



III. Otras Disposiciones y Acuerdos

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

ORDEN ECD/1682/2025, de 20 de noviembre, por la que se aprueba el III Plan Marco Aragonés de Formación del Profesorado.

La formación del profesorado, como instrumento al servicio de la calidad de la educación, es objeto de atención prioritaria para el Gobierno de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Por este motivo, el Departamento de Educación, Cultura y Deporte destina importantes esfuerzos y recursos a la formación del profesorado y a su actualización científica y didáctica, con la convicción de que la educación construye futuro y que el personal docente, como agente principal del sistema educativo, es una pieza clave en la consolidación de una sociedad democrática.

Es evidente que, con independencia de la experiencia acumulada por la Red de Formación Aragonesa para conseguir una formación de calidad, es necesario adaptar las estructuras, recursos y procedimientos de organización y funcionamiento de dicha Red a los avances que se producen en el conocimiento educativo y a las transformaciones sociales, económicas y tecnológicas que repercuten en el ámbito educativo y, de forma particular, en la actividad docente propiciando nuevas estrategias de formación que permitan solucionar los desajustes que en todo proyecto se producen con el tiempo.

A tal efecto, el Decreto 166/2018, de 18 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula la formación del profesorado de enseñanzas no universitarias que presta sus servicios en centros docentes sostenidos con fondos públicos en la Comunidad Autónoma de Aragón, en su artículo 7, determina que el Plan Marco Aragonés de Formación del Profesorado es el documento que define las líneas estratégicas del Departamento de Educación, Cultura y Deporte en materia de formación del profesorado. Asimismo, establece que tiene una duración cuatrienal, concretándose en objetivos, con el fin de promover una formación integral en las distintas dimensiones que conforman la práctica docente, así como de garantizar un ajuste entre las necesidades de formación detectadas y la oferta formativa.

El artículo 1 del Decreto 225/2024, de 27 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Educación, Cultura y Deporte, establece que corresponde a dicho Departamento la planificación, implantación, desarrollo, gestión y seguimiento de la educación no universitaria en Aragón, así como el ejercicio de las funciones y servicios



que corresponden a la Comunidad Autónoma de Aragón en materia de cultura, patrimonio histórico y cultural de Aragón y deporte.

De esta manera y de conformidad con su artículo 22 a) corresponde al Servicio de Formación e Innovación, a través de la Dirección General de Personal, Formación e Innovación, la planificación y desarrollo de programas y actividades de formación permanente del profesorado.

En virtud de lo expresado, de conformidad con lo establecido en el Decreto 225/2024, de 27 de diciembre, del Gobierno de Aragón, de acuerdo con el informe del Consejo Escolar de Aragón y evacuados el resto de trámites preceptivos, resuelvo:

Primero.- Aprobación del III Plan Marco Aragonés de Formación del Profesorado.

Se aprueba el III Plan Marco Aragonés de Formación del Profesorado, que figura como anexo de esta Orden.

Segundo.- Duración y desarrollo.

1. Este III Plan Marco Aragonés de Formación del Profesorado tendrá una duración cuatrienal.
2. Antes del comienzo de cada curso escolar, la Dirección General competente en materia de formación del profesorado determinará las líneas de cada curso, de acuerdo con las líneas prioritarias establecidas por este Plan Marco Aragonés de Formación del Profesorado.

Tercero.- Interpretación de género gramatical en el texto normativo.

El marco normativo en el que se inscribe esta resolución proscribire la discriminación por razón de sexo.

En ese contexto, los sustantivos variables o los comunes concordados deben interpretarse en un sentido inclusivo de mujeres y hombres, cuando se trate de términos de género gramatical masculino referidos a personas o grupos de personas no identificadas específicamente.



Cuarto.- Efectos.

Esta Orden producirá efectos el día siguiente al de su publicación en el "Boletín Oficial de Aragón".

Zaragoza, 20 de noviembre de 2025.

La Consejera de Educación, Cultura y Deporte,
TOMASA HERNÁNDEZ MARTÍN



ANEXO.III Plan Marco Aragonés de Formación del Profesorado.

Índice

Introducción

1. La Formación del profesorado en Aragón y su evaluación.

2. Marco de competencias profesionales docentes.

2.1. Área: Proceso de aprendizaje y enseñanza.

- Competencia 1. Programación del proceso de aprendizaje y enseñanza.
- Competencia 2. Práctica y gestión del proceso de aprendizaje y enseñanza.
- Competencia 3. Evaluación del proceso de aprendizaje y enseñanza.

2.2. Área: Acción socioeducativa integral.

- Competencia 4. Desarrollo integral y bienestar del alumnado y el personal docente.
- Competencia 5. Acción tutorial.
- Competencia 6. Convivencia escolar y valores democráticos.

2.3. Área: Compromiso profesional docente.

- Competencia 7. Participación en el centro.
- Competencia 8. Compromiso con la mejora continua y la calidad educativa.
- Competencia 9. Desarrollo profesional permanente.

2.4. Competencias transversales o vehiculares.

- Competencia 10. Liderazgo y competencia comunicativa docente.
- Competencia 11. Competencia digital docente.
- Competencia 12. Competencia lingüística docente.

3. Mentorización docente.

3.1. Definición de mentoría.



3.2. Modelo de mentorización propuesto.

3.3. Características del mentor y del proceso de emparejamiento.

3.4. Áreas prioritarias de formación a través de la mentoría.

3.5. Medidas específicas para la implementación de la mentorización.

3.6. Beneficios de la mentoría en la formación del profesorado.

4. Enfoque STEAM.

4.1. Definición del enfoque STEAM.

4.2. Modelo de formación STEAM propuesto.

4.3. Líneas estratégicas de formación docente en STEAM.

4.4. Implementación de planes y proyectos de innovación educativa.

4.5. Factores clave para la consolidación de la formación STEAM.

4.6. Brecha de género en STEAM.

4.7. Beneficios del enfoque STEAM en la educación.

5. Seguimiento y evaluación del impacto de la formación del profesorado.

5.1. Modelo de evaluación.

5.2. Evaluación del impacto real en el aula.

5.3. Innovación metodológica basada en evidencias.

5.4. Atención a la diversidad y equidad.

5.5. Agentes implicados en la evaluación.



Introducción

El Estatuto de Autonomía de Aragón, aprobado mediante la Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, establece en su artículo 73 que corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia compartida en materia de enseñanza en toda su extensión, niveles, grados, modalidades y especialidades. Entre estas competencias se incluye la planificación y el perfeccionamiento de la formación del personal docente, lo que fundamenta la necesidad de elaborar un III Plan Marco de Formación como nuevo marco estratégico de actuación para la formación del profesorado aragonés.

El III Plan Marco Aragonés de Formación del Profesorado se concibe como una herramienta de planificación que debe permitir responder a las necesidades que los propios centros educativos detecten en el ejercicio de su autonomía, tanto de manera directa como a través de sus posteriores concreciones (Plan Anual de Formación del Profesorado y Plan de Formación de Centro). Todo ello con el objetivo último de mejorar la práctica educativa, combinando las propuestas de los centros con las líneas estratégicas establecidas por el Departamento de Educación, Cultura y Deporte.

Esta planificación debe considerar también la diversidad del territorio aragonés, prestando especial atención a los centros ubicados en el medio rural. Su singularidad, tanto en lo educativo como en lo social y demográfico, hace necesario un enfoque formativo que atienda sus retos específicos y potencie su función como núcleo vertebrador de comunidad, innovación y equidad.

Este Plan concreta las líneas estratégicas de formación que sirven de soporte para la implantación de las prioridades educativas impulsadas desde el Departamento, fortaleciendo la apuesta por una educación de calidad, innovadora y equitativa en Aragón.

1. La formación del profesorado en Aragón y su evaluación.

En un contexto social cada vez más cambiante, diverso y globalizado, las administraciones educativas tienen la responsabilidad de garantizar el desarrollo de las competencias clave que el alumnado necesita para dar respuesta a los retos del futuro. Contar con un profesorado eficiente, ilusionado y con la mayor de las cualificaciones profesionales posibles es fundamental asegurar la calidad educativa.

El Decreto 166/2018, de 18 de septiembre, del Gobierno de Aragón, establece en su artículo 3 que la finalidad de la formación del profesorado es contribuir a



la mejora de la calidad de la educación, combinando la actualización continua para atender nuevas necesidades sociales con la respuesta a las expectativas de desarrollo profesional, aprendizaje, promoción y satisfacción laboral del personal docente.

El I y II Plan Marco priorizaron la formación en los propios centros, adaptada a las expectativas e intereses de los claustros, vinculada a las necesidades concretas del alumnado y alineada con el proyecto educativo de centro. Este III Plan Marco consolida la conexión entre la formación, la innovación educativa, la observación entre iguales, la mentorización y la investigación docente, apostando por el trabajo colaborativo entre claustros, universidades y centros educativos de ámbito autonómico y nacional como base de la mejora cualitativa de la educación aragonesa.

En este marco, se incorpora de forma prioritaria la formación tanto en el enfoque STEAM (Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics) como estrategia para integrar la tecnología, la interdisciplinariedad, el pensamiento crítico y la creatividad en el aprendizaje, preparando al alumnado para los desafíos del siglo XXI, así como la mentorización como procedimiento de desarrollo profesional.

Asimismo, el Plan Marco reconoce la necesidad de incorporar la formación en inteligencia artificial como parte de una educación alineada con los desafíos tecnológicos del siglo XXI. En coherencia con el Marco de Competencias Profesionales Docentes (MCPD), se promoverá el desarrollo de conocimientos, destrezas y actitudes relacionadas con el uso crítico, ético y pedagógico de la IA, tanto en la práctica educativa como en la gestión y mejora continua del centro educativo.

El III Plan Marco Aragonés de Formación del Profesorado tiene como objetivo esencial contribuir a la existencia de un profesorado altamente cualificado, competente, motivado e implicado en su labor. Para ello, se adquiere el compromiso de ofrecer una formación de alta calidad académica y pedagógica, impartida por equipos interdisciplinares y mentores especializados, abiertos al intercambio con otros sectores socioeconómicos y culturales. Todo ello permitirá fortalecer la confianza de la sociedad en la labor educativa.

Considerando que el centro educativo y su profesorado son los verdaderos motores del cambio, la Red de Formación Aragonesa se apoya en un modelo de centros de profesorado territoriales y específicos que colaboran estrechamente con:

- Equipos directivos.
- Coordinadores de formación de centro (COFO).



- Coordinadores para el uso de tecnologías en los aprendizajes (COFOTAP).
- Coordinadores de bienestar y protección.
- Coordinadores de itinerarios bilingües.

Su misión es participar en la detección de necesidades formativas surgidas de los Planes de mejora de los centros y asesorar en la elaboración, concreción, seguimiento y revisión de sus respectivos Planes de formación.

Las asesorías de formación y las figuras de coordinación actúan como enlace permanente entre los centros de profesorado y los centros educativos.

La formación online ha demostrado en los últimos años ser una herramienta eficaz para vertebrar el territorio aragonés y garantizar la inclusión de todo el profesorado en la formación permanente. Por ello, el III Plan Marco reafirma su compromiso con esta modalidad y plantea como objetivos:

- Ampliar la oferta de actividades formativas en modalidad online o híbrida.
- Facilitar el acceso a la formación desde cualquier punto del territorio.
- Impulsar la certificación de la competencia digital docente.
- Incluir la formación en inteligencia artificial como eje emergente dentro de la competencia digital docente, orientada al desarrollo de un uso ético, pedagógico y crítico de estas tecnologías en el aula.

En este contexto, la formación online adquiere una especial relevancia en el medio rural, donde contribuye a superar barreras geográficas, garantizar la equidad en el acceso y reforzar el desarrollo profesional del profesorado. El III Plan Marco reconoce el papel estratégico de la escuela rural como agente vertebrador de comunidad, innovación educativa y cohesión territorial. Por ello, apuesta por impulsar propuestas formativas contextualizadas, accesibles y sostenibles que respondan a sus necesidades específicas y fortalezcan su compromiso con el entorno.

La evaluación del propio Plan tendrá que dar respuesta al grado de consecución de sus objetivos, para lo cual se plantea analizar en qué medida las distintas líneas estratégicas alcanzan los fines propuestos. Asimismo, la evaluación de las actuaciones formativas deberá sustentarse en las evidencias recogidas a través de los indicadores definidos, permitiendo valorar su impacto en la práctica docente y en la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Por todo lo expuesto, la evaluación se configura como un elemento clave para asegurar la calidad, pertinencia y mejora continua, garantizando que las acciones



emprendidas contribuyan de forma efectiva al desarrollo profesional del profesorado y al fortalecimiento del sistema educativo aragonés.

2. Marco de competencias profesionales docentes.

En la formación del profesorado, es esencial una adecuada y concreta definición de las competencias que el personal docente debe desarrollar a lo largo de su carrera profesional, en respuesta a los cambios constantes de la sociedad y a las nuevas necesidades educativas.

De acuerdo con ello, el III Plan Marco Aragonés de Formación del Profesorado, utiliza como referencia de esas competencias el informe final del Marco de Competencias Profesionales Docentes, coordinado por el Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado (INTEF) y en el que este Servicio de Formación hemos tenido participación activa.

La educación actual requiere de profesionales capaces de combinar el dominio de los contenidos con habilidades pedagógicas, digitales y de desarrollo personal y profesional. Entre los nuevos retos que enfrenta el profesorado se encuentran, entre otros, el fomento de la competencia STEAM y la formación en inteligencia artificial, ámbitos clave para preparar al alumnado ante los desafíos del siglo XXI. Junto a ellos, siguen teniendo una enorme relevancia otros desafíos que, aunque no son nuevos, resultan fundamentales, como la mejora de la competencia lingüística y matemática del alumnado, la mejora de la convivencia escolar y del bienestar tanto del alumnado como del profesorado, así como la necesidad de garantizar la inclusión educativa en todos los niveles y etapas.

En este III Plan Marco, se identifican tres grandes áreas de actuación, de las cuales dependen nueve competencias específicas. A ellas se suman tres competencias transversales, completando así un total de doce competencias clave que todo profesional docente debe adquirir y consolidar. Además, cada una de estas competencias se organiza en torno a un número concreto de ejes clave, que permiten detallar y profundizar en los aspectos esenciales de su desarrollo profesional.

Su finalidad es acompañar al profesorado en su proceso de mejora continua, ofreciéndole las herramientas y recursos necesarios para integrar la innovación, la reflexión pedagógica y la tecnología en su práctica docente, favoreciendo una enseñanza de calidad y adaptada a los nuevos retos.

Durante los cuatro años de vigencia del III Plan Marco, se va a impulsar la mejora y actualización de estas competencias. Para facilitar este proceso, el

Servicio de Formación e Innovación pondrá a disposición del profesorado distintas acciones formativas a través de la Red de Formación del Profesorado en Aragón, garantizando así un acompañamiento cercano y eficaz en su desarrollo profesional.

Para orientar el proceso de formación docente propuesto se presenta a continuación un resumen de las doce competencias clave y sus ejes fundamentales.

2.1. Área: Proceso de aprendizaje y enseñanza.

Competencia 1. Programación del proceso de aprendizaje y enseñanza.

La primera competencia se centra en la planificación y diseño de los procesos de enseñanza y aprendizaje. El profesional docente debe elaborar su programación considerando factores normativos, pedagógicos y didácticos, garantizando que los procesos sean efectivos, inclusivos y alineados con las necesidades del alumnado y el contexto educativo. Esta programación debe contemplar la diversidad del alumnado, incorporando los principios del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA), que promueven la accesibilidad y la participación de todo el alumnado mediante estrategias flexibles, adaptaciones metodológicas y múltiples formas de representación, expresión y compromiso.

Ejes clave:

1. Conocimiento normativo: el docente debe conocer, analizar y aplicar la legislación educativa y el currículo oficial para garantizar una programación para una educación de calidad que incluya políticas de inclusión y equidad.
2. Conocimientos didácticos y pedagógicos: el docente debe dominar su área de conocimiento, comprender en profundidad los contenidos curriculares y mantenerse actualizado, no solo en su especialidad, sino también en las herramientas emergentes que impactan en la educación, como la inteligencia artificial. Este saber especializado debe ir de la mano con la capacidad de diseñar y adaptar estrategias didácticas que fomenten el aprendizaje significativo y la metacognición, respondiendo a las necesidades del alumnado. La programación debe incorporar metodologías activas, el uso pedagógico de la tecnología y un enfoque inclusivo que potencie la motivación y la participación del estudiantado. En este contexto, la inteligencia artificial se integra no solo como apoyo al aprendizaje, sino como una herramienta para personalizar la enseñanza, enriquecer la evaluación formativa y preparar a los estudiantes para los desafíos del futuro, siempre desde una perspectiva ética, equitativa y accesible.



La programación efectiva de la enseñanza permite mejorar la calidad educativa y facilita que el aprendizaje sea significativo y centrado en el alumnado. Asimismo, fomenta una visión integral del proceso educativo, garantiza la coherencia curricular y permite ajustes en función de la retroalimentación del alumnado. Un enfoque flexible y adaptativo en la programación favorece un aprendizaje dinámico y acorde con los desafíos del siglo XXI, impulsando una enseñanza más personalizada y centrada en el alumnado.

Competencia 2. Práctica y gestión del proceso de aprendizaje y enseñanza.

Esta competencia se centra en la puesta en práctica de la programación diseñada en la competencia anterior. Incluye la selección de estrategias didácticas apropiadas, la gestión del entorno de aprendizaje, así como la organización del aula. También abarca la capacidad del docente para adaptarse a situaciones imprevistas durante el proceso de enseñanza, asegurando la continuidad educativa a pesar de los cambios y desafíos. Se destaca la importancia de la flexibilidad pedagógica y el diseño de experiencias de aprendizaje que faciliten una interacción efectiva entre alumnado y docentes.

Ejes clave:

1. Estrategias didácticas: el personal docente debe aplicar metodologías innovadoras y activas, como por ejemplo el aprendizaje basado en proyectos, la simulación de casos prácticos, la gamificación, o el aprendizaje-servicio para fomentar la participación del alumnado. Además, conviene fomentar la resolución de problemas a través de estrategias que incentiven la exploración, el descubrimiento y el pensamiento crítico.
2. Gestión y organización del aula: es esencial mantener un ambiente inclusivo y estructurado. Esto implica la organización del espacio físico, una correcta gestión del tiempo y unas normas de convivencia adecuadas. El uso de técnicas de motivación y refuerzo positivo promueven la disciplina formativa, el respeto mutuo y la cooperación y optimizan la enseñanza.

El desarrollo de esta competencia asegura una ejecución efectiva de los procesos de enseñanza y aprendizaje con el objeto de que la teoría planificada se lleve a la práctica con éxito. La evaluación constante de la dinámica del aula permite realizar ajustes para optimizar el proceso educativo. Se recomienda la reflexión continua sobre la práctica docente y la aplicación de mejoras apoyadas en la experiencia y la retroalimentación recibida. Adaptar e innovar los recursos pedagógicos a las necesidades individuales del alumnado es esencial para garantizar una enseñanza inclusiva y eficaz.

Competencia 3. Evaluación del proceso de aprendizaje y enseñanza.



La evaluación es un componente crucial en la enseñanza y el aprendizaje, ya que permite medir el grado de adquisición de conocimientos y habilidades del alumnado, así como mejorar la práctica docente. Esta competencia abarca la interpretación, aplicación y diseño de diferentes tipos de evaluación.

Ejes clave:

1. Evaluación formativa: uso de estrategias de evaluación continua para ajustar la enseñanza según las necesidades del alumnado y evaluación final para medir los resultados de aprendizaje.
2. Instrumentos y técnicas de evaluación: implementación de rúbricas, coevaluaciones, autoevaluaciones y observaciones de valoración equitativa y objetiva de desempeño del alumnado.
3. Retroalimentación efectiva: proporcionar devoluciones constructivas que guíen al alumnado en su aprendizaje y fomenten la autorregulación de su proceso educativo.

2.2. Área: Acción socioeducativa integral.

Competencia 4. Desarrollo integral y bienestar del alumnado y el personal docente.

El bienestar físico, emocional y social del alumnado y del profesorado es esencial para crear un ambiente escolar saludable. La profesión docente conlleva riesgos específicos en materia de seguridad y salud laboral. Por ello, esta competencia destaca la importancia de crear entornos seguros y sostenibles, así como de promover la salud mental, el autocuidado y la formación del profesorado en aspectos clave de prevención y protección en el entorno educativo.

Ejes clave:

1. Bienestar socioemocional: fomentar habilidades emocionales, gestionar conflictos, fortalecer la autoestima y desarrollar la resiliencia en docentes y alumnado, promoviendo relaciones sanas y un clima de apoyo mutuo.
2. Clima escolar positivo: crear un entorno educativo basado en la inclusión, el respeto, la colaboración y la equidad, que favorezca la convivencia y la participación activa de toda la comunidad educativa.
3. Seguridad y salud laboral en el entorno educativo: asegurar que el profesorado conozca la normativa vigente y las buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Identificar y prevenir riesgos laborales específicos de la docencia, como lesiones ergonómicas, estrés o riesgos psicosociales, promoviendo una cultura preventiva en los centros.



4. Formación en primeros auxilios y gestión de emergencias: capacitar al profesorado en actuaciones básicas de primeros auxilios, protocolos de evacuación y respuesta ante situaciones de emergencia, garantizando entornos escolares más seguros.
5. Fomento de un entorno laboral saludable: impulsar prácticas que reduzcan el estrés, el agotamiento y la fatiga, promoviendo la salud mental y el equilibrio entre la vida laboral y personal del profesorado.
6. Protocolos de actuación ante situaciones de riesgo: desarrollar, aplicar y revisar procedimientos claros y eficaces para prevenir y gestionar situaciones de riesgo en el centro educativo, implicando al conjunto de la comunidad educativa.

Competencia 5. Acción tutorial.

La acción tutorial es esencial en el desarrollo educativo del alumnado ya que proporciona orientación personalizada y permite detectar necesidades individuales conducentes a mejores resultados.

Ejes clave:

- Seguimiento individualizado: planes de tutoría que atiendan la diversidad y necesidades específicas como problemas socioemocionales o dificultades de aprendizaje del alumnado.
- Colaboración con las familias: comunicación fluida y continua con las familias en modalidad presencial o virtual generando espacios de orientación, comunicación y participación.
- Fomento de la autonomía: estrategias para promover la independencia en la toma de decisiones y gestión del aprendizaje.
- Intervención en la resolución de conflictos: mediación en situaciones de conflicto, promoviendo respeto y empatía.
- Desarrollo de habilidades socioemocionales: programas de educación emocional para la gestión del estrés y fortalecimiento de la autoestima.
- Orientación académica y profesional: apoyo en la toma de decisiones sobre itinerarios formativos y orientación vocacional.

Competencia 6. Convivencia escolar y valores democráticos.

Una convivencia pacífica y una educación en valores democráticos permite construir una sociedad justa y equitativa. La escuela promueve hábitos de respeto, cooperación y participación ciudadana.



Ejes clave:

- Respeto y diversidad: Estrategias inclusivas para erradicar la discriminación y fomentar la equidad.
- Resolución de conflictos: Enseñanza de habilidades de mediación y gestión pacífica de desacuerdos.
- Participación activa: Promoción del pensamiento crítico y la participación democrática en decisiones escolares.
- Educación en valores democráticos: Fomento de actividades que fortalezcan la responsabilidad cívica, el compromiso con la justicia social y el reconocimiento de los derechos humanos como principios fundamentales en la vida escolar y comunitaria.
- Ambientes escolares seguros y positivos: Estrategias de prevención contra el acoso escolar y ciberacoso.
- Trabajo en equipo y colaboración: Dinámicas de trabajo en grupo que fomenten la cooperación y solidaridad.

2.3. Área: Compromiso profesional docente.

Competencia 7. Participación en el centro.

El personal docente debe contribuir activamente en la gestión del centro educativo, participando en la toma de decisiones y proyectos institucionales, colaborando en la construcción de una comunidad educativa sólida que fomente la cooperación entre los diferentes actores del entorno escolar.

Ejes clave:

- Trabajo en equipo: colaboración con otros miembros del profesorado en la planificación de mejoras escolares y actividades extracurriculares que enriquezcan el ambiente educativo.
- Proyectos de innovación educativa: desarrollo de iniciativas para mejorar la enseñanza y promover la participación del alumnado.
- Vinculación con la comunidad: fortalecimiento de lazos con familias, principalmente a través de sus asociaciones o representantes legalmente constituidos, instituciones locales y organizaciones educativas.
- Participación en órganos de decisión: integración en los órganos colegiados y, en especial, en consejos escolares para abordar temas de gestión del centro.



- Fomento del liderazgo docente: desarrollo de habilidades de liderazgo para la toma de decisiones y gestión del cambio.

Competencia 8. Compromiso con la mejora continua y la calidad educativa.

La mejora continua es fundamental para garantizar un sistema educativo de calidad, adaptando las prácticas pedagógicas a las necesidades del alumnado y avances en la educación.

Ejes clave:

- Evaluación y autoevaluación docente: reflexión y mejora de la práctica pedagógica mediante el desarrollo del análisis crítico y el fomento de la mentorización docente.
- Participación en procesos de mejora institucional: contribución en la revisión y optimización de estrategias educativas en el centro.
- Innovación pedagógica: aplicación de nuevas metodologías y uso de herramientas tecnológicas para mejorar el aprendizaje. Se debe formar al profesorado en un uso adecuado de la inteligencia artificial, además de en metodologías activas.
- Colaboración inter-institucional: creación de alianzas con otras instituciones educativas, como por ejemplo la Universidad, para iniciarse en la investigación educativa e intercambiar conocimientos y buenas prácticas
- Capacitación y actualización constante: formación permanente en cursos de actualización tanto normativos, como didácticos y metodológicos con el objetivo de mejorar los resultados académicos.
- Implementación de modelos de calidad educativa: aplicación de estándares y normativas para asegurar la excelencia en la enseñanza.

Competencia 9. Desarrollo profesional permanente.

Esta competencia enfatiza la importancia de la formación permanente del profesorado, la innovación y la autorreflexión como herramientas para la mejora del ejercicio docente.

Ejes clave:

- Actualización pedagógica: participación en formación continua y adopción de nuevas metodologías.



- Reflexión sobre la práctica docente: evaluación crítica del desempeño y diseño de planes de mejora. Se enfatizará la mentorización como herramienta especialmente útil para orientar y mejorar la formación del personal docente.
- Investigación y contribución al conocimiento educativo: desarrollo de proyectos de investigación y difusión de buenas prácticas.
- Uso de tecnología en la formación docente: manejo de herramientas digitales para la enseñanza y el aprendizaje.
- Trabajo colaborativo y redes de aprendizaje: intercambio de experiencias y de buenas prácticas con otro personal docente y centros educativos.
- Adaptabilidad y resiliencia educativa: capacidad de adaptación a nuevos contextos y metodologías.

2.4. Competencias transversales o vehiculares.

Competencia 10. Liderazgo y competencia comunicativa docente.

El liderazgo educativo es clave para la transformación de la enseñanza y la mejora del entorno escolar, implicando habilidades de gestión, comunicación y toma de decisiones estratégicas.

Ejes clave:

- Liderazgo pedagógico: influencia en la comunidad educativa para implementar mejoras en el aprendizaje.
- Habilidades comunicativas: desarrollo de competencias para una comunicación efectiva en contextos escolares.
- Gestión de equipos: coordinación de iniciativas educativas y fomento de la colaboración.
- Liderazgo en la innovación educativa: impulso de nuevas metodologías y tecnologías emergentes en el aula.
- Ética y responsabilidad en el liderazgo educativo: promoción de valores como la equidad y la inclusión.

Competencia 11. Competencia digital docente.

El uso de herramientas digitales en la enseñanza promueve un aprendizaje más dinámico, interactivo y adaptado a las necesidades de los estudiantes del siglo XXI. Esta competencia hace referencia a la capacidad del profesorado para integrar de forma crítica, creativa y eficaz las tecnologías digitales en los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como en su desarrollo profesional.



Se impulsará el desarrollo de la competencia digital docente no solo desde la alfabetización tecnológica, sino también incorporando el uso pedagógico de tecnologías emergentes como la inteligencia artificial, con especial atención a la protección de datos, el sesgo algorítmico y la transparencia en su aplicación educativa.

Ejes clave:

- Integración de tecnología en el aula: uso de plataformas y recursos digitales para optimizar el aprendizaje.
- Alfabetización y certificación de la competencia digital docente: capacitación en competencias tecnológicas para la enseñanza y posterior certificación.
- Ciberseguridad y ética digital: promoción del uso responsable y seguro de la tecnología. Este ámbito incluye la normativa de protección de datos y derechos de autor.
- Innovación pedagógica con tecnología: aplicación de metodologías activas y el uso de inteligencia artificial para mejorar la enseñanza.
- Aprendizaje colaborativo en la construcción de conocimientos colectivos: fomento del trabajo colaborativo entre docentes a través de comunidades de aprendizaje virtuales, redes profesionales de docentes y plataformas educativas.
- Evaluación digital: implementación de sistemas de evaluación en línea. El uso de la tecnología en evaluación permite un seguimiento más detallado de cada estudiante facilitando la personalización del aprendizaje.
- Desarrollo de pensamiento computacional: fomento del aprendizaje de programación, la robótica y la inteligencia artificial desde edades tempranas.
- Inclusión digital y accesibilidad: garantizar que el uso de la tecnología sea accesible para todo el alumnado.
- Fomento del software libre en la práctica docente: se impulsará el conocimiento y uso de Software Libre como vía para promover la autonomía digital, el pensamiento crítico y la sostenibilidad tecnológica en el ámbito educativo.
- Uso de herramientas digitales propias de la Administración: se potenciará el uso pedagógico de plataformas, como Aramoodle y Aeducar, asegurando su integración eficaz en la práctica docente.

Competencia 12. Competencia lingüística docente.

El desarrollo de una competencia lingüística sólida en el profesorado impacta directamente en la calidad educativa y en el desarrollo del pensamiento crítico



de los estudiantes. Esta competencia abarca el uso correcto del lenguaje oral y escrito, la capacidad de comprender y analizar textos educativos y la habilidad para interactuar en diferentes contextos socioculturales y lingüísticos.

Ejes clave:

- Expresión oral y escrita: uso adecuado del lenguaje para la enseñanza y la comunicación institucional. La riqueza del vocabulario, la gramática y la estructura de los discursos pedagógicos son elementos fundamentales para garantizar una comunicación efectiva en el aula.
- Comprensión y análisis de textos: desarrollo de habilidades de lectura crítica y comprensión profunda.
- Competencia en lenguas extranjeras: promoción del aprendizaje bilingüe o plurilingüe, tanto a través de la enseñanza de la lengua como de la enseñanza en esa lengua (metodología AICLE).
- Formación en la pluralidad lingüística de Aragón: se impulsará la capacitación docente para garantizar el aprendizaje, uso y conservación de las lenguas y modalidades lingüísticas propias de Aragón como parte de su patrimonio cultural, asegurando una enseñanza respetuosa con la diversidad lingüística y comprometida con la transmisión de este legado histórico.
- Habilidades discursivas y argumentativas: capacidad para estructurar discursos persuasivos y coherentes en el contexto educativo.
- Didáctica de la lengua: aplicación de estrategias pedagógicas para la enseñanza y mejora de la competencia lingüística del alumnado.
- Uso de herramientas digitales: incorporación de recursos tecnológicos en la enseñanza de la lengua.

3. Mentorización docente.

El Programa de Mentoría forma parte del III Plan Marco Aragonés de Formación del Profesorado, como una de las líneas estratégicas prioritarias para impulsar el desarrollo profesional docente y la mejora continua de la calidad educativa en Aragón.

La mentorización se consolida como una herramienta esencial de formación, tanto en las etapas iniciales de la carrera docente como a lo largo de toda la trayectoria profesional. Su relevancia radica en su capacidad para:

- Promover un aprendizaje personalizado y un acompañamiento eficaz en el desempeño profesional.

- Fomentar una cultura de colaboración, reflexión y mejora continua en los centros educativos.
- Contribuir al bienestar, la retención y el desarrollo del profesorado.
- Mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje del alumnado.

Desde esta perspectiva, el III Plan Marco apuesta decididamente por el desarrollo de programas de mentoría como vía estratégica para articular redes de aprendizaje y desarrollo profesional docente, fortalecer las competencias docentes y promover el liderazgo pedagógico.

3.1. Definición de mentoría.

Se entiende por mentorización la relación profesional, estructurada y recíproca entre un docente experimentado y competente (mentor) y un docente con menor experiencia (mentorizado), con el objetivo de guiar, apoyar y enriquecer su crecimiento profesional y personal.

El mentor no debe actuar como mero instructor ni el mentorizado como simple aprendiz; ambos participan activamente en un proceso de aprendizaje compartido. La experiencia del mentor, fruto de su trayectoria contrastada, constituye un conocimiento práctico de enorme valor para la formación del nuevo personal docente.

Una mentoría eficaz influye positivamente en la calidad de la enseñanza y en el aprendizaje del alumnado, reduce el estrés docente y favorece la permanencia en la profesión. Además, enriquece también al mentor, que desarrolla habilidades de liderazgo, empatía y autoconocimiento.

Esta figura puede desempeñarse desde distintos ámbitos estratégicos del sistema educativo, como el liderazgo pedagógico a equipos directivos, la convivencia, el apoyo y bienestar emocional, o la transformación digital, lo que permite adaptar la mentoría a contextos y necesidades específicas.

3.2. Modelo de mentorización propuesto.

El modelo de mentorización se basa en los siguientes principios:

- Diálogo profesional estructurado: conversaciones significativas basadas en la práctica docente.
- Confianza mutua: creación de un entorno seguro y respetuoso.



- Colaboración efectiva: programación de reuniones de seguimiento y apertura a otros vínculos profesionales.
- Fomento de la autonomía: desarrollo de la responsabilidad del mentorizado sobre su propio aprendizaje.
- Establecimiento de objetivos y autoevaluación: identificación de necesidades y metas personales y profesionales.
- Experimentación y reflexión: búsqueda de enfoques personalizados y basados en la evidencia.
- Compartición de recursos: intercambio de teorías, prácticas e ideas inspiradoras.

3.3. Características del mentor y del proceso de emparejamiento.

Los mentores deberán reunir las siguientes características:

- Disposición para compartir abiertamente su práctica profesional.
- Capacidad para explicar los fundamentos de sus decisiones y métodos de enseñanza.
- Compromiso firme con la tarea de mentoría.
- Habilidades de confidencialidad, empatía, accesibilidad y escucha activa.
- Interés genuino en el desarrollo personal y profesional del mentorizado.

La eficacia de la mentoría dependerá además de la consideración de los siguientes elementos respecto al docente mentorizado:

- El contexto educativo de origen.
- Las fortalezas y necesidades del mentorizado.
- La afinidad personal y profesional entre mentor y mentorizado.

3.4. Áreas prioritarias de formación a través de la mentoría.

Los programas de formación docente mediante mentoría deben contemplar, al menos, las siguientes áreas:

- Práctica profesional: adquisición de habilidades didácticas avanzadas, retroalimentación crítica y análisis de impacto.
- Identidad profesional: construcción de una identidad docente sólida y comprometida con la profesión.



- Bienestar emocional: desarrollo de la resiliencia y el apoyo emocional necesario en el entorno educativo.
- Orientación institucional: comprensión de los requisitos formales e informales del ejercicio docente.
- Ámbitos estratégicos del sistema educativo: desarrollo profesional en áreas clave como el liderazgo pedagógico a equipos directivos, la convivencia escolar, el apoyo y bienestar emocional, y la transformación digital.

3.5. Medidas específicas para la implementación de la mentorización.

Para garantizar una implantación efectiva, se proponen las siguientes medidas:

- Integrar la mentorización en todos los itinerarios de formación inicial del profesorado.
- Crear una estructura de mentores acreditados, con formación específica y actualización continua en la Red de Formación del Profesorado.
- Reconocer oficialmente la labor de los mentores mediante certificaciones o acreditaciones específicas.
- Diseñar un marco normativo que regule el seguimiento y evaluación de los programas de mentoría.
- Fomentar redes de mentoría colaborativa, incluyendo programas entre iguales y redes interinstitucionales.

3.6. Beneficios de la mentoría en la formación del profesorado.

Los beneficios de los programas de mentoría son numerosos, tanto para el profesorado como para los centros educativos:

- Reducción de la tasa de abandono docente mediante el fortalecimiento del sentido de pertenencia y la confianza profesional.
- Mejora de la calidad educativa gracias a la adquisición de nuevas habilidades, metodologías y estrategias didácticas.
- Fortalecimiento de la organización escolar, promoviendo comunidades de aprendizaje profesional y redes colaborativas.
- Fomento del liderazgo pedagógico, favoreciendo la reflexión, la resolución de problemas y el crecimiento profesional.
- Reducción de la brecha entre teoría y práctica, impulsando una enseñanza basada en evidencias reales del aprendizaje del alumnado.

- Cuidado del bienestar emocional del profesorado, al favorecer entornos de apoyo, escucha activa y acompañamiento profesional.

4. Enfoque STEAM.

El III Plan Marco Aragonés de Formación del Profesorado identifica el enfoque STEAM (Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics) como una línea estratégica fundamental para afrontar los retos de la educación contemporánea. En un mundo caracterizado por la transformación tecnológica, la complejidad social y la necesidad de nuevas competencias, STEAM ofrece un modelo pedagógico que integra el conocimiento, fomenta la creatividad y promueve el pensamiento crítico.

La formación del profesorado en competencias STEAM es, por tanto, esencial para impulsar una educación innovadora, inclusiva y adaptada a las demandas del siglo XXI.

4.1. Definición del enfoque STEAM.

El enfoque STEAM rompe con la tradicional separación entre las disciplinas científicas y artístico-humanísticas, promoviendo su integración en proyectos educativos reales y significativos. Se basa en:

- La intersección de saberes como motor de innovación educativa.
- El desarrollo de competencias transversales como la creatividad, la colaboración, el análisis crítico y la resolución de problemas.
- La experimentación práctica como metodología central de aprendizaje.

STEAM permite al alumnado conectar conocimientos de diferentes áreas, aplicar lo aprendido a contextos reales y desarrollar habilidades esenciales para desenvolverse en un entorno cambiante.

4.2. Modelo de formación STEAM propuesto.

El modelo propuesto para la formación STEAM se sustenta en los siguientes principios:

- Aprendizaje basado en la práctica y la experimentación.
- Integración disciplinar y visión holística del conocimiento.
- Uso crítico de la tecnología como herramienta educativa.
- Participación activa del alumnado en su propio proceso de aprendizaje.



- Transformación del rol docente hacia un perfil de guía, acompañante y facilitador del aprendizaje.

La finalidad es formar docentes capaces de diseñar y liderar experiencias de aprendizaje STEAM en el aula, adaptadas a los intereses, capacidades y necesidades del alumnado.

4.3. Líneas estratégicas de formación docente en STEAM.

4.3.1. Pensamiento computacional e interdisciplinar.

- Desarrollo de la capacidad para descomponer problemas complejos en elementos más simples y abordables.
- Impulso de proyectos educativos que conecten áreas de conocimiento tradicionalmente separadas.
- Promoción de la colaboración interdisciplinar en el diseño de actividades.

4.3.2. Estrategias docentes innovadoras.

- Introducción de prácticas docentes adaptadas al contexto digital actual, desde una perspectiva crítica.
- Desarrollo de estrategias didácticas que motiven y conecten con la realidad del alumnado.
- Formación para que el personal docente lidere la transformación metodológica en sus centros.

4.3.3. Herramientas tecnológicas aplicadas a la enseñanza.

- Integración progresiva de monitores interactivos, aplicaciones educativas y plataformas colaborativas.
- Uso de robótica y programación como recursos para el desarrollo de habilidades lógico-creativas.
- Adopción crítica de tecnologías emergentes en la práctica docente.

4.4. Implementación de planes y proyectos de innovación educativa.

La consolidación del enfoque STEAM en los centros educativos requiere:

- Diseño de estrategias específicas para la incorporación de proyectos STEAM en los programas educativos.



- Apoyo institucional para facilitar cambios organizativos y metodológicos.
- Participación activa de toda la comunidad educativa, incluyendo alumnado, familias y agentes externos.
- Evaluación continua de los proyectos, analizando su impacto en el aprendizaje y ajustando su desarrollo en función de los resultados.

4.5. Factores clave para la consolidación de la formación STEAM.

Entre los elementos esenciales para garantizar el éxito de la formación STEAM destacan:

- Formación continua y específica del profesorado.
- Desarrollo de un liderazgo educativo comprometido con la innovación.
- Fomento del pensamiento crítico, la creatividad y la colaboración en el alumnado.
- Creación de una cultura institucional que apoye la transformación metodológica.
- Disponibilidad de recursos tecnológicos y metodológicos adecuados.

4.6. Brecha de género en STEAM.

La brecha de género en las disciplinas STEAM persiste como un reto significativo. Factores como los estereotipos sociales, la falta de referentes femeninos y los sesgos en el acceso temprano a la tecnología y la ciencia contribuyen a esta desigualdad.

Para combatirla es necesario:

- Diseñar estrategias educativas inclusivas que fomenten la participación de niñas y jóvenes en áreas STEAM.
- Visibilizar referentes femeninos en los contenidos y actividades escolares.
- Eliminar estereotipos de género en la enseñanza de las disciplinas científicas y tecnológicas.
- Formar al profesorado en enfoques pedagógicos sensibles a la equidad de género.

4.7. Beneficios del enfoque STEAM en la educación.

La implementación del enfoque STEAM ofrece numerosos beneficios:



- Desarrollo integral del alumnado, combinando competencias técnicas, creativas y sociales.
- Innovación metodológica en los centros educativos.
- Mejora de la motivación y el compromiso del alumnado hacia el aprendizaje.
- Reducción de la distancia entre la escuela y el mundo laboral actual y futuro.
- Promoción de una educación inclusiva y adaptada a los desafíos globales del siglo XXI.

5. Seguimiento y evaluación del impacto de la formación del profesorado.

La evaluación de la formación permanente del profesorado constituye un eje estratégico del III Plan Marco. No debe considerarse una fase final, sino una dimensión transversal que afecta a todas las etapas del proceso: desde la detección de necesidades hasta la transferencia al aula y la mejora continua.

Dicho seguimiento debe proporcionar información precisa sobre la planificación y ejecución de los programas, el grado de consecución de los objetivos formativos y, sobre todo, la influencia real de la formación en la práctica docente y en los aprendizajes del alumnado. La Dirección General competente, a través de la recogida sistemática de datos, podrá introducir las mejoras necesarias en todos los niveles del proceso: diseño, implementación, seguimiento y evaluación.

5.1. Modelo de evaluación.

El modelo de evaluación se articula en torno a ámbitos e indicadores estructurados en tres niveles:

1. Indicadores del entorno en los centros educativos: distribución del profesorado participante por etapa, especialidad o experiencia; expectativas hacia la formación; tipología de centros implicados; recursos formativos disponibles, calidad e impacto de sus planes de formación en la educación de su alumnado.
2. Indicadores de la Red de Formación: funcionamiento y coordinación de los centros de profesorado con los centros educativos; dotación de recursos; automatización de procesos; alineación con las líneas prioritarias definidas por la Administración.
3. Indicadores del Plan Marco de Formación: calidad del proceso de detección de necesidades, planificación de actividades y difusión, evaluación de las mismas; número y tipo de actividades; participación del profesorado y de los centros; niveles de satisfacción; certificación; calidad de la colaboración con entidades externas.



5.2. Evaluación del impacto real en el aula.

No es suficiente con medir la satisfacción del profesorado o el número de horas formativas recibidas. Es imprescindible establecer indicadores que permitan valorar si las actividades formativas han sido realmente aplicadas en el aula con el alumnado y si han contribuido a mejorar el aprendizaje, la implicación, el uso de nuevas metodologías o la atención a la diversidad. Esta perspectiva convierte la evaluación en una herramienta de mejora educativa, no en un simple trámite de validación.

5.2.1. Indicadores concretos. Aplicación en el aula:

- Inclusión de contenidos o estrategias trabajadas en la formación dentro de las programaciones didácticas.
- Diseño de unidades didácticas o secuencias de aprendizaje que reflejen lo aprendido.
- Uso documentado de nuevas herramientas digitales o metodológicas.
- Observaciones cruzadas entre docentes o asesoramiento externo para validar la implementación.
- Producción de materiales, rúbricas o actividades directamente vinculadas a la formación.

5.2.2. Indicadores concretos. Impacto en el alumnado:

- Mejora cuantitativa en los resultados de evaluación (comparativas antes/después).
- Aumento de la participación activa y del compromiso del alumnado.
- Reducción del absentismo o mejora en la asistencia.
- Mayor entrega y calidad de las tareas realizadas.
- Resultados de encuestas o entrevistas al alumnado sobre nuevas prácticas introducidas.

5.3. Innovación metodológica basada en evidencias.

Uno de los focos de este Plan Marco es el impulso de metodologías activas. Sin embargo, se subraya que la innovación debe abordarse con rigor y prudencia: no se trata de aplicar modas pedagógicas, sino de promover cambios con eficacia contrastada y adecuados al contexto del aula.



La verdadera innovación no radica en hacer algo nuevo, sino en mejorar aquello que ya se ha demostrado que funciona. Las propuestas metodológicas deben estar sustentadas en estudios fiables, revisiones sistemáticas, buenas prácticas validadas o experiencias contrastadas en otros centros. Es responsabilidad del sistema formativo y del profesorado participante valorar críticamente cada enfoque, analizar su aplicabilidad y recoger evidencias de su impacto.

Por tanto, este Plan fomenta:

- La implementación fundamentada de metodologías activas.
- El uso reflexivo y orientado de tecnologías educativas.
- La evaluación crítica de las prácticas docentes tras la formación.
- El rechazo de innovación educativa sin base científica.
- La creación de espacios para el análisis compartido de resultados y aprendizajes.

5.4. Atención a la diversidad y equidad.

La formación debe tener un impacto visible en la atención a la diversidad y la inclusión educativa. Para ello se evaluarán prácticas como:

- Adaptación de actividades a distintos ritmos y niveles.
- Uso de apoyos visuales, organizadores gráficos o materiales manipulativos.
- Coordinación con PT o AL para aplicar medidas derivadas de la formación.
- Diseño de estrategias específicas para el alumnado con dificultades y seguimiento y mejora de resultados.

5.5. Agentes implicados en la evaluación.

En el desarrollo del proceso evaluador intervienen:

- Los Centros de Profesorado (CPs)
- Las Unidades de Programas Educativos y el Servicio de Innovación y Formación del Profesorado.
- La Inspección Educativa.
- Los equipos directivos y coordinadores de formación de los centros educativos.

El Plan promueve una evaluación longitudinal, contextualizada y rigurosa, que permita tomar decisiones informadas, redirigir recursos y optimizar esfuerzos



formativos. Evaluar no es solo comprobar la ejecución, sino comprender su impacto, retroalimentar el sistema y transformar la enseñanza. En este marco, la evaluación de la formación se convierte en una herramienta estratégica para el desarrollo profesional docente y para la mejora global del sistema educativo aragonés.