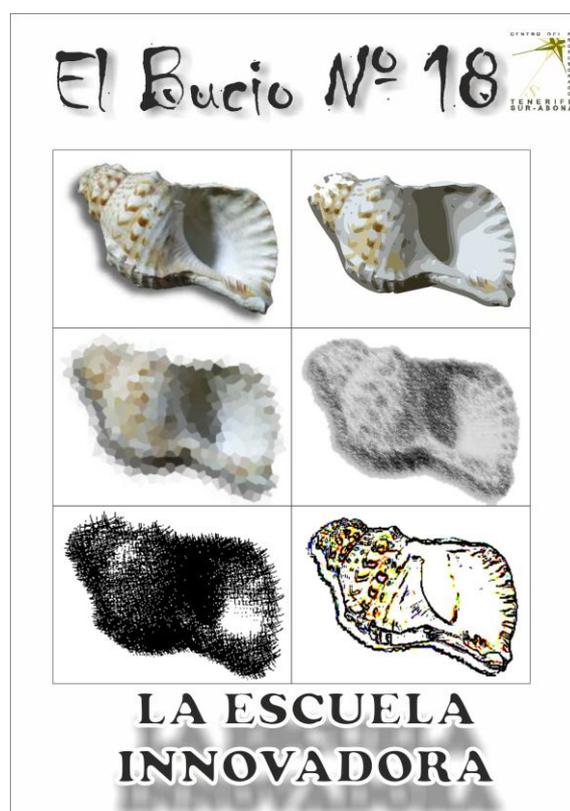


Autor:
Blas Fumero Fernández

Los planes de formación en centros ¿un elemento esencial en la mejora de la calidad educativa y la innovación?



Edita: CEP Tenerife Sur-Abona

Autoría: Blas Fumero Fernández



Fecha de edición: Junio 2012

ISSN: 1988-8104

1. Introducción

La formación permanente del profesorado es un elemento clave que se relaciona de forma directa con las posibilidades de innovación y mejora de la propia institución escolar. No solo contribuye a la mejora de la calidad del trabajo desarrollado, sino que es un instrumento de motivación y compromiso; de creación de cultura y valores; de progreso personal y profesional, y de transmisión y conservación del conocimiento.

La [Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo](#), de Educación, expone explícitamente en su artículo 102, la formación como **un derecho y una obligación** de todo el profesorado y una **responsabilidad de las Administraciones educativas y de los propios centros**.

En cuanto a la normativa canaria se hacen menciones continuas al perfeccionamiento y a la innovación educativa en el contexto de los centros escolares. Por un lado el [Decreto 106/2009, de 28 de julio](#), por el que se regula la función directiva de los centros docentes públicos no universitarios dependientes de la Comunidad Autónoma de Canarias (BOC nº 155, de 11.8.2009) establece en su artículo 4 del citado Decreto establece las funciones asignadas al equipo directivo, entre las cuales se encuentra la de fomentar la participación del centro docente público en **proyectos de formación y de perfeccionamiento de la acción docente del profesorado**. Asimismo, el artículo 7 define como una de las competencias de la Jefatura de Estudios la de colaborar en la coordinación de las actividades de perfeccionamiento del profesorado, así como **planificar y coordinar las actividades** de formación y los proyectos que se realicen en el centro.

En el ámbito profesional la programación general anual del centro debe contener un programa de anual de formación de su profesorado

Por otro lado el [Decreto 81/2010, de 8 de julio](#) por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Canarias (BOC nº 143, de 22.7.2010) establece en sus artículos 21, 25, 32, 34 y 35 que los propios centros son responsables de promover y aprobar, diseñar y favorecer la formación permanente de su profesorado, entre otras a través de la participación en las convocatorias de formación del profesorado e innovación educativa. En el artículo 39, (Título III, Autonomía y evaluación de los centros docentes; capítulo I, Autonomía de los centros), se establece que el proyecto educativo habrá de incorporar el plan de formación del profesorado (apartado I).

Según se recoge en el informe Talis (informe español 2009, de la OCDE), los profesores consideran que las actividades de formación que tienen consecuencias más positivas para su trabajo son aquellas relacionadas con la investigación individual y conjunta de los propios profesores.

2. Los Planes de Formación en centros

El desarrollo de las competencias básicas y el problema de la organización parcelada de las áreas o materias y sus contenidos pone de manifiesto una vez más la necesidad del **trabajo colaborativo** de los equipos educativos, la gestión y autonomía de los centros y el liderazgo pedagógico de la dirección escolar que debe permitir a la institución definir **las estrategias educativas más adecuadas a su contexto**. En este sentido la formación en centros es una formación fuertemente contextualizada que promueve la autonomía del profesorado y la investigación sobre los problemas que les plantea la práctica y la innovación permanente. Además permite a las personas formadoras su integración en el equipo resultando su asesoramiento altamente eficaz. De esta forma se promueve los **procesos formativos centrados en el aula y en su práctica cotidiana** animando al profesorado a la reflexión colectiva sobre la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

La formación en centros es una formación fuertemente contextualizada que promueve la autonomía del profesorado y la investigación sobre los problemas de la institución escolar

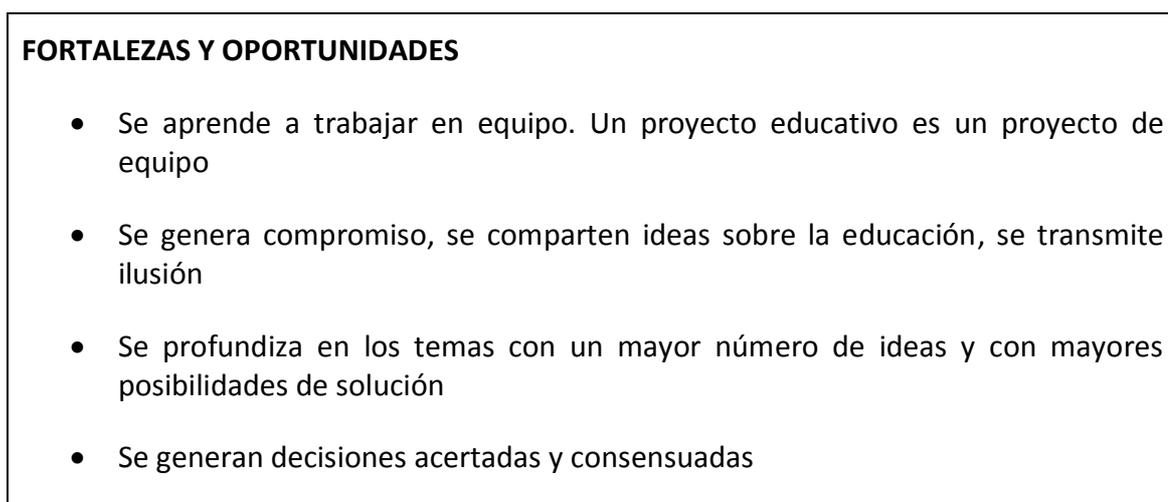
El plan de formación de centros se basa esencialmente en promover el trabajo colaborativo, potenciando el intercambio y el debate de ideas, y la participación productiva del profesorado

Los Planes de Formación **deben responder a las necesidades del centro educativo** y, por ello, deben tomar como punto de partida el análisis de su situación, a saber: las evaluaciones del centro (internas y externas), los informes de la Inspección Educativa y los documentos de planificación del centro, así como las aportaciones recogidas en las propuestas de mejora contempladas en la memoria de final del curso escolar.

En el siguiente cuadro se establece un ciclo radial donde se puede constatar las acciones más significativas llevadas a cabo en la formación de centro.



En el siguiente cuadro se muestra algunas fortalezas, oportunidades, dificultades y amenazas con relación a la formación de centro, así como aspectos a tener en cuenta.



- Estimula la creatividad
- Genera una gran satisfacción personal. Mejora la comunicación interpersonal
- Se da una mayor integración en la organización
- Logro de consensos y conexión con los ámbitos de mejora del centro
- Mayor eficacia de la formación con un impacto más directo y transferible a la práctica de aula

DIFICULTADES Y AMENAZAS

- Pérdida de tiempo por la mala organización
- Intereses individuales antepuestos a los del colectivo
- Tamaño del grupo
- Enfrentamientos personales
- Indisciplina, inflexibilidad, acomodo, “escaqueo”
- Hay quienes ni hacen ni dejan hacer
- Falta de tiempos comunes para coincidir

ASPECTOS A TENER EN CUENTA

- La organización general en el grupo
- Necesidad de dinamizadores, de definir objetivos reales y de llegar a propuestas transferibles
- La organización del trabajo según capacidades
- Tener de antemano los objetivos y el orden del día
- Método para consensuar líneas de trabajo común
- Lugar adecuado para las reuniones
- Gestión y aprovechamiento del tiempo

- Reparto de tareas ajustado a las posibilidades reales
- Participación y compromiso
- Tratamiento de los miembros perturbadores del grupo

Para que el plan de formación del centro funcione es fundamental la planificación y preparación de las reuniones de trabajo evitando la improvisación. En este sentido la colaboración de los Servicios de Apoyo a la Escuela y en particular la red de centros del profesorado son de gran ayuda. La utilización de documentos para la reflexión, la preparación de una breve exposición, la utilización de dinámicas grupales, la recogida de conclusiones y la toma de acuerdos, entre otros, son elementos esenciales a tener en cuenta.

Otro aspecto interesante de los planes de formación en centros es la **participación del resto de los miembros de la comunidad educativa** y en particular de las familias. Es responsabilidad de toda la comunidad educativa el desarrollo de sus propias estrategias educativas en la mejora de la calidad de la educación.

Las aulas de nuestros centros educativos no deben ser espacios cerrados a su entorno, pues toda la sociedad educa, por lo que resulta necesario consolidar los cauces que propicien una verdadera corresponsabilidad de todos los agentes educativos.

3. La eficacia de los planes de formación en centros

La evaluación de la eficacia de la formación no es un tema baladí. No parece que sea suficiente los cuestionarios de evaluación que permite conocer si a los asistentes les ha gustado el ponente, el horario o los materiales entregados... Con relación a ésta, la clave podría estar en el grado de aprendizaje de los asistentes, y si éste aprendizaje se ha manifestado en el desempeño de sus funciones cotidianas. La formación no sólo debe mejorar los conocimientos y habilidades o actitudes de los docentes. La formación eficaz es aquella que genera competencias entendida como un conjunto de comportamientos que caracterizan el desempeño eficaz de un trabajo. En este sentido la mejora de los resultados académicos del alumnado de un centro escolar no dependen del trabajo de un único docente sino de las competencias profesionales de de todo

La formación eficaz es aquella que genera competencias entendida como un conjunto de comportamientos que caracterizan el desempeño eficaz de un trabajo

La gestión del aula, el trabajo pedagógico coordinado, la atención a las familias y su implicación en los procesos de enseñanza-aprendizaje son ámbitos de actuación que deben estar presentes en la formación de centro.

Edita: CEP Tenerife Sur-Abona

Autoría: Blas Fumero Fernández



Fecha de edición: Junio 2012

ISSN: 1988-8104

su claustro y de la forma en la que éstos trabajen de forma colaborativa y cooperativa. Es una responsabilidad de todos los equipos educativos. La gestión del aula, el trabajo pedagógico coordinado... son ámbitos de actuación que deben estar presentes en la formación de centro.

La eficacia de la formación debe tener en cuenta la satisfacción de los usuarios, los aprendizajes y la transferencia de éstos al puesto de trabajo que desempeñan, así como el impacto de dichas acciones. En definitiva, la formación eficaz es aquella que mejora las competencias que se utilizan posteriormente en el puesto de trabajo. Por ello es especialmente relevante en qué nos formamos, con quién nos formamos, cómo nos formamos. En este sentido el centro como institución debe definir sus propios ámbitos de formación de acuerdo a sus problemáticas. En la eficacia de la formación se conjugan verbos como “SABER” el conocimiento explícito; “HACER” la práctica o la acción; “QUERER” el esfuerzo del compromiso; “PODER” el contexto donde se desarrolla acción educativa. Estas dos últimas acciones son muy importantes en la formación de la institución escolar porque tiene en cuenta el trabajo colaborativo y cooperativo del profesorado y su implicación emocional por mejorar sus competencias teniendo en cuenta el contexto real en el que se desarrolla su trabajo.

Según se recoge en el informe Talis (informe español 2009, de la OCDE), los profesores consideran que las actividades de formación que tienen consecuencias más positivas para su trabajo son aquellas relacionadas con la investigación individual y conjunta de los propios profesores. Por otro lado en la memoria del plan canarios

4. Bibliografía

- TALIS (OCDE) ESTUDIO INTERNACIONAL SOBRE LA ENSEÑANZA Y EL APRENDIZAJE. INFORME ESPAÑOL 2009
(http://www.oecd.org/document/14/0,3746,en_2649_39263231_42886542_1_1_1_1,00.html)
- Memoria del Plan Canario de Formación del profesorado. Curso 2010-2011
(http://www.gobiernodecanarias.org/educacion/WebDGOIE/docs/11_12/Formacion/memoria_PlanCanarioFormacion10_11.pdf)
- Concepción Yániz (2010). La formación imprescindible para el profesorado de Secundaria: por qué, para qué, cómo. Revista OGE nº 3, 29-33
- Montero, M.L (2006). Buscando una nueva hoja de ruta en la formación

Edita: CEP Tenerife Sur-Abona

Autoría: Blas Fumero Fernández



Fecha de edición: Junio 2012

ISSN: 1988-8104

Pag 7

del profesorado. Revista de Educación, 340, 66-86.

- Mager, R. (2005). *Evaluar el resultado de la formación*. Barcelona, ediciones gestión 2000
- Kirkpatrick, D. L. (1999). *Evaluación de acciones formativas. Los cuatro niveles*. Barcelona, EPISE.
- La evaluación de la eficacia de la formación: ¿un problema sin resolver?
Jose Manuel Haro García (<http://www.tdd-online.com/noticia/767/INDOOR/evaluacion-eficacia-formacion:-problema-sin-resolver.html>)

Edita: CEP Tenerife Sur-Abona

Autoría: Blas Fumero Fernández



Fecha de edición: Junio 2012

ISSN: 1988-8104