

LA FORMACIÓN PERMANENTE, José Antonio Gutiérrez Rodríguez, director del Centro del Profesorado de Motril (Granada).

El autor realiza una reflexión sobre la formación permanente del profesorado desde su experiencia dentro del sistema andaluz de formación. Partiendo de una referencia a la génesis de los sistemas de formación en nuestro país, plantea un modelo en el que las necesidades educativas del alumnado condicionarán y darán sentido a la formación del profesorado. Analiza también la consideración que tiene el colectivo docente sobre su formación, y señala la necesidad de una correcta evaluación de los procesos de formación permanente.

Un poco de historia: política educativa años 70

Las políticas educativas, hasta los años 70, estuvieron orientadas a la solución de **problemas relacionados con la cantidad, más que con la calidad**. El objetivo era alcanzar **plena escolarización**. La aplicación en esa década de la Ley General de Educación hizo aún más evidente la necesidad de dotar al país de la infraestructura necesaria para alcanzar los objetivos planteados en la misma; más que en los programas educativos, en interés se centraba en la habilitación de los servicios que permitieran cumplir lo establecido en el sistema educativo que estructuraba la nueva ley. Por otra parte, en cuanto a los aspectos pedagógicos, el modelo tecnológico que se adoptaba parecía dejar resueltas todas las necesidades de atención a la diversidad del alumnado escolarizado y de los consiguientes

cambios en los que el profesorado se viera implicado.

En este contexto, **surgen** movimientos en ciertos sectores del profesorado cuyas **reivindicaciones** no eran sólo de carácter laboral [...], sino, sobre todo, **de carácter pedagógico**. **Se buscaban alternativas al qué y al cómo enseñar** cuestionando el modelo educativo. Se empieza a desarrollar un modelo de formación permanente basado en la autoformación, el trabajo en equipo y el intercambio de experiencias y recursos, que propicie el tan ansiado cambio en el sistema educativo. El marco organizativo fueron los movimientos de renovación pedagógica y las organizaciones sindicales. Los lugares de encuentro fueron, básicamente, las escuelas de verano.

Un poco de historia: toma de conciencia de la necesidad de cambio. Nacimiento de los CRP (años 80)

A partir de esta situación, la Administración educativa, consciente de la necesidad de cambio, va introduciendo algunas propuestas organizativas, como los seminarios permanentes y cierta flexibilización en el currículo a través de Proyectos de Innovación. Con ello pretendía canalizar las inquietudes de los colectivos de docentes que venían desarrollando actividades de innovación y renovación pedagógica y que fueron el **germen a partir del cual**

se crearían los Sistemas de Formación del Profesorado en las diversas comunidades autónomas. Las Administraciones generaron una dinámica, cuyo primer gran paso fue el Real Decreto 2112/84 (BOE de 24-XI-1984), por el que se crearon los Centros de Profesores y Recursos, entendiéndose como estructuras de participación y planificación de la formación continua del profesorado [...].

- **Un modelo de formación permanente**

La formación permanente, entendida como derecho y deber del profesorado, tiene que ser necesariamente un **medio para la mejora de la labor docente y por lo tanto de la calidad educativa.** Las **necesidades educativas del alumnado** deben determinar qué conocimientos y qué destrezas requiere el profesorado para dar respuesta a las mismas. Son estas necesidades las que tienen que condicionar y dar sentido a su formación permanente. El modelo formativo basado en actividades, generalmente cursos, donde el profesorado recibe una serie de conocimientos, más o menos cercanos a su realidad como

docente, ha demostrado sobradamente su ineficacia. Hay que tender hacia un modelo basado en el concepto de que la unidad de formación debe ser el centro. No se trata de un cambio en la ubicación física de la formación, sino un cambio en la metodología, en los objetivos y en los protagonistas de la misma. **El centro no es sólo un lugar donde el profesorado enseña, sino también donde aprende, ya que el proceso de enseñanza debe entenderse como un proceso de investigación del profesorado, que es en sí mismo formativo y que los agentes externos deben favorecer.**

Hay que tender hacia un modelo basado en el concepto de que la unidad de formación debe ser el centro

El centro no es sólo un lugar donde el profesor enseña, sino también donde aprende.

Este modelo es contrario a los planteamientos individualistas que históricamente han caracterizado el ejercicio de la profesión docente, y pone un énfasis especial, tanto en el trabajo en equipo como en la singularidad de los problemas de cada centro como base de la formación permanente.

El contenido básico de la formación es la práctica cotidiana, la cual pretendemos cambiar mediante la reflexión y el contraste entre teoría y acción, generando cambios paulatinos contruidos sobre experiencias anteriores.

Se cambia mediante aproximaciones progresivas, no se trata de transformaciones radicales.

Sería éste un **modelo abierto y compatible con otros planteamientos formativos** que pueden ser complementarios. Sus potencialidades son muchas

siempre que se tengan en cuenta algunas cuestiones, como que es imprescindible el máximo consenso posible para poder sustituir la cultura individualista de centros; que los procesos de reflexión tienen, necesariamente, que desembocar en cambios de la rutina diaria; que en este modelo basado en la formación entre iguales, el asesor externo no es un experto que viene a ofrecer recetas mágicas, sino un dinamizador con el mismo estatus profesional que el resto del profesorado; y que debe evitarse la incomunicación con respecto a otros centros por excesivo énfasis hacia el centro educativo. Por último, no debemos perder de vista que el responsable de llevar a cabo las innovaciones en el aula es el profesorado considerado como individualidad.

[...]

- **¿Considera el profesorado la formación como algo imprescindible para la mejora de su práctica docente?**

A pesar de que en la actualidad podemos afirmar que la Red de Formación ha alcanzado el mayor nivel de su historia en cuanto a la participación del profesorado en actividades formativas, queda mucho camino por recorrer para llegar a una situación en la que, de forma generalizada, el colectivo docente considere la formación como un elemento imprescindible para la mejora de sus prácticas y por lo tanto como un factor determinante para la mejora de la calidad del sistema educativo. Existen dos elementos a tener en cuenta a la hora de analizar el compromiso del profesorado con su formación: la **participación en actividades formativas y la**

elaboración de los planes de formación de los centros.

La experiencia nos dice que atendiendo a la **participación** en las actividades formativas que se proponen desde el sistema de formación, podemos hablar de **tres sectores** dentro del profesorado: un sector comprometido con un tipo de formación permanente que tiene incidencia en la mejora de su labor docente; un segundo sector que realiza actividades formativas generalmente de forma ocasional y que en muchas ocasiones tiene poca relación con su labor en las aulas, y un tercer sector que nunca realiza actividades de formación.

[...] Si el profesorado participa en una actividad formativa por otros

motivos distintos del interés real por su formación permanente, a lo más que se puede llegar es a que asista una serie de horas a una determinada actividad, pero no a que realmente se forme en algo que le sirva para mejorar su práctica como docente.

[...] Por otra parte, para poder llevar a cabo procesos formativos eficaces, es necesario que el Plan de Formación del Profesorado, como parte del Proyecto Curricular, se constituya como el elemento que planifica y articula las actuaciones que el profesorado considera necesarias para **atender las áreas de mejora detectadas en su práctica docente**. Su elaboración tiene que fundamentarse en los **procesos de reflexión** que, sobre su **práctica**, debe realizar el profesor y estar centrado en los problemas detectados, estableciendo las posibles soluciones a los mismos mediante las correspondientes actividades de formación. Se trataría de un diagnóstico inicial en el que se identificaran las necesidades

formativas, priorizar éstas y elaborar un plan de acción con una **óptica realista**, para lo cual se contaría, en caso necesario, con los recursos humanos y/o materiales de los sistemas de formación.

En los últimos años se ha trabajado desde los centros de formación del profesorado en la difusión de la necesidad de elaborar Planes de Formación que, basándose en la reflexión individual y colegiada sobre la práctica docente, reflejen las necesidades reales y las propuestas para satisfacerlas. A pesar de ello, la experiencia nos dice que son todavía pocos los centros donde se realizan procesos similares al propuesto, mientras que, por el contrario, podemos observar cómo gran parte de los planes de formación de los centros se limitan a una relación de actividades demandadas de forma individual o colectiva, pero carecen de la conexión necesaria con la práctica y no responden a reflexiones sobre la misma, fruto de procesos de trabajo colaborativo.

- **Evaluación de los procesos formativos**

La formación permanente del profesorado adquiere sentido como medio de mejora de la calidad de la enseñanza a través de la modificación de las prácticas docentes. La evaluación deberá centrarse en el grado de modificación de esas prácticas y en la incidencia de estos cambios en los procesos de aprendizaje del alumnado; por lo tanto, no puede limitarse a la simple evaluación de las actividades formativas. Los procesos de evaluación de la práctica y de la formación permanente son inseparables, ya que **no se trata de resaltar deficiencias, sino de compartir procesos de reflexión en los cuales la evaluación de las prácticas supone, a su vez, la**

detección de áreas de mejora sobre las que incidirá la formación. [...]

Se trataría de constatar transformaciones en la realidad de los centros, avances en la mejora de las prácticas, más allá de cambios en los discursos, o incluso, de la adquisición de determinados conocimientos o destrezas. **En definitiva, el objetivo sería comprobar en qué grado estas transformaciones son puestas en práctica y, consecuentemente, producen las mejoras deseadas** tanto en la organización y funcionamiento de los centros como en la formación integral del alumnado.