

2010

# 101 OPINIONES SOBRE FORMACIÓN



**Junta de  
Castilla y León**

**Centro Superior de Formación del  
Profesorado**



Soria, abril de 2010

**Centro Superior de Formación del Profesorado**

Consejería de Educación

Junta de Castilla y León

# Índice

<b>Introducción.....</b>	<b>1</b>
<b>1.- Diseño y desarrollo del estudio</b>	
<b>1.1.- Diseño del estudio.....</b>	<b>3</b>
Justificación	
Objetivos	
Metodología	
<b>1.2.-Desarrollo del estudio.....</b>	<b>5</b>
Calendario y muestra de profesores	
Respuesta al cuestionario	
Cuestionario	
La Encuesta	
<b>2.- Análisis de las respuestas</b>	
La formación llega al aula .....	10
La calidad de la formación .....	11
La formación inicial y la formación permanente .....	13
Los itinerarios formativos .....	14
El horario de formación .....	15
Voluntariedad/obligatoriedad de la formación .....	17
Formación en el centro educativo .....	18
El representante de formación en el centro .....	19
Reconocimiento de la formación permanente.....	20
La red de formación permanente en Castilla y León: CFIE .....	21
Otros proveedores de formación .....	22
Valor de la formación permanente .....	23
Adecuación de la formación permanente .....	25
Valoración y grado de satisfacción.....	26
<b>3.- A modo de síntesis.....</b>	<b>28</b>



# Introducción

La formación permanente es un elemento clave en cualquier profesión, en la medida que se relaciona de forma directa con las posibilidades de innovación, cambio y mejora de cualquier institución u organización preocupada por un mejor cumplimiento de sus funciones, fines y objetivos. Este hecho es especialmente relevante en una profesión como la docente, que se encuentra sujeta a una profunda y constante renovación, tanto por las transformaciones constantes de las condiciones económicas y sociales del medio en que se desarrolla, como por la evolución de los propios contextos educativos, cada vez más complejos.

La formación permanente del profesorado se erige como una pieza esencial que contribuye a la mejora de la calidad del servicio educativo, y por lo tanto clave para la mejora de la educación de los alumnos. En esta línea se han emprendido varias iniciativas de mejora continua del sistema educativo, por parte de la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León, siendo una de ellas la implantación de un nuevo Modelo de Formación permanente del profesorado de niveles no universitarios.

El objetivo de este Modelo es lograr que la formación recibida llegue a las aulas, dando respuesta a las expectativas profesionales de los docentes y adaptándose a las nuevas realidades tecnológicas, culturales y educativas de nuestro entorno.

Para confirmar en qué medida se está cumpliendo el objetivo propuesto, se realiza el estudio **101 Opiniones sobre formación** con el que se pretende concretar si el nuevo modelo ha supuesto un cambio en la formación permanente que recibe el profesorado, de manera que ésta sea aceptada como un recurso indispensable en la carrera docente y en la mejora de los centros y profesores.

*101 Opiniones analiza en qué medida la formación permanente es aceptada como un recurso indispensable en la mejora de los centros y los profesores.*

*101 Opiniones nos da una idea del impacto de la formación permanente en los procesos de enseñanza aprendizaje*



El estudio **101 Opiniones sobre formación** ofrece una idea de cómo está valorada la formación permanente en Castilla y León, de la satisfacción de sus participantes y del impacto de la misma en los resultados de los procesos de enseñanza-aprendizaje de los alumnos. Proporciona además ideas, aportaciones y reflexiones de sus participantes de cara a una mejora continua de la misma.

# Diseño y desarrollo del estudio

## 1.1 Diseño del estudio

En este apartado se recogen las características básicas del estudio realizado.

### 1.1.1. Justificación

La profesión docente es una tarea cada vez más compleja (aumento de la diversidad de usuarios, problemas de aprendizaje y disciplina, heterogeneidad, generalización de la escolarización, evaluaciones de diagnóstico, escuela inclusiva, programas tecnológicos...) que exige un colectivo bien preparado y que la formación por tanto, esté vinculada al ejercicio profesional.

El objetivo fundamental del estudio **101 Opiniones sobre Formación** es obtener una visión de la formación permanente del profesorado en este entorno dinámico, que nos permita conocer cómo es valorada por los usuarios en cada uno de los aspectos, y en qué medida se aplica en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

En este sentido, el contenido de la encuesta hace especial hincapié en obtener información relacionada con la aplicabilidad al aula de la formación permanente, y si cumple las expectativas en relación a las necesidades formativas profesionales y sociales de los docentes. Por otra parte se cuestionan aspectos tales como la calidad, horario, obligatoriedad o no de la misma, la Red de formación o los proveedores externos, de manera que las reflexiones, aportaciones y propuestas hechas por parte de los profesores encuestados nos permitan tomar decisiones para la mejora y para la excelencia. Por último se cuestiona si se valoran los recursos invertidos por parte de la Administración y en todo caso se propone a los encuestados que aporten sugerencias o soluciones para optimizar estos recursos.

*101 Opiniones nos da una idea de cómo está valorada la formación permanente en relación a aspectos relevantes de la misma.*

### 1.1.2. Objetivos

- ▶ Mostrar la opinión de los receptores de la formación permanente en relación a cuestiones relevantes dentro de la misma.
- ▶ Identificar, según los encuestados, los puntos fuertes y los aspectos a mejorar en la formación permanente.
- ▶ Descubrir el grado de conocimiento del nuevo Modelo de Formación Permanente.
- ▶ Valorar el nivel de motivación de los profesores/as para participar en actividades de formación permanente.
- ▶ Identificar en qué medida la formación permanente se adecúa a las necesidades sociales y profesionales de los docentes.
- ▶ Reunir opiniones, aportaciones, reflexiones conducentes a la toma de decisiones para la mejora en la formación del profesorado.
- ▶ Obtener una visión sobre la valoración de los recursos invertidos en formación permanente por parte de la Administración.

### 1.1.3. Metodología

El esquema de trabajo seguido en la realización del estudio supone la concreción de fases:

- 1 **Discusión y elaboración.** En esta fase el Equipo del CSFP responsable del proyecto decide, acorde con los objetivos establecidos, qué cuestiones son relevantes en la formación del profesorado y pueden aportar datos que permitan tomar decisiones a quién corresponda.
- 2 **Selección y envío.** Implica la selección de los docentes a encuestar a través de las web de centro y los contactos telefónicos con responsables del centro para confirmar la presencia efectiva de la persona seleccionada. Envío posterior de la encuesta al centro de trabajo.
- 3 **Recepción y análisis de las encuestas.** Supone el volcado y la reproducción de las aportaciones, opiniones y reflexiones obtenidas.
- 4 **Estudio y elaboración de un trabajo de síntesis.** De acuerdo con el volcado, se extraen los datos más significativos, las ideas más innovadoras, las propuestas más acertadas y las opiniones más generalizadas que resultan relevantes para los objetivos y los itinerarios previstos en el Modelo de Formación.



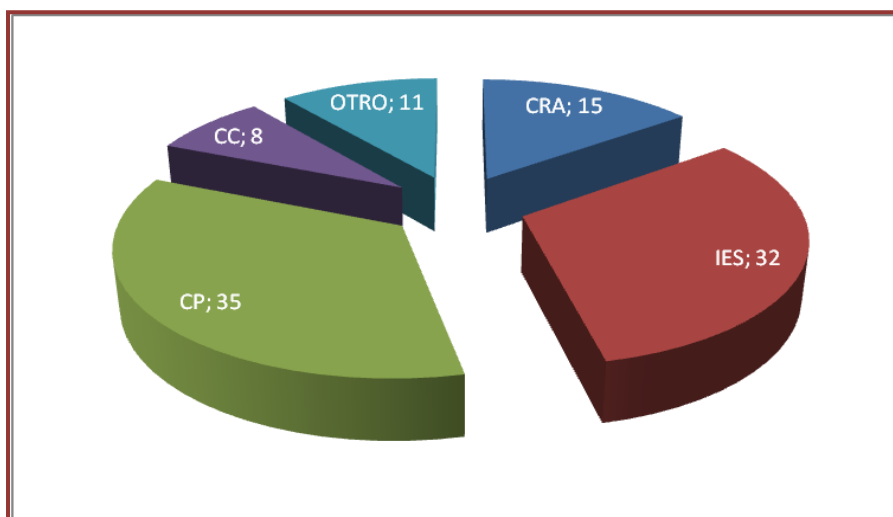
5 **Difusión.** Los resultados del estudio y las aportaciones se difunden vía web a los centros con profesores participantes, a los centros colaboradores, a la Red de formación de Castilla y León y al Servicio de Formación del Profesorado.

## 1.2 Desarrollo del estudio

### 1.2.1. Calendario y muestra de profesores

La realización del estudio se ha llevado a cabo durante el segundo trimestre del curso 2009/2010, en concreto durante los meses de febrero y marzo de 2010.

Se ha consultado a 101 profesores de la comunidad de Castilla y León, elegidos de cada una de las provincias, de los centros educativos sostenidos con fondos públicos, de Infantil, Primaria, Secundaria, y de Otras Enseñanzas (EOI, Conservatorios, EOEP, CRIE).

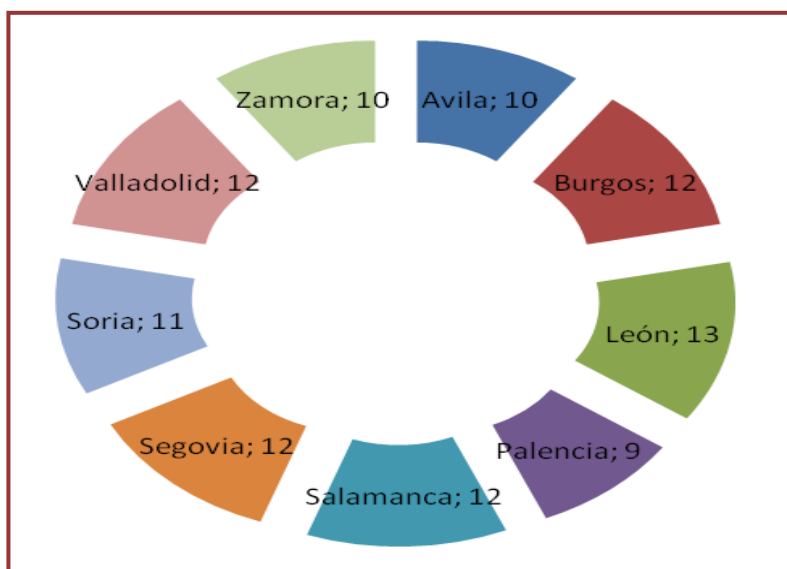


**Gráfico 1:** Distribución del número de encuestas por tipo de centro

Se han enviado 101 encuestas nominativas; la mayor parte de los profesores se seleccionaron al azar a través de las páginas Web de los Centros. Otras se enviaron a algunos expertos o personas que a nuestro juicio sus opiniones pudieran resultar relevantes para aportar información.

El método de muestreo fue aleatorio simple teniendo en cuenta la proporción de centros de los estratos definidos y seleccionando profesores pertenecientes a estas selecciones. Así, se intentó combinar niveles y especialidades; carácter rural y urbano; provincias; cargos y responsabilidades; edad y sexo del profesorado, dentro de las posibilidades que ofrecía la página web.

La distribución proporcional de las encuestas entre las nueve provincias de Castilla y León quedó de la manera siguiente:



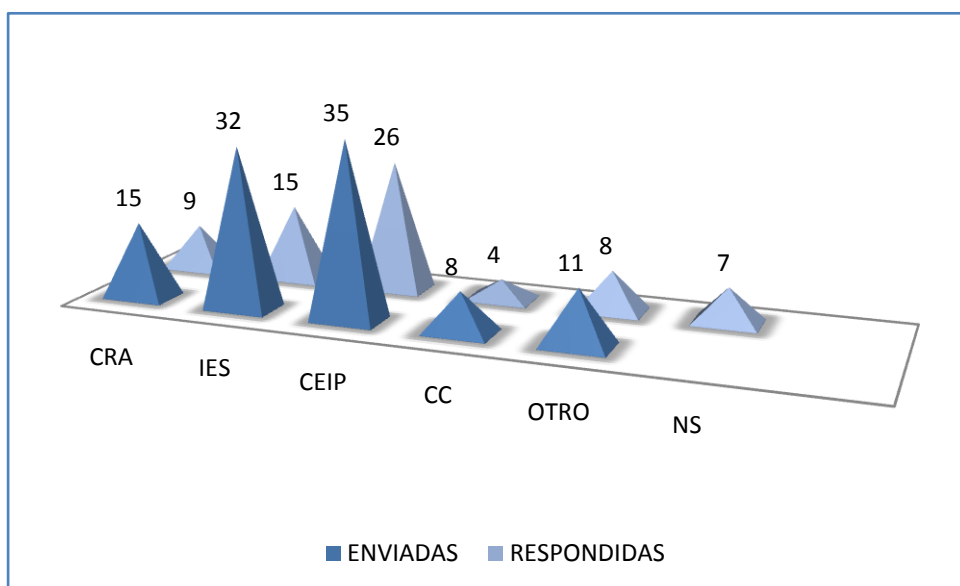
Para asegurarse la presencia efectiva de los profesores en los centros y aportar valor a la encuesta, se llamó por teléfono al centro, donde en conversación con algún miembro del Equipo Directivo, se lograron dos objetivos: confirmar o no la presencia del profesor/a seleccionado/a y conferir la importancia debida al cuestionario de manera que, en el momento de la recepción, la Dirección del Centro ya conociera las intenciones del estudio. Este último hecho nos parecía de especial importancia para implicar a la comunidad y despertar expectativas de los resultados. En caso de que no pertenecer al claustro, los docentes elegidos (por causas de bajas laborales, de traslado, de jubilación...) fue el Equipo Directivo quien proporcionó otro nombre para cumplimentar el cuestionario.

De este primer contacto hay que destacar la amabilidad, implicación e interés de todas las personas con las que nos pusimos en contacto y conocieron nuestro proyecto.

En un periodo de tres semanas, los profesores devolvieron voluntariamente las encuestas cumplimentadas

### 1.2.2. Respuesta al cuestionario

El índice de respuesta ha sido del 68,32%, es decir se ha recibido respuesta de 69 profesores. La relación entre encuestas enviadas y recibidas se recoge en el gráfico 2 que, a su vez, las diferencia según el nivel educativo del centro proveniente.



**Gráfico 2:** Relación encuestas enviadas y respondidas

Del gráfico se desprende que el mayor índice de respuesta se ha obtenido de los profesores pertenecientes a Centros Públicos de Educación Primaria (74%), seguidos de Otras Enseñanzas (EOI, Conservatorios, EOEP, CRIES) (73%), Centros Rurales Agrupados (60%), Centros Concertados (50%), e Institutos de Educación Secundaria (47%). Los datos pertenecientes a la columna NS son referidos a profesores que se desconoce el nivel al que pertenecen, dado que al enviar la respuesta no lo indicaron.

Dado que el trabajo se refiere a un estudio de opinión y la herramienta es una escala de actitud y de valoración subjetiva, la muestra carece de representatividad.

Las preguntas y respuestas son índices excelentes de indicadores sociales

*101 Opiniones recoge aportaciones subjetivas de los profesores encuestados*

*El índice de respuesta ha sido el 68,32%*

de la calidad de la formación, sobre valores y actitudes, propuestas e intenciones que nos pueden ayudar a valorar la formación de nuestros centros y nuestros profesores para que preveamos posibles cambios, adaptarnos de la mejor manera y tender a la satisfacción y la mejora continua.

### **1.2.3. Cuestionario**

Los dos métodos tradicionales utilizados para la recopilación de datos en los estudios de opinión son las encuestas y la observación.

Hemos optado por la realización de un cuestionario de preguntas abiertas que resultase interesante y fácil de cumplimentar.

Se ha intentado evitar las debilidades metodológicas de este tipo de estudios referidas a la deseabilidad social, la racionalización o relato de la situación y las grandes preguntas o memoria poco fiable. Por el contrario, se ha procurado formular las preguntas de manera concreta y directa buscando siempre una razón o un criterio claro y conciso. También se han abierto posibilidades de expresión a través de aportaciones y comentarios.

Las variables seleccionadas se han organizado en 5 grandes apartados relacionados con las dimensiones de la formación permanente del profesorado.

El procedimiento para llegar al resultado final del cuestionario ha sido fruto del consenso del parte del Equipo Pedagógico del Centro Superior de Formación del Profesorado, tras hacer una prueba piloto entre los miembros del Equipo.

### **La Encuesta:**

#### **1.-IMPACTO DE LA FORMACION PERMANENTE DEL PROFESORADO**

¿Cree que, en general, la formación recibida llega al aula? ¿Por qué?

#### **2.-APORTACIONES/ REFLEXIONES/ IDEAS/SUGERENCIAS** sobre:

- ▶ Calidad de la formación.
- ▶ Relación entre formación inicial y formación permanente del profesorado
- ▶ Itinerarios formativos
- ▶ Horario de la formación
- ▶ Voluntariedad / obligatoriedad de la formación
- ▶ Recibir la formación en el centro educativo

- ▶ Representante de formación en el centro. Funciones
- ▶ Reconocimientos /contraprestaciones recibidas por la formación
- ▶ Red de Formación Permanente de Castilla y León: CFIE
- ▶ Otros proveedores de formación: Universidad, Sindicatos, Colegios Profesionales, Empresas Privadas...

### **3.- VALOR DE LA FORMACIÓN CONTINUA**

¿Qué busca en la formación permanente? ¿Qué desearía?

### **4.- ADECUACIÓN AL CONTEXTO**

¿Cree que la formación permanente del profesorado, tal como está diseñada, se adecúa a las necesidades sociales y de los profesionales? ¿Qué ideas, propuestas, sugerencias puede aportar a este respecto?

### **5.-SATISFACCIÓN**

¿Piensa que se valoran suficientemente los esfuerzos económicos, materiales y personales que se invierten en formación permanente del profesorado en Castilla y León? ¿Cómo se podría optimizar?

# ANÁLISIS DE LAS RESPUESTAS

Todas las reflexiones que aquí se presentan proceden del cuestionario, y por tanto, siguen el orden establecido en el mismo.

## **LA FORMACIÓN LLEGA AL AULA**

Partiendo de que éste se considera **el gran reto** de la formación permanente del profesorado, la mayoría de los encuestados piensa que la formación sí que llega al aula, ya que cada docente selecciona y realiza la formación que considera interesante para su trabajo, dado el esfuerzo que ocasiona asistir a la misma, con lo que no puede ser de otra manera.

No obstante, consideran que no toda la formación se aplica en el aula con igual medida, se aplica más la que versa sobre metodologías, prácticas y experiencias de aula; llega más la recibida en el propio centro educativo y en Equipo de profesores, que la individual; y por niveles, aplican más la formación recibida en Educación Primaria que en Secundaria y Bachillerato.

Es más fácil de aplicar al aula aquella formación que presenta un material útil y atractivo que luego se puede encontrar en los centros.

Sin embargo también hay muchos docentes que consideran que la formación no llega al aula cuanto debiera; que existe una gran desvinculación entre la formación ofrecida y su aplicación posterior; que la formación se haya demasiado ligada a los sexenios y no al interés de llevarla al aula; que en las actividades de formación falta una traducción concreta de los aspectos teóricos en la práctica docente; que está demasiado dirigida y es poco motivadora; que está anclada en el pasado y en los mismos tópicos; que crea un espacio abismal entre lo deseable, referido a medios, programas y aspectos tecnológicos, y lo real de los centros educativos; que para aplicarla, se exige mucho tiempo y trabajo posterior al docente; en definitiva, que llega al aula, en contadas ocasiones.

*La formación llega al aula, pero con matices y mucho esfuerzo.*

*Existe una desvinculación entre el trabajo del aula y la formación recibida*

## LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN

Las respuestas ofrecidas respecto a la calidad de la formación dibujan un cuadro con demasiados trazos y perspectivas. Se han puesto de manifiesto varios factores determinantes de la misma, cuyo análisis merece hacerse por separado: la planificación de la oferta formativa, los ponentes, las modalidades formativas, los contenidos impartidos y los asesores.

*La calidad de la formación permanente es muy irregular: Muy buena o pésima*

En el caso de la planificación se piensa que en muchos casos no se adecúa a las necesidades específicas que presentan los centros, y se programa desde la Administración. Los CFIE se esfuerzan en recabar intereses pero el proceso es lento y demasiado centrado en las mismas líneas prioritarias (TIC y lenguas extranjeras). Mejoraría su calidad si se planificara desde la práctica diaria y se implicaran cuantos más profesores del centro, mejor. Es de desear que la mejora de la oferta formativa y la formación basada en el centro educativo, redunde en la mejora global de la formación.

*Diversos factores determinan la calidad de la formación permanente actual*

Respecto a los ponentes las opiniones son tan irregulares como la apreciación de los mismos. Se diferencian los buenos, buenísimos, y los pésimos. Se significa que los de antes eran mucho mejores y que los actuales resultan más mediocres. También hay docentes que opinan que los ponentes actuales son mejores en tanto en cuanto se apoyan en mejores presentaciones didácticas... De cualquier modo se coincide en asociar de manera directa la calidad de un curso o modalidad formativa a la calidad del ponente, entendida ésta como capacidad de comunicación, ajuste a las necesidades, amenidad y carácter práctico. También se coincide en la difícil tarea de buscar buenos y variados ponentes y se remarca la urgencia de seleccionar entre los mejores, pagarles adecuadamente y contrastar su relevancia.

*La calidad de la formación permanente es mejorable*

Al opinar de las modalidades formativas y relacionarlo con la calidad de la formación existe una clara tendencia a valorar la modalidad de cursos y una nueva brecha que se refiere a los cursos on line. Los primeros, en tanto conocidos y variados, se evalúan de manera muy general e irregular. Una vez más se mencionan los estuendos (y entre ellos destacan aquellos que tienen convenio con la Universidad) y los no tanto (porque son teóricos, porque los ponentes carecen del empaque suficiente, porque el nivel no es el adecuado, porque hay que desplazarse...) Los cursos on line, sin embargo, se perfilan como una propuesta esperanzadora y con muy buena acogida. Se vincula su calidad a la versatilidad de sus contenidos, a la posibilidad de acceso, a su estructura, a la comodidad...

*Se vislumbra un proceso de cambio que afecta a la calidad de la formación, provocado por el uso de las tecnologías*

Hablar de los contenidos formativos es nuevamente un acercamiento a la modalidad de cursos y nuevas voces a favor de la práctica y las experiencias frente a la teoría y los contenidos expositivos. Los grupos de trabajo y seminarios se escapan de las valoraciones pues sus contenidos se centran en intercambio de experiencias que, si bien se valoran positivamente, no se consideran contenidos en sí mismo. Varias opiniones defienden la necesidad de referirse a las competencias profesionales como centro de interés para planificar la formación, diseñar su fundamentación teórica y práctica y asegurar su calidad en continua revisión.

*Las competencias profesionales como centro de interés para planificar la formación, diseñar su fundamentación teórica y práctica y asegurar su calidad en continua revisión*



## **LA FORMACIÓN INICIAL Y LA FORMACIÓN PERMANENTE**

*Es este curso, 2009/2010, un momento clave para la formación inicial: nueva estructura; nuevos ejes.*

En este curso 2009/2010, han comenzado a impartirse en la mayoría de las Universidades españolas, los nuevos grados de maestro de Educación Infantil y Maestro de Educación Primaria. Estas enseñanzas suponen la equiparación de los estudios de Magisterio al resto de los estudios universitarios y con ello la ampliación de la carrera a 4 años, además de todas las innovaciones que se introducen en el currículum y en la forma de trabajo, propias del Plan Bolonia.

Por lo que respecta al profesorado de educación Secundaria, también en este año se ha extinguido el curso para la obtención del Certificado de Aptitud Pedagógica (CAP) y se pone en marcha el Master de Formación del Profesorado de Educación Secundaria.

Estas dos premisas, aunque puedan parecer tangenciales para la formación permanente del profesorado y las opiniones para los docentes en activo, han resultado fundamentales implícitamente tanto en la pregunta del cuestionario como en las respuestas obtenidas.

*La formación articulada en torno a las competencias profesionales.*

Por muy lejos que quede la formación inicial recibida, al profesorado le preocupa el abismo que se establece entre un tipo de formación y otro. La vinculación se sitúa en las competencias profesionales y la articulación en torno a éstas tanto de un tipo de formación como de la otra. Pero, antes de entresacar conclusiones precipitadas...

*La formación permanente ha de complementar a la formación inicial recibida.*

La casi totalidad de los profesores encuestados identifican la relación de una formación y de otra en términos de complementariedad. La formación inicial que aportó la Universidad con un carácter casi exclusivamente teórico e inútil de cara a la práctica, ha de ser complementada con una formación continua que suponga actualización didáctica, metodológica e innovadora. Dotarle de las pinceladas didácticas de las que carecía y, sobre todo, adaptarla a los nuevos tiempos y las aulas actuales.

Independientemente de la edad de las personas que han opinado, se deduce una importante mena de trabajo para la formación permanente: las Tecnologías de la Información y la Comunicación . Su presencia casi permanente en todas las detecciones de necesidades y su prioridad como línea estratégica de todos los Planes de formación evidencian las aportaciones realizadas. La evolución de la sociedad, de las aulas, de los alumnos, de la enseñanza así lo requiere.

*Las tecnologías de la Información y de la Comunicación como línea estratégica.*

Dos ideas más para completar el espectro de opiniones:

La experiencia de los docentes con oficio frente a los profesores noveles y su convivencia en el mismo ciclo, departamento o centro, se soluciona con lo que la LOE denomina, en términos muy generales, los profesores mentores. Y dando un paso más amplio nos propone una profesora: construcción de comunidades educativas con maestros guías y seguimiento de procesos de tutoría entre docentes.

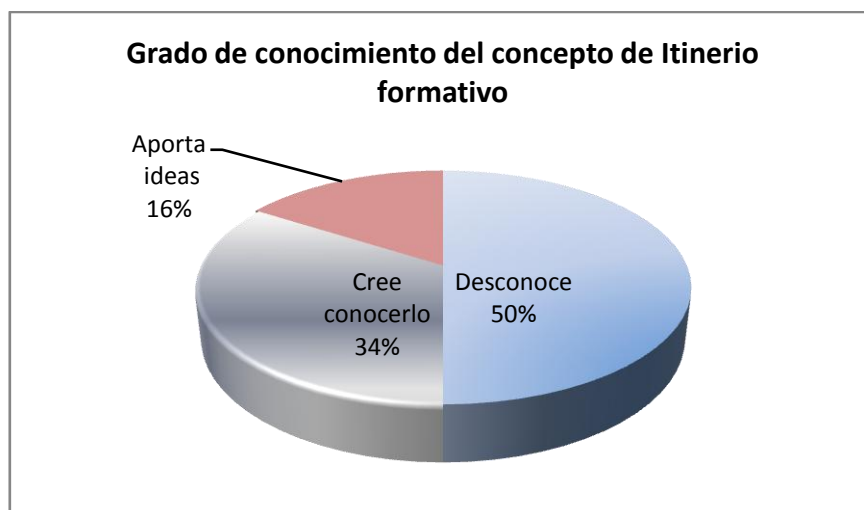
*Los profesores mentores*

La confianza en el proceso de Bolonia como un punto de inflexión entre la formación inicial y permanente. La coordinación entre ambas y la facilidad de la segunda en, simplemente, actualizar la primera, no reconstruirla.

*La confianza en Bolonia*

## **LOS ITINERARIOS FORMATIVOS**

Más de un 50% de las personas que han respondido al cuestionario manifiestan desconocer qué es un itinerario formativo. Otro porcentaje importante ( aproximadamente 34%) opinan al respecto pero sobre una idea no apropiada: el itinerario como diversidad de temas, de niveles, de recursos o de relaciones con otros centros educativos.



*Más de la mitad del profesorado no saben qué es un itinerario formativo*

*Conjunto ordenado de acciones formativas para la adquisición y desarrollo de competencias profesionales docentes*

Se entiende el itinerario formativo como: *Conjunto de acciones formativas de diversas modalidades, secuenciadas, ordenadas pedagógicamente y articuladas en un tiempo determinado que realiza el profesorado ( en equipo o individualmente), para la adquisición y desarrollo de las competencias profesionales propias y para el perfeccionamiento profesional y personal; contribuyendo con ello a la mejora de la calidad del servicio educativo y de la educación de los alumnos.*

Y de acuerdo a esta definición, las aportaciones más interesantes de los profesores son:

- ▶ Están bien como idea pero necesitan concreción.
- ▶ Se programan a demasiado largo tiempo para claustros que cambian tanto.
- ▶ Podrían incluir, además , otras actuaciones de los centros: Plan de Mejora, Plan de Lectura, Plan de Convivencia... y coordinarse las Direcciones Generales que los proponen.
- ▶ Lo importante e interesante es la participación e implicación del docente. El título es lo de menos.
- ▶ Son el punto cardinal de la formación previa elaboración de un perfil individual del profesor.
- ▶ Supone complicar las cosas y burocratizar aún más la formación.
- ▶ Me parecen adecuados, pero en los términos que reclame el profesorado. No impuestos desde arriba.
- ▶ Sin duda son necesarios para dar una continuidad y un seguimiento en el tiempo a la formación. Sin los itinerarios, la formación corre el riesgo de disolverse en actuaciones aisladas.

## ***EL HORARIO DE FORMACIÓN***

El resumen de las aportaciones referidas a este ítem bien pudiera ser la que aporta un/a profesor/a: “Difícil solución. Siempre supondrá problemas para algunos cuando no sea en horario lectivo. Pero... Si es en horario lectivo, ¿quién se ocupa de los alumnos?”

A partir de este resumen, iremos desgranando las opiniones vertidas:

Un buen número de docentes explicitan el esfuerzo extraordinario que se efectúa para realizar las actividades formativas al finalizar la jornada laboral. Proponen programar la formación en horario lectivo. Razones de conciliación de la vida personal con la laboral justifican la queja y la propuesta. También el cansancio y la falta de concentración. Por otro lado, en esta misma línea de argumentación, se añade, que otros colectivos, se forman dentro de su horario de trabajo y que sólo así la formación conllevaría un alto grado de compromiso por parte del profesorado y el consecuente grado de exigencia por parte de la administración competente.

*Programar la formación en horario lectivo*

Esta reivindicación anda emparejada con el binomio obligatoriedad/voluntariedad de la formación y presenta diferentes aristas que los opinantes han reflejado:

- ▶ Habría que incluir parte de la formación en el horario laboral del profesorado; esto es: horario de permanencia en el Centro y de trabajo obligatorio.
- ▶ Se pueden y deben arbitrar medidas que faciliten al profesorado el tiempo de formación: agrupar las sesiones en varios días; combinar la parte presencial con la de aplicación y/o on-line; diferenciar la institucional de la voluntaria y establecer distintos tiempos de trabajo para ellas; impulsar las licencias por estudios; facilitar los permisos para asistir a actividades de formación ( 2 ó 3 días al trimestre); aprovechar el mes de septiembre como tiempos comunes del profesorado y programar en estas franjas la formación; rediseñar los horarios complementarios y los miércoles pedagógicos; adaptar los diseños de otros países y como en EEUU dedicar 2 ó 3 días al trimestre para la formación del profesorado; habilitar espacios de guardería en los centros y CFIE...
- ▶ La formación on line se presenta como una respuesta perfecta.

*¿Qué se entiende por horario lectivo?*

*Se pueden y deben arbitrar medidas que faciliten al profesorado el tiempo de formación.*

Otras dos ideas adyacentes nos ayudan a cerrar este apartado:

- ▶ “Nunca se va a poner el horario de los cursos a gusto de todos. Seguimos priorizando la formación personal a la del equipo de trabajo. Por eso no encontramos tiempos comunes apropiados.”

► “Si la formación sigue supeditada a los intereses particulares del profesor y a su voluntad, en un horario fuera del lectivo, los avances formativos seguirán siendo lentos, puntuales y llegarán poco al aula. Debería estar organizada y estructurada en base a los equipos pedagógicos de los centros y en horario lectivo; al menos, la institucional, que es urgente.”

## **VOLUNTARIEDAD y/o OBLIGATORIEDAD DE LA FORMACIÓN**

En la dicotomía de esta cuestión hay un realce que llama la atención: *la rotundidad*.

Son muchos los profesores que opinan que la formación ha de ser voluntaria (70% de las encuestas recibidas) y lo acompañan con adverbios: *por supuesto, siempre, como no puede ser de otro modo, desde luego...*

Sin embargo, esta rotundidad, va acompañada de matices complementarios que defienden tanto los que obligan como los que abogan por la voluntariedad.

Estos matices son dignos de mencionar porque nos ayudan a configurar el panorama europeo actual referido a esta cuestión:

► Siempre voluntaria aunque necesaria y comprometida con su aplicación al aula.

► Voluntaria. Sólo se aprende cuando se quiere aprender.

► Voluntaria y reconocida. Vinculada a la carrera profesional docente.

► Voluntaria y necesaria. Es una obligación moral de cualquier profesor.

► Obligatoria en algunos aspectos (TIC, convivencia, normativa...) voluntaria en el resto, según intereses.

► Siempre voluntaria para lo que interese al profesorado. Obligatoria para lo que interese a la Administración.

► Solo si se considera obligatoria se puede evaluar y constatar los avances y nuevas tendencias. En caso contrario, nunca progresaremos.

*70% de las encuestas recibidas defienden que la formación permanente ha de ser voluntaria para el profesorado.*

- ▶ En determinados ámbitos y cada cierto tiempo la formación ha de ser obligatoria para el profesor e impartida por la Administración en horario de trabajo definiendo así el perfil competencial del profesorado.
- ▶ Rotundamente obligatoria en la epistemología de las materias. Si queremos que los alumnos reciban una formación obligatoria y de calidad, los profesores también.

*Programar la formación en horario lectivo*



## **¿RECIBIR LA FORMACIÓN EN EL CENTRO EDUCATIVO?**

Excelente propuesta bien recibida entre el profesorado de cualquier nivel educativo.

Por su comodidad, por la implicación que presupone para todos los miembros del claustro, por la cercanía a los temas, intereses y preocupaciones, por la posibilidad de diseñar itinerarios formativos propios y por la facilidad para crear proyectos de trabajo reales, prácticos y novedosos.

Sin embargo... las desventajas se asocian con la movilidad de los claustros (sobre todo los rurales), con el tamaño de los centros (especialmente los CRA), con la escasez de materiales (para modalidades formativas relacionadas sobre todo con TIC) y con la uniformidad de las propuestas y de los niveles (siempre se está comenzando y se avanza poco).

*Se considera el centro educativo como la unidad básica y núcleo estratégico para la formación permanente del profesorado.*

Se considera el núcleo natural y estratégico de la formación y se confía en su efectividad. Es una apuesta de cambio y de progreso : formándose el profesorado en equipo y en el contexto natural.

En esta opción , según la práctica totalidad de los encuestados, puede radicar el éxito de la formación permanente. Se perfilan equipos bien formados y comprometidos con un proyecto o programa de trabajo para un contexto, con itinerarios formativos supervisados y útiles.

## **EL REPRESENTANTE DE FORMACIÓN EN EL CENTRO**

*Se trata de una figura desdibujada tanto en sus funciones como en su protagonismo. Carece de importancia y por tanto, de reconocimiento profesional.*

Esta figura, que se menciona en los documentos administrativos de las diferentes Comunidades Autonomas españolas como *representante* de formación en el CPR, *coordinador* de la formación en el Centro Educativo, o *responsable* de la formación en el centro, se refiere siempre a un profesor cuyas funciones son: hacer de enlace entre el centro educativo y el Centro de Profesores; detectar las necesidades formativas de los compañeros; informar y difundir entre el claustro las propuestas formativas; dinamizar la formación permanente del profesorado.

Los profesores encuestados creen conocer las funciones mencionadas pero en dos afirmaciones están de acuerdo unánimemente:

- ▶ Es una figura que está desdibujada en los centros. Que no tiene relevancia ni presencia activa.
- ▶ Sus funciones no están, en absoluto, reconocidas.

Por ende, las propuestas explícitas son las siguientes:

- ▶ Dotar de protagonismo a este profesor, explicitando claramente sus cometidos.
- ▶ Reconocer su labor administrativamente.
- ▶ Valorar sus capacidades y trazar su perfil competencial.

Otras ideas que se apuntan, al respecto:

- ▶ Ha de ser un profesor facilitador, mediador y coordinador de la propuesta de formación guiada, lo que implica una formación específica, selección cuidada y asesoramiento continuo.

*Es preciso dotarle de valor, de significado y de interés en los claustros.*

- ▶ Es un burócrata que maneja tanto papeleo que, al final, lo deja. No olvidemos que se trata de un profesor.
- ▶ Si la formación estuviera bien enfocada y este cargo bien definido, a cualquier profesor nos encantaría asumirlo.

## **RECONOCIMIENTO DE LA FORMACIÓN PERMANENTE**

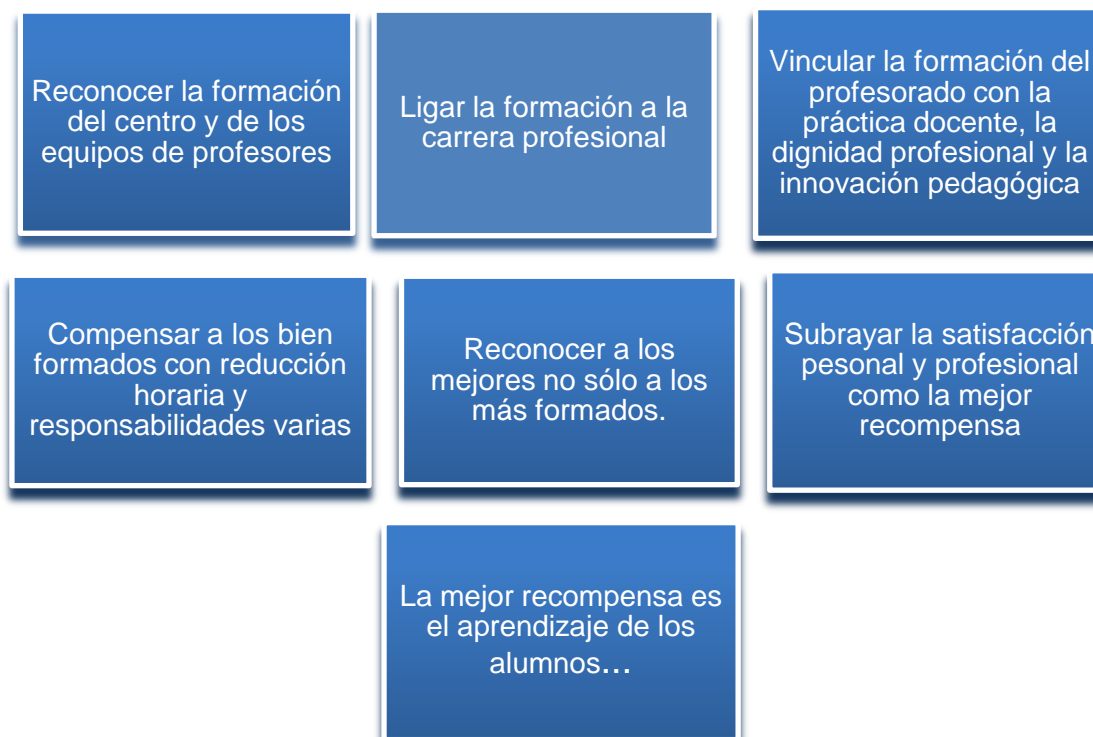
Desde que en el curso 1991/1992 apareció el complemento de formación permanente como complemento retributivo,; lo que todos los docentes reconocemos como *sexenios*; éstos, se han convertido en un arma de doble filo para nuestro actual análisis:

Son muchos los profesores encuestados que responden que tanto los *sexenios* como el reconocimiento en el Concurso General de Traslados de la formación es una buena motivación y un reconocimiento estimado, pero, también son muchas voces las que apuntan que los *sexenios* hacen un flaco favor a la formación; se acude en su búsqueda y no por la calidad de la formación ni el compromiso que supone

Ante esta disyuntiva hay algo más que aportar:

*Los sexenios son un arma de doble filo...*

*Reconocer a los mejor formados, no sólo a los más formados.*





## **LA RED DE FORMACIÓN PERMANENTE EN CASTILLA Y LEÓN: CFIE**

La cercanía, el trato y la actitud de colaboración en los centros educativos, son las constantes que más valoran las personas encuestadas al referirse a los asesores y asesoras del Centro de Formación e Innovación Educativa. También las tareas de asesoramiento puntual y el reconocimiento del CFIE como un lugar de encuentro y discusión entre los docentes.

Precisamente por estas valoraciones, los profesores que han respondido a nuestra encuesta lamentan mucho la supresión de los CFIE rurales y subrayan los inconvenientes para llegar a los Centros de Formación de la capital como la distancia y el tiempo necesario.

*Los CFIE como detectores de las inquietudes del profesorado y canalizadores de la innovación y experimentación pedagógica.*

Se reconoce la importante labor que pueden y deben desempeñar estos Centros de Formación y se les exige un carácter de animadores de las inquietudes del profesorado en materia educativa y la necesidad de que se erijan como canales de innovación y experimentación pedagógica.

Para conseguir estos fines expresados, se propone que se reste a los CFIE de “papeleo” y tareas burocráticas y se les dote de más personal especializado, experto y competente que sea capaz de reconducir una formación de más calidad, especializada e innovadora.

Que los asesores desarrollen capacidades de diseño, organización, planificación y ejecución de procesos formativos tanto dentro de su centro de trabajo como en los centros educativos, demostrando su cualificación y competencia.

Se aboga asimismo por conferir un carácter tutorial a las asesorías (que cada asesor se encargue de un número de centros y/o profesores y elaborando su perfil, establezca acciones formativas); por impulsar extraordinariamente las plataformas y web de los CFIE para que sirvan de punto de referencia y consulta en cuanto a novedades, experiencias y direcciones; por dotar de más autonomía e idiosincrasia a los CFIE y, son varias las personas que apuntan que deben ofrecer actividades de más empaque, prestigio, relevancia y alcance.

## OTROS PROVEEDORES DE FORMACIÓN

De entre todos los proveedores de formación permanente ajenos a la Red de Formación, los mejor valorados y más distinguidos con mucha diferencia, son los cursos de la Universidad. Se valora de ellos tanto su interés como su calidad y su carácter científico. Tanto de la UNED como de la Universidad tradicional.

Además de valorarlos, los profesores confieren especial importancia a su existencia y realización así como la necesaria complementariedad con la Red de CFIE.

Las personas que se han formado con Organizaciones Sindicales emiten valoraciones de diferente índole y respetan en general los convenios de colaboración apostando por una variedad en la oferta y una mejora de la calidad formativa.

También son bien reconocidas las propuestas realizadas por FERE para los centros concertados.

Respecto a la empresa privada, el profesorado se muestra receloso en cuanto a su implicación formativa y señala como inconvenientes: el costo de los cursos, la poca vinculación con la enseñanza, la mediocridad de los ponentes y el oportunismo que presentan para otorgar créditos de formación. Tan sólo se salvan de estas opiniones algunas empresas que colaboran con los cursos formativos dirigidos al profesorado de Formación Profesional.

*La  
Universidad  
ha de ser  
considerada  
como un  
proveedor  
fundamental  
para la  
formación  
permanente del  
profesorado.*



## VALOR DE LA FORMACIÓN PERMANENTE

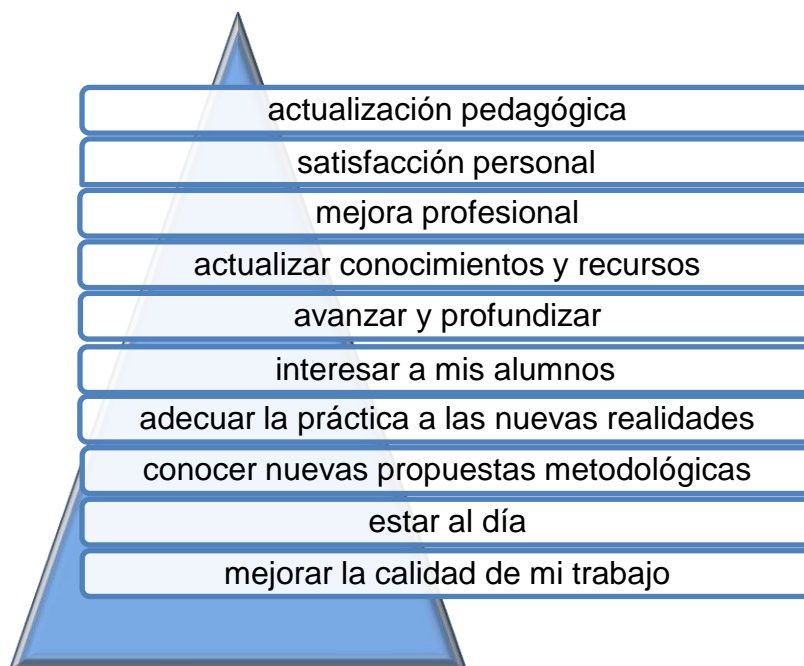
### ¿Qué busca en la formación permanente? ¿Qué desea?

Las opiniones vertidas por el profesorado referidas a lo que busca en la formación permanente, se dirigen al ámbito de la actualización, de la profundización y de la apertura a nuevos métodos, didácticas e implementación de tecnologías.

Se pretende en definitiva mejorar continuamente para que este perfeccionamiento incida en la calidad de las enseñanzas impartidas, de las clases diarias y del trabajo con los compañeros .

Todos los docentes coinciden en la búsqueda una formación acorde a los tiempos actuales, específica del nivel o del área que imparte, debidamente evaluada y proporcionalmente reconocida.

*Una formación seria y de calidad que permita...*



Respecto a los deseos y anhelos referidos a la formación permanente, las coincidencias son muchas; a modo de ejemplo:

- ▶ Deseo mejorar las expectativas de éxito de mis alumnos y alcanzar un alto grado de satisfacción personal y profesional.
- ▶ Desearía que fuese menos teórica y más práctica. Es muy difícil extrapolar en el aula.

- ▶ Me gustaría conocer los nuevos avances didácticos y tecnológicos y ser capaz de aplicarlos.
- ▶ Pretendo profundizar en temas de mi materia para conocer nuevos enfoques y tendencias.
- ▶ Me gustaría que la formación fuese siempre por delante de la evolución social; fuera un laboratorio de ideas útiles para enfrentarnos a cambios venideros.
- ▶ Deseo una formación de calidad, gratuita, en horario laboral y de fácil acceso.
- ▶ Desearía mejorar mi capacidad de respuesta profesional ante los alumnos y los compañeros.

*En resumen...*



## **¿SE ADECUA LA FORMACIÓN PERMANENTE A LAS NECESIDADES REALES DEL PROFESORADO Y DE LA SOCIEDAD?**

Esta pregunta, llevaba asociada en la encuesta, una aportación de sugerencias para así completar la respuesta. Textualmente era: *¿Qué ideas, propuestas, sugerencias puede aportar a este respecto?*

En líneas generales el profesorado opina que el diseño de la formación permanente actual en Castilla y León se ajusta a las necesidades que se le plantean a nivel profesional con las siguientes matizaciones:

*Para lograr la adecuación al contexto, la formación ha de anticiparse a las necesidades.*

► Es necesario avanzar en la formación en TIC. Se producen avances a un ritmo vertiginoso y los alumnos progresan a pasos más agigantados que la escuela, los institutos y los profesionales. Esta formación ha de ir acompañada de medios y recursos para poder implementar las enseñanzas.

► La formación debería anticiparse a las necesidades sociales. El profesorado ha de ir por delante de los alumnos en todos los órdenes de la enseñanza. Las innovaciones han de conocerse primero en los centros y no al contrario como ocurre actualmente.

► La realidad social y diversa que presenta la escuela actual clama por nuevos métodos de enseñanza y conocimiento para alumnos tan variados y con comportamientos tan dispares.

► La formación a veces se subordina demasiado al impacto social. Para mejorar la calidad de aprendizaje de los alumnos se deben revisar y mejorar los sistemas de aprendizaje ( didácticas y estudios científicos) y no ensayos de buena voluntad.

*Las TIC y la diversidad del alumnado: dos necesidades prioritarias*

► La formación científica y epistemológica de las áreas se está olvidando. Es preciso encontrar el equilibrio entre la teoría y la formación de calidad y las experiencias y prácticas.

► Para adecuarse el profesorado debería implicarse más. Para implicarse, estar motivado y reconocido.

► Se adaptaría mucho más si se aunaran las administraciones y los programas. Cada uno tira de sus cifras y sus estadísticas.

Las ideas y propuestas se refieren a la confianza que el profesorado deposita en la formación on line, en la formación en los centros educativos y la implicación del propio profesorado.

También se manifiestan los escépticos y , según ellos realistas, que expresan que la formación no aporta nada si no disminuyen las ratios; que poco se puede hacer ante el desprestigio actual del profesorado o que mientras no se diseñe y evalúe una formación de calidad no habrá ajuste ni adecuación posible.

### **SATISFACCIÓN GENERAL DE LA FORMACIÓN. Valoración de los recursos actuales. Posible optimización.**

*No se valoran positivamente las inversiones personales, materiales y económicas que se realizan en formación*

Son muchas las personas encuestadas que responden que no se valoran suficientemente los esfuerzos económicos, materiales y personales que se invierten en formación permanente de profesorado en Castilla y León.

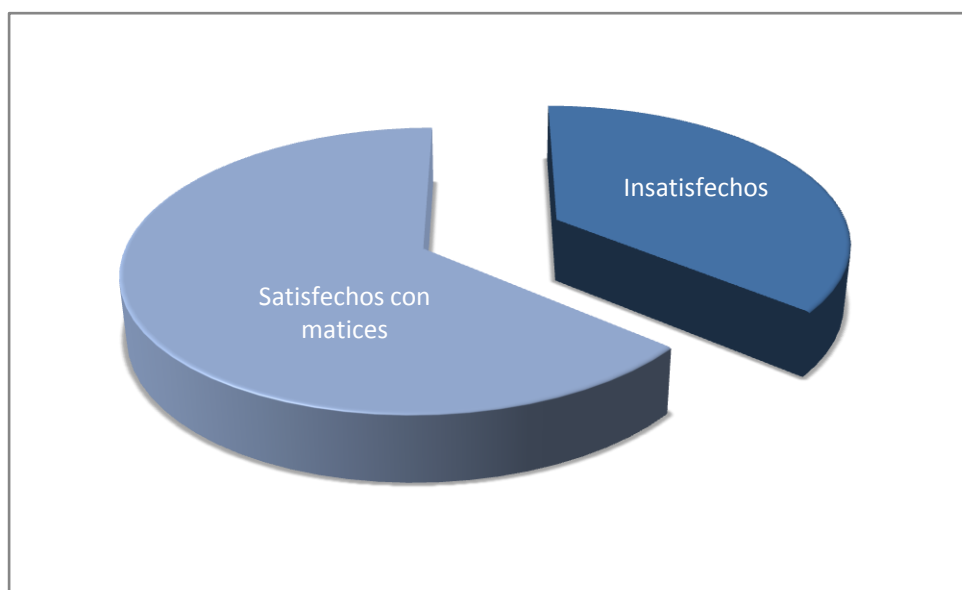
Y las razones son:

- ▶ La formación y los recursos no llegan al aula.
- ▶ Existe preocupación estadística por la formación pero no por los resultados ni por los esfuerzos del profesorado.
- ▶ Los cursos son demasiado teóricos y luego no hay materiales...
- ▶ La formación es un despilfarro y no es útil; se justifica en términos administrativos pero el dinero está mal empleado: cursos descafeinados y siempre los mismos ponentes....
- ▶ No se trabaja con cabeza: Falta un plan serio con rumbo y continuidad.
- ▶ La formación está vinculada con papeleo y poca eficacia.
- ▶ Existen demasiados intereses políticos y muchos colectivos que tiran por su lado: CFIE, Inspección, APE, EOEP, Sindicatos... Todos con dinero de la enseñanza y sin criterio.

- ▶ No existe una motivación para la formación. Des como des la clases, cobras igual. Los créditos se pueden conseguir facilmente...
- ▶ Se hacen cursos al tum tum. Se atiende más a las prioridades de la Administración que a la detección de necesidades de los claustros.
- ▶ La inversión no luce ni brilla en los resultados.
- ▶ No hay porqué valorar los esfuerzos. Es un derecho y hay que exigir su eficiencia.

Pese a todo lo anterior, o justamente, con todo lo anterior, el profesorado encuestado se muestra satisfecho con su formación permanente en un buen porcentaje de los casos.

Un 64% de los docentes que han respondido a la encuesta expresa su satisfacción general con la formación recibida (aún con matices y muchas mejoras). El resto de la población considera que han de ser muchos y muy variados los esfuerzos que ha de realizar la Administración para lograr su satisfacción.



Algunas propuestas para optimizar recursos y mejorar:

- ▶ Darlos a conocer. Los profesores deberíamos conocer cada curso escolar lo que se gasta en formación para analizarlo y valorarlo.

- ▶ Interesar al profesorado en su propia formación. Que le sirva para el día a día; que la encuentre interesante, motivadora y eficaz. Que cumpla las expectativas que se propone.
- ▶ Formar profesionales de distintos ámbitos que luego formen a los demás; sería una buena forma de seguir una misma línea de trabajo.
- ▶ Potenciar los años sabáticos.
- ▶ Primar la calidad de la formación en el CFIE frente a la cantidad y olvidarnos de papeleos.
- ▶ Dotar de recursos a los centros parejos a la formación recibida.
- ▶ Evaluar las actividades en las actividades en los centros y dejar las buenas que respondan a criterios de seriedad y calidad. Con buenas producciones.
- ▶ Fomentar la formación on line.
- ▶ Rediseñar la Red de Formación. Buscar buenos formadores. Los mejores.
- ▶ Implicar a la Inspección en la formación: realizando labores de asesoramiento y apoyo; de evaluación, seguimiento y mejora.
- ▶ Dotar al profesorado bien formado y que lo aplica en el aula de un plus de productividad.

## ***A MODO DE SÍNTESIS***

Los resultados de este estudio de **101 opiniones** nos demuestran la importancia que el profesorado de Castilla y León otorga a la formación permanente.

Atribuye una vinculación significativa entre la formación permanente y la calidad de la enseñanza, que no siempre se manifiesta en la práctica educativa.

Asimismo los encuestados abogan por una correspondencia entre la formación recibida y el desarrollo de la carrera del docente.

Se confía y apuesta por la formación en el centro educativo y en equipo, respetando la voluntariedad del profesorado y sugiriendo la implantación de la formación en horario de trabajo.

Se clama y precisa formación en aspectos competenciales referidos a las tecnologías de la información, de la convivencia y de la atención a la diversidad de alumnos.



La formación on line es una propuesta cómoda, interesante y con perspectivas excelentes; sobre todo a nivel individual.

Se otorga un voto de confianza a la red de formación de los CFIE y se aceptan de buen grado la participación de otros proveedores de la formación, en especial de la Universidad. El profesorado se muestra expectante ante el nuevo modelo y exige a la Administración una oferta de calidad, planificada, con buenos ponentes, coherente con el momento actual y ajustada a las necesidades de los centros educativos, de los colectivos de profesores y del docente en particular.

La evaluación de la formación es una tarea pendiente y necesaria para comprobar el grado de aplicación de la misma y recobrar la dignidad y el compromiso docente.

Queda mucha faena por hacer por parte de todos (sobre todo, según la encuesta, por parte de la Administración), para lograr que todos los profesores se muestren satisfechos con la formación ofertada y recibida.

La formación permanente supone un esfuerzo pero también cimienta un progreso, una mejora y un futuro.

(fin del estudio)

*Gracias a todos los profesores que han participado.*

