



Asociación Universitaria de Formación del Profesorado
(AUFOP)

I.S.S.N. 1575-0965 • D.L. VA-369-99

*Revista Electrónica Interuniversitaria
de Formación del Profesorado, 2(1), 1999*

<http://www.uva.es/aufop/publica/revelfop/99-v2n1.htm>

El psicopedagogo en la formación del profesorado

MARÍA DOLORES GUZMÁN FRANCO

RESUMEN

La Formación del Profesorado Universitario se presenta como un elemento vital para la mejora de la enseñanza.

¿Es imprescindible la formación para la profesión?. ¿Qué nivel de importancia ejerce la formación en la trayectoria profesional de los profesores?. ¿Qué papel desempeña el Psicopedagogo en todo este proceso?. ¿Cómo y quién evalúa las necesidades de formación de los profesores?. Éstas y otras muchas cuestiones son las que pretendemos abordar en este trabajo.

Las necesidades de formación y demanda la abordamos desde la labor psicopedagógica, ya que entendemos la Formación como clave y piedra angular en la vida docente.

En síntesis, el punto de partida de esta comunicación lo conforma el análisis y reflexión sobre el desarrollo profesional de los profesores, la notable influencia que ejerce la cultura, el papel del Psicopedagogo en el diagnóstico de necesidades formativas de los profesores, un recorrido por la planificación del desarrollo profesional y la Evaluación de Programas de Desarrollo Profesional.

PALABRAS CLAVE

Formación de profesores, Perfeccionamiento de profesores, Necesidad de formación, Desarrollo profesional, Evaluación.

Análisis del desarrollo profesional de los profesores

¿Es imprescindible la formación para la profesión?. ¿Qué nivel de importancia tiene la formación en la trayectoria profesional de los profesores?. ¿Qué papel des-



empeña el Psicopedagogo en todo este proceso?. ¿Cómo y quién evalúa las necesidades de formación de los profesores?. Éstas y otras muchas cuestiones son las que pretendemos abordar en este trabajo.

La Formación es considerada crucial para la mejora de los profesionales. Siempre que se habla de desarrollo profesional, sea de los profesores o de cualquier otra carrera, sobreentendemos que se trata de una actividad complementaria a la finalización formal de los estudios basados en la disciplina académica y fundamentada, principalmente, en la práctica cotidiana.

Contribuir a la Formación del Profesorado es una de las tareas más urgentes del Psicopedagogo, consciente de que puede aportar a los docentes pautas orientadoras en su práctica diaria. Actualmente, asistimos al *boom* de la Formación al vislumbrarse en los profesores una elevada demanda, ya que consideran que así pueden lograr conocimientos actualizados, pueden seguir aprendiendo desde la experiencia de otros, reflexionan en encuentros, debates e intercambios de experiencias. El estudio de casos prácticos tomado de la experiencia de otros, su reflexión y análisis, puede ser un potente instrumento en la formación de los educadores como también puede serlo la formación sobre las técnicas de reflexión para que éstos puedan desarrollarlas sobre su propia práctica profesional como instrumento de desarrollo personal.

Matices aparte, estos sistemas, inicialmente imaginados por los expertos para dar cumplimiento a unos objetivos muy específicos de aquilatamiento profesional y personal basados en el desarrollo de aspectos teóricos, pedagógicos, cognitivos, de autoconocimiento y proyección de uno mismo hacia el entorno social y laboral, parecen haberse institucionalizado de tal manera, que en el fondo han llegado a convertirse en una extensión de la propia formación académica, que de alguna forma sirve para dar mínima cobertura a las lagunas acusadas por los profesionales en el ejercicio de su práctica habitual.

Los factores que afectan al desarrollo profesional pueden venir marcados por el aislamiento, incapacidad y abandono que muy frecuentemente experimentan los jóvenes profesionales; la *disfuncionalidad operativa*, la relación entre los *costes* y los *beneficios* educativos percibidos; la *compulsividad del sistema*, entendiéndose por tal la inadaptabilidad y limitaciones del propio sistema educativo frente a las demandas; las *restricciones instrumentales*, como la falta de materiales, espacio, etc. Otros aspectos que pueden influir son la existencia o no de *liderazgos instruccionales* entre los profesores, la existencia de una *cultura de colaboración* promovida por la consecución de metas comunes y la *gestión participativa* en los centros donde los profesores puedan tomar decisiones de enseñanza.

Profesionalismo y Cultura

Ciertamente el oficio de profesor es una profesión de difícil catalogación y de más aún difícil ejercicio, pero no me cabe duda de que es una profesión auténtica, y bella, seguramente la más bella que exista y la que mejor servicio presta a la sociedad, porque su verdadera función excede de la mera transmisión de conocimientos, actitudes y valores, trascendiendo su actuación de los individuos hacia la sociedad en la que se desarrolla su actividad. Su misión, en definitiva, es precisamente la de facilitar la conservación, al mismo tiempo que la evolución de la cultura y valores de los pueblos.



Nuestra actividad se caracteriza hoy por requerir un elevado nivel de especialización para desempeñarla, que se adquiere mediante una adecuada formación y ejercicio de la práctica educativa, por desarrollarse en un entorno que exige una especial adaptación, que ha de tender a provocar la construcción del conocimiento y favorecer los procesos de aprendizaje; al tiempo que se inspira en valores profundos de respeto hacia la dignidad de los individuos, la libertad, la solidaridad, donde es necesaria la investigación para la comprensión de los procesos que llevan al aprendizaje significativo; por desarrollarse integrada y sometida al marco institucional que ejerce su control y provee de los medios para su ejecución; por ser un servicio colegiado en el que se precisa de autorización profesional para ejercer que garantiza (¿garantiza?) una cualificación suficiente.

Otra cosa es que dentro de la profesión haya muchos (que los hay) que crean que lo son sin serlo, porque ejercen sin eficacia y peor aún, sin ningún interés en obtenerla. Éstos no son profesionales, ni siquiera son colegas porque perjudican gravemente la imagen de la profesión.

No es ilógico pensar que el hecho de que se produzcan situaciones como ésta, unido a la carencia de recursos materiales y humanos para el correcto desarrollo de nuestra función, y también a la falta de oportunidades para progresar, de metas profesionales que satisfagan los deseos de superación de cualquier profesional que se precie, genere un profundo malestar.

Diagnóstico de necesidades formativas de los profesores

Conocemos cómo la formación inicial que reciben los futuros docentes es insuficiente para solucionar sus problemas del día a día en las aulas y cómo resultaría ineludible, también, un continuo devenir entre las nuevas teorías y la práctica para no quedarse atrás en la evolución de las técnicas y tácticas educativas. A estas alturas ya nadie discute que la formación continua del profesorado es una forzosa necesidad, sin embargo, parece también, a tenor de lo estudiado y vivido, que ésta no es la única necesidad que requiere la práctica educativa, pero, ¿cuáles son?.

Nace así el concepto de *evaluación de necesidades* en los procesos educativos, como herramienta para conocer y analizar cuáles son las carencias con que podemos encontrarnos en el contexto escolar como medio para el desarrollo y mejora educativa.

Estas necesidades de formación y demanda pueden ser abordadas desde la labor psicopedagógica, ya que entendemos la Formación como clave y piedra angular en la vida docente.

En primer lugar, conviene aproximarnos a la noción de *necesidad* para identificar exactamente lo que estamos buscando.

Hablando seriamente, pensamos que lo importante, cuando se evalúan las necesidades del profesorado, es tener claro cuál es la misión del profesor y cuáles son sus objetivos respecto de los alumnos; se trata fundamentalmente de una tarea de saber escuchar e interpretar lo que el profesorado demanda para conjugarlo, de la mejor forma posible, con lo que la sociedad demanda y con las posibilidades que el sistema educativo ofrece.

Se trata de conocer los problemas para proponer *soluciones viables*, pero sin terminar aquí; sino enmarcadas en un proceso continuo en el que las soluciones



adoptadas se reevalúan para dictaminar su eficacia y posibilidad de mejora. Cuando hablo de necesidades, las identifico con carencias, es decir, elementos sin los cuales no se pueden conseguir los objetivos marcados. Me refiero a carencias en cuanto a falta de medios materiales (recursos) y humanos (profesorado competente).

Planificación del desarrollo profesional

Resulta triste y penoso analizar que el interés que motiva la más de las veces al profesorado hacia el desarrollo profesional, tiene exclusivamente un componente económico o laboral, en el sentido de incrementar la puntuación que sirve de base para alcanzar recompensas salariales; aunque desde luego esto no es nada reprochable porque en el fondo esto es lo que motiva a todo el mundo, teniendo en cuenta el tipo de sociedad en el que estamos inmersos y la presión sufrida a causa de las exigencias del modelo capitalista imperante.

¿Qué pasaría si las horas de formación no fueran remuneradas o acreditadas mediante certificación?. Me imagino una disminución de demanda veloz, de manera que resulta necesario motivar económicamente a los profesores para cumplir implícita o subliminarmente los objetivos de formación.

¿Qué se necesita para poner en marcha actividades formativas?. La cultura organizadora del Centro y la forma de trabajar de los profesores, sea individual o colectivamente; la dinámica de trabajo entre los miembros de la comunidad educativa; el clima de confianza entre compañeros, si hay colaboración entre ellos, si trabajan en equipo o simplemente en grupo de forma aditiva; todo esto va a determinar la posibilidad de poner en práctica modalidades de formación más cercanas a la práctica.

Como bien expone POZUELOS (1997), *“la formación en centro, para su correcto desarrollo necesita de agentes externos que, dentro de un marco colaborativo, posibiliten diversas ayudas, que de no darse resultarían un obstáculo para el proceso seguido”*.

Tenemos que fomentar, entre todos, el trabajo en equipo, pues ya sabemos que el individualismo y el aislamiento ejercen un efecto negativo en la profesión docente. En cambio, la colaboración entre profesores es una estrategia muy provechosa para promover el desarrollo del profesorado, permitiéndonos aprender unos de otros, poner en común nuestra labor, desarrollarla juntos, correr riesgos y optar por un compromiso continuo. Sin embargo, vivimos inmersos en el individualismo y mantenemos las puertas de las aulas cerradas. A todo esto y a otros muchos aspectos de semejante índole, puede deberse el fracaso derivado de muchas iniciativas.

Considero que ya es hora de formar al profesorado en nuevas técnicas de gestión del aula, en el aprendizaje cooperativo y demás actividades de base colaboradora. Esto es muy importante, porque lo que ocurre dentro del aula está muy relacionado con lo que ocurre fuera de ella, ¿acaso no debemos acometer una educación en valores encaminada al logro de un mayor sentido de la comunicación y de la interacción humana que trascienda fuera de la escuela, a nuestra sociedad?. Realmente, en eso consiste nuestra función como Psicopedagogos.

Los programas formativos, en mi opinión no han de ser algo aislados, propios de un momento determinado y de unas circunstancias concretas; sino un proceso que se desarrolla a lo largo de toda la vida profesional de los profesores.



Referente a las metas y objetivos para el Desarrollo Profesional de los Profesores me atrevería a aportar una idea que tengo desde que inicié Magisterio, y es que las expectativas de la enseñanza provienen de los mismos profesores. Esto rara vez ocurre así. Sería mejor que fuesen ellos quienes se impulsaran, con su entusiasmo y compromiso para tratar de conseguir unos niveles prácticamente inalcanzables de perfección pedagógica. Sin embargo, los profesores no se plantean exigencias. Parece ser que son órdenes y presiones superiores las que tienen que motivar o casi obligar a los docentes en su continuo desarrollo profesional.

Por tanto, considero que el tiempo que emplean los profesores en su preparación y su ejercicio de formación docente no se debe a un compromiso voluntario, sino a determinadas exigencias externas. No me parece, en ningún momento, que estemos hablando de vocación y profesión; por el contrario, me atrevería a llamarlo “compromiso forzado”, y eso realmente es triste.

En la mayoría de los casos pienso que los profesores no son conscientes de que si su desarrollo profesional se hace con vocación, están aumentando su calidad de trabajo, en general, y de la instrucción, en particular.

Se me antoja calificar la actual postura del profesorado como de “parálisis crónica laboral”, limitándose a enseñar a los niños que cada año les corresponden, y a evaluarlos con criterios cuantitativos que, sostenidos en una posición tecnológica de la educación, cada curso vuelven a aceptar como invariantes, contribuyendo a la “monotonía pasiva” que acaba estrechando sus posibilidades de desarrollo profesional. Se trata de un trabajo, como ya decía antes, crónico, monótono y aburrido y tardaremos muchos años en que esto cambie porque no parece existir intención alguna en los profesores por planificar, cambiar y preparar un trabajo más creativo, que no creo en ningún momento que se trate de una medida favorecedora solamente hacia el niño; sino también hacia el profesor, pues son ambos quienes protagonizan el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La figura del Psicopedagogo supone un reclamo a la hora de preguntarnos: ¿cómo solucionar todo esto?. Es posible que el tiempo parezca una solución fácil a todos estos problemas, pero yo, sin embargo, pienso que se trata de que los profesores pongan más confianza y dejen de pensar que todo lo que sea fuera del horario lectivo no sirve para nada.

Evaluación de Programas de Desarrollo Profesional

Es hora ya de darnos cuenta de que debe ser el profesorado la clave definitiva del cambio educativo y la mejora de la escuela. El Psicopedagogo, por tanto, debe impulsar esto continuamente.

Nos planteamos aquí, entre estas líneas, un tema de vital importancia como es *la evaluación*. Y se trata de una cuestión delicada, pues viene a ser un condicionante importante de la marcha y funcionamiento del sistema educativo, en general, y de las aulas y los procesos de enseñanza-aprendizaje, en particular.

De esta forma, DE MIGUEL (1996) comenta: “*el evaluador recoge información sobre el objeto que quiere evaluar y juzga dicha información a la luz de unos criterios de evaluación establecidos al respecto*”.

Podemos centrar nuestra atención en dos aspectos o vertientes de la evaluación: por un lado, la valoración que hacemos de esos conocimientos tratados en clase, de



las aptitudes, capacidades y rendimiento de los alumnos, y de algo tan importante como es el proceso en el cual se implican tanto profesores/as como alumnos/as; y por otro lado, nos queda pendiente un punto, en el cual nos adentraremos más adelante, y que se refiere a la tarea de evaluar al profesorado que no la de evaluar al alumnado.

Respecto al primer sentido de la evaluación, cabe resaltar el doble carácter al que se hace referencia en la normativa legal: evaluación de los/as alumnos/as y evaluación de los procesos de enseñanza. El problema nos llega cuando sentimos que no sabemos, y nos preguntamos: ¿cómo evaluar, cómo hacerlo?. Los profesores lo tienen muy complicado, y es que, cuando éstos se limitan a “dar” y seguir los libros de texto, sin contexto, sin adecuar, ni reinterpretar nada que les suponga un esfuerzo posterior, resulta muy difícil, en el espacio del aula, tener criterios adecuados para evaluar lo que otros han diseñado muy lejos de la realidad que le compete.

Es lógico que no se haga una evaluación adecuada ni secuenciada. ¿Qué podemos esperar de los profesores que se limitan a procesar lotes de niños según lo que les indican y basándose en las pautas que les marcan las editoriales en las Guías Didácticas orientadoras para los profesores?. Los docentes sólo enseñan gracias a las técnicas de corte tradicional-tecnológico que ya conocen, porque desde que los abuelos empiezan enseñando las primeras letras y números ya han tenido tiempo de aprenderlas... Me gustaría hacer la salvedad de que la forma de enseñar, y por consiguiente, de evaluar se basa en el tipo de maestro que cada uno ha llegado a ser. Las aspiraciones, los sueños, las oportunidades, el compromiso y, cómo no, la moral y la ambición van a ser los factores que determinen un tipo de profesor u otro.

774

Es buen momento, una vez más, para insistir que el desarrollo de los profesores, las relaciones con sus compañeros, los papeles y responsabilidades que adoptan a medida que se va reestructurando el sistema y todo lo anteriormente citado, pienso que van a ser las claves determinantes y las que verdaderamente van a tener claras influencias sobre la actuación de los docentes en las aulas.

Hacíamos anteriormente mención al sentido de la evaluación como evaluación del profesor: ¿a qué nos referimos con ello?. Tras haber desarrollado un programa de formación de profesores surge la imperiosa necesidad, especialmente por parte de la Administración, de evaluar la calidad de éste. Así, debemos detenernos a reflexionar sobre una cuestión que se deriva de este tema. Siguiendo a MARCELO (1995), podemos decir que *“se conoce poco acerca de qué valor y mérito han tenido las actividades desarrolladas”*.

La evaluación de los programas de formación de los profesores es pertinente, en tanto en cuanto ha de conocerse, hasta qué punto merece la pena o no volver a desarrollar los mismos programas o a replantearlos, pues siempre se deberán tener presentes condicionantes que vienen impuestos desde la Administración, como son la búsqueda de la *eficacia*, de la *eficiencia*, de la *rentabilidad* y de la *efectividad* de los susodichos programas.

Sobre esto quiero manifestarme de acuerdo con la opción de atender (mediante cuestionarios, entrevistas,...) a la opinión e impresiones que los profesores participantes en los programas de formación tienen sobre éstos. Creo que la mejor manera de evaluar los mismos, de valorar su sentido, carácter práctico, sus características de atractivo motivacional, consiste en consultar el punto de vista de los verdaderos



implicados. Tengamos presente algo: de ellos depende mucho más de lo que a veces estiman *los teóricos*.

Conclusiones

A lo largo de este trabajo hemos expuesto de forma somera todas las actuaciones del Psicopedagogo respecto a la evaluación y formación del profesorado. Éstas quedan sintetizadas así:

- Elaborar y desarrollar Programas de Formación Permanente del Profesorado y hacer un seguimiento de su puesta en marcha.
- Atender las propuestas de formación que sugieran los profesores.
- Proponer ofertas de Formación acordes a las necesidades del Centro.
- Trabajar la Formación del Profesorado en el Centro de forma colaboradora.
- Considerar al Psicopedagogo y al asesor externo como ayuda necesaria en el proceso formativo.
- Que los profesores entiendan la Formación como un espacio necesario para la reflexión crítica de la práctica docente.

Referencias bibliográficas

- COLÉN, M. T. (1995). Detectar las necesidades de formación del profesorado. *Revista Aula, nº 44.*
- DE MIGUEL, M. (1996). La evaluación de la función docente del profesorado universitario. En RODRÍGUEZ, J. M. (1996), *Seminario sobre formación y evaluación del profesorado universitario*. Instituto de Ciencias de la Educación. Servicio de Publicaciones de la Universidad.
- MARCELO, C. (1995). *Formación del Profesorado para el Cambio Educativo*. Barcelona: EUB.
- POZUELOS, F. J. (1997). Formación en centro y mejora de la enseñanza. En CAÑAL, P., LLEDÓ, A. I., POZUELOS, F. J. y TRAVÉ, G. (1997), *Investigar en la escuela: elementos para una enseñanza alternativa*. Sevilla: Díada.

Dirección

María Dolores Guzmán Franco

Universidad de Huelva.
Facultad de Ciencias de la Educación.
Departamento de Educación.
c/ Purchena, 9. 21891- Chucena. Huelva.
Tel.: 959 42 41 74

Correo Electrónico: mdguzman@interbook.net

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA DE ESTE TRABAJO

- GUZMÁN FRANCO, María Dolores (1999). El psicopedagogo en la formación del profesorado. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 2(1)*. [Disponible en <http://www.uva.es/aufop/publica/revelfop/99-v2n1.htm>].

