

Formación permanente del profesorado

Luis del Carmen

Estudio de los cambios que han de introducirse en la profesión docente para llevar a la práctica las nuevas propuestas curriculares. Se analiza el perfil del nuevo profesor, la formación permanente en este perfil y los aspectos necesarios para su desarrollo.

currículum, formación permanente del profesorado, Reforma educativa actual

El presente artículo trata de responder a varias preguntas: ¿cuál es el perfil de profesor más adecuado para llevar a la práctica las nuevas propuestas curriculares?; ¿qué tipo de formación necesita el profesorado actual para aproximarse a ese perfil?; ¿cómo pueden instrumentarse los planes de formación permanente de forma que posibiliten esta transformación?

«Un ruiseñor volaba alto en el cielo. Tan alto voló que se congeló y hecho hielo cayó sobre la tierra. Una vaca pasó y dejó caer gran cantidad de excrementos, que cubrieron al pájaro, que estaba helado por completo. Al calor de la plasta el pájaro se recuperó, estiró su cuello y comenzó a cantar. Un gato cercano le oyó, y sacándole de la plasta se lo comió.

Esta pequeña historia tiene cuatro moralejas. La primera es obvia: cuanto más arriba subes de más alto caes. Las dos siguientes: tu enemigo no es siempre aquel que te caga encima (o te critica) y el que te saca de la mierda no es siempre tu amigo (soluciona tus problemas entrenándote). La cuarta y última moraleja es que no se debe cantar cuando uno está con la mierda al cuello. ¡Pero es tan difícil no hacerlo!

(Extraído de la intervención de Tom Plong Olsen, de Dinamarca, realizada en la Universidad de Verano de la Comunidad Europea de 1987 sobre la Formación Permanente del Profesorado).

Las respuestas a las preguntas planteadas arriba están mediatisadas fuertemente por una serie de factores, que enumeramos a continuación:

- La necesidad de introducir cambios en la profesión docente. Entre los más apremiantes cabe señalar: las condiciones de trabajo, la cualificación del profesorado y la estabilidad de los equipos docentes. Esta cualificación debe tener en cuenta a todo el profesorado de la enseñanza obligatoria, independientemente del nivel que imparta (primaria o secundaria) y del tipo de centro escolar en el que trabaje (rural o urbano).

- La necesidad de una importante inversión de recursos económicos y humanos.

- La voluntad social y política de generar cambios profundos en la Educación General Básica. Una reforma de la enseñanza en profundidad, de carácter progresista, no puede entenderse como una tarea a realizar únicamente por la Administración. Ésta debe facilitar los recursos económicos y humanos necesarios y crear los mecanismos legislativos y normativos que potencien su desarrollo, pero si los objetivos y filosofía de la Reforma no son compartidos por amplios sectores sociales e impulsados por el profesorado más consciente e innovador resultará muy difícil que la cualificación de la enseñanza llegue a un amplio número de centros escolares.

- La necesidad de una planificación a largo plazo de la formación permanente y de crear las condiciones que la posibiliten. La transformación de un sector tan diversificado y amplio como el actual profesorado de EGB y EEMM no es algo que pueda plantearse a corto plazo. Requiere diseñar y articular planes de perfeccionamiento, preparar un importante número de equipos cualificados para llevarlos a la práctica y crear recursos adecuados.

EL NUEVO PERFIL DEL PROFESOR

En el marco curricular que se contempla el profesor debe jugar un papel fundamental en el desarrollo de las propuestas curriculares. Hasta ahora, el trabajo del profesor se ha entendido mayoritariamente como la aplicación de los programas elaborados por la Administración e interpretados e instrumentados por las editoriales que elabo-

ran unos «proyectos curriculares» uniformes (libros de texto), que son aprobados por el MEC. En el nuevo planteamiento curricular adoptado, el MEC elabora una propuesta curricular base (o Diseño Curricular Base) en la que se expresan los principios psicopedagógicos que la fundamenta, las finalidades educativas, la organización en etapas y ciclos, los objetivos generales y contenidos para cada área y las orientaciones didácticas y de evaluación.

Esta propuesta se concibe como un instrumento que permita una reflexión y un análisis sobre los aspectos educativos fundamentales y los contenidos culturales básicos que todo ciudadano debe poder alcanzar. Sin embargo, se pretende que tenga un amplio margen de interpretación y un carácter flexible, que posibilite su adecuación y enriquecimiento al ser aplicada en contextos específicos. Se parte de la consideración de que una propuesta curricular base, bien fundamentada y renovadora, no sólo no es un obstáculo para la innovación educativa, sino que puede convertirse en una importante ayuda para la misma, tal como lo han reconocido los movimientos de renovación pedagógica durante muchos años, siempre que sea realmente abierta y flexible y esté acompañada de recursos y planes de formación permanente coherentes con ella.

La actividad educativa no puede reducirse a unos principios psicopedagógicos de carácter científico; los componentes creativo y artístico son fundamentales para su adecuado desarrollo. Pero la creatividad y el arte no están reñidos con la fundamentación científica. Por otra parte, lo que un colectivo profesional, en este caso el colectivo docente, puede llegar a crear en un momento determinado está tremadamente condicionado por su experiencia anterior y la formación recibida para el ejercicio de su profesión.

El papel del profesor

El nuevo perfil del profesor no puede definirse en base a lo que algunos sectores minoritarios del profesorado estarían en condiciones de hacer hoy, por muy interesante que sea lo que están haciendo, sino a partir de lo que pueda potenciar al conjunto del profesorado. El cambio básico que plantean las nuevas propuestas curriculares en relación al papel del profesor es que éste no debe ser un mero aplicador de las propuestas elaboradas por la administración correspondiente, sino que para el desarrollo de las mismas es imprescindible su participación mediante la elaboración o adaptación de proyectos curriculares, que se conciben como la aplicación a unas condiciones específicas de la propuesta curricular base. Desempeñar este papel requiere:

- Comprender las bases psicopedagógicas del marco curricular.
- Comprender el contenido de las nuevas propuestas curriculares.
- Saber analizar la realidad concreta en la que se desarrolla la actividad educativa.
- Trabajar en equipo.
- Desarrollar las propuestas curriculares, adecuándolas a las características propias del centro, que se concreta en:
 - el conocimiento del medio en el que se desarrolla la docencia;
 - el conocimiento de las características de los alumnos;
 - la elaboración de programaciones que desarrollem la propuesta curricular base y tengan en cuenta los aspectos anteriores;
 - la planificación y organización de los recursos
 - la organización de la intervención en el aula;
 - la planificación y realización de la evaluación.

Tal como resume Pilar Benejam, «la preparación específica del maestro consiste en saber observar al alumno, analizar el acto educativo, diagnosticar, planificar, aplicar, evaluar, rectificar y colaborar, y cada uno de estos pasos requiere no sólo una técnica, sino también un arte y una filosofía.(1)

LA FORMACIÓN PERMANENTE EN EL NUEVO PERFIL

Al definir las características básicas que debería tener una formación permanente acorde con el perfil antes señalado, es necesario constatar la falta de elaboración de modelos de perfeccionamiento. La mayoría de planes de perfeccionamiento desarrollados han carecido de una fundamentación psicopedagógica explícita, de una contextualización adecuada y de unos objetivos y metodología claros, acordes con el tipo de cambio en la activi-

dad docente que se pretendía promover. Esto hace que, con frecuencia, en un mismo plan de perfeccionamiento se ofrezcan al profesorado opciones pedagógicas contradictorias que pueden desorientarle.

Una de las necesidades prioritarias del profesorado es la de construir unos criterios psicopedagógicos básicos que le permitan orientar los procesos de trabajo en el aula de forma consciente y reflexiva. El cambio fundamental a promover es preparar profesores con unos criterios psicopedagógicos claros y unos instrumentos de aplicación y análisis que le ayuden a desarrollar las distintas áreas curriculares, adecuando su enseñanza a cada situación concreta. Esta afirmación no supone una infravaloración de los contenidos científicos o de las didácticas específicas, sino el reconocimiento de la necesidad de presentarlos integrados en un marco teórico más amplio, que facilite al profesor la reflexión y la elaboración de estrategias personales, adecuadas a los distintos problemas que se le plantean en su actividad docente.

Igualmente, es fundamental que los planes de formación permanente tengan en cuenta las características del profesorado al que van dirigidos, lo que no acostumbra a pasar en los diseños. Así, se realizan planes de las mismas características para el profesorado de zonas urbanas (que trabajan en el marco de un equipo docente y atendiendo a grupos de alumnos de una misma edad) y de zonas rurales (que trabajan con frecuencia en escuelas unitarias y con alumnos de edades muy diferentes); o para el profesorado de la enseñanza secundaria (que trabaja sólo unas áreas o asignaturas específicas con distintos grupos de alumnos) y el de la enseñanza primaria (que trabaja todas las áreas educativas con un solo grupo de alumnos). Tampoco es frecuente realizar una evaluación previa de las necesidades del profesorado al que va dirigido un programa de perfeccionamiento antes de diseñarlo.

Es importante que los planes sean realistas, adecuados al ritmo de aprendizaje del profesorado y que se planteen metas a corto y a largo plazo, priorizando en cada momento aquellos objetivos más importantes para el desarrollo posterior. Entre los objetivos que deben plantearse los programas de perfeccionamiento docente, tienen una gran importancia los que hacen referencia a cambios profundos en las actividades del profesorado, al tiempo que son los que resultan más difíciles de conseguir y evaluar.

Ampliación de actividades

El profesor puede adquirir unos instrumentos didácticos muy eficaces y renovadores, pero si su actitud hacia los alumnos es autoritaria o dogmática las técnicas innovadoras se convierten en actividades con muy poco valor educativo. Sólo si el profesorado va realizando cambios de actitud progresivos y profundos y los padres comprenden el valor educativo para sus hijos de estos cambios, se crearán unas bases sólidas para una auténtica renovación.(2)

Han mostrado ser de gran utilidad una serie de actividades que habitualmente no se contemplan en las actividades de perfeccionamiento docente: el análisis de la actuación del propio profesor en el aula; la experimentación, seguimiento y análisis de propuestas didácticas; la realización de pequeñas investigaciones sobre aspectos del aprendizaje de los propios alumnos; la visita a otros centros educativos, etc.

Para lograr la integración del perfeccionamiento y la práctica docente ha sido especialmente eficaz la alternancia de cortos períodos intensivos de formación, en los que los profesores no dan clases, con períodos de actividad docente, acompañados de seguimiento, durante los cuales pueden experimentar en el aula las propuestas elaboradas en los períodos intensivos. La necesidad de unos períodos intensivos, aunque sean de pocos días, en los que el profesor esté liberado de sus tareas habituales, es de gran importancia para que pueda analizar con cierto distanciamiento y perspectiva lo que hace en el aula y pueda situarse en un marco de referencia diferente.

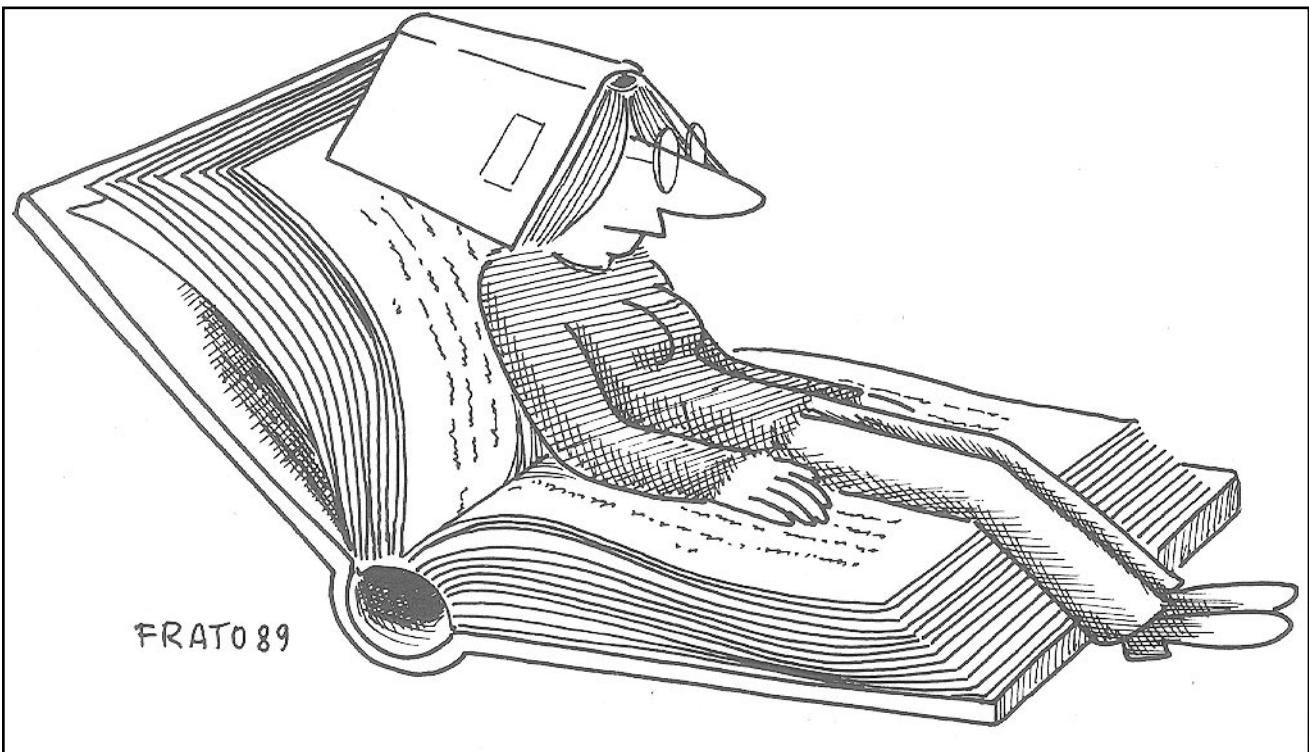
El seguimiento externo de la actividad del profesor en su centro permite analizar mucho más en concreto los problemas que se le presentan en la práctica, orientarlo y constatar el grado de adecuación y progreso en los cambios.

CÓMO LLEVAR A CABO LA FORMACIÓN PERMANENTE

Realizar planes de perfeccionamiento con el enfoque apuntado no es una tarea sencilla, lineal ni rápida, sino un proyecto de trabajo a largo plazo que debe combinar formas variadas y articular los esfuerzos de muchos profesionales e instituciones. Congruentemente con los planteamientos expuestos los equipos de centro y los

proyectos curriculares deben ser los principales protagonistas de los planes de formación permanente.(3) Los *equipos de los centros educativos*, porque es en ellos donde pretenden impulsarse los cambios, y la forma más directa y eficaz de conseguirlo es creando auténticos *equipos profesionales* capaces de identificarse con un *proyecto pedagógico* común y llevarlo a la práctica. Los *proyectos curriculares*, porque suponen la integración de todos los componentes educativos y sirven de eje para adecuar las propuestas curriculares a los contextos concretos en los que se lleva a cabo la práctica docente.

Estos aspectos se han tenido parcialmente en cuenta en los planes de formación permanente institucional y en los planes provinciales de perfeccionamiento realizados en España en los últimos años. Estos planes, realizados conjuntamente por distintos organismos e instituciones con competencias educativas en la zona en la que se realizan, han tenido el doble valor de concebir la formación permanente ligada a los centros escolares y a los contextos concretos en los que están ubicados y darle un carácter profesional, al realizarse en horas lectivas. Aunque de forma aún tímida e insuficiente, marcan el camino a seguir.



Grupos activos

En relación a la elaboración y experimentación de proyectos curriculares se ha de destacar como muy positivo el trabajo realizado en los últimos años por numerosos grupos de profesores que, en el marco de alguna asociación o institución (movimientos de renovación pedagógica, ICES, centros de profesores, etc.) o incluso solos, han realizado, de forma voluntaria y con escasos recursos, un destacado trabajo de elaboración, experimentación y análisis, que será de un gran valor para el desarrollo curricular en los próximos años. Muchos de los profesores que nos hemos formado en estos grupos, en los que se combina el estudio teórico con el análisis de proyectos didácticos y la preparación y realización de experiencias en el aula, somos conscientes del importante valor formativo que han tenido para nosotros. Pero lo somos también de sus limitaciones: la formación autodidacta, el aislamiento científico en relación a otros países, la carencia de recursos, la ausencia de reconocimiento a ningún nivel de las numerosas horas dedicadas a estas tareas, el aislamiento, con frecuencia, de los compañeros del propio centro, la ausencia de líneas de investigación ligadas a la práctica educativa, la carencia de centros de recursos bien dotados y fácilmente accesibles que faciliten el trabajo, etc. Los futuros planes de formación permanente deberían proporcionar un marco más adecuado para el desarrollo de estas tareas.

Quién y con qué medios desarrollar los planes

Otro problema clave que se plantea al hablar de planes de perfeccionamiento es el de los profesionales que los coordinarán y los realizarán. Hasta ahora estas tareas han sido realizadas fundamentalmente por profesores de EGB, Enseñanzas Medias y Universidad, inspectores y asesores psicopedagógicos. En ningún caso han recibido una formación específica para llevarlas a cabo.(4) Existen muy pocos equipos interdisciplinares capaces de abordar de forma integrada la formación del profesorado. Todo ello hace que sea urgente abordar la formación de los que, con un tono algo pretensioso, se han denominado «formadores de formadores». Por encima de la inadecuación del nombre, y dejando sentado que no se trata de crear un nuevo estamento privilegiado, es patente la necesidad de que aquellas personas que en un futuro próximo se van a dedicar, total o parcialmente, a llevar a cabo los planes de perfeccionamiento, tengan una formación adecuada que las capacite para hacerlo en las mejores condiciones posibles.(5)

Otro aspecto que debe considerarse es la necesidad de crear recursos específicos y de calidad para la formación permanente del profesorado. Carecemos en este sentido de los recursos más básicos: transparencias, vídeos, grabaciones y documentación específica para el perfeccionamiento docente. Ni siquiera se ha hecho algo tan elemental como traducir o adaptar algunos de los múltiples y útiles recursos de este tipo existentes en la mayoría de países europeos.

En todas estas tareas el papel que deberían jugar nuestras universidades es fundamental. En los países desarrollados los temas del currículum y de la formación del profesorado de la escuela básico y secundaria son objeto de un amplio interés dentro de las universidades. Fruto de él son los numerosos proyectos, departamentos, centros de investigación y revistas especializadas, dedicados a ayudar a mejorar la calidad de la enseñanza básica. En España, si bien cada día son más los profesores de Universidad que se involucran en estas tareas, queda aún mucho camino por recorrer.

(1) BENEJAM, P. (1986): *La formación de maestros*, Ed. Laia, Barcelona.

(2) DEL CARMEN, L. (1980): «El profesor y los cambios», en *Cuadernos de Pedagogía*, nº 67, pp. 35-36.

(3) HEWSON, PW. y HEWSON, M.G. (1987): «Science Teacher's Conception of Teaching: Implications for Teaching Education», en *International Journal of Science Education*, nº 9, pp. 425-440; COROMINAS, A. (1988): «Los planes unitarios», en *Cuadernos de Pedagogía*, nº 161, pp. 87-89; SANCHO, J.M. (1988): «La formación en el centro», en *Cuadernos de Pedagogía*, nº 161, pp. 91-93.

(4) IMBERNON, F. (1987): *La formació del professorat: analisi dels formadors de formadors*, Ed. Barcanova, Barcelona.

(5) DEL CARMEN, DE LA TORRE y ZABALA (1988): «Formadores de formadores», en *Cuadernos de Pedagogía*, nº 161, pp. 84-86; SAHUQUILLO, L. (1988): «Ofertas para una reforma», en *Cuadernos de Pedagogía*, nº 161. pp. 80-82.