

FORMACION DEL PROFESORADO

El modelo actual de formación continua del profesorado es uno de los aspectos educativos que mayor preocupación suscita en la Comunidad Europea, ya que su estructura y funcionamiento genera problemas comunes en casi todos los países. Estas deficiencias y sus posibles soluciones fueron debatidas recientemente en Madrid, en el transcurso de una Universidad de Verano a la que asistieron expertos y responsables educativos de los doce.

Entre ellos se encontraba la asesora de Educación de la Comisión Europea, Catherine Moisan, quien habla en estas páginas de la necesidad de incrementar la cooperación institucional para el diseño de sistemas de formación «más flexibles y coherentes». Por otra parte, el suplemento incluye la oferta de programas de especialización y actualización didáctica elaborada por el MEC de cara al próximo curso.

Madrid. DIONISIO PEREZ SANZ
FACILITAR al alumno instrumentos y técnicas de trabajo, favorecer los procesos de aprendizaje o ejercer el pensamiento crítico son algunas de las funciones que tiene reservadas el profesional de la enseñanza en el futuro sistema educativo, según se desprende de las conclusiones de la Universidad de Verano sobre «Formación permanente del profesorado en Europa: experiencias y perspectivas», celebrada recientemente en Madrid.

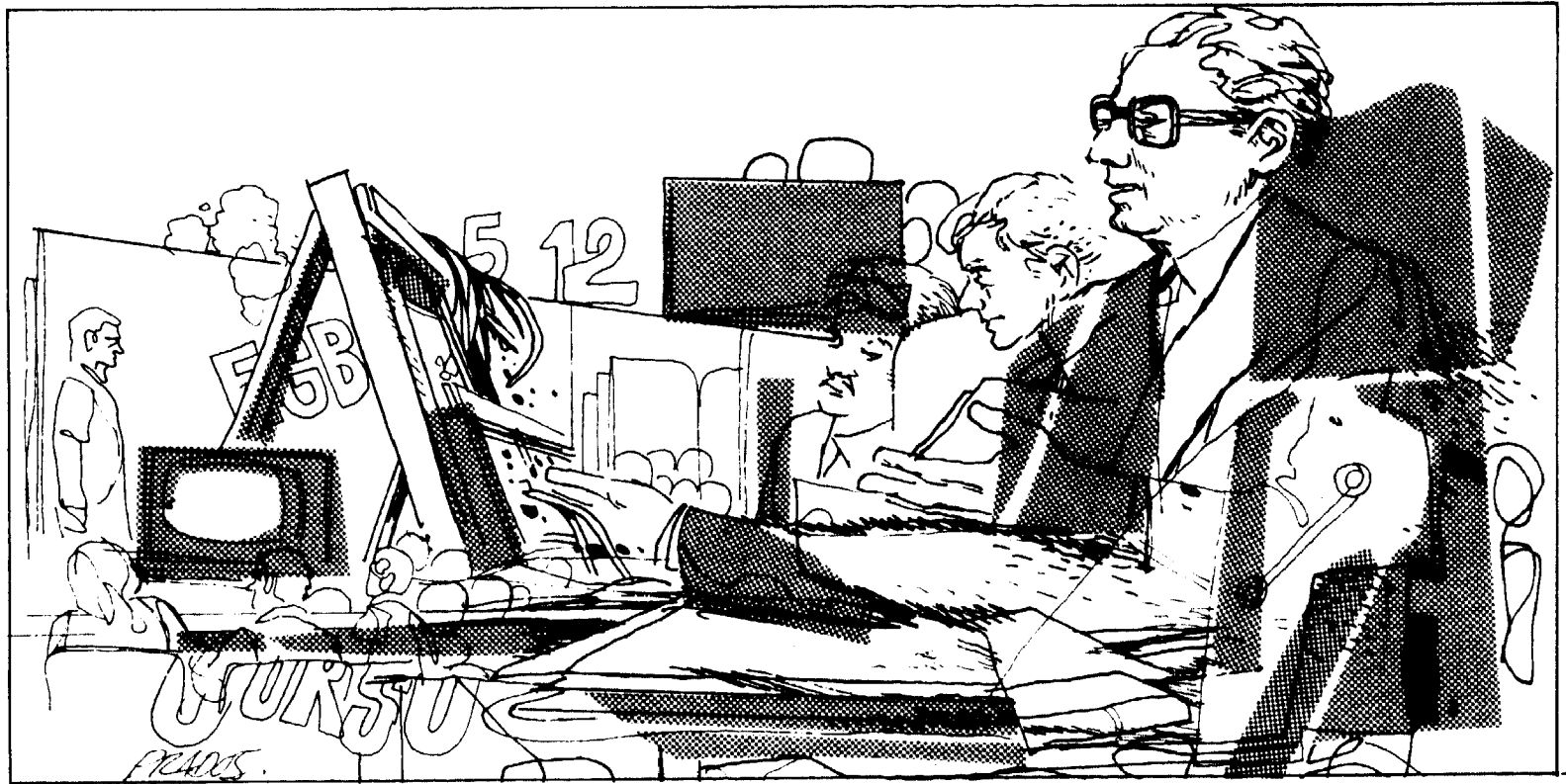
Del 12 al 19 de julio tuvo lugar en Madrid la Universidad de Verano sobre «Formación permanente del profesorado en Europa: experiencias y perspectivas», organizada conjuntamente por el Ministerio de Educación y Ciencia y la Comisión de las Comunidades Europeas.

Con la asistencia de un centenar de expertos y responsables educativos de los doce países de la CE, el encuentro tenía como objetivo fundamental el intercambio de criterios y experiencias sobre la formación continua del profesorado y sus expectativas futuras. Otra de las finalidades consistía en perfilar, en la medida de lo posible, acuerdos mínimos sobre la política de perfeccionamiento docente entre las distintas Administraciones educativas europeas.

Tras la presentación de ponencias, cuatro grupos de trabajo debatieron aspectos relacionados con la futura cooperación en este campo, así como las deficiencias y posibilidades de cambio que presentan los actuales sistemas de formación del profesorado.

Según las conclusiones elaboradas por estos grupos, el perfil del profesor de los años ochenta es el de un profesional «inmerso en una sociedad cambiante, con un alto nivel tecnológico y un vertiginoso avance en los diferentes saberes». «En esta sociedad —señalan las conclusiones— el profesor ha dejado de ser una figura estática, no sujeta a procesos de evolución, de la que emanan los conocimientos y que permanece en el aula ajeno a los acontecimientos que ocurren en el exterior.»

Los participantes de la Universidad de Verano consideran que para hacer frente a las demandas socio-educativas de los próximos años no bastará con que el profesorado atesore conocimientos científicos y técnicos sólidos, ni que esté capacitado para analizar las necesidades que surjan del aula, o pueda evaluar su propia acción didáctica; hará falta además, siempre según las conclusiones del encuentro, que el profesional de la enseñanza responda a una serie de exigencias, tales como saber facilitar al alumno instrumentos y técnicas de trabajo, ser capaz de organizar los conocimientos a impartir en la escuela, favorecer los procesos de aprendizaje, ejercer un pensamiento crítico, pasar de un trabajo individual a una labor en grupo, saber



Europa busca un nuevo tipo de profesor

Reunión en Madrid sobre formación permanente del profesorado en el marco de la Comunidad Europea



El intercambio de experiencias sobre la formación continua en los distintos países de la CE era uno de los objetivos centrales de la Universidad de Verano.

relacionarse con la comunidad en la que está enclavada la escuela o tener habilidad para aprovechar las ofertas de formación externas al aula.

Responder a la diversidad

El documento aprobado al final del encuentro evidencia que el papel del profesor-transmisor se ha quedado «obsoleto», perdiendo una gran parte de su protagonismo tradicional, sobre todo si se tiene en cuenta que desde hace algunos años han entrado en el juego edu-

cativo otras fuentes emisoras de conocimientos e información, como pueden ser los propios medios de comunicación y diversas instituciones (municipios, comunidades, asociaciones) de carácter educativo extraescolar.

En la misma línea, los redactores del documento sugieren que «el profesor, tanto en los países que tienen ya establecida una escuela comprensiva como en aquellos países en vías de alcanzarla, ha evolucionado, o habrá de evolucionar, de ejercer una enseñanza elitista a

facilitar aprendizajes para todos los niños y adolescentes, resolviendo el problema de la diversidad» de origen, medios y capacidades que presenta el alumnado en la escuela actual.

De los debates se desprende también la convicción de que ese cambio cualitativo del profesorado no puede realizarse en solitario; el éxito del proyecto depende de la comprensión y apoyo por parte de la Administración, y que tanto los profesores como los alumnos, o la propia escuela, tengan clara con-

ciencia de los beneficios que se derivan para ellos.

Sobre la formación permanente, las conclusiones de los grupos de trabajo señalan que «ha de ser flexible, estar basada en la demanda de los profesores y buscar un equilibrio tanto de conocimientos como de procesos y valores», a pesar de que la tarea sea «larga y costosa» y en ella incidan factores «que tendrán que considerarse antes de hacer evaluaciones definitivas de cualquier proyecto».

El papel del formador

La figura del formador, institucionalizada en algunos países de la CE, y en fase de implantación en otros, fue discutida ampliamente a lo largo de la reunión; el resultado de este intercambio es que «hay que partir de las necesidades de formación para diseñar el perfil de competencias y funciones de los formadores». Estos profesionales deberían reunir condiciones mínimas, como un conocimiento científico y técnico, saber transmitirlo con profesionalidad, capaces para insertar la escuela en la sociedad, conocedores de la práctica y con habilidades de motivar y organizar.

Ante la pregunta referente al «status» de los formadores, la respuesta de los grupos de trabajo indica que no es conveniente que se convierta en una figura institucionalizada con carácter permanente. Son más partidarios de que ejerza su función durante un tiempo limitado o a tiempo parcial, al objeto de que no se desvincule de las aulas «para convertirse en un formador de salón». Por otra parte, todos los grupos de trabajo han llegado a la conclusión de que no existe un modelo único de formador ni un sistema único de formación permanente de profesores.

FORMACION DEL PROFESORADO



Una de las principales novedades del programa de formación continua elaborado por la Administración es que muchos de los cursos se realizarán durante el horario lectivo del profesorado, cuyas vacantes serán cubiertas por suplentes durante el período de duración de las actividades.

Madrid. DIONISIO PEREZ SANZ La Subdirección General de Formación del Profesorado del Ministerio de Educación y Ciencia ha diseñado para el curso 1987-88 un conjunto de actividades de perfeccionamiento docente en las distintas áreas del currículum escolar de EGB y Enseñanzas Medias. Estos programas, de los que podrán beneficiarse más de un millar de profesores de forma directa, están recogidos en un grueso volumen que describe las líneas de trabajo en el campo de la formación de formadores en didácticas específicas, preparación de responsables de área o ciclo en los centros de profesores (CEPs), actualización científica y didáctica, cursos de especialización y otros programas.

Según Montserrat Casas, subdirectora general de Formación del Profesorado, «la intención de dichos planes es formar adecuadamente a profesores de apoyo y coordinadores de CEP, así como sentar las bases de una futura red de formación de formadores capaces de dinamizar los grupos de trabajo y coordinar los programas generales de formación continua».

La política ministerial de actualización pedagógica y didáctica guarda estrecha relación con los objetivos fijados en la propuesta de debate sobre la reforma del sistema educativo no universitario. Más en concreto, pretende dotar de instrumentos profesionales adecuados a aquellos docentes que en el futuro se responsabilicen de impartir el ciclo doce-catorce y catorce-dieciséis años, y reunir especialistas en algunas disciplinas donde ahora escasean (Educación Infantil, Educación Especial, Educación Física o Idioma Moderno).

El Plan de Formación de Profesorado (curso 1987-88) busca, por un lado, «favorecer la reflexión teórica sobre el propio ejercicio profesional, con el objetivo de dar el mayor rigor científico a la acción educativa», señalan sus responsables en el listado de finalidades. Del mismo modo, quiere incidir «en la

mejora del centro educativo», tanto en la gestión, coordinación pedagógica o mejora de la actuación docente como en la atención individualizada al alumno. Por otra parte, la actualización científica y didáctica debe ir acompañada de la capacidad «para implantar con rigor, eficacia y flexibilidad las reformas educativas que se están experimentando».

«Recualificación» profesional

En el campo de la Formación Profesional, los programas inciden en la «recualificación» del profesorado hacia aquellas ramas con mayor demanda social, al objeto de adecuar la oferta educativa a las necesidades del mercado laboral. Finalmente, se presta especial atención a la política de formación de formadores, que permita, a medio plazo, disponer del suficiente número de profesores especializados como para que estos últimos se responsabilicen de la preparación de sus compañeros en los respectivos ámbitos territoriales.

El núcleo central para la aplicación y desarrollo de estos programas son los centros de profesores, definidos en el informe como «la institución básica de perfeccionamiento del profesorado, basado en acoger, dinamizar e impulsar las iniciativas de formación y de innovación educativa que surjan de los propios profesores y en ser el punto de encuentro entre dichas iniciativas y las exigencias formativas que van implícitas en la renovación y modernización del sistema educativo».

Una de las principales novedades que incorporan los citados cursos es que tendrán lugar durante el horario lectivo del profesorado, cuyas vacantes serán cubiertas por suplentes durante el período de duración de cada uno de los programas. El Plan de Formación de Formadores en Didáctica se realiza en combinación con las Comunidades Autónomas con competencias educativas y mediante conve-

Cursos de actualización científica y didáctica, programas de especialización en áreas como Idioma, Preescolar o Educación Física y actividades de formación de formadores en las distintas disciplinas de estudio configuran, a grandes rasgos, la oferta de formación

permanente diseñada por la Administración para el próximo curso. Algunos de estos programas, de los que podrán beneficiarse más de un millar de docentes, se realizarán durante el horario lectivo del profesorado, una posibilidad no contemplada hasta la fecha.

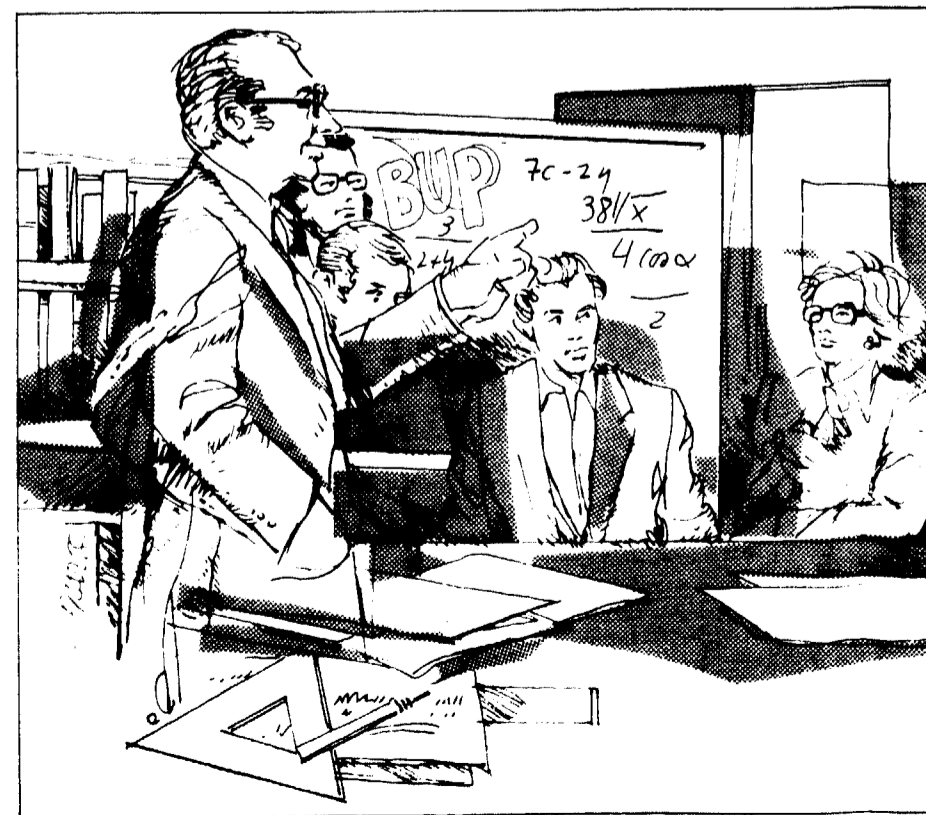
Se refuerza la figura del formador en el plan de actualización del MEC

La oferta del curso 1987-88 incluye actividades dirigidas a los responsables de área de los CEPs

nios con distintas Universidades. Estas se harán cargo de la formación a través de equipos didácticos propios y de profesores de Enseñanza Media con experiencia en este campo.

Experiencia docente

Una Orden Ministerial del pasado 3 de agosto convocaba los primeros cursos de formación de formadores en Didáctica de la Expresión Artística y Didáctica del Ciclo Medio, que se celebrarán en octubre, en las Escuelas Universitarias de Formación del Profesorado de Teruel y María Jiménez Díaz (Complutense), respectivamente. A lo largo del curso aparecerán nuevas convocatorias para las áreas de Matemáticas (EUFP de Valencia), Lengua y Literatura (Universidad Complutense de Madrid), Ciencias Sociales (Universidad Autónoma de Barcelona, EUFP San Cugat), Ciencias Experimentales (Universidad de Sevilla) y Ciclo Inicial (Universidad de Palma de Mallorca), todos ellos a celebrar en enero de 1988. También se han progra-



mado cursos de Francés, Inglés y Educación Infantil, aunque la fecha está sin determinar.

La figura del formador cuenta con amplia experiencia en diferentes sistemas educativos europeos. En España, después de las iniciativas llevadas a cabo en los últimos años, este tipo de profesional reúne las condiciones idóneas para la puesta en práctica de los planes que pretende realizar la Administración educativa. El perfil aventurado en el informe de la Subdirección General describe al formador como una persona con amplia experiencia docente, con una rigurosa formación científica y didáctica, conocedor de las líneas fundamentales de investigación educativa, apto para trabajar con adultos y preparado para ayudar al profesorado a realizar los cambios conceptuales y metodológicos que muchos están demandando.

Los objetivos de este programa son variados: actualizar los conocimientos científicos que el profesor tiene sobre su disciplina, profundizar en los aspectos claves de la teoría curricular, reflexión sobre los problemas de aprendizaje y capacitación para llevar a cabo actividades de formación o técnicas del aprendizaje de adultos.

Responsables del ciclo en los CEPs

Una fase intensiva inicial de seis semanas y una segunda etapa práctica, de un trimestre de duración, constituyen la estructura organizativa de estos cursos, en los que participarán, por término medio, 35 profesores distribuidos de acuerdo a los porcentajes de plantilla de cada Administración educativa. Estos profesores, alrededor de 350, estarán liberados totalmente de su labor en las aulas durante la fase intensiva, y a tiempo parcial durante el ciclo de prácticas. Los participantes adquieren el compromiso de colaborar al menos durante tres años en actividades de formación del profesorado a través de los distintos planes institucionales.

En el marco de las actividades de desarrollo de los centros de profesores, el segundo programa diseñado por la Administración se dirige a la formación de responsables de área y ciclo en dichos centros. Los cursos intentan preparar para atender las distintas iniciativas del profesorado y fomentar actitudes de organización en cada área o ciclo.

Actualización científica, psicología educativa, teoría del currículo, aspectos de dinamización y destrezas para implicar a los docentes en un trabajo colectivo constituyen los contenidos básicos de los mencionados cursos. En ellos se proporcionará, asimismo, información sobre los recursos disponibles en

España y especialmente en las lenguas del Estado (bibliografía, fuentes, materiales, medios audiovisuales, personas o instituciones).

Podrán participar en el programa docentes con una experiencia de tres años en el ciclo, área o materia correspondiente a cada curso. Como criterios preferentes en la selección de aspirantes se tendrá en cuenta el siguiente perfil: para la formación de responsables de ciclo debe tratarse de profesores de EGB o de Escuelas Universitarias de Formación del Profesorado; para la formación de responsables de área o materia tendrán preferencia los profesores de EGB, Enseñanzas Medias o Escuelas Universitarias especializadas en área.

Los cursos, diez en total, se celebrarán en distintos centros de profesores en el mes de septiembre: Ciclo Inicial, Educación Tecnológica Básica, Matemáticas y Coeducación (Madrid), Ciclo Medio (Monzón), Educación de Adultos (Salamanca), Lengua y Literatura (Valladolid), Ciencias Experimentales (Gijón), Ciencias Sociales (Zaragoza) y Educación Artística (Santander).

Actualización científico-didáctica

Un tercer bloque de cursos es el comprendido en el programa de actualización científica y didáctica, de carácter mixto entre la teoría y

la práctica, y con una implantación zonal. Dicha actividad persigue, entre otros objetivos, renovar y poner al día los conocimientos científicos que el profesor tiene sobre su disciplina, proporcionar nociones básicas y prácticas de psicología del adolescente y del aprendizaje, ahondar en la teoría del currículum, llevar a cabo un análisis y evaluación de modelos de enseñanza en cada área y nivel y potenciar el trabajo en equipo.

Su estructura consta de una fase inicial de seis semanas de duración, en la que se trabajará sobre bloques temáticos; en ella, los profesores estarán liberados de su función docente. En una segunda etapa, práctica, de un trimestre, los profesores desarrollarán en sus aulas las unidades didácticas diseñadas en la fase anterior. Durante este período se constituirán grupos de trabajo en los CEPs al objeto de evaluar los resultados de la experiencia.

Los docentes a los que va dirigido el programa deben pertenecer a los cuerpos de EGB y Enseñanzas Medias —según el diseño concreto de cada curso—, tener un mínimo de cinco años de docencia en el área y vivir en la provincia donde se realiza el curso.

La relación de cursos, profesores a los que se dirige, lugar y fecha de celebración es la siguiente: Matemáticas (destinado a docentes de EGB, tendrá lugar en Badajoz, entre octubre y noviembre), Matemáticas (Enseñanzas Medias, Madrid, noviembre-diciembre), Ciencias Experimentales (Enseñanzas Medias, Alcalá de Henares, octubre-noviembre), Lengua y Literatura (Enseñanzas Medias, Madrid, noviembre-diciembre), Ciencias Sociales (EGB y Enseñanzas Medias, Salamanca, noviembre-diciembre), Filosofía (Enseñanzas Medias, Madrid, enero-febrero de 1988), Educación Tecnológica (EGB y Enseñanzas Medias, lugar sin determinar, enero-febrero) y Área Artística (Enseñanzas Medias, lugar por determinar, mayo-abril de 1988).

Compensar la escasez de especialistas

Uno de los defectos fundamentales del sistema de enseñanza es la escasez de especialistas en determinadas disciplinas del plan de estudios, sobre todo en Educación General Básica. Dentro de las actividades de perfeccionamiento programadas para el próximo curso, la Subdirección General de Formación del Profesorado ha organizado una serie de cursos destinados a incrementar el número de especialistas en cuatro áreas de estudio especialmente necesitadas de estos profesionales (Idioma Moderno, Preescolar, Educación Física y Educación Especial y Logopedia).

El programa persigue una triple finalidad. Por un lado, capacitar a aquellos docentes que, sin tener la debida especialización, se encuentran impartiendo una materia en la que no han recibido una formación específica; éste sería el objetivo de los cursos de Idioma y Preescolar. En segundo término, se intenta proporcionar a los profesores —con una formación inicial de tipo general— los instrumentos que les capacitan para adaptarse a las continuas transformaciones del sistema educativo, aspecto que pretenden cubrir los cursos de Educación Especial y Logopedia. Por último, la intención es poder contar en los próximos años con equipos amplios y especializados en Educación Física, una disciplina considerada de gran importancia dentro del currículum y en la que actualmente no existen especialistas.

Los cursos pretenden, en suma, cubrir las demandas del sistema y atender a las necesidades de cualificación de las actuales plantillas del profesorado.

Asimismo se quiere responder a los objetivos previstos en la reforma del sistema de enseñanza no universitario, en el sentido de ordenar definitivamente el ciclo de Educación Infantil y potenciar los estudios de idiomas.

La duración de estos cuatro cursos será de dos años académicos con distintas fases. El contenido del programa se organiza en torno a bloques temáticos, incluyendo actividades intensivas de formación teórica y práctica, desarrollo de seminarios permanentes, evaluación y seguimiento, así como experimentación de proyectos curriculares en centros docentes.

Otros programas previstos para el curso 1987-88 están destinados a la formación del programa Prensa-Escuela, prevención de las drogodependencias, formación de profesores iberoamericanos, educación en el exterior, francés, programas internacionales, integración de recursos en los programas escolares y exposiciones didácticas en los CEPs.

Por otra parte, los centros de profesores han organizado para este curso tres tipos de actividades de formación permanente en enseñanzas técnicas y profesionales; cursos destinados a la especialización de conocimientos del profesorado de FP; grupos permanentes de trabajo que reúnen a docentes interesados en profundizar en un tema, ya sea de su especialidad o de carácter interdisciplinar, y cursos de actualización en Enseñanzas Medias, en los que participarán, en mayor o menor grado, profesores de FP.

FORMACION DEL PROFESORADO

Desde su puesto de asesora de Educación en la Comisión Europea, la francesa Catherine Moisan es una de las encargadas de establecer vías de colaboración e intercambio entre los distintos sistemas de enseñanza de la Europa comunitaria, especialmente en lo referido a formación del profesorado.

Según Moisan, uno de los objetivos de la CE en este campo es contar con un tipo de profesor más profesionalizado, a través de «una oferta de formación coherente, flexible, adaptable a los cambios sociales y, consecuentemente, a las necesidades de los futuros docentes».

Madrid. DIONISIO PEREZ SANZ
Catedrática de Matemáticas de la Universidad de París y colaboradora del área de educación de la Comisión Europea, Catherine Moisan viene trabajando a lo largo de los últimos años en el seguimiento de los distintos sistemas de formación inicial y permanente del profesorado no universitario. Fruto de ello es el estudio *La formación continua del profesorado en la CE*, elaborado en colaboración con su colega inglesa Vivienne Blackburn. El informe constituye una primera aproximación a los problemas que afectan a la preparación profesional de los docentes europeos y esboza algunas ideas sobre una futura cooperación en este campo. Moisan estuvo recientemente en Madrid para participar en la Universidad de Verano de «Formación Permanente del Profesorado en Europa: Experiencias y perspectivas».

Pregunta.—¿Qué tienen previsto las instituciones comunitarias para profundizar en la colaboración en este campo y crear mecanismos de intercambio?

Respuesta.—La cooperación en materia de enseñanza se encuentra en un momento muy especial. La idea de una Europa de los ciudadanos ha influido notablemente en esta cooperación. Ya ha sido aprobada el Acta Única y juntos vamos a construir el mercado único europeo, que también tendrá consecuencias dentro de la educación. Los jóvenes que ahora cursan estudios en los centros de Formación Profesional tendrán que incorporarse en el futuro a ese mercado único, no sólo económico y comercial, sino también de libre circulación de trabajadores.

Dos reuniones de jefes de Estado de la CE pusieron sobre la mesa la construcción de la Europa de los ciudadanos, aspecto que influirá igualmente en el terreno educativo, por el reto que supone la formación de los futuros ciudadanos.

Una tercera razón es la firma de dos programas educativos de amplio espectro en el seno de la Comunidad, los programas *Comet* y *Erasmus*. El primero de ellos prevé métodos de intercambio entre la Universidad y la industria. *Erasmus*, con un presupuesto inicial de 85 millones de ecus, servirá para fomentar la movilidad de los estudiantes universitarios en la *Europa de los doce*.

Por otra parte, el pasado mes de mayo los ministros de Educación de la CE acordaron incrementar los contactos institucionales en torno a una serie de temas concretos, entre ellos el fracaso escolar, lucha contra el analfabetismo y formación continua de los docentes. Sobre este último aspecto pusieron especial énfasis en mantener vías de cooperación y reflexión común, así como en organizar un conjunto de actividades que serán coordinadas por la Comisión Europea.

Una formación más profesional

P.—¿Existen objetivos concretos en el campo de la formación permanente del profesorado?



En opinión de Catherine Moisan, la formación inicial y permanente del profesorado arrastra problemas que son comunes a casi todos los países de la Comunidad Europea.

«La formación docente debe adaptarse a los cambios sociales»

Entrevista con Catherine Moisan, asesora de Educación de la Comisión Europea

R.—La idea es clarificar los actuales modelos de formación para que éstos sean más profesionales. Otra de las finalidades es incrementar los distintos recursos, materiales y humanos, que se dedican a la formación del profesorado no universitario. En la misma línea, se quiere definir una oferta de formación coherente, flexible, adaptable a los cambios sociales y, consecuentemente, a las necesidades de los futuros profesionales de la enseñanza. Un proyecto que está en la mente de todos es crear un modelo de formación inicial y permanente que dependa de objetivos principales, aunque respetando las características individuales.

Ahora nos encontramos en una fase de iniciación al tema, que debe enriquecerse mediante la aportación de estudios concretos en los diversos países, encuentros, universidades de verano y otras reuniones por el estilo. Es imprescindible que entre todos aportemos proposiciones más precisas, que sirvan de base a próximas discusiones en el seno de la comisión.

P.—También habrá dificultades.

R.—Por supuesto. El primer problema al que nos enfrentamos tiene que ver con el propio contexto educativo de los doce países, que es muy diverso. Los Estados mediterráneos cuentan con un sistema público y centralizado, del que

dependen numerosos aspectos de la enseñanza. En el Reino Unido, por ejemplo, el modelo institucional es completamente distinto, con el eje de autoridad en las comunidades locales. Existe, por otra parte, el modelo alemán, también muy regionalizado, pero con sus características peculiares. El problema nace de la diversidad y de la tradición educativa de cada país.

Del mismo modo, existen dificultades que son comunes en varios países, lo que de alguna forma impulsa la idea de la cooperación. Hay un ejemplo muy claro: en España han comenzado a funcionar desde hace varios años los Centros de Profesores, un modelo que ha

tenido un gran desarrollo en el Reino Unido. Pero ahora los ingleses comienzan a ver dificultades en los *teacher centers*, lo que nos obliga a estudiar y analizar juntos los posibles problemas para que los resultados sirvan de orientación a aquellos que quieran emprender nuevos proyectos educativos.

Doble oferta

P.—Algunos expertos cuestionan en estos momentos el modelo de formación permanente de los centros de profesores. La idea de organizar el perfeccionamiento en los propios centros de enseñanza está en la mente de muchos.

R.—Mi impresión personal es que es necesaria una oferta muy variada. Son importantes los centros que se encuentran próximos a los profesores, ya que sin ellos no se podrían analizar las necesidades, las carencias, los problemas reales que se desprenden de la educación. Pero también son vitales otras instituciones más alejadas, porque de lo contrario no contaríamos con los recursos suficientes.

Cuando dispones únicamente de un centro de recursos local no sabes qué proyectos se están desarrollando en la Universidad, ni tienes la investigación a mano, ni tampoco puedes responder a las necesidades que se plantean de una forma adaptada. En un país grande como España son necesarias ambas ofertas: por un lado, para que los profesores trabajen unidos en centros pequeños y próximos a su realidad, y, por otro, para que las instituciones coordinen los recursos y diseñen los planes generales.

P.—¿Cuáles son las quejas que plantea el profesorado europeo respecto de su formación?

R.—Depende de la categoría y del nivel de los docentes. En casi todos los países de la CE hay dos categorías profesionales: los profesores de Enseñanza Primaria y los de Secundaria.

Los primeros suelen tener una formación inicial bastante profesional, pero deben asumir el problema de la falta de contenidos. Los de Secundaria adolecen del defecto contrario; es decir, cuentan con titulaciones y conocimientos muy amplios, pero, por lo general, no saben enseñar. Un problema añadido para estos últimos es que deben enfrentarse a un alumnado cada vez más amplio y heterogéneo.

Contenidos y práctica docente

P.—¿Cómo se pueden solucionar estas carencias?

R.—Habría que reformar por completo la formación inicial. Crear un sistema más completo y coherente, basado en contenidos universitarios y práctica docente. Y además de ello sería vital profundizar en la formación continuada, porque no podemos pensar que el diseño de un modelo de formación inicial idóneo es la solución a toda la vida profesional del profesor, cuando solamente es la base para su desarrollo posterior en las aulas.

El compromiso de la Universidad

Pregunta.—La formación de los docentes es uno de los aspectos claves de la reforma del sistema educativo en España. En la propuesta de debate elaborada por la Administración se insta a la participación de los diversos agentes sociales, como pueden ser las Universidades o las empresas.

Respuesta.—Esta reforma de la formación no puede realizarse sin el compromiso de la Universidad. El problema es que en toda Europa las Universidades no se encuentran adaptadas, ni tampoco han hecho el esfuerzo necesario para ocuparse de la preparación de aquellos estudiantes que quieren dedicarse a enseñar. Hay que cambiar las ideas en este sentido e intentar que asuman su parte de responsabilidad. Parece como si fuera una costumbre de la Universidad impartir un saber y olvidarse de la formación profesional, en este caso, de los docentes.

Las empresas y el sistema educativo deben participar también en proyectos conjuntos. Para el pro-

fesorado sería muy importante conocer lo que sucede en el mundo del trabajo, acercarse a la realidad laboral cotidiana, muy alejada de la realidad de la escuela.

P.—En la próxima década la mayor parte de las profesiones serán nuevas. ¿Cómo podrá hacer frente el profesorado a este reto?

R.—Es una cuestión muy complicada y depende del nivel educativo que imparta. Los docentes de primaria tendrán que acreditar un alto grado de conocimiento sobre contenidos generales. En secundaria hará falta una cierta especialización, aunque no excesiva. También parece necesario un determinado equilibrio entre teoría y práctica educativa. En cualquier caso, se impone un tipo de profesor motivado, interesado en seguir los acontecimientos y dispuesto a adaptarse a los cambios sociales que se sucedan.

Gran Bretaña no cuenta con una tradición asentada de formación profesional con especialidades reconocidas a escala nacional. El Gobierno Thatcher procura ahora crear el marco adecuado para conseguirlo y despertar, tanto en los jóvenes como en las empresas, una clara conciencia de la utilidad de la especialización.

Gran Bretaña se esfuerza por fomentar la formación profesional

La preocupación principal es atajar el desempleo entre los jóvenes

C. MARTIN DE LA CALLE

Ni los conservadores ni los laboristas parecían haber comprendido hasta hace poco que la carencia de un sistema eficaz de formación profesional a escala nacional menoscababa la capacidad de rendimiento económico del país o, al menos, era una cuestión que ocupaba un lugar de orden secundario en sus preocupaciones.

También Margaret Thatcher pareció olvidarse de esa estrecha relación durante mucho tiempo. Su Gobierno no prestó atención primordial a este problema hasta hace unos dos años, gracias, sobre todo, a la iniciativa del actual ministro de Industria y Comercio, lord Young, entonces ministro de Trabajo, quien, tras una lograda carrera en la empresa privada, fue nombrado presidente de la Manpower Services Commission en 1982.

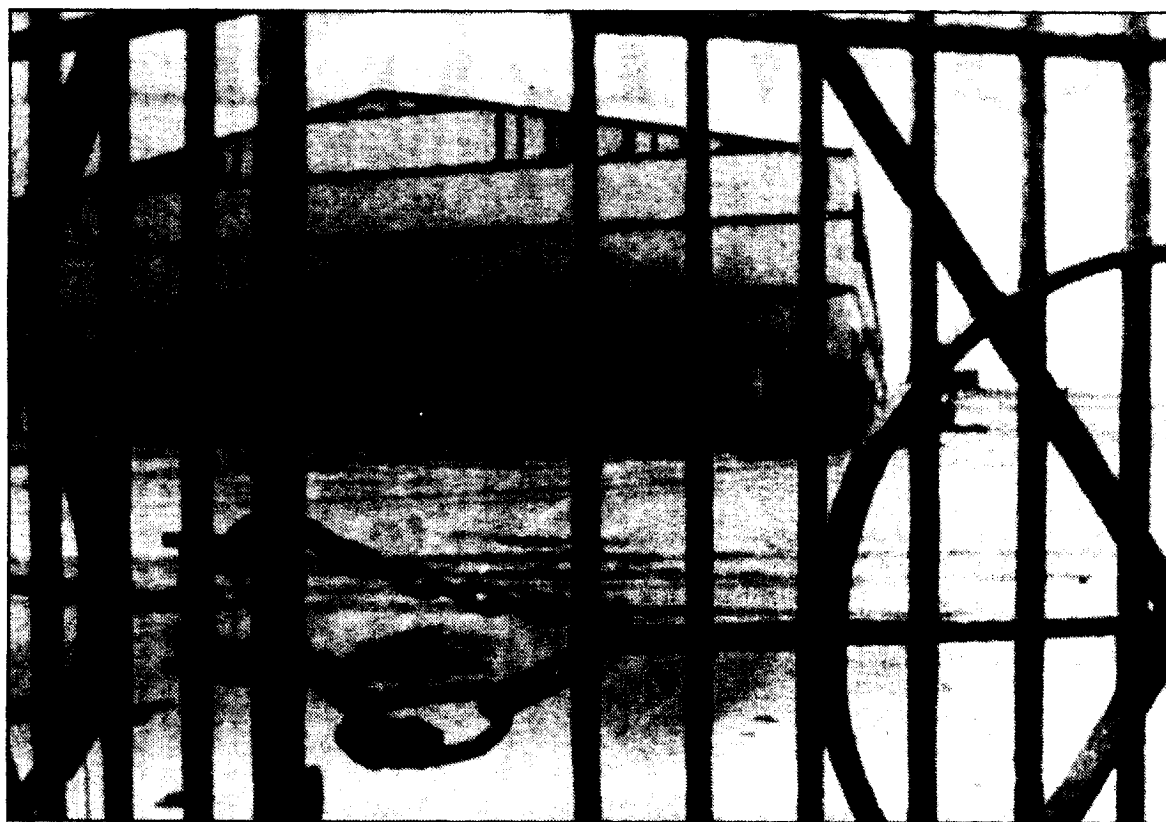
La Manpower Services Commission es un organismo constituido por representantes de la Asociación de Empresarios Británicos y de los sindicatos, creado en 1973 por el primer ministro Edward Heath como instrumento de promoción del empleo, a raíz del rápido aumento del paro registrado en los años precedentes. Mrs. Thatcher lo utilizó también con el mismo fin durante sus primeros años de gobierno, cuando la explosión sin precedentes del desempleo menguó su popularidad inicial y despertó fuerte oposición a su política económica, incluso en las filas de su propio partido. Preocupaba particularmente la elevada tasa de desempleo entre los jóvenes, que dio lugar a dramáticos alborotos en las grandes ciudades durante el verano de 1981.

Lucha contra el desempleo

Cuando Mrs. Thatcher nombró presidente de la Manpower Services Commission al enérgico e ingenioso David Young, que había sabido llamar su atención como asesor del Ministerio de Industria y Comercio, le encargó reducir el paro con la mayor rapidez posible y, sobre todo, evitar a cualquier costa que siguiera aumentando el desempleo entre los jóvenes. Le preocupaban, sobre todo, las estadísticas, peligrosas ante las inmediatas elecciones parlamentarias de 1983.

La principal preocupación de Young eran las repercusiones negativas, económicas y sociales, de la incertidumbre de una generación que, en su mayoría, terminaba los estudios obligatorios sin ningún conocimiento práctico ni experiencia en el mundo del trabajo y se encontraba con las puertas de talleres y fábricas cerradas.

Desde su puesto en la Manpower Services Commission empezó por ofrecer a los jóvenes de dieciséis años que abandonaban la escuela y se encontraban en paro la posibilidad de adquirir experiencia laboral práctica durante algunas semanas o meses. Esto alivió provisionalmente los problemas sociales, que tanto preocupaban entonces, y cu-



La falta de formación profesional mantiene cerradas las fábricas para una importante proporción de la juventud británica.

bró las exigencias de la política electoral de Thatcher, pues pudo recurrirse al truco de borrar de las estadísticas de parados a todos los que decidieron aprovechar la oportunidad.

Superadas las elecciones con amplia mayoría y olvidados los conflictos temporalmente, los programas de formación profesional corta fueron transformándose en cursos más regulares y efectivos, de uno y de dos años de duración. Al mismo tiempo, la Manpower Services Commission fue centrando su atención en medida creciente en los problemas generales de la forma-

ción profesional, cuestión a la que dedica hoy todos sus esfuerzos.

Su objetivo actual es establecer en Gran Bretaña programas y periodos de formación unificados, así como aplicar los mismos criterios en los exámenes finales y crear diplomas de validez general. El objetivo último es que todos los jóvenes británicos cursen algún tipo de formación profesional después de terminar sus estudios obligatorios, a los dieciséis años. Procura, además, fomentar la formación para la vida profesional en las escuelas, aspecto muy descuidado hasta ahora en la enseñanza britá-

nica, según han puesto de manifiesto diferentes estudios comparativos a escala internacional.

El Youth Training Scheme

No faltaron críticas a la labor y al empeño de la Manpower Services Commission desde el comienzo. Dado que sus programas iban ligados a medidas de creación de empleo a corto plazo, se extendió la sospecha de que el Gobierno no pretendía otra cosa que reducir la tasa de paro mediante el empleo temporal de jóvenes. Ahora bien, no puede negarse que algo que

empezó con todas las características de la demagogia electoral ha acabado por iniciar la marcha por el buen camino. No puede juzgarse aún si se lograrán los objetivos finales establecidos, pues ello depende, en primer lugar, de que la reactivación económica que se observa actualmente se afirme lo suficiente como para que quienes siguen ahora los cursos de formación profesional antes mencionados encuentren un puesto de trabajo adecuado y consigan mejores salarios que los trabajadores no cualificados, algo que no siempre sucede todavía.

El programa más importante de la Manpower Services Commission es el denominado Youth Training Scheme, destinado, en principio, a jóvenes de entre dieciséis y dieciocho años. En sus comienzos no era más que un medio para crear trabajo a corto plazo, pero en 1983 se reestructuró y convirtió en una formación profesional de un año de duración, periodo que se ha ampliado a dos cursos, siempre que los participantes inicien el aprendizaje nada más abandonar la enseñanza obligatoria.

El Youth Training Scheme no puede considerarse como formación profesional propiamente dicha, pero los dos cursos realizados son convalidados cuando el alumno que los ha realizado decide continuar, y si no lo hace así tendrá la posibilidad de prepararse para la obtención de un diploma de nivel inferior de cualificación.

El objetivo primordial de este programa no es ya preparar a los jóvenes para un trabajo específico inmediato, sino que reciban una formación especializada básica que les abra nuevas posibilidades de formación. Cada alumno de este programa debe pasar, durante los dos años que dura, veinte semanas, como mínimo, en un centro de aprendizaje especial o en una escuela profesional.

Unificación de diplomas

En colaboración con las diferentes asociaciones industriales y profesionales, la Manpower Services Commission está elaborando planes de estudio y criterios de examen para el Youth Training Scheme, aplicables en todo el país. Comprueba si las empresas que admiten aprendices dentro del marco de este programa satisfacen las condiciones de formación establecidas, algo que, al parecer, no sucede siquiera en la mitad de ellas.

Se prevé ampliar el programa a todas las especialidades profesionales y que su duración sea de entre tres y cuatro años, con planes de especialización obligatorios. La enorme multiplicidad actual de diplomas concedidos por innumerables organizaciones y empresas con los más variados criterios debe dejar paso a un sistema unificado y generalmente reconocido de títulos de especialización.

Durante la participación en el Youth Training Scheme, el Estado paga al aprendiz un salario de 27,5 libras a la semana durante el primer año y de 35 libras durante el segundo año. La empresa que le dé trabajo puede o no pagarle un salario complementario. Muchas lo hacen. El Sindicato de Vendedores y Vendedoras ha conseguido incluso que los aprendices que trabajen en este sector reciban el salario mínimo concertado para el trabajo que desempeñen. Pero no puede decirse que esto sea un logro, ya que contradice la esencia del programa, cual es popularizar la formación profesional por sí misma. Aparte de que, en estas condiciones, pocos serán los empresarios que admitan aprendices.

Metas ambiciosas

El Gobierno ha destinado en su último presupuesto un total de 925 millones de libras para financiar el Youth Training Scheme durante el corriente año financiero, y prevé dedicar 1.100 millones de libras al mismo fin durante el año próximo. Se pretende que, con el tiempo, todos los adolescentes que concluyan sus estudios obligatorios y no sigan otros tengan la oportunidad de estudiar una especialidad de formación profesional durante dos años. El Gobierno presentará este año al Parlamento un proyecto de ley en el que se determina que quienes no hagan uso de esa oportunidad y no tengan trabajo perderán todos sus derechos a las aportaciones de la Seguridad Social por paro. Este proyecto fue objeto de debate ya durante las campañas electorales recientes. Es muy probable que logre la aprobación inmediata sin enmiendas sustanciales, pero lo que no es tan seguro es que el Gobierno consiga crear una plaza de formación profesional o de aprendizaje para todos los jóvenes que lo deseen.

Ahora bien, no toda la opinión pública británica parece tan conforme con estos planes oficiales como la mayoría parlamentaria. Los sindicatos critican todo el plan como «el primer paso hacia los trabajos forzados» y aseguran que la mayoría de los jóvenes acabarán siendo utilizados como mano de obra barata, en lugar de recibir la formación esperada.

Muchos aprendices opinan que eso es lo que está sucediendo ya. Una tercera parte de ellos abandonan prematuramente el puesto de trabajo en que teóricamente deberían formarse, la mayoría, para pasar a desempeñar otro trabajo más satisfactorio o mejor remunerado. En Gran Bretaña se sigue pensando, en general, que un aprendizaje no es más que una mala imitación de un puesto de trabajo de verdad por el que se cobra lo concertado, con tanta más razón cuanto que muchos de los adolescentes que terminan el programa no consiguen un puesto fijo en seguida.

Tampoco se muestran muy cooperadoras muchas empresas. Más de la mitad de las que se declararon dispuestas a participar han retirado después su colaboración, alegando que genera un trabajo burocrático abrumador.

La Manpower Services Commission reconoce que algunas de las críticas manifestadas contra el programa están justificadas en cierta medida. Pero recuerda que no se ha pasado de la fase de despegue. Aunque se sabe muy bien que el estímulo para iniciar un aprendizaje será siempre dependiente de las posibilidades de encontrar trabajo con que cuenten después quienes se hayan esforzado por mejorar su preparación.