

LA FORMACIÓN DE ASESORÍAS DE LOS CEP: UNA CATA EN SU LABOR.

Training of advisors of the Teacher Training Centers: a tasting in its work.

Manuel Molina González

Asesor del CEP Priego-Montilla
cepmanuelmolina@gmail.com

RESUMEN

La principal tarea de una asesoría en los centros del profesorado está unida directamente a la formación. La mayor parte de su trabajo se dedica a la gestión de aprendizaje de los docentes y por tal motivo ha sido seleccionado su proyecto de acceso para tal función. Como ejercicio de autoevaluación nos hemos parado a realizar una cata sobre el desempeño de esa función, desde la perspectiva propia y preguntarnos cómo se percibe su preparación, el desempeño de sus competencias profesionales. Mediante una encuesta en la que se invitó a participar a la mayor parte de las asesorías de la provincia de Córdoba se descubren algunas relevantes percepciones.

PALABRAS CLAVE: ASESORÍA, AUTOEVALUACIÓN, COMPETENCIA PROFESIONAL

ABSTRACT

The main task of a teacher training advisor is directly linked to teachers' training. Most of his/her work is dedicated to the management of teachers' learning and for this reason his/her access project for this function has been selected. As a self-evaluation exercise, we have stopped to conduct a survey about the performance of that function from a critical perspective and analyse how their own training and the performance of their professional competences are perceived. Through a survey in which most of the teacher training advisors in the province of Córdoba were invited to participate, some relevant perceptions are discovered.

KEYWORDS: TEACHER TRAINING ADVISOR, SELF-ASSESSMENT, PROFESSIONAL COMPETENCE

Fecha de recepción del artículo: 20/01/2018

Fecha de Aceptación: 14/02/2018

Citar artículo: MOLINA GONZÁLEZ, M. (2018). *La formación de las asesorías de los CEP: una cata en su labor. eco. Revista Digital de Educación y Formación del profesorado*. n.º 15, CEP de Córdoba.

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en su artículo 102, establece que la formación permanente constituye un derecho y una obligación de todo el profesorado y una responsabilidad de las Administraciones educativas y de los propios centros. Teniendo en cuenta que el profesorado perteneciente a los CEP está incluido dentro de esa categoría comparte ese derecho y obligación como uno más de los agentes del sistema educativo, aunque tal vez sea un hecho redundante para la educación del siglo XXI en la que no se entiende un docente apegado de manera perenne a la formación. Atrás quedó el modelo de transmisión del saber permanente, a la vez que se impone el paradigma cambiante.

En la Orden de 31 de julio de 2014, por la que se aprueba el III Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado¹ la Consejería de Andalucía intentaba dar respuesta a esa nueva situación en la que se encuentra el sistema educativo. Lo justificaba así:

“Es evidente que, con independencia de la experiencia acumulada por el Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado, para conseguir una formación de calidad es necesario adaptar las estructuras,

1 Boletín Oficial de la Junta de Andalucía 2 de septiembre 2014, Núm. 170. Página 9 y siguientes.

recursos y procedimientos de organización y funcionamiento de dicho Sistema a los avances que se producen en el conocimiento educativo y a las transformaciones sociales, económicas y tecnológicas que repercuten en el ámbito educativo y, de forma particular, en la actividad docente, propiciando nuevas estrategias de formación que permitan solucionar los desajustes que en todo proyecto se producen con el tiempo”.

El Sistema educativo necesita contextualizarse y los cambios sociales, culturales y tecnológicos deben evolucionar a la par que la sociedad², porque de lo contrario estaríamos ante un mundo paralelo que siempre contaría con el marchamo de pasado, de anticuado, ante la realidad del alumnado, principal receptor y beneficiario de la formación del profesorado.

UN POCO DE HISTORIA

El Decreto 93/2013, de 27 de agosto, en su artículo 15, expone que el Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado constituye el instrumento de la Consejería competente en materia de educación a través del que se establecen las estructuras, el marco de organización y funcionamiento y los recursos para atender las necesidades de formación y actualización del profesorado de los centros docentes sostenidos con fondos públicos, de las asesorías de formación, del personal docente de los equipos de orientación educativa y de la inspección educativa³.

2 IMBERNÓN, Francisco: (2007), **10 ideas clave. La formación permanente del profesorado. Nuevas ideas para formar la innovación y el cambio**, Barcelona, Grao.

3 Véase VENTURA, Manuel: *La formación permanente y los centros del profesorado en Andalucía*: en Revista Andalucía Educativa,
<http://www.juntadeandalucia.es/educacion/webportal/web/revista-andalucia-educativa/en-portada/-/noticia/detalle/la-formacion-permanente-y-los-centros-del-profesorado->

A partir de estas iniciativas y medidas políticas en materia de formación vienen poniéndose en marcha ya desde los años ochenta, creándose los Centros de Profesores como instituciones estables de formación, innovación e intercambio de experiencias entre el profesorado en el año 1986. Ya en el año 1992, se puso en marcha el Primer Plan Andaluz de Formación del Profesorado y el año 1997 mediante el Decreto 194/1997, de 29 de julio, se creó en Andalucía el Sistema Andaluz de Formación del Profesorado estableciéndose las condiciones institucionales, de espacios y tiempos, que hicieran posible la atención a las demandas de formación. En abril del año 2003 se regula la estructura, organización y funcionamiento del Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado y el II Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado a través del Decreto 110/2003 y las 00053945 Órdenes de 9 de junio de 2003. En el artículo 20 de la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, se consolida una estructura organizativa, en una red de centros del profesorado, que contarán con autonomía pedagógica y de gestión. Hasta llegar al decreto 93/2013, el III Plan Andaluz de Formación del Profesorado, donde podemos aseverar que las competencias que se prevén para los docentes deben ser simultáneas para los formadores –docentes también- como resalta el Objetivo 2.1.:

“Desarrollar las competencias profesionales del docente según el momento de la trayectoria profesional en la que se encuentre. Las actuaciones formativas programadas para la consecución de este objetivo deben partir de reconocer la necesidad de la adquisición de las competencias profesionales de todo docente desde su formación inicial,

en-andalucia-1

con una continua renovación y adaptación de las mismas a lo largo de su vida profesional.”⁴

Este artículo se redacta a primeros de enero de 2018 y encuentra en la prensa una correlación con uno de los males que ha presentado la enseñanza como es un proyecto claro de formación, que atisba cierta esperanza en la siguiente noticia:

“Todos los partidos están de acuerdo, para empezar, en que hay que mejorar la formación del profesorado, tanto en la fase inicial como durante toda la trayectoria profesional. La calidad docente es uno de los factores que más influye en los resultados académicos de los alumnos y los diputados han interiorizado que esta reforma no se puede aplazar más. Todos los expertos coinciden en que, aunque los parlamentarios sólo se pusieran de acuerdo en esto, el sistema educativo mejoraría de forma sustancial.”⁵

Una verdad de perogrullo tan difícil de solventar como fácil de plantear.

¿EN QUÉ SE DEBE FORMAR UN ASESOR?

En un riguroso e interesante trabajo que desarrolla las posibles competencias que debe tener un docente dedicado a la labor de asesoría encontramos la siguiente consideración:

4 Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, Núm. 170, 2 de septiembre 2014, página 25.
5 En diario El Mundo, edición digital del día 14-1-2018
<http://www.elmundo.es/espana/2018/01/14/5a468f5546163fa0108b45f1.html>

“Se considera formación permanente el conjunto de actuaciones y actividades, dirigidas al profesorado que imparte enseñanzas anteriores a la universidad, que promueven el perfeccionamiento, la actualización y la mejora continua en el desempeño de sus funciones y el desarrollo de sus competencias profesionales.”⁶

Dos son los cometidos que podemos fijar como contenedores de las competencias profesionales para una asesoría de formación:

- 1.- Asesorar y ayudar al profesorado en la construcción y desarrollo de itinerarios formativos para la mejora de sus competencias profesionales.
- 2.- Gestionar esta formación permanente con criterios de calidad y de eficiencia.

No hay duda en que esa dualidad debe ser el enfoque que determine tanto la actuación como la propia formación de la asesoría para ser operativo y algo más, con una carga considerable de responsabilidad, referente de ellas. Una cuestión nos puede mostrar hacia dónde enfocar: ¿Serían aplicables esas dos líneas vertebrales para ser aplicadas a un formador? Retomamos la pregunta y el receptor: ¿Cómo se asesora y forma un asesor/a para la mejora de sus competencias profesionales?, ¿cómo gestiona una asesoría los criterios de calidad y eficiencia que se requieren?⁷

6 Varios Autores (2012): **Modelo de Competencias Profesionales del Asesor de Formación Permanente**, Dirección General de Innovación y Formación del Profesorado. Curso 2011-2012 de Junta de Castilla y León, p.3.

7 Véase en este sentido el interesante trabajo de MARTÍNEZ, Leonor y CIMARRO, Jesús (2016): *Hacia un modelo de formación de las asesorías: Anatomía de unos saberes esenciales*

Intentaremos aportar algo de claridad a esas complicadas preguntas.

Cuando un docente llega a la asesoría viene amparado por la intención de llevar a cabo un proyecto que ha presentado para acceder a la plaza que durante varios años ostentará en la tarea de formación. La tarea para la cual ha sido considerado adecuado un docente no ha sido desempeñada con anterioridad, tan solo un curriculum próximo a las tareas que le serán encomendadas lo avala. Así es que la primera labor a la que debe entregarse la asesoría novel es la de formarse como tal en el primer año, con la compañía de una mentorización por parte de un miembro del equipo asesor al que se designa para tal tarea.

Sírvanos el contenido de una jornada⁸ destinada a los formadores para orientarnos por dónde puede apuntar esa labor:

1. Rol de mentor: objetivos y características
2. Comunidad de Asesorías en Prácticas en Colabor@.
3. Diseño de la formación: justificación, objetivos, contenidos, módulos, temporalización y evaluación.
4. Buenas prácticas en mentorización de Asesorías noveles.
5. Propuestas de dinámicas de aprendizaje cooperativo para las sesiones presenciales.

en Revista Andalucía Educativa.

<http://www.juntadeandalucia.es/educacion/webportal/web/revista-andalucia-educativa/en-portada/-/noticia/detalle/2-hacia-un-modelo-de-formacion-de-las-asesorias-anatomia-de-unos-saberes-esenciales-2>

8 Jornada regional de mentorización de asesorías CEP en Prácticas, (CEP Antequera 2016)

Lo curioso del acceso a la tarea de asesoramiento es que desde el primer día se encomienda la tarea tal cual la ejercerá y compagina la formación con el desempeño total de sus funciones en una especie de aprendizaje de ensayo-error, del que se siente salvado por la labor de trabajo cooperativo y solidario desarrollado en la sede del CEP correspondiente.

La formación del profesorado ha cambiado, sobre todo desde la aparición en 2013 del decreto que la regula en Andalucía. Al hilo de su aparición el profesor Fernando Trujillo se planteaba una interesante duda, que es la clave que deberíamos responder tras este análisis:

“Un modelo de *CEP-consultoría* exige que las asesoras y asesores tengan una formación de alto nivel, con capacidad para la investigación (especialmente la investigación-acción), un buen dominio de la literatura relevante y un conocimiento profundo y actualizado tanto de los avances en Ciencias de la Educación como de la realidad de los centros a los que asistirán. Insisto: ¿son los CEP conscientes de esta exigencia? ¿Están preparados?⁹”

Podemos sintetizar la formación de las asesorías en cuatro posibles líneas desde las que recibe su actualización y mejora, una vez que se ha superado la mencionada como novel. A cada una de ellas le corresponden distintos elementos que participan en la formación.

9 TRUJILLO, Fernando: <http://fernandotrujillo.es/sobre-la-formacion-permanente-e-inicial-del-profesorado-a-raiz-del-proyecto-de-decreto-en-andalucia/>

Formación desde la Consejería de Educación	Actividades coordinadas desde las distintas Direcciones Generales u organismos administrativos pertinentes
Formación provincial	A través de especialistas o asesorías especializadas en alguna práctica.
Formación desde el CEP	Dentro del Plan propio de formación coordinado por alguna asesoría y con la presencia de especialistas tras detectar las necesidades de formación
Formación propia.	La encaminada a su especialización o en el caso de que se detecten algunas carencias.

FORMACIÓN DESDE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

Cada curso escolar se plantean una Líneas Estratégicas que desarrollan las expresadas en el decreto 93/2013. Las distintas asesorías que se ven implicadas en tal desarrollo suelen ser citadas para jornadas de formación conjunta de manera genérica, con la participación de las asesorías de los 32 CEP regionales –aunque son las menos-, o bien las propiciadas por parte de los responsables específicos de algunas líneas (Bilingüismo, Igualdad, Bibliotecas Escolares, etc.)

Suelen desarrollarse en la capital, Sevilla, en dependencias de la Consejería de Educación, o bien en lugares geográficamente equidistantes de los distintos centros como Antequera. En algunos casos se muestra itinerancia respecto algunos programas y la formación recorre distintas provincias de forma alternativa.

La formación suele impartirse en jornadas de un día, (mañana o mañana y tarde) a cargo de ponentes especialistas o quienes han participado en el diseño de algún plan, programa o proyecto.

FORMACIÓN PROVINCIAL

Cada vez es más frecuente mantener formación conjunta por parte de las distintas asesorías de ámbito provincial, casi siempre de forma conjunta. En el caso de Córdoba, que nos servirá de referente se celebran tres encuentros formativos, uno por CEP y trimestre del que se encarga tanto en organización como desarrollo el que acoge.

Han destacado dos líneas de trabajo en este sentido como son la unificación de actuaciones creando protocolos en los distintos encuentros y el aprendizaje a través de ponencias y experiencias de trabajo colaborativo diseñado desde las asesorías del CEP organizador.

FORMACIÓN DESDE EL CEP

Cada CEP debe detectar anualmente las necesidades de formación y plasmarlas en el Plan de Formación que debe incluir las propias del personal

integrante de las distintas asesorías. Dependiendo de las detecciones se elaborará una actuación. El Equipo Técnico de formación debería delegar en algunas asesorías que serían las encargadas de diseñar un itinerario formativo. Para ello debe tenerse en cuenta la propia aportación del ETF, las carencias que se hayan observado, las que conllevan las Líneas de actuación de la Consejería, las nuevas metodologías o las innovaciones tecnológicas que repercuten tanto en la tarea docente como la de gestión.

La formación puede provenir de especialistas que forman en jornadas o encuentros puntuales a las asesorías o estas, a su vez, formadas en cascada suelen ser las dos opciones más utilizadas.

FORMACIÓN PROPIA.

Esta modalidad presenta una dualidad compleja, por un lado la detección individual y por otro la respuesta adecuada a ella. Es fácil lo primero, difícil lo segundo. Si solicitamos la opinión a un asesor/a de inmediato es capaz de mostrarnos en qué aspectos cree que debe orientarse su formación, pero si le pedimos cómo debe hacerlo surge la duda ya que existen algunas adversidades que se cruzan en la intención: excesiva carga de trabajo y falta del tiempo necesario para formarse.

Las actividades que se llevan a cabo como coordinación de las distintas asesorías resultan la principal base formativa. Ese conocimiento incluso es panorámico ya que se abarcan modalidades y actividades alejadas de la especialización o área de trabajo de las propias asesorías y la participación en

ellas desde la gestión es óbice del conocimiento. La problemática anteriormente resaltada de falta de tiempo es la que más obstaculiza una adecuada formación. La opción más recurrente es la on-line que permite más autonomía de atención. Echamos en falta que los asesores/as se decanten por la labor de investigación y divulgación, que es la consecuencia de la mencionada “falta de tiempo”.

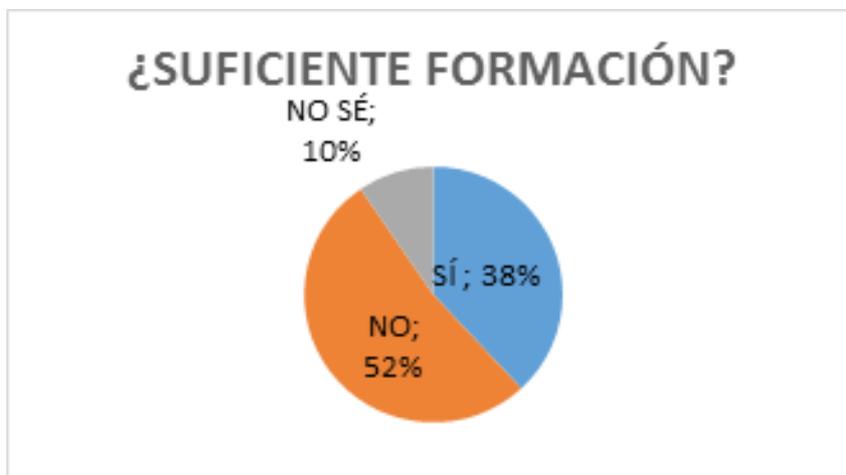
LOS DATOS

En uno de los encuentros provinciales de formación de la provincia de Córdoba¹⁰ en el que se desarrollaba una jornada de formación en la cual participaban la mayoría de asesorías de los tres CEP que integran la formación aprovechamos para trabajar un formulario en el cual se intentaba aproximarnos a las inquietudes que venimos tratando en este artículo. Quienes rellenaron la encuesta suponen el 60% de la plantilla provincial de asesores/as, por lo que también hay que tener en cuenta el carácter de muestreo que ofrece el artículo, más que un fidedigno estudio. Tal vez esta primera aproximación sirva como aliento para un mayor trabajo posterior, que sería muy relevante tanto para adentrarse en la autoevaluación como en el impacto que se percibe de la tarea de asesoramiento, en sus fortalezas y debilidades.

10 Jornada provincial de la red asesora de Córdoba: el impacto de la formación (13 de diciembre de 2017).

ENCUESTA SOBRE FORMACIÓN DE LA ASESORÍA

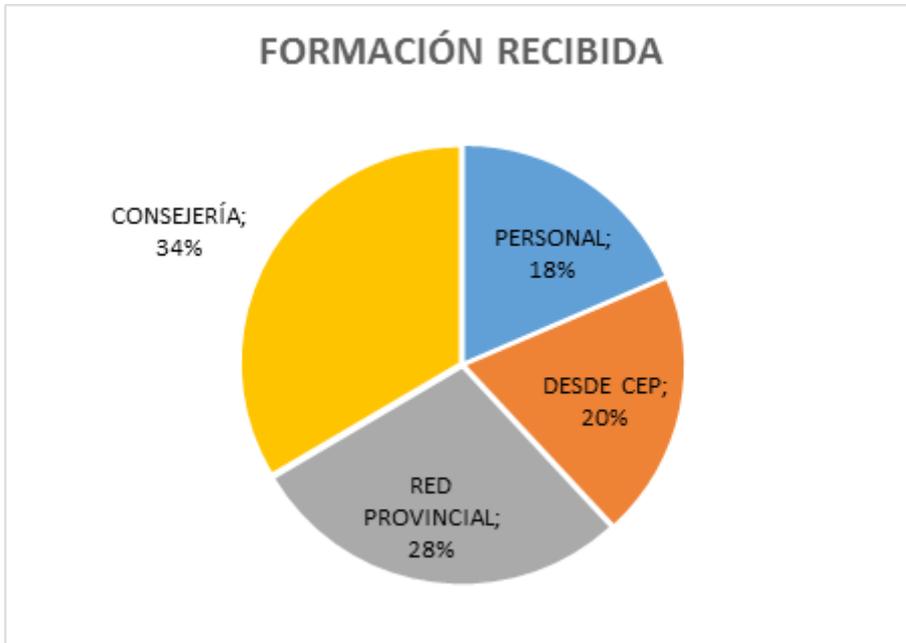
1.- ¿Crees que como asesor/a tienes la suficiente formación para atender tu trabajo?



2.-¿Crees que deberías recibir más formación como asesor/a?



3.- ¿En qué orden creciente de 0 (menos) a 4(más) has recibido formación como asesor/a o te has autoformado ?



4.- En caso de poder decidir sobre tu formación como asesor/a, ¿Qué tipo de formación demandarías? Aporta algunas líneas.

En orden de prioridades aparecen las siguientes:

- Gestión de recursos Humanos
- Dinámica de grupos
- Dinámicas para trabajar en centros
- Liderazgo y coaching
- Nuevas Metodologías, sobre todo activas
- Nuevas Tecnologías
- Normativa
- Evaluación del impacto de formación

5.- ¿Cómo valoras el nivel de tu formación respecto a otras asesorías desde un punto de vista general?

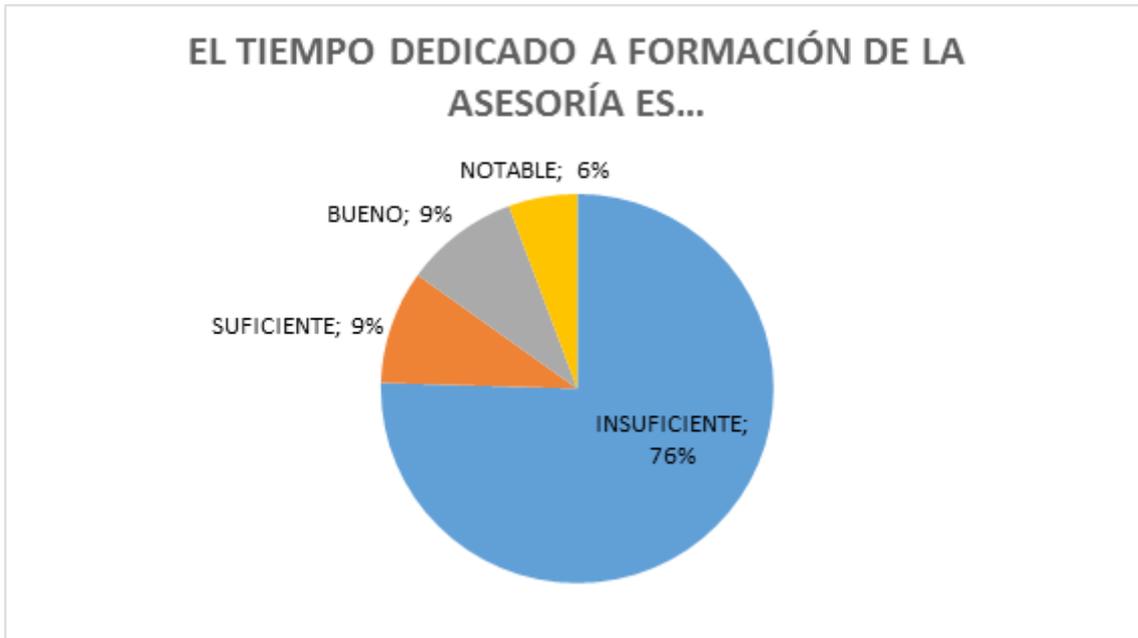


6.- ¿Qué echas en falta para tu formación como asesor/a?

El porcentaje más elevado de respuestas recoge una común: falta de tiempo para desarrollar la tarea de asesoría. A continuación a parecen las siguientes:

1. Formación en comunicación
2. Formación específica
3. Formación en TIC/TAC
4. Formación inicial
5. Menos burocracia
6. Menos estrés
7. Más conocimiento de metodologías

7.- ¿Crees que el tiempo que se dedica a formación de la asesoría es...?



8.- Indica un/a especialista que desempeñaría una buena labor como ponente en la formación de la asesorías de los CEP y aporta una pequeña argumentación sobre la elección.

Sobre este asunto destacan tres nombres de especialistas: Fernando Trujillo, Ana Basterra y Marcelo Tejada. A su vez se incluye una mirada hacia un modelo educativo puntero como es el finlandés y se requiere la posibilidad de formación por parte de especialistas de este país.

Sin embargo el dato más significativo es la ausencia de respuesta en este caso por parte de las asesorías que desarrollan la encuesta (80%) por lo cual es poco cuantificable.

9.- Si pudieras elegir la formación que recibes la orientarías hacia...



10.- Una última cuestión.

La mejor formación como asesor que he recibido ha sido:

Indicamos el agente de preferencias recogido:

Consejería de educación (42%)

Por la siguiente razón

Lo curioso es que no se aportan razones.

La formación menos relevante como asesor que he recibido ha sido:

Esta cuestión apenas ha sido contestada por lo que es poco cuantificable, no obstante se apuntan dos líneas: inspección y “nuevos pedagogos” (sic).

Por la siguiente razón

La argumentación en ambos casos es distinta. Por un lado la rigidez y exceso normativo de la Inspección Educativa y por otro la poco realista visión de los mencionados “pedagogos”.

ALGUNAS CONCLUSIONES

No olvidemos que el artículo responde más a una cata que a una labor científica profunda a la hora de abordar la formación de las asesorías. No obstante, sí que parece percibirse con el análisis de los datos alguna perspectiva para la valoración. La primera es la necesidad de formación que se detecta y segunda las líneas que podrán llevarse a cabo. Insistimos en que la tarea de un asesor/a comienza desde el primer instante en que accede al puesto y la formación corre paralela al desempeño de funciones. Tal vez esa debería ser la primera reflexión.

Es obvio que una mitad de las asesoría percibe que no ha recibido la formación suficiente, que esta debería ser genérica, de hecho se reclama casi por unanimidad en temáticas que van desde el liderazgo a las nuevas tecnologías o metodologías ; es decir, lo propio de labor asesora.

Debe también centrar nuestra atención el hecho de que se demande y aprecie como una debilidad la falta de manejo o formación en Recursos Humanos, cuestión clave e inherente para el desarrollo de la labor asesora.

Otro dato que planea sobre esta reflexión en torno a la red provincial de asesorías de Córdoba es la falta de tiempo para la formación que se esgrime como impedimento.

Destaca una visión, como las mirada inter pares, más de la mitad de las asesorías se considera a la misma altura que el resto de ellas (casi 60%) a la hora de comparar su trabajo y formación. Un dato que podemos considerar optimista.

En algunos casos no ha podido ser cuantificable el ítem por la falta de respuestas, tal vez generadas, nos atrevemos en la argumentación, por la duda, más que por la desidia al contestar. Hubiese sido relevante la última parte sobre cómo se polariza la formación positiva y la negativa.

Para finalizar aportemos una declaración de intenciones como es la propuesta de contraste que ofrece este breve estudio tanto para quienes desempeñan las tareas de asesoría, como para quienes diseñan su formación. No olvidemos tampoco la complejidad de nuestro contexto y su variabilidad, donde el saber es cambiante y vertiginoso, y por ende formarse para formar es proporcionalmente igual de variable y vertiginoso. Como producto de ese contexto se demanda más tiempo, ante su imposibilidad, parece ser, no queda más, por ahora, que aprender a gestionar(lo) del mejor modo