

1. REFORMA EDUCATIVA Y FORMACIÓN DEL PROFESORADO

La Ley General de Ordenación del Sistema Educativo establece, como uno de sus objetivos de primer orden, asegurar la calidad de la enseñanza. La consecución de dicha calidad resulta, en buena medida, de múltiples elementos sociales y compromete a la vez a los distintos protagonistas directos de la educación. No obstante, hay todo un conjunto de factores estrictamente educativos cuyas mejoras confluyen en una enseñanza cualitativamente mejor. La ley se detiene específicamente en la cualificación y formación del profesorado considerándola como un derecho y una obligación del profesorado, así como una responsabilidad de las administraciones educativas. Desde esta concepción, y con los apoyos precisos, ha de abordarse la permanente adaptación del profesorado a la renovación que requiere el carácter mutable, diversificado y complejo de la educación.

Si a las consideraciones que hace la Ley unimos el impacto demográfico en el sistema escolar, se podrá valorar en su justa medida la importancia que debe concederse a la formación en servicio, partiendo de la base de que son los profesores actuales los que tendrán que hacer frente a unos cambios notables en los que nadie pensaba cuando estaba formándose.

Esta necesidad de actualización permanente constituye por tanto, en el momento actual, una pieza clave en la mejora de la calidad de la enseñanza y en la propia viabilidad de la Reforma del Sistema Educativo.

En este contexto, el profesorado está emplazado, más que nunca, a preparar a los estudiantes para la participación activa, como personas responsables, autónomas y libres en un determinado medio cultural, social y económico. De forma sintética entendemos que los grandes retos que tiene planteados el profesorado pueden articularse alrededor de tres ámbitos:

- El primero tiene que ver con los aspectos relacionados con el **currículo** en un marco que se plantea abierto y flexible y que exige al profesorado adecuar la docencia a las características de los alumnos, a la realidad educativa de cada centro y a las peculiaridades del sistema productivo del entorno.

A los profesores, en consecuencia, les corresponde programar la docencia para desarrollar en la práctica las virtualidades del currículo establecido desde una perspectiva investigadora. Así, la adecuación de objetivos y contenidos, los aspectos relacionados con una metodología integradora de los conocimientos científicos, tecnológicos y organizativos, la utilización de nuevos equipamientos y una evaluación compartida –en su caso– con los centros de trabajo, junto a los procedimientos de planificación y decisión general de los centros, afectan considerablemente al trabajo docente que debe abordar de forma autónoma y flexible situaciones parciales o totalmente desconocidas y complejas.

Surgen igualmente en este ámbito aspectos relacionados con la necesidad de revisar los conocimientos en sus respectivas especialidades, como consecuencia de la renovación de contenidos y que debe suponer necesariamente una actualización científico-técnica que ayude al profesorado en la impartición del nuevo currículo.

- El segundo, muy ligado al anterior, hace referencia a la **intervención** del profesorado en ámbitos diferentes a los de su tradicional especialización, producto de la reordenación de la estructura del sistema y de la dotación de nuevos servicios de apoyo al mismo. La elaboración de Proyectos Educa

tivos y Curriculares, la atención a la diversidad, el desarrollo de programas de garantía social, la formación concertada centros educativos-centros de trabajo, la orientación psicopedagógica y profesional, la apertura del sistema educativo y de sus recursos humanos y materiales a la población adulta y trabajadora, son algunos de los aspectos en los que puede intervenir el profesorado y deben ser objeto, por tanto, de una adecuada atención informativa/formativa.

- El tercero, por las razones apuntadas y por exigencias de las tareas mismas, alude al incremento en la demanda de **cooperación**, de distinta índole y a distintos niveles. Los conceptos de trabajo en equipo, grupos de resolución de problemas, posibilidades de interacción con agentes sociales (comunicación, negociación, resolución de conflictos, métodos de trabajo en grupo, etc.), que ayuden al profesorado a desarrollar las tareas que se le encomiendan.

De forma más concreta, estos restos exigen al profesorado un cambio de actitudes y una diversificación de funciones sin paralelo en el pasado. Entre ellas se podrían citar:

- Que conciba su profesión como la de un educador, integrado en un equipo docente con objetivos comunes, que coadyuva a la consecución de los fines establecidos, traspasando el marco rígido de su especialización.
- Que analice la función social de la educación y, de forma más específica, los fundamentos y desarrollo curricular de las distintas áreas de conocimiento.
- Que colabore, con criterios y conocimiento, en el diseño y desarrollo de proyectos curriculares y educativos de centro.
- Que sea capaz de establecer actividades de enseñanza y aprendizaje conjugando las distintas variables implicadas en el proceso (el contexto, los alumnos, los objetivos, los contenidos, los procedimientos y métodos pedagógicos, la evaluación), utilizando los elementos y recursos más usuales de la diáctica, y adaptadas, en su caso, al entorno empresarial y local y regional para favorecer una estrecha colaboración entre lo empresarial y lo docente. Realizar, igualmente, un continuo análisis sobre las acciones que desarrolla y sus repercusiones.
- Que se conviertan en organizadores y guías del aprendizaje, olvidando su antiguo papel de transmisores de conocimientos.
- Que utilicen el trabajo en equipo, en las distintas actividades que se generan en el aula y en el centro, como medio más adecuado para planificar y desarrollar acciones, intercambiar conocimientos, investigar, etc.
- Que atiendan a nuevas tareas no directamente vinculadas a su especialidad: orientación académica y profesional; contacto y coordinación con el entorno económico y social; introducción de los temas transversales del currículo en su programación; desarrollo de los aspectos específicos necesarios para favorecer la transición a la vida activa y adulta de los alumnos...
- Que consideren su formación permanente como un derecho y una obligación y mantener actualizados sus conocimientos científicos, técnicos y didácticos, de forma que se incremente su profesionalidad y mejore su labor docente.

En suma, y con toda propiedad, se ve al profesorado como la pieza clave para la viabilidad de la puesta en marcha del nuevo Sistema Educativo.

¿Cómo apoyar al profesorado para que pueda acometer un trabajo que requiere tal diversidad de tareas, en un contexto de cambio del sistema educativo,



descentralización, y adaptación de su práctica docente a un entorno cultural, económico y social diverso y cambiante?

La respuesta a una pregunta/problema de carácter multidimensional e interrelacionado como la que nos ocupa, requiere, además de una estructura conceptual acorde con la naturaleza del problema, una minuciosa planificación que permita combinar de forma adecuada una serie de recursos humanos, materiales, técnicos y económicos para la consecución de los objetivos finales pretendidos.

EL MODELO DE FORMACIÓN PERMANENTE

El Plan de Investigación Educativa y Formación del Profesorado configura un modelo de Formación Permanente congruente con los principios que inspiran la Reforma del Sistema Educativo y las necesidades de formación generadas.

En síntesis, los rasgos principales del modelo son:

Una formación permanente basada en la práctica profesional y ligada al centro docente

El modelo de formación propuesto parte de una reflexión del profesorado sobre su práctica docente, que le permita repensar su teoría implícita de la enseñanza, sus esquemas básicos de funcionamiento y las actitudes propias. Plantea la vinculación de la formación permanente a los problemas surgidos de la práctica profesional a través de la experimentación e investigación curricular y la implicación de diversas instancias del centro, favoreciendo el diseño conjunto de proyectos curriculares y el fomento del trabajo cooperativo.

Unas estrategias de actuación diversificadas

Las características del Sistema Educativo hacen patente la inoperancia de una estrategia única o de estrategias homogéneas para la formación de un profesorado heterogéneo. Se muestra como absolutamente imprescindible una previsión de estrategias diversificadas, con el fin de adecuar los contenidos y las estructuras de formación a cada uno de los colectivos y en las que habrá de contarse con todo tipo de instituciones, públicas y privadas, desde la universidad hasta la empresa.

Una progresiva descentralización de las acciones hasta implicar a cada centro docente en la formación de los profesores

La clave de la eficacia y aceptación de un plan marco de formación permanente para el profesorado radica en encontrar una solución al conflicto potencial entre la satisfacción de las exigencias correspondientes a los objetivos que persigue la reforma del sistema y las respuestas a las necesidades de desarrollo de los profesores implicados. Esta adecuación a las necesidades de desarrollo de los profesores implicados, en estrecha relación con un alumnado poco uniforme y con los contextos que condicionan la actividad educativa, sólo puede ser detectada y recogida de forma adecuada por instituciones o colectivos próximos.

EL SISTEMA DE PLANIFICACIÓN

Para la ordenación del sistema de planificación y realización de las actividades se elige un procedimiento de descentralización y contextualización de la for-

mación: los planes provinciales de formación permanente del profesorado. Se determinan así tres niveles de decisión: el ámbito CEP, el provincial y el central, que cooperan de forma participativa y articulada en la prestación de una oferta de formación equilibrada y consensuada en cada provincia.

El plan anual de formación permanente, elaborado por la Subdirección General de Formación del Profesorado, en aplicación del Plan de Investigación Educativa y de Formación del Profesorado, constituye el documento base de planificación que traza las directrices en materia de formación permanente y establece las prioridades y principales ejes de actuación para cada curso académico. Todo ello en función de las necesidades detectadas y las generadas por la experimentación, anticipación o implantación del nuevo Sistema Educativo.

Los planes provinciales de formación se configuran como un elemento fundamental para consolidar el proceso descentralizador y participativo de la planificación y garantizar una oferta informativa amplia, equilibrada y cercana a los usuarios. En estos planes se concreta a nivel provincial los objetivos y prioridades fijados en el plan anual, se establecen las líneas prioritarias de actuación, las actividades que se pondrán en marcha, se definen los métodos y estrategias más adecuados a los objetivos pretendidos y a las características de la provincia y se determinan los procedimientos de evaluación.

El plan provincial de formación lo elabora una comisión en la que participan todos los agentes que, de forma directa o indirecta, tienen responsabilidad en materias de formación permanente del profesorado: Director provincial, Jefe de unidad de programas educativos, Jefe de servicio inspección técnica, Directores de los centros de profesores, representantes de los sindicatos, etc., mediante un proceso cuyas tareas significativas son:

- análisis de necesidades de formación y demandas del profesorado en los distintos ámbitos;
- definición del marco general de planificación de cada Centro de Profesores, concretando los objetivos para el curso y los criterios que justificarán la propuesta de actividades;
- elaboración de la primera propuesta de actividades de formación de cada centro de profesores;
- articulación de los distintos planes de centros de profesores y propuesta definitiva del plan provincial de formación.

Los centros de profesores se configuran como instrumentos preferentes para la formación permanente del profesorado de las enseñanzas de régimen general y especial y se encargan de la puesta en práctica de las actividades recogidas en el plan provincial de formación (diseño, seguimiento y evaluación). Sus fines específicos se detallan a continuación:

- Promover la adecuación de los contenidos de los planes y programas generales y provinciales a las particularidades del entorno, así como canalizar y elevar las propuestas del profesorado respecto a su formación.
- Llevar a cabo acciones en los centros docentes que den lugar a una mayor participación en las actividades promovidas, motiven la innovación en el aula y posibiliten la interrelación del profesorado.
- Recoger las iniciativas de actuación, formación e innovación propuestas por los centros docentes.
- Promover el desarrollo, la difusión y el intercambio de experiencias e investigaciones educativas aplicadas.
- Ofrecer servicios técnicos de apoyo y recursos pedagógicos a los profesores y a los centros docentes.

- Favorecer las experiencias en el campo de la organización escolar e investigación educativa, comunes a varios centros, y promover su coordinación.

Para cumplir sus funciones la red de centros de profesores, en el territorio de gestión del Ministerio de Educación y Ciencia, está integrada por 109 centros y 1.033 asesores de las distintas áreas de conocimiento.

Las actividades de formación permanente que se ponen en marcha para la consecución de los objetivos pretendidos, y al objeto de su reconocimiento, certificación y registro, se clasifican en tres modalidades básicas: cursos, seminarios y grupos de trabajo. La formación en centros por su especial importancia se considera como una categoría específica de actividades de formación, aunque en su desarrollo puedan darse las modalidades citadas.

Los cursos se desarrollan en torno a contenidos científicos, técnicos, culturales y/o pedagógicos, a partir de las aportaciones de especialistas.

Los seminarios surgen de la necesidad de profundizar en el estudio de determinados temas educativos, a partir de las aportaciones de los propios asistentes. El intercambio de experiencias y el debate interno son los procedimientos habituales de trabajo, aunque ocasionalmente se cuente con la intervención de especialistas externos al grupo.

Los grupos de trabajo tienen por objeto el análisis o la elaboración de proyectos y/o materiales curriculares, la experimentación de los mismos o la innovación-investigación centrada en los diversos fenómenos educativos. Los integrantes del grupo pueden requerir la colaboración externa en temas puntuales.

La formación en centros tiene por finalidad atender las necesidades de formación de los equipos docentes en los centros educativos en función de las características de cada centro y de su profesorado. Asimismo, pretende potenciar la reflexión entre los equipos, posibilitando una investigación educativa que vincule los conocimientos teóricos a la práctica profesional.

Cada una de las actividades cuenta con un documento de planificación donde se especifica: la justificación y objetivos de la actividad, los contenidos que se van a desarrollar o, en su caso, de la experimentación o de la investigación, la organización de las fases si las hubiere, el método de trabajo, las fechas o períodos de realización, la valoración en créditos de formación, el número de participantes idóneo, los criterios y procedimientos de evaluación.

EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PERMANENTE

La estructura formativa definida ha permitido en los últimos años diseñar, planificar y poner en marcha un alto número de actividades. Así, a lo largo del curso 92/93 la red de formación ha realizado 9.188 actividades donde han participado 91.383 profesores/as.

Si tomamos como referencia el censo del profesorado en el territorio MEC, citado en 174.209 profesores/as, estos datos indicarían que globalmente el 52,4% del profesorado habría participado en al menos una actividad de formación a lo largo del curso 1992-93.

Se estima que este porcentaje se situaría en torno al 55% para el profesorado de Infantil/Primaria, y el 49% para el de Secundaria.

A las cantidades indicadas habría que añadir las 23.833 participaciones realizadas mediante convenios con universidades y otras instituciones así como aquellas otras seleccionadas por el profesorado y que reciben ayuda económica individual.

Con ser importantes estas cifras, en sentido estricto sólo muestran la gran ca-

pacidad de respuesta del sistema de planificación a la demanda de formación, pero no proporcionan datos sobre su eficacia en relación a los objetivos pretendidos ni su repercusión en el ámbito del centro y el aula.

Para poder analizar este nivel de eficacia conviene aclarar previamente que sólo cuando se alcanza un nivel adecuado de transferencia al quehacer profesional de los conocimientos y destrezas adquiridos en los procesos de formación resulta razonable investigar el impacto de la formación del profesorado.

La experiencia acumulada en el diseño, planificación, ejecución y evaluación de programas de formación nos permite obtener algunas conclusiones generales sobre los procesos de formación más eficaces:

- En primer lugar, harían referencia a la formación permanente como un proceso adaptativo, largo, no lineal y muy ligado a las tareas de elaboración de los programas y proyectos que se desarrollan en el centro y en el aula.
- En segundo, la eficacia de las actividades aumenta si contempla una serie de elementos asociados: presentación de teorías, la utilización de diferentes modelos de enseñanza, la práctica simulada o real, la acción retroactiva sobre trabajos y experimentaciones y el apoyo para la aplicación en el aula. Si alguno de estos elementos queda suprimido, el impacto de la formación no será probablemente el óptimo para conseguir el adecuado nivel de transferencia.

Una vez conseguida la estabilidad de la oferta de formación, entendemos que los esfuerzos deben dirigirse hacia la consolidación de los procesos de evaluación sistemática iniciados, de tal forma que permitan determinar los niveles de eficacia de las actividades y reflexionar especialmente sobre la duración de la actividad, la complejidad de la estructura organizativa, la coherencia con los objetivos pretendidos y la adecuación de los contenidos que se desarrollan.

J. José GARCÍA ORTIZ
Subdirección General de Formación del Profesorado

INFORMACIÓN