

Formación inicial y permanente del profesorado

Empezamos este Monográfico con la colaboración de Manuel Magdaleno, Director General de Política Educativa y Educación Permanente que expone la visión de la Administración actual de la formación permanente. Martín Pinos, experto en innovación educativa, aborda la formación permanente y la innovación como motores de cambio y de mejora; después Miguel Bailón y Ángel Lorente, dos jóvenes maestros que acaban de terminar sus estudios, hacen una valoración de las Prácticas escolares. Fernando González y Alfonso Cortés, ex directores del CPR de Ejea y Taramona, hacen un balance del trabajo desarrollado por los CPR y una valoración de la supresión de los mismos en las áreas rurales; Fernando Andrés analiza la tarea desempeñada por los CPR desde sus inicios repasando algunos estudios nacionales e internacionales sobre la formación permanente del profesorado para mostrar que no han satisfecho las expectativas creadas; Ángel Lorente y Ana Ortells analizan el papel de la inspección en la formación permanente del profesorado siguiendo el modelo español y francés para reclamar un mayor protagonismo. Para terminar Begoña Vidal nos presenta un ejemplo de formación cooperativa de profesorado en un centro concertado zaragozano. También contamos con una entrevista de grupo, con Begoña Martínez, Eva Cid y Enrique Pascual, miembros todos ellos del equipo del decanato de la Facultad de Educación de la Universidad de Zaragoza, en la que se repasan los temas de la formación inicial del profesorado, de los nuevos Grados y del Máster, y también de la formación permanente.

La formación del profesorado y el arte de la contemplación

Manuel Magdaleno Peña

Director General de Política Educativa y Educación Permanente

Los regalos vienen de Oriente, como todos sabemos. La práctica de la concentración o de la contemplación también viene de Oriente, y es un regalo. Llegó a Occidente hace muchos años. Se instaló en suelo sagrado, y unos siglos después desapareció. Desde hace unos años ha vuelto a surgir, ahora en todos aquellos paisajes interiores que le han permitido anidar. La práctica de la contemplación supone dedicar un tiempo diario y un espacio personal para concentrar mis sentidos en una persona, objeto, idea o lugar, sin dejarme influir por planteamientos externos (presiones) o por afectos internos (pasiones: apegos y miedos). Quienes logran hacer de esta práctica algo natural e instintivo, alcanzan el arte de la contemplación.

La formación del profesorado es uno de los pilares fundamentales de la educación: el más próximo a la piedra angular. Y como todos los fundamentos, es complejo: se compone de sistemas, tiene varios ángulos, su evolu-

ción es lenta (adjetivo nada peyorativo en este caso, pues es reflejo de estabilidad) y está sometido a múltiples "presiones" y "pasiones". Todo ello hace que sea preciso acercarnos a este tema con una cierta práctica contemplativa que nos permita establecer unos criterios serenos de asentamiento. Asumiendo el riesgo que entraña todo atrevimiento, y el porcentaje de error que la formulación de una hipótesis conlleva, me resuelvo a enunciar las siguientes afirmaciones sobre formación del profesorado:

1.- La formación del profesorado es un derecho, pero ante todo es una obligación.

Tenemos una tendencia natural a considerar el término obligación como sinónimo de "imposición externa" y pocas veces intuimos su emparejamiento con

"responsabilidad", "coherencia" o "compromiso personal". La proposición está enunciada desde este enfoque.

La idea de que un cirujano, un oftalmólogo o un ingeniero informático considerasen su formación permanente como algo impuesto, nos resulta tan improbable

*La necesidad de
enriquecimiento y
actualización del docente
encuentra su origen en la
madurez y solvencia personal
de quien es consciente de su
responsabilidad*

como inadmisibles. Del mismo modo, la necesidad de enriquecimiento y actualización del docente encuentra su origen en la madurez y solvencia personal de quien es consciente de su responsabilidad. El profesional que precisa formación por una exigencia externa o por evitar una merma pecuniaria, y no encuentra esa necesidad en su naturaleza interior, la percibirá como una servidumbre y debería preguntarse a qué está reduciendo su trabajo y su vida. Esta última frase no es una llamada a la intransigencia, sino a la lucidez.

2.- La formación del profesorado hace referencia a todo el profesorado, y no sólo a aquel especialmente motivado por el reciclaje permanente.

Una persona no es la misma a los 20 años, que a los 40 o a los 65. Lo mismo podemos sostener al hablar de un docente o de cualquier profesional: la implicación personal en mi tarea puede ser más o menos intensa en función de mis circunstancias personales. Esto incluye también a la formación. Habrá momentos en mi vida laboral en los que mi disponibilidad de tiempo me permita implicarme en proyectos ambiciosos, y otros en los que mis circunstancias personales y familiares no me permitan abarcar tanto. En esta necesaria "atención a la diversidad", tan erróneo y delicado es no abrir el puerto para quien quiere navegar, como no señalar un sendero mínimo para quien necesita abrigo.

Seminarios de especialización y grupos de innovación e investigación surgen por impulso de aquellos profesores que necesitan seguir avanzando en su formación. Hay que potenciar su nacimiento, desarrollo y crecimiento, pues son el estímulo para el entusiasmo, la profundización y la excelencia; no hacerlo supondría pactar con la mediocridad.

Pero al mismo tiempo, hay que asegurar una mínima formación común a todo el profesorado del territorio aragonés. Como es lógico, este "mínimo común" no puede responder a la iniciativa personal, sino a la planificación educativa que plantea el propio Departamento de Educación en función de las necesidades educativas del alumnado. Las líneas prioritarias de formación del profesorado deben concretarse en algunas propuestas formativas irrenunciables para todos los docentes de la Comunidad Autónoma. Ilustrativamente, imaginemos que una mínima formación en TIC o en evaluación por competencias básicas dependiera únicamente de la voluntad individual de cada profesor o maestro, y que por lo tanto hubiera un tanto por ciento de docentes que no supiera

usar un ordenador o no supiera evaluar según el modelo europeo. Esta suposición establecería un triple fraude por parte de la Administración educativa: con la sociedad, pues no se vela por el cumplimiento que el "contrato educativo" establece; con el propio docente, al permanecer impasible mientras su capacitación profesional se va empobreciendo; con los centros educativos, ya que permite que acumulen rémoras en lugar de dotarlos de dinamismo.

3.- La formación del profesorado se plantea en tres áreas: académica, pedagógica y personal.

Un docente es instructor; un docente es educador; un docente es ejemplo. Estos tres ministerios irrenunciables nos remiten a un planteamiento formativo que cultive por igual los aspectos académicos, pedagógicos y personales.

Tan erróneo es pensar que estoy en esta profesión sólo para instruir en una materia, para enseñar una asignatura y formar el intelecto, como suponer que mi único destino es el de educar la voluntad, acoger con afecto y limar aristas. Ambos desempeños son soberbios y no debemos sublimar uno y humillar el otro. Por ello, la formación en aspectos académicos y pedagógicos ha de mantener un equilibrio consciente.

Del mismo modo, ya que "nadie da lo que no tiene", hemos de indagar personalmente en nuestra vida para poder

sugerir y acompañar al que se está formando. Un objetivo de formación nunca se puede imponer. Se debe proponer, contagiar y vivir. Sólo nuestra coherencia personal despertará en nuestros alumnos el deseo de experimentar esa serenidad y armonía que ven en nosotros. Y si no ven serenidad y armonía, hemos dejado de ser referente para ellos. De aquí la necesidad de un mínimo de formación personal que me permita conocerme, relativizarme y me enseñe a vivir desde dentro.

4.- La formación del profesorado es más efectiva cuando es el propio centro educativo quien plantea sus necesidades formativas.

Cada centro educativo es diferente. Su idiosincrasia se materializa en su proyecto de centro, en sus planes de mejora, en su programación anual, en su modo de atender la diversidad, en su programación tutorial, en su plan de convivencia, en sus programas y proyectos, etcétera. Todo ello requiere de un planteamiento pautado de formación para todo el personal del centro, nacido desde el propio colegio o instituto.

Los proyectos de formación nacidos de los propios centros educativos son el modelo formativo que asegura un impacto efectivo sobre la realidad del aula, independientemente de lo útil o interesante que le pueda resultar a cada profesor una acción, curso o grupo de formación

La idea de que cada profesor puede ser un “free lance” (trabajador por cuenta propia), por muy extendida que esté, no deja de ser una deformidad de nuestra labor. La eficacia instructora y educativa de un equipo de docentes implicados en un proyecto educativo de centro está demostrada con evidencias científicas, y además es una tarea transformadora.

Los proyectos de formación nacidos de los propios centros educativos son el modelo formativo que asegura un impacto efectivo sobre la realidad del aula, independientemente de lo útil o interesante que le pueda resultar a cada profesor una acción, curso o grupo de formación.

5.- La estructura que sustenta un modelo de formación del profesorado debe establecerse en referencia a ese modelo, a ese horizonte colectivo.

Escribió Antoine de Saint Exupery: “si quieres construir un barco, no empieces por cortar las maderas y distribuir el trabajo, sino que primero has de saber evocar en los hombre el anhelo del mar libre y abierto”.

Cuando no tengo horizonte me preocupo por las estructuras, porque me dan seguridad. Cuando no sé a dónde voy o por qué avanzo, sólo pienso en el estado de la carretera. La silueta del continente viene establecida por la forma del contenido. A lo largo de la historia de la humanidad, cuando cualquier intento de progreso se ha frenado con la única defensa de la permanencia de la estructura, siempre detrás se escondía o la resistencia al cambio tan propia de la naturaleza humana, más conocida como inmovilismo o comodidad, o la defensa de unos intereses particulares y nunca generales. Demos pues valor a la máxima formulada por John Locke: “absorbe el contenido para que no te absorba el continente”, o acabaremos dando por válido el adagio que dice: “cuando el dedo señala la luna, el necio mira el dedo”.

En formación del profesorado hay que tener claro el horizonte, lo que queremos lograr. En función de este horizonte formularemos el modelo de formación, y la única estructura válida será la que me acerque a los resultados. Un objetivo bien definido, si no cuenta con la estructura adecuada, no se alcanzará fácilmente, pero el deseo de lograrlo me estimulará a perfeccionar la estructura. Una estructura sin una finalidad clara provoca un acomodo paralizante, donde el único estímulo existente es el miedo a perder el “armazón” conocido.

Cuando tengo claro el horizonte, las circunstancias son menores, pues existen menos “presiones” (la fuerza de las ideas no

radica en lo que son, sino en cómo nos afectan).

La propuesta que hace el Gobierno de Aragón en relación con la formación permanente del profesorado se articula en un nuevo modelo nacido de la experiencia anterior, de las últimas tendencias en las Ciencias de la Educación y de la necesidad de adaptarla a una institución escolar en cambio continuo en la que la disminución del fracaso escolar, la igualdad de oportunidades y la apuesta por la excelencia son los objetivos fundamentales para esta Legislatura. Por ello, es por lo que el Departamento de Educación, Universidad, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón está tramitando un Decreto por el que se regula el sistema aragonés de formación permanente del profesorado, su régimen jurídico y la estructura de su red. El modelo que propone este Decreto responde al proyecto descrito en las cinco afirmaciones anteriores y se resume en una apuesta decidida por los proyectos de formación de centros, de tal modo que el protagonista del modelo deja de ser el profesor individual y los actuales centros de profesores y recursos, y pasa a ser el centro educativo. Cada centro educativo tiene un Coordinador de Formación, escogido por el Equipo Directivo entre los miembros del claustro, con dedicación horaria, cuya principal misión es la confección, puesta en marcha, seguimiento y evaluación del Plan de Formación del centro. Esto, unido a un planteamiento de formación mínima común a todo el profesorado de la Comunidad Autónoma, constituye la verdadera novedad del cambio y el sentido último del nuevo modelo.

Concentrar todos los sentidos en este objetivo, aislándonos de “pasiones” y “presiones”, quizás nos permita apostar por la esencia y defender lo eficiente, sin dejarnos influir por miedos, apegos, ideologías o acaloramientos.

El arte de la contemplación me obliga a esforzarme de un modo particular por entender, captar y dialogar y me abre intelectual y vitalmente. El empeño ha de ser más persistente cuanto más costoso me resulta comprender, para llegar a captar lo “extraño” de los conocidos y lo “conocido” de los extraños.

Con la formación del profesorado ponemos en juego

todo nuestro capital educativo. Es tan principal y tan urgente la tarea que bien merece nuestro esfuerzo de concentración para no confundir el camino y la pradera. Son tan ineludibles e inaplazables los resultados a alcanzar que bien merecen nuestro coraje y brío para afrontar esta empresa cuyo santo y seña es “constante revisión”.

