



Un caudal de ideas

Aportaciones para la mejora de la Formación Permanente del Profesorado

Resumen/ Abstract

La formación permanente del profesorado es un proceso dinámico; una revisión constante y un ajuste continuo entre las necesidades y el trabajo docente, y el desarrollo competencial del profesor.

También las organizaciones y las personas que se dedican a la formación del profesorado están aprendiendo constantemente. Y necesitan de vez en cuando detenerse a reflexionar. A escuchar a los demás para seguir adelante.

Este estudio de opinión recoge ideas de profesionales que han colaborado con el Centro Superior de Formación del Profesorado de Castilla y León (CSFP) para conocer todos los puntos de vista; saber lo que va bien y lo que va mal; reflexionar juntos; pensar nuevas propuestas; tomar impulsos y actuar en consecuencia.

Continuous teacher training is an ongoing process which calls for; constant revision and readjustments of the relationship between teachers' needs and the work at hand, along with the development of teachers' competencies.

At the same time, teacher trainers and teacher training organisations are also moving up the learning curve. This calls for careful deliberation on their part, as well as a responsibility to listen to and act on the information received.

This study by the "Centro Superior del Profesorado de Castilla y León" (CSFP), is based on the opinions and ideas proffered by professionals in the field to make known their points of view; to know what does and what does not work; to think things over together; to make new proposals; to give fresh impetus to the initiative

Palabras clave/ Key words: *Formación permanente del profesorado. Desarrollo competencial docente. Formación en centros. Detección de necesidades. Aplicación al aula.*

Continuous teacher training. Development of teachers' competencies. In-house training. Needs assessment. Implementation in the classroom.



A modo de introducción

Todos los profesores españoles han participado en actividades de formación en los últimos 18 meses...

El número de días dedicados a la formación en España es superior a la media TALIS.

Los profesores consideran que las actividades de formación que tienen consecuencias más positivas para su trabajo son las relacionadas con la investigación individual y conjunta, los programas que conducen a una nueva titulación y el diálogo informal entre compañeros.

La mayoría del profesorado apuesta por una formación centrada en su lugar de trabajo.

El Informe Internacional TALIS subraya que los profesores comprometen más tiempo y asumen mayor coste para su formación en aquellos cursos que consideran más efectivos.*

Estas citas extraídas del último Informe TALIS (OCDE), Informe español 2009, sirven para alentar nuestro trabajo; vincular la formación del profesorado al éxito y calidad de la enseñanza y propiciar nuevos caminos y vías de desarrollo.

Pretendemos ser **una organización que aprende** y, en esta línea, citar las pautas del profesor Santos Guerra (2010)*:

Las organizaciones que aprenden han de tener flexibilidad para el cambio, permeabilidad con el medio, racionalidad en el funcionamiento, colegialidad en las actuaciones y reflexibilidad sobre la acción.

A estos conceptos queremos añadir un ingrediente más: *complicidad* con nuestros colaboradores.

Pretendemos abordar nuestro estudio como un tiempo de reflexión con la ayuda de profesionales que han participado en nuestras acciones formativas. Han compartido con nosotros un trazado y queremos continuar el camino. Revisar los impulsos formativos desde las dimensiones que ellos nos puedan aportar (el aula, el centro, la universidad, los centros de formación, los servicios educativos, la empresa...) y seguir construyendo y desarrollando, gracias al **caudal de ideas** recibidas, el paradigma de la formación del profesorado en nuestra comunidad y sobre todo en nuestros centros.

*Informe Talis. OCDE 2009

*Santos Guerra. M.A. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 68 (24,2) (2010), 175-200 .ISSN 0213-8646



Planteamientos previos: La primera idea

El Modelo actual de Formación Permanente del profesorado para Castilla y León comenzó su funcionamiento en el curso escolar 2008/2009 y, como tal, las estructuras organizativas de la formación (trece CFIE y tres centros específicos) desplegaron y desarrollaron programas y líneas de actuación acordes a la misión y visión del citado modelo y, por supuesto, atendiendo a las necesidades del profesorado y a las demandas sociales contextuales.

De los puntos fuertes y áreas de mejora del trabajo en este recorrido dan testimonio tanto las Memorias de las organizaciones, como el trabajo formativo desarrollado en los centros educativos y, ¡ojalá! las mejoras en los procesos educativos que se diseñan en las aulas.

Pero tenemos otro tramo de camino por delante. Es este un punto de inflexión para plantear nuevos alicientes y profundizar las líneas emprendidas.

De ahí surgió la idea inicial: de este punto de inflexión.

En estos tres años han colaborado con nosotros (Centro Superior de Formación del Profesorado: CSFP) diferentes profesionales que amablemente han ofrecido su competencia profesional para beneficio de todos los demás. Han sido ponencias, mesas redondas, debates, exposiciones, talleres... Y ellos son: asesores, directores de centros, profesores, inspectores, expertos, profesionales de otros ámbitos... agentes internos y externos a la formación pero siempre involucrados en esta apasionante tarea de crecer y mejorar la educación entre todos y confiados en el poder de la formación permanente.

De ellos hemos aprendido ideas; nos han hecho reflexionar; nos han aportado pautas de trabajo; nos han enseñado sus centros orgullosamente; nos han ofrecido sus materiales; nos han ayudado en desarrollos y situaciones pedagógicas; han discutido; hablado; convencido; dudado... Han creado lazos de amistad profesional e incluso personal.

Por todo ello, les queríamos preguntar... ¿Cómo va la formación? ¿Qué opináis? ¿Qué va bien? ¿Qué va mal? ¿Qué proponéis?

Esta era la idea inicial. Así de sencilla y poderosa.

Preguntar a las 50 personas que habían colaborado con nosotros, su opinión sincera. Escucharles y darles la oportunidad de aportar de manera global; no sólo de aquel tema para el que contactamos, sino de la formación permanente en general en nuestra comunidad.

Y estos son los resultados. *El caudal de ideas con el que nos han obsequiado.*



Características del estudio

Estudio de opinión para reflexionar sobre la formación permanente del profesorado en Castilla y León.

Basado en la confianza y en la complicidad con las personas que han colaborado con nosotros en los últimos tres años y que creemos válidos, críticos y sinceros.

Participantes:

50 profesionales vinculados con la educación y con el CSFP.

Instrumentos utilizados:

Un cuestionario abierto enviado vía on line, con tres únicas preguntas:

- ¿Qué va bien en la formación permanente del profesorado?
- ¿Qué va mal y se puede mejorar?
- ¿Qué propuestas, acciones, actuaciones, ideas... nos puedes aportar?...

Desarrollo y aplicación de la prueba:

Una vez trazado el estudio y con la conjetura de extraer valiosas conclusiones, se envió el cuestionario por correo electrónico (con un enlace formato Google.doc) y una carta personal para su cumplimentación.

De las 50 personas encuestadas, respondieron voluntaria y anónimamente un total de 32 profesionales en un plazo aproximado de una semana.

Recibidas las respuestas, se confeccionó un documento de volcado donde se establecieron categorías en los diferentes asuntos. Esta categorización, dada la amplitud y heterogeneidad de propuestas en un cuestionario abierto, constituye la esencia de nuestro trabajo.

Los grandes apartados que acogen las aportaciones son:

- El modelo de formación.
- El profesor
- Cauce y oferta de formación
- Detección de necesidades
- Ajuste de la respuesta a las necesidades formativas
- El desarrollo del proceso formativo
- Otros aspectos mencionables.



Interpretación de los resultados:

¿Qué va bien en la formación permanente?

Respecto al modelo de formación:

- Los planes de formación en centro (4)
- La proximidad al aula
- Formación gratuita
- Acierto en la nueva estructura regional de centros de formación: el crear los Centros de formación especializados



El profesor

- El profesor sigue teniendo interés en formarse (2)
- Ayuda en las necesidades del día a día del docente
- Abierta a grupos de profesores

Cauce y oferta de formación

- Formación on-line desde casa (5)
- Nuevos cauces formativos



Detección de necesidades

- El claustro pide al CFIE la formación que interesa (2)
- Competencias profesionales

Ajuste de la respuesta a las necesidades formativas

- Oferta amplia y completa que satisface las necesidades del profesorado (3)
- Ajuste necesidad/respuesta (2)
- Atención a colectivos específicos (2)
- Adaptada al nuevo marco tecnológico





El desarrollo del proceso formativo

Diferentes tipos de actividades

Se habilitan diversos medios

Implicación de la mayoría de asesores de CFIE



Otros aspectos mencionables

Interés por innovar

Este primer apartado, que recoge las primeras reflexiones que merecen una valoración positiva, nos revela grandes epígrafes: La formación en centros, la flexibilidad en las actividades, la formación on-line, el ajuste a las necesidades, la proximidad al aula, la mejora en la competencia digital... aspectos muy generales que se corresponden con las grandes líneas del Modelo de Formación de Castilla y León y que cristalizan en la formación en centros como proceso interno y célula generadora de desarrollos competenciales.

Van a ser, contradictoriamente, aspectos que en esta misma encuesta se exponen para mejorar y que algunos encuestados expresan que funcionan mal. Las razones de esta contradicción se pueden buscar en la reciente implantación y necesaria acomodación y ajuste, en la magnitud de las ideas (en general van bien, pero en particular es necesario matizar muchos aspectos...), en la diversidad de las personas encuestadas o, simplemente en la obligatoriedad de seguir trabajando e impulsando estas líneas estratégicas y paradigmas formativos.

Nos congratulan especialmente algunas respuestas referidas al interés del profesorado; a la disposición por innovar y a la demanda constante por desarrollar las competencias profesionales docentes.

De cualquier modo, y aunque se han subrayado y entresacado algunas opiniones (las más repetidas), merece la pena detenerse en cada una de ellas; preservar un tiempo para la reflexión y la integración de estas manifestaciones y aportarles el valor conveniente.



¿Qué va mal en la formación permanente y consideras que se puede mejorar?

Respecto al modelo de formación:

- El carácter voluntario: debería ser obligatorio (2)
- Se "tira" demasiado de la buena voluntad de compañeros
- La formación no vaya unida al tema de sexenios, concurso... (2)
- Mucha documentación para rellenar en formación en centros
- Va mal, estudiar un formato que facilitase que el profesorado pudiera tener tiempo adecuado para la formación
- Desvincular de sexenio y vincular a proyectos
- El centro debe ser libre para elegir y no basarse en líneas prioritarias de la Consejería
- La autoformación no está valorada de ninguna manera.

La aplicación de la formación al aula

El profesor

- La motivación del profesorado muchas veces no va más allá de los puntos para el concurso
- Falta de coordinación con otros compañeros
- Dudo de que se esté trabajando en equipo (2)
- Desconocimiento de gran parte del profesorado del CSFP: actividades y oferta
- Esto... creo que no tiene solución... el hecho de tener una plaza fija ayuda muy poco a la formación permanente

La figura del Responsable de Formación

Cauce y oferta de formación

- Demasiados cursos on-line.
- La calidad de los cursos.
- La frecuencia de los cursos: una vez al año y 30 o 60 horas no es suficiente (2)
- Se ha reducido mucho la oferta de formación
- Ampliar la formación sobre metodología.
- Diversificar la oferta a diferentes estratos en la formación.

La burocracia en las actividades de formación



Centro Superior de Formación del Profesorado

Un caudal de ideas...

Algunos cursos on-line tienen defectos de juventud.
Desanima a los no muy entusiastas en TIC.

DetECCIÓN DE NECESIDADES

Las estrategias en la detección de necesidades del profesorado.
Parece que nadie lee las memorias y las diferentes valoraciones.
Humanizar el proceso de enseñanza – aprendizaje.
La detección de necesidades está limitada al campo de lo que el profesor conoce o intuye.
Más tiempo para la detección de necesidades en los centros grandes

La formación TIC y su metodología

AJUSTE DE LA RESPUESTA A LAS NECESIDADES FORMATIVAS

La coordinación entre la formación inicial y la permanente (2)
La transferencia de la formación al aula.
Comprobar la transferencia al aula y ligarla con los sexenios y la retribución.
Mucho por hacer en formación en TIC y metodología de las clases.
Falta de “aplicabilidad” al aula (4)

La detección de necesidades y sus estrategias

EL DESARROLLO DEL PROCESO FORMATIVO

El poco aprovechamiento de los recursos invertidos (2)
Concretar más los contenidos TIC.
Falta de recursos y de oferta adaptada a las necesidades.
Los centros en muchos casos no poseen recursos suficientes para la formación on line (ancho de banda suficiente...)
Habría que agrupar más las ponencias, hay que acudir muchos días y esto desanima.

La libertad de los centros en sus líneas de formación

OTROS ASPECTOS MENCIONABLES

La figura del responsable de formación (3)
Recuerdo con nostalgia la cercanía de los CFIE.
No se ha respetado el presupuesto del plan: debería ingresarse en la cuenta de gestión del centro.
Mayor difusión de las buenas prácticas.
No funcionan en la práctica verdaderos itinerarios formativos (2)

El trabajo en equipo y la coordinación con compañeros



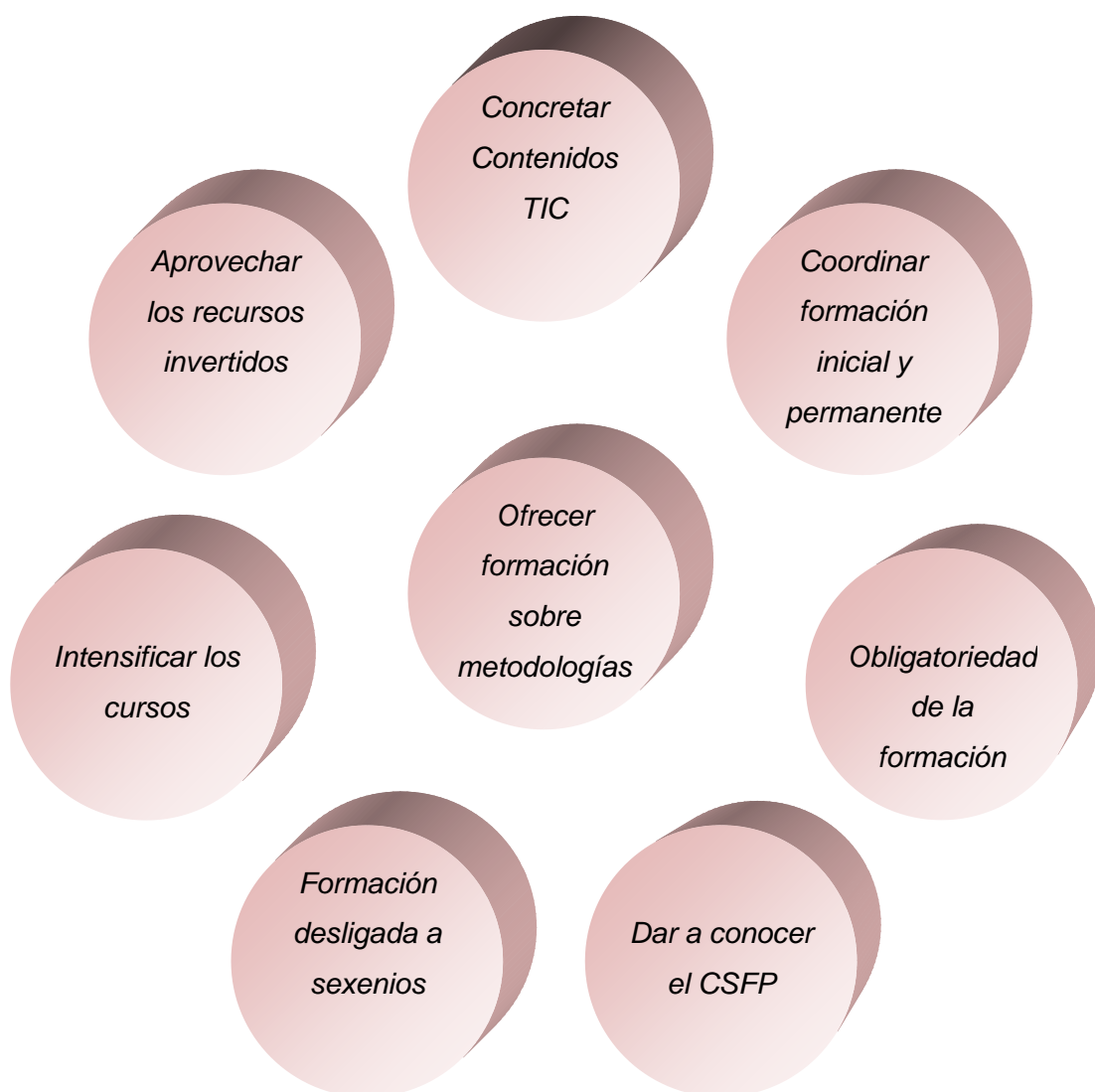
Centro Superior de Formación del Profesorado

Los recursos materiales y humanos no son suficientes.

Los P de F C deberían estar para subsanar la formación deficitaria de un claustro y para corregir el desequilibrio existente entre los centros rurales y de la capital.

Propuestas e ideas para trabajar

Un caudal de ideas...





Mejoras a contemplar...



Frente al apartado anterior que realizaba aportaciones genéricas y globales, en este espacio de opinión las respuestas son diferentes:

En primer lugar son más numerosas las expresiones y los argumentos. Hay más aspectos que funcionan mal o tal vez son de diferente envergadura.

Las aportaciones son también más concretas, menos grandiosas y tal vez más personales (no olvidemos que se trata de un estudio de opinión y que la muestra es muy heterogénea)

A veces, las respuestas resultan contradictorias (esto bien puede ser debido a esta diversidad de profesionales que han respondido a nuestra invitación). Justamente se



dice que funciona mal lo que, otras personas habían comentado que resultaba positivo, o se presentan como negativos aspectos que responden a un postulado que se ha manifestado como positivo. Esta metonimia se puede deber a la diferente índole de las aportaciones y al necesario trabajo de consolidación y esfuerzo. (*Va bien la formación en TIC pero va mal la formación en metodología TIC*). Estas puntualizaciones las creemos importantes para nuestra reflexión y propuestas posteriores.

Sorprende la cantidad de posibilidades de mejora que se nos proponen. Anotaciones que las hemos reflejado como propuestas o mejoras a trabajar especialmente, y que suponen mejoras e ideas integradoras de este caudal.

De la propuestas de mejora, son interesantes y significativas todas las que convergen en el modelo actual y resultan realmente llamativas las que se refieren a algunos motivos puntuales (sexenios, retribuciones, vinculación al puesto de trabajo...)

De cualquier modo, resultan muy valiosas e interesantes todas y cada una de las mejoras aportadas puesto que en ocasiones traspasan la opinión para ser consideradas verdaderos ítems de detección de necesidades formativas.

Otras aportaciones: propuestas, acciones, actuaciones, más ideas...

Respecto al modelo de formación

Potenciar la formación en centros (3)

Seguimiento de la evaluación en aula y retribución en función de la evaluación.

Obligar a formarse dentro de la jornada laboral.

Lo más cercana posible a los centros.

Primar económicamente y administrativamente a los centros que destaquen en el ámbito de la formación.

Autonomía de gestión de centros.

Desvincular de sexenios (3)

Habilitar en Septiembre días para la formación como se hace en F. Profesional.

El profesor

El profesorado de ciclos formativos debería tener una relación más estrecha con el mundo laboral

Potenciar la formación en centros

Difundir los beneficios de la formación permanente



Intercambio de experiencias entre profesores. (3)

Otras maneras de incentivar al profesorado

Permitir al profesor conocer otras realidades siendo sustituido en su puesto de trabajo habitual.

Incentivar y motivar al profesorado

Cauce y oferta de formación

Trabajo colaborativo on-line.

Reducir la cantidad de formación on-line

Ofertar: cursos que cubran los contenidos de diferentes módulos/ asignaturas

Ofertar: certificaciones oficiales (Microsoft, Oracle, Java...)

Ofertar cursos que sean impartidos por compañeros

Ofertar cursos que se ofertan a otros funcionarios de administraciones diferentes

Nuevas aplicaciones didácticas (4)

Competencia digital (3)

Actividades regionales

Encuentros entre docentes de la provincia

Jornadas interprovinciales de intercambio de materiales y estrategias didácticas, no haría falta ponentes

Evaluar la formación y su aplicación al aula

Detección de necesidades

Seguir formación por competencias

Itinerarios personalizados, no podemos ser especialistas en todo.

Detección de necesidades más seria

Importancia de no perder la realidad de los centros.

Escuchar y hacer sondeos

Metaformación

Actualización científica

Intercambio de experiencias y buenas prácticas

Ajuste de la respuesta a las necesidades formativas

Coordinación sistemática entre Universidad y CSFP (4)

Dotar de tiempos en los centros para transferir la formación de una persona al resto



Centro Superior de Formación del Profesorado

Un caudal de ideas...

Mayor coordinación entre los CFIE

Crear redes entre centros que trabajan lo mismo

Evaluar la repercusión de la formación en la práctica diaria

Los asesores deberían conocer más en profundidad

el tema que trabajan

**Coordinación
entre
Universidad y
CFIE**

El desarrollo del proceso formativo

Posibilidad de intercambio de profesores en los Planes de

formación en centros

Dinámica de grupos

Formación para profesores en horario vespertino

Acercamiento de asesor al centro

**Acercamiento
asesor al
centro**

Otros aspectos...

Poner en conocimiento los beneficios de la formación permanente (2)

Difusión de buenas prácticas en base a las distintas modalidades de formación. (2)

Dotar de más recursos a la formación (3)

Denunciar el acuerdo sindical.

**Autogestión
centros
educativos**

Las aportaciones realizadas las podemos analizar de acuerdo con dos ejes: la cantidad y la calidad de las mismas.

Respecto a la primera, nos podemos sentir orgullosos de nuestros colaboradores. Por su implicación y compromiso y por la cantidad de ideas y propuestas vertidas.

En relación con la calidad y diversidad de las mismas, cada una de ellas ocupa su espacio y la obligatoriedad de ser reflexionada e integrada en nuevos proyectos.

Se trata por lo tanto, de ir puliendo defectos y ajustando cada vez la formación a las competencias profesionales del docente.



Centro Superior de Formación del Profesorado

Un caudal de ideas...

Más recursos
a Formación

Primar a los
centros que
destaquen por
la formación

Mayor
coordinación
entre CFIE

Dar a conocer
el CSFP

Nuevas
aplicaciones
didácticas

Redes de
centros
educativos

Desvincular
formación de
sexenios

Obligar a
formarse en
horario laboral

Detección
necesidades
seria

Actuaciones
competencia
digital

Trabajo
colaborativo on-
line

Jornadas y
encuentros
entre docentes

Formación en
Septiembre
(como FP)

Trabajo en
equipo:
objetivos
comunes

Los asesores
como ponentes
y expertos

Metaformación
para asesores
CFIE

Presentar
buenas
prácticas



Conclusiones finales y agradecimientos:

Después de “apropiarnos” de tantas aportaciones e ideas recibidas, podemos concluir con:

La riqueza que supone la evaluación externa y la colaboración se pone de manifiesto tanto en la formación, como proceso independiente, como en la educación como proceso global.

Todos los procesos, cuanto más los de características formativas, están sujetos a mejora y han de tender a la excelencia.

El actual Modelo de Formación del Profesorado de Castilla y León satisface en líneas generales pero es preciso un ajuste constante y permanente entre las necesidades formativas del profesorado y la respuesta a través del desarrollo de las competencias profesionales docentes.

La Formación Permanente va más allá de la realización de actividades formativas; se integra en un proyecto de trabajo, en una proyección profesional y sobre todo, en un compromiso con el centro de trabajo y la aplicación al aula.

La reflexión y las pausas son siempre necesarias y enriquecedoras. La colaboración y la complicidad dan siempre buenos resultados.

En definitiva, podemos concluir con la manifestación del orgullo de haber trabajado con todas las personas que han colaborado en este estudio. Nuestro agradecimiento es una aportación más, porque estamos convencidos que su compromiso no ha sido con nosotros, sino con la educación, con su profesión y con los alumnos que, al fin y al cabo son el fin último de cualquier esfuerzo.

Rizando el rizo y terminando como empezamos... podemos decir que... *“Ha sido buena idea este caudal de ideas...”*

Centro Superior de Formación del Profesorado de Castilla y León

Abril 2012