capacitats i competències de cada assessor/a i es tindrà en compte una distribució equitativa de la càrrega de feina.

Quan el personal no docent, tenim dos places d'auxiliar administratiu, una d'ordenança i una plaça de personal de neteja compartida amb la Delegació d'educació.

### **3.3. Coordinació amb altres Serveis i institucions.**

El CEP d'Eivissa té relació amb altres serveis de la Conselleria i entitats externes, com ara Ajuntaments, Consell, UIB i associacions diverses. Totes aquestes relacions s'estableixen amb la intenció d'ampliar i millorar l'oferta formativa del professorat.

Val a dir que a Eivissa, el referent de la formació del professorat és el CEP d'Eivissa i això fa que rebin habitualment, demandes de col·laboració d'entitats i persones físiques externes. En aquest sentit hem de tenir molta cura a l'hora d'establir col·laboracions per a no desvirtuar els principis establert en aquest PEC.

## **4. TRET D'IDENTITAT**

La formació del professorat constitueix un element fonamental per donar resposta a les demandes educatives de la societat actual i un recurs

imprescindible per acompanyar processos de transformació en els centres educatius. Constitueix un factor clau en el desenvolupament professional que, des de concepcions actuals, requereix d'actituds i competències intrínsecament relacionades amb el desenvolupament organitzacional a partir de la implicació col·lectiva com a grup professional que comparteix objectius i fites.

La formació del professorat ha d'estar actualitzada i adaptada a les necessitats reals i emergents amb l'objectiu final de contribuir al desenvolupament d'un ensenyament i aprenentatge de l'alumnat de qualitat i d'equitat. Per tot això, són elements indestriables la reflexió sobre la pràctica, la implicació i el compromís professional, el treball en equip, l'experimentació i l'avaluació de l'impacte.

Apostem com a equip per un model de formació que posi en el centre al professorat com a motor del canvi, a partir de la reflexió i la investigació sobre la pròpia pràctica, generador de teories, que potencii el debat i el treball en equip per cercar sinergies entre tota la comunitat educativa. En definitiva, que la seva tasca es converteixi en un laboratori per a la millora del processos d'aprenentatge i el desenvolupament professional.

#### **4.1 Valors i objectius:**

Per tot l'exposat anteriorment, els objectius que perseguim com a centre de professorat són:

- Ser i funcionar i créixer com un equip cohesionat i impregnat d'actituds com la consideració positiva incondicional, l'autenticitat i l'empatia; que garanteix la participació equitativa i la interacció simultània dels seus membres; que activa processos d'autoanàlisi, contrast i redescrípció de manera estructurada i sistemàtica per a la construcció de coneixement i

que basa les seves decisions en l'anàlisi crítica de la informació recollida de diferents fonts.

- Desenvolupar un rol d'assessor/a que guia, dinamitza i facilita processos d'interacció; acompanya els docents, es posiciona en un pla d'igualtat fomentant que l'autèntic protagonista del procés d'aprenentatge sigui el docent en interacció amb els altres.
- Dissenyar i posar en marxa enfocaments facilitadors dels processos de transformació necessaris per a la millora de la pràctica educativa i en conseqüència, dels aprenentatges de l'alumnat.
- Construir i compartir un model que parteix de necessitats reals, sentides i expressades dels centres per al desenvolupament de forma col·lectiva de processos formatius i d'aprenentatge de l'organització en el seu propi context.
- Fonamentar la tasca assessora en la pràctica reflexiva i la investigació acció seguint processos sistemàtics i col·lectius de construcció de coneixement adaptats a les necessitats de cada centre i comunitat que el conforma.
- Promoure una visió compartida com a base de l'anàlisi i la intervenció en el centre i l'aprenentatge en equip, per anar de les pròpies creences al pensament conjunt a través del diàleg, la superació de postures defensives i l'obertura a noves aportacions.
- Facilitar que els centres educatius esdevinguin organitzacions que aprenen on es fomenten les aspiracions col·lectives i les persones estan contínuament aprenent a aprendre conjuntament, aprendre dels altres i amb els altres.
- Crear xarxes educatives i treball en xarxa entre centres educatius, professionals de diferents àmbits o entre serveis i recursos de diferents administracions per a l'elaboració de projectes col·laboratius i cooperatius, la compartició i difusió de bones pràctiques.

#### **4.2 Llengua d'aprenentatge.**

En el preàmbul de l'Estatut, s'estableix que "La llengua catalana, pròpia de les Illes Balears, i la nostra cultura i tradicions són uns elements identificadors de la nostra societat i, en conseqüència, són elements vertebradors de la nostra identitat". En virtut de l'oficialitat i del caràcter de llengua pròpia de la llengua catalana, tots els ciutadans de les illes Balears tenen el dret de conèixer-la i d'usar-la. El dret d'usar-la de manera activa i passiva ha d'implicar un coneixement generalitzat de la llengua catalana. Ningú no podrà ser discriminat per causa de l'idioma

La llengua d'ús habitual en el nostre CEP i en totes les activitats formatives serà la llengua catalana, es potenciarà el coneixement de la llengua i cultura pròpies.

Com a llengua pròpia i d'aprenentatge es garantirà el respecte dels valors propis d'una societat democràtica com la llibertat personal, la responsabilitat, la solidaritat, el respecte i la igualtat, el pluralisme, la inclusió escolar, la igualtat d'oportunitats i la cohesió social, la qualitat de l'educació en un context d'equitat, el coneixement de la llengua i la cultura de les Illes Balears i l'arrelament al país en un marc de convivència pacífica i de respecte dels drets humans.

## **5. PRINCIPIS PEDAGÒGICS I METODOLÒGICS DE LA INTERVENCIÓ ASSESSORA**

Tal i com queda expressat en els nostres trets d'identitat i objectius, entenem que la formació permanent és un mitjà per a la millora dels processos d'ensenyament aprenentatge i per tant dels resultats de l'alumnat.

Per a la consecució d'aquesta finalitat última es fa necessari anar de la feina individual al treball col·laboratiu i, a ser possible, cooperatiu. La formació del professorat no pot anar dirigida només a la persona sense tenir en compte el grup, la comunitat i el context on s'ubica.

Així doncs, el nostre model formatiu parteix de les necessitats reals, sentides i expressades pels centres per desenvolupar de forma col·lectiva processos formatius i d'aprenentatge en el seu propi context per esdevenir una organització que aprèn o comunitat de pràctica. Es tracta de fomentar les aspiracions col·lectives i l'aprenentatge entre iguals. Aprendre dels altres i amb els altres tenint en compte que aquests "altres" es poden ampliar exponencialment quan incorporem també persones expertes, plataformes virtuals i xarxes d'aprenentatge.

A partir d'aquests principis generals, el CEP d'Eivissa concreta el seu projecte en els **principis pedagògics** següents:

- L'autonomia dels docents i dels equips educatius en el propi procés de formació. El pas d'un model on el docent és objecte i receptor de la formació a un model que sigui centre i motor del seu propi procés d'aprenentatge emprant les eines de la reflexió, el treball en comú i les TAC.
- El desenvolupament professional dels docents vinculat als processos de millora i transformació en el context dels centres.
- L'acompanyament en els processos de reflexió sobre la pràctica docent i la investigació acció són els eixos de la pràctica assessora.
- La planificació es duu a terme introduint indicadors d'avaluació de progrés, pensant en terminis plurianuals.
- L'interès a detectar, donar suport i donar a conèixer en el conjunt de la xarxa educativa les experiències i trajectòries d'innovació pedagògica de centres i equips docents en l'àmbit insular.
- El suport a la creació, desenvolupament i consolidació d'equips docents que promoguin canvis innovadors en els centres.
- La creació d'espais i la prioritització de modalitats formatives on el professorat tingui veu i pugui desenvolupar processos reflexius sobre aspectes educatius de manera col·laborativa i contextualitzada.

- L'educació intercultural com a eix central en el conjunt de la planificació per tal que ajudi a generar cohesió social i democràtica.
- La competència digital com element fonamental de suport a la pràctica educativa més enllà del seu ús instrumental i comunicatiu per afavorir l'adquisició i el desenvolupament de la competència digital del professorat mitjançant el coneixement i ús adequat d'entorns i plataformes virtuals d'aprenentatge (EVA) així com la creació de recursos digitals que permetin el desenvolupament de processos d'ensenyament-aprenentatge semipresencials i a distància.
- L'ús habitual de les TAC en totes les modalitats de formació i l'afavoriment de l'*e-learning* en el marc d'un procés de *Long Life Learning (LLL)* com a suport en l'actualització disciplinar.
- La connectivitat amb altres centres de FPP a nivell nacional i de l'espai europeu garantida mitjançant la participació en algun projecte de recerca educativa estratègica.

La materialització d'aquests principis en els processos de formació en centres ha de provocar la reflexió dels agents que intervenen de manera ordenada, planificada i sistemàtica. Serà necessari una autoanàlisi en profunditat de la pràctica d'aquell que aprèn i una posada en comú de les diferents mirades del grup en formació sobre l'objecte d'estudi, objectiu de millora o problema plantejat.

Aquesta reflexió facilita en aquests estadis o fases inicials la identificació de la Zona de desenvolupament Institucional és a dir, segons els postulats del plantejament socioconstructivista i de la pràctica reflexiva, el punt de partida o situació inicial per començar el procés de millora, transformació o canvi.

En fases posteriors es realitza un procés col·lectiu d'indagació de noves propostes. Consistirà en analitzar i contrastar amb altres enfocaments per establir les bases que permetin generar una "visió compartida" per tal de resoldre el problema o bé, avançar en l'objectiu de millora.

La co-construcció d'un coneixement compartit generat entre iguals que interaccionen en un procés constant d'investigació acció i contextualitzada en el centre, afavoreix que els docents assumeixin la responsabilitat del procés formatiu en els nivells individual i col·lectiu de forma simultània.

Tot el procés formatiu ha d'estar impregnat d'un clima de confiança que promogui la interacció entre les persones en formació, generi vincles afectius i interès per participar de manera responsable.

Tot això afavorirà el sentit de pertinença i la cohesió necessària per al desenvolupament del grup en el seu projecte col·lectiu. En aquest sentit, la utilització de dinàmiques de grup i estructures d'aprenentatge cooperatiu són les eines més eficaces.

Per tal que la transformació educativa sigui sostenible és fonamental que es realitzi en base a criteris interns de pràctica educativa valuosa i processos d'investigació-acció. Per aquest motiu, un dels moments clau de les formacions, en les seves fases finals, és el de socialització de les noves accions desenvolupades a les aules. Al compartir experiències pròpies que ens permeten extreure conclusions i nous aprenentatges ajustats a necessitats reals i contextualitzades, la formació s'impregna de significativitat.

A partir de l'avaluació del procés així com de l'avaluació de les noves pràctiques introduïdes es fa una projecció cap a les noves expectatives del grup i nous objectius de millora amb la intenció de continuar l'itinerari formatiu iniciat.

Aquest aprenentatge ha de ser flexible, continu, basat en les necessitats expressades, vinculat al context i que afecti els membres de l'organització. L'aprenentatge individual és necessari per a l'aprenentatge conjunt de tot el grup, però allò realment essencial és l'aprenentatge de l'organització que permet una millora i transformació col·lectiva. En altres paraules, es persegueix el desenvolupament professional de cada docent i la transformació de centre per, en última instància, incidir en la millora de sistema.

## 5.1 Els assessors de formació

En conseqüència, **la figura de l'assessor o assessora** esdevé una peça clau per desplegar amb eficàcia aquest model de formació i donar resposta a la seva complexitat. Per aquest motiu, considerem important destacar les principals habilitats i competències que definirien el seu perfil, cada cop més polivalent i atent al treball en comú en contextos d'allò més divers:

### Competències personals:

- Ser una persona dinàmica, flexible, oberta al canvi i amb disposició per a l'aprenentatge continu.
- Disposar d'habilitats socials i comunicatives (com empatia, assertivitat, il·lusió, lideratge, compromís, escolta activa).
- Tenir capacitat d'organització, de generar recursos, de treballar en equip i d'esforç.
- Mostrar activament una actitud receptiva i interès per aprendre.

### Competències professionals:

- Saber treballar en grups socials heterogenis i aprendre de i des de la diversitat.
- Facilitar el desenvolupament de línies d'innovació significatives i contextualitzades orientades a produir transformacions en els centres.
- Ser capaç de dinamitzar, clarificar, estructurar i ordenar les idees del grup de fer preguntes, posar en qüestió i plantejar interrogants per fer avançar i permetre generar coneixement.
- Saber acompanyar processos grupals de construcció del coneixement a partir de la reflexió sobre la pràctica docent, generant cicles reflexius complets orientats a la millora.



- Ser capaç d'impulsar processos innovadors, de projectar-los, i avaluar-los, compartir-los amb altres centres i ajudar a fer públiques les bones pràctiques
- Palesar capacitat d'escolta activa i comunicativa
- Tenir interès i capacitat per fer recerca.
- Disposar a nivell avançat d'habilitats i competència digitals.

En definitiva, la figura de l'assessor de formació i el rol que ha de jugar representa una peça clau. D'una banda, ha de ser un facilitador que permeti fer emergir les creences i coneixements previs per guiar el grup en formació cap a l'enriquiment i la co-construcció de coneixement. Acompanyar, intervenir, reubicar, resumir, sintetitzar, ... Són accions que defineixen el paper de l'assessor en els processos formatius en centres, així com reprendre aquells aspectes que ajuden a provocar un debat dialògic i polièdric que modifiqui i millori el discurs inicial i al seu torn les pròpies creences. Ha de ser, en resum, un facilitador de processos i per tant ha de cedir el protagonisme als veritables actors i potenciar el treball conjunt en un camí d'anada i tornada entre el jo i el nosaltres.

## 5.2 L'equip pedagògic

Les **estratègies** que considerem **bàsiques** per treballar i avançar com a equip són les següents:

- Les reunions pedagògiques sistemàtiques de reflexió i contrast amb l'equip que ens ajudin a millorar a partir de l'aprenentatge entre iguals.
- Trobades amb altres experts per aprendre a partir de les seves aportacions així com el contrast amb altres models i experiències.
- La creació de comissions de seguiment i estudi sobre temàtiques d'interès comú per definir i concretar estratègies comuns i abordar situacions complexes.

- La documentació del que es treballa amb la finalitat de deixar-ne constància i poder difondre-la.
- La millora constant de les eines i les estratègies per interpretar les demandes de formació que rebem dels diferents centres i col·lectius.
- La metacognició o capacitat de reflexionar sobre la pròpia acció a partir d'instruments d'avaluació concrets i de llarg abast que ens permetin encetar nous cicles reflexius respecte a la nostra pràctica. Per això, l'obligada avaluació de la intervenció assessora ha d'estar planificada i ha de ser coneguda des de l'inici de l'activitat formativa.
- El trànsit entre teoria i pràctica en totes les activitats de l'oferta formativa per garantir processos d'implementació i transferència directa a les aules i als centres de qualitat.

## **6. CRITERIS PER A L'ELABORACIÓ DELS PROGRAMES ANUALS DE FORMACIÓ**

Els Plans Quadriennals de formació permanent del professorat elaborats pel SNLF en funció de les diferents avaluacions i detecció de necessitats realitzades, estableixen les línies prioritàries o estratègiques que han de guiar als centres de professorat en l'elaboració dels seus programes anuals de formació.

A partir d'aquest marc de referència i sobre la base dels trets i principis d'intervenció assenyalats en el present projecte, cal delimitar quines han de ser les prioritats de treball contextualitzades en el nostre àmbit d'actuació.

Les línies mestres que guiaran l'elaboració dels Plans anuals del Centre del professorat així com el seu desenvolupament en els respectius programes de formació per part de les assessories seran:

**1) Fomentar el treball, la reflexió i la recerca en equip del professorat per tal d'afavorir la millora del procés d'ensenyament aprenentatge i que garanteixi una transferibilitat real de la formació a les aules i al centre.** Aquí serà especialment rellevant:

- a) Promoure la reflexió sobre la pràctica i els processos d'investigació – acció en els centres, encoratjant l'intercanvi periòdic d'experiències entre el professorat i la comunitat educativa així com la seva documentació i difusió.
- b) Ajudar a crear i connectar comunitats d'aprenentatge i comunitats de pràctica tot aprofitant al màxim els entorns virtuals i les TAC així com les oportunitats de formació entre iguals.
- c) Oferir en totes les formacions enfocaments i activitats que facilitin i millorin el treball en equip dins grups heterogenis.
- d) Establir mecanismes d'avaluació de la transferibilitat a mig termini dels itineraris formatius, els quals inclouran una part de coavaluació amb els centres i altres agents del sistema educatiu.

**2) Fer real la inclusivitat en el procés educatiu.**

Els principis que han de regir els processos de formació docent de cara a promoure el model d'educació inclusiva són:

- a) Tot l'alumnat és diferent i cadascú té el dret a ser tractat en condicions d'equitat.
- b) Tenir present la perspectiva intercultural i de gènere en el conjunt de la formació en els projectes de centre i introduir-la en les activitats de formació.
- c) Promoure que els objectius i continguts de formació afavoreixin l'arrelament en la realitat i la cultura insulars.

d) Integrar en les activitats formatives el desenvolupament de competències docents imprescindibles en el món d'avui: les habilitats comunicatives, l'ús habitual de les TAC en les aules, el treball en equip i cooperatiu i la capacitat d'avaluar-se.

f) Potenciar accions que afavoreixin l'acompanyament d'etapes educatives de transició per tal de guanyar en equitat

### **3) Reforçar i acompanyar activament els processos de transformació i millora pedagògica dels centres, tractant:**

a) Recolzar la idea de la necessitat de construcció compartida, fomentant la participació de la major part del claustre, imprescindible per generar una transformació real en la vida de centre.

b) De donar suport, d'una banda, als centres que ja disposin d'un itinerari formatiu propi basat en objectius lligats a la innovació i/o transformació, i, d'altra, a impulsar en els altres la implicació perquè puguin engegar iniciatives de formació amb transferència immediata a les aules i generalització dels resultats d'aquests processos en el centre (transferència diferida).

### **4) Concebre el CEP com referent estratègic per a la transformació i millora educativa a l'illa, que permeti ser percebut pel professorat i la societat com un organisme viu de referència pedagògica.** Un espai de facilitació, de discussió pedagògica i d'acompanyament proper als centres. Les claus les constituïran:

a) Iniciar *nous itineraris formatius i noves línies de recerca* com a CEP que posin en connexió les tendències pedagògiques contrastades que puguin donar respostes a les realitats i necessitats insulars.

b) Impuls de la recerca de referències teòriques actualitzada i adient a cada línia estratègica, itinerari formatiu i ajustat a cada programa formatiu de centre.

c) Donar resposta variada i flexible, aprofitant les TAC i els entorns virtuals, a la demanda d'actualització científica i didàctica dels equips del professorat i dels centres.

Dins el marc normatiu vigent els programes anuals de formació del CEP hauran de concretar les línies mestres assenyalades en base als criteris següents:

- Les necessitats formatives recollides pels equips de professorat dels diferents centres expressades en les demandes de formació.
- L'avaluació com a equip del CEP, programa anual i del conjunt d'intervencions formatives del curs anterior per donar coherència als nous programes de formació.
- La negociació amb l'equip directiu i els coordinadors de formació de cada centre sobre la idoneïtat de la proposta emmarcada en el seu itinerari formatiu.
- Les possibilitats de coordinació en la planificació i coavaluació de les activitats i intervencions amb altres assessors i/o serveis, entitats i institucions.
- La cooperació activa amb altres organismes de formació a l'espai europeu, així com el reforçament de la col·laboració, en l'àmbit insular, amb les diferents institucions i el món sociolaboral, a més de la xarxa associativa i cultural.
- La coordinació amb el DIE (Departament d'Inspecció Educativa) respecte a les necessitats formatives detectades.
- L'ús d'entorns virtuals d'aprenentatge.
- La generació (o consolidació) d'iniciatives de formació del professorat que afavoreixin la feina en equip i en xarxa.

- La cerca d'estratègies organitzatives per fer possible la intervenció simultània de dos assessors en els processos d'acompanyament a projectes de centre d'alta complexitat, amb assessors novells i en altres intervencions puntuals.
- A l'hora de buscar un **perfil de ponents**, es procurarà, partir sempre dels principis inclosos en aquest Projecte Educatiu, la interrelació entre teoria i pràctica, així com una coordinació fluida amb la persona assessora per contextualitzar al màxim la ponència a les necessitats del centre.

## 7. AVALUACIÓ DEL PEC

Considerem que l'avaluació del present Projecte s'ha de dur a terme amb la intervenció de diferents agents (el propi equip del CEP, el professorat i el SNLF) atenent principalment a aquests tres àmbits:

- Els objectius i els principis pedagògics i metodològics i el seu desenvolupament en l'elaboració dels programes anuals
- L'equip del CEP i el seu funcionament
- La intervenció assessora en les activitats formatives.

Com hem especificat anteriorment, el desplegament del Projecte Educatiu del CEP es realitza mitjançant l'elaboració de les respectives Programacions Generals Anuals que compten amb els seus propis mecanismes d'avaluació en finalitzar cada curs escolar amb la realització de la **Memòria Anual**.

Aquest és, per tant, l'instrument que ens permetrà avaluar com a equip els aspectes següents:

- Valoració del grau d'assoliment dels objectius del CEP

- Valoració del Programa d'activitats i esdeveniments del CEP de totes les assessories i en totes les seves modalitats.
- Avaluació sobre altres formacions pròpies o en col·laboració amb altres entitats
- Valoració sobre el funcionament pedagògic.
  - Valoració del model d'assessorament i formació als centres.
  - Formació de l'equip pedagògic.
  - Socialització.
- Valoració sobre l'organització interna del CEP
- Valoració sobre la comunicació i coordinació externa

Com a equip pedagògic ens hem dotat i hem desenvolupat altres instruments d'avaluació que ens permeten recollir de forma sistemàtica dades objectives per a l'avaluació de les accions formatives en els centres:

- **El Formulari** d'avaluació de la intervenció assessora que omplen els docents de tots els centres en les respectives formacions en acabar la formació.
- **El document d'avaluació del procés formatiu** que es treballa a la darrera sessió de les formacions on el grup en formació valora els avenços efectuats i les noves expectatives i objectius de millora.
- **Els diaris de sessions de les reunions pedagògiques** de l'equip del CEP on queden reflectides les diferents casuístiques i possibles problemàtiques sorgides així com les decisions i acords que s'han pres com a equip per a la seva resolució.

Un altre instrument proporcionat pel SNLF és el **Qüestionari del Portal del Personal** on els docents que han assistit a qualsevol modalitat formativa ha d'omplir valorant aspectes relatius a la qualitat del procés formatiu, l'actuació dels assessors i els ponents, la consecució dels objectius de l'activitat i la transferència a les aules i al centre.

Per a l'elaboració de la memòria anual, fem reunions específiques de l'equip on analitzem, valorem i extrapolem les dades recollides dels diferents instruments per a realitzar les valoracions dels diferents àmbits així com el plantejament de noves accions i propostes de millora.

Per últim mencionar que respecte a l'avaluació del desenvolupament de la tasca assessora, el SNLF realitza cada dos o quatre anys una avaluació als assessors on intervenen diferents agents de l'àmbit educatiu i que ve regulada per la Normativa vigent en l'àmbit de la Formació Permanent del Professorat.

La revisió del PEC es realitzarà cada quatre anys a partir de la triangulació de les dades obtingudes en els diferents processos avaluatius anuals tenint en compte els criteris formulats per a la consecució dels objectius així com indicadors qualitatius.

***El present Projecte ha estat elaborat per l'equip pedagògic durant el curs escolar 2019-2020 i aprovat per l'Equip del CEP en data 25 de gener de 2021 i pel Consell de CEP en data 28/01/2021.***