CE 02 1075

La educación secundaria es una etapa crucial en la formación de los alumnos y alumnas. La reforma de nuestro sistema educativo, contemplada en la LOCSE, continúa este año con la implantación del segundo curso de la enseñanza secundaria obligatoria, la ESO. Atrás queda la EGB, la educación general básica, y los profesores han de estar al día.

La cualificación y preparación del profesorado es la base de una educación de calidad. En este espacio les proponemos un coloquio en torno a la formación del profesorado de enseñanza secundaria. Nos acompañan en este tiempo de revista de educación Antonio Medina-Rivilla, catedrático de didáctica de la UNED, Crisálida Rodríguez, pedagoga, asesora de formación de educación secundaria en el Centro de Profesores de la Cabrera, en Madrid, José María Ruiz, profesor de la Facultad de Educación de la Universidad Complutense de Madrid, Carmen Ricoy, licenciada en pedagogía, y Pilar Martín Laborda, jefa de servicio de planificación de formación del profesorado del Ministerio de Educación y Cultura.

Con ella hablaremos del nuevo plan de formación permanente del profesorado que acaba de presentar el Ministerio de Educación y Cultura. Comenzamos con una introducción que nos va a hacer el catedrático de didáctica Antonio Medina-Rivilla, que es quien nos ha propuesto este tema. Muchas gracias María José, buenas noches.

Nos parece que un nuevo curso es precisamente una situación muy importante para pensar, y pensar especialmente con los profesores y las profesoras. Por eso el programa que hoy presentamos fundamentalmente pretende dos ideas claves. Una, ¿cuál es la responsabilidad de la didáctica como materia básica de formación del pedagogo para contribuir a la formación del profesorado? Y en segundo lugar, ¿qué es realmente la formación del profesorado y por qué hemos elegido el proceso de enseñanza secundaria? La primera idea nos parece que una materia como la didáctica es precisamente la ciencia de la enseñanza que pretende reelaborar un conocimiento artístico desde la práctica y sistematizar las normas más adecuadas para que el profesorado comprenda su trabajo, genere conocimiento desde la práctica y aprenda a relacionarse de otra manera en las instituciones.

La didáctica, por lo tanto, lo que va a pretender fundamentalmente es darle posibilidades, ideas, modelos, formas de trabajo al profesorado para que pueda analizar realmente la actividad sustancial tan importante que realiza que es la de enseñar aprendiendo con sus estudiantes. Por eso, este programa lo que pretende también es intentar situarnos sobre qué y por qué en este momento, desde la formación inicial a la permanente, pero singularmente en este momento a la formación permanente, nos parece que es un reto básico del profesorado. La formación se convierte desde nuestro punto de vista para los profesores, dado que su tarea, a su vez, es formar y educar a otras personas en un requisito imprescindible, casi connatural con su propio trabajo.

La formación no es un añadido, es una manera de ser, es una forma de entender nuestro

trabajo, es un compromiso permanente para entender la tarea, para transformarla y para ampliarla. Por eso el profesor de enseñanza secundaria, quien en este momento se enfrenta a un cambio fundamental, tanto por la naturaleza de la obligatoriedad del mismo como por las enormes necesidades que tiene de entender qué es el sentido de comprensibilidad de la etapa, cuáles son los desafíos que se están planteando para hacer realmente una cultura integradora, por qué el multiculturalismo tiene que ser una realidad distinta, por qué la axiología y los nuevos valores son tan importantes y por qué en este momento ser profesor de enseñanza secundaria no es sólo ser profesor de la enseñanza de una disciplina ni de un área, es entender una etapa educativa con unos compromisos determinados, con una forma diferente de trabajar en las instituciones, con un modo distinto de entender la propia realidad de esa enseñanza general, obligatoria y que todos los ciudadanos de este país va a constituirse en el eje fundamental de participación democrática. De ahí que nuestra formación sea, sin duda alguna, una necesidad, una oportunidad y un reto que da sentido a nuestro ser profesor.

Recientemente hemos podido presentar un trabajo sobre la relación que existe entre la autodesenvolución profesional y la transformación del pensamiento y la práctica colaborativa del profesorado. A mí me parece que en estas dos ideas están las claves de un modelo de formación. Por una parte, cada docente tiene que crear su propia línea de autodesenvolvimiento profesional, es decir, tiene que crear las bases a partir de las cuales entender por qué debe formarse permanentemente, desde qué perspectivas, cuál es la modalidad más adecuada y cómo le ha de servir.

Pero en segundo lugar, el autodesenvolvimiento, es decir, lo que hemos denominado el autoconocimiento en profundidad, sólo tiene sentido cuando uno se siente miembro de una institución educativa, participa activamente en la transformación de esa institución y genera una cultura de colaboración que hace y da sentido al propio autodesenvolvimiento profesional. Entendemos, por tanto, que la formación no es un añadido o un requisito, sino fundamentalmente un estilo de vida, a partir del cual cada uno de nosotros, como docentes, va a crear su propia línea de desenvolvimiento en colaboración con nuestros compañeros, en el contexto concreto en el que trabajamos y, fundamentalmente, con un compromiso escolar dentro o institucional dentro de nuestras instituciones, pero sobre todo en relación con la comunidad educativa, con el contexto concreto en el que trabajamos y con ese proyecto de sociedad y de hombre o de persona al cual hemos de atender. Yo creo que con esta introducción que nos ha hecho el catedrático de didáctica Antonio Medina-Rivilla, podemos ya ir entrando en materia.

En este caso, la revista de educación se dirige muy especialmente a los estudiantes de tercer curso y del curso de adaptación. Muchos de nuestros oyentes, muchos de ustedes son maestros, otros son estudiantes y, si les parece, vamos a empezar por aclarar conceptos. Yo le voy a pedir a Crisálida Rodríguez, pedagoga, asesora de formación de educación secundaria en el Centro de Profesores de la Cabrera en Madrid, que nos explique qué es lo que hemos de entender por formación permanente y cuáles son esas características de la formación permanente.

Profesora Rodríguez. Buenas noches, en primer lugar. Contestando a esta pregunta, comentaré que, en primer lugar, pienso, pensamos en general, los que estamos un poquito en este mundo de la formación del profesorado, que esa formación permanente, y abundando también un poco en lo que señalaba el profesor Medina, es auténticamente necesaria.

Es una necesidad que no es simplemente puntual, que en este caso también lo es por el cambio que está sufriendo por esta nueva legislación educativa. Sí que es cierto. Pero, además, no olvidemos que nuestra sociedad está en constante cambio, avances tecnológicos, científicos, modos de hacer.

Esto supone que necesitamos los profesores y, además, yo pienso que es algo común a todas las profesiones. Yo pienso que la formación permanente está presente, como digo, en todos los ámbitos profesionales. Sobre esta base hablaríamos de, quizá, unas cuatro características de esa formación permanente.

Primero, yo diría que tiene que estar basada en la práctica profesional. Esto supone que debemos apoyarnos en esa reflexión en la práctica del docente, en esa autoformación permanente, para que realmente después el profesorado sea capaz de diseñar sus propias estrategias de intervención. Hablaríamos así como un proceso que sería cíclico de aplicación, autoevaluación, planificación y formación.

Otra segunda característica que señalaríamos sería el centro educativo como eje de formación. Es muy importante y en secundaria, y en estos momentos quiero hacer especial hincapié en que la formación debe ser asumida por esos equipos que hay ahora mismo en funcionamiento, como son la Comisión de Coordinación Pedagógica, los departamentos didácticos, los equipos educativos que debemos llevar a que asuman, como digo, unas líneas de actuación muy comunes coordinadas por el tutor de ese grupo de referencia. Esto supone, evidentemente, una toma de decisiones colectiva, es decir, una formación adaptada a grupos.

Hablaría de otra tercera característica, bueno, pues un poquito, cada característica va como apoyándose, si se quieren las anteriores, ¿no? Entonces, la base anterior nos lleva a que esta formación debe realizarse a través de estrategias diversificadas. ¿Qué supone? Bien, pues que existen diversos colectivos que pueden ejercer como formadores. Hablamos de universidad, que después abundaremos más en el discurso, ¿no?, los restantes invitados.

Hablamos de universidad a distancia, por supuesto. Hablamos de colegios profesionales, de empresas de formación, de centros de profesores, claro, como no lo voy a mencionar, evidentemente, de movimientos de renovación pedagógica. Quiero decir que hay un abanico a nuestro alrededor y, aparte, tenemos también distintas modalidades, que explicaremos más tarde.

Y, finalmente, y vuelvo a basarme en las anteriores, esto supone que esa formación tiene que ser descentralizada. Supone, lógicamente, adaptarse y adecuarse a cada colectivo, a cada individuo, si es posible, pero, vamos, requiere una especial atención a situaciones, a

necesidades. Bien, así pues, y finalizando mi intervención, yo hablaría de que toda esta propuesta nosotros tenemos dos formas de llevarla a cabo, y es a nivel individual y a nivel colectivo.

Y diría algo a favor y en contra, ¿no? La formación individual soluciona problemas y necesidades y carencias que tiene el profesorado y, en sí, pues, se adapta, evidentemente, muy ajustada a esa persona, a esa profesional en formación. Sí es cierto que, digamos, la cuestión en contra sería la dificultad para llevar a la práctica ese aprendizaje realizado a nivel individual. Y la otra parte de esta propuesta sería la formación colectiva.

La formación colectiva tiene a su favor, lógicamente, que es más fácil poner en práctica, es más fácil llevar al aula, es más fácil que tenga una repercusión directa en los alumnos, que es, en definitiva, para lo que nosotros estamos planteando la formación del profesorado, ¿no?, para que luego repercuta en los alumnos. Pero sí que es cierto que la formación colectiva tiene alguna dificultad y es precisamente que no siempre logramos que motive un colectivo significativo en un centro, que hay poca tradición, diría, en este tipo de formación o en potenciar este tipo de formación, ¿no? Imagino que lo que habrá que hacer es, de alguna manera, conjugar esa formación individual con la colectiva, porque al fin y al cabo un centro viene a ser un lugar de convivencia y el trabajo en equipo es fundamental. Si les parece, avanzamos un poco más y vamos a ver cuáles podrían ser, a grandes rasgos, esas modalidades de formación.

Se lo pregunto a José María Ruiz, profesor de la Facultad de Educación de la Universidad Complutense. Buenas noches. Buenas noches.

¿Nos puede hablar de esas modalidades de formación? Sí, de forma breve quiero hacer referencia, diríamos, a las dos grandes opciones que hasta ahora se han ensayado en los planes de formación. Uno, que ha sido el que más tradición y que más hincapié se han hecho a lo largo del tiempo, que estaría enfocada a la formación externa. Y dentro de la formación externa situaríamos los cursos, básicamente, las charlas, los coloquios, las mesas redondas y algunos apoyos externos.

Dentro de los cursos, lógicamente, hay diferentes tipologías dentro de los cursos. Cursos de 100 horas, cursos entre 50 y 70 horas y cursos de 50 horas. Insisto, estos han sido, básicamente, modalidades de formación externas al centro que, en casi todos los casos, han venido precedidos por una detección de necesidades externas, es decir, por parte de la Administración, del Ministerio o de los servicios externos al centro, que desde su función de apoyo, de orientación, de asesoramiento externo, han detectado una serie de lagunas de formación y, entonces, se han diseñado en los diferentes modalidades de formación.

Posteriormente, bueno, sí, con posterioridad, diríamos que podríamos hablar de las modalidades de formación internas. Que estas modalidades de formación internas, en coherencia con lo que es la filosofía de la formación interna, debe ser respuesta a una rigurosa detección de necesidades de formación institucional. Esto quiere decir que se habrán

administrado los mecanismos necesarios para detectar cuáles son las necesidades reales y no tanto las potenciales, las potenciales de llegar a su momento, pero las reales, lo que realmente, en este momento, a los profesores, a la comunidad educativa le preocupa y le ocupa, básicamente.

Que hayan surgido diferentes modalidades de formación que, en función de cuáles han sido esas necesidades, pueden haber surgido seminarios permanentes, pueden haber sido grupos de trabajo o talleres, pueden haber sido proyectos de formación en centros, pueden haber surgido proyectos de innovación y también puede haber surgido algún tipo de apoyo. Dentro de la modalidad interna, diríamos que, por otra parte, es una modalidad de formación más costosa, requiere un mayor esfuerzo interno por parte de los diferentes servicios del centro y de la comunidad educativa, pero, por otra parte, yo pienso que es relevante. Y relacionando esta modalidad de formación interna con el nuevo plan de formación que, concretamente, en la revista Comunidad Escolar aparece, pues así, rápidamente, leyendo un poco las líneas generales, veo que hay una que los cambios que propone el ministerio es situar el aprendizaje en el entorno de trabajo.

Entiendo que me parece una reflexión muy pertinente y adecuada para las necesidades. Diríamos que este cambio se situaría dentro de la modalidad de formación interna, pero si previamente la administración habrá arbitrado o arbitrará a lo largo del curso ese análisis de necesidades de formación muy ajustado a la problemática de los docentes, de los alumnos, de la comunidad educativa, de la elaboración de los diferentes documentos. Por lo tanto, diríamos que el ministerio, en este momento, lo que acabo de leer, se sitúa un poco en esta línea.

Quizá, por alusiones, Pilar Martín Laborda, jefa de Servicio de Planificación de Formación de Profesorado del Ministerio de Educación y Cultura, que nos acompaña en este coloquio, a lo mejor podríamos empezar ya a hablar de ese nuevo plan de formación del profesorado dentro de lo que hemos estado comentando de esas modalidades de formación. Después ya hablaremos de sus líneas fundamentales, ¿le parece? Sí, yo creo que encaja muy bien el haber podido venir aquí a completar y sobre todo a explicar cómo nosotros hemos encajado esta nueva cultura que llamamos un nuevo concepto de forma de trabajo y nueva forma de hacer la formación del profesorado. Si nos preocupa el centro es porque no lo hemos sacado no solamente de la realidad que nos ocupa, sino también de ver un poco desde el punto de vista más amplio europeo qué está pasando y qué está preocupando en estos foros respecto a la formación del profesorado permanente.

Y una de las áreas que realmente, o cuatro áreas importantes, nos han hecho caer en la cuenta, según marcadas por la OCDE, nos han hecho caer en la cuenta que mirándolas se pueden marcar líneas de trabajo y formas de hacer. Por ejemplo, hablamos del currículo, de la planificación, aplicación y evaluación. Hablamos del área del papel vital de los profesores, hablamos del área de la organización de la escuela y hablamos del área de los resultados y la evaluación.

Estas cuatro áreas son las que nos han hecho pensar que si hay que mirarlas con ojos un poco globales e integrales, más que independientes, nos llevan a pensar en un nuevo concepto y en una nueva cultura. El concepto sería, claramente, la calidad total. Yo creo que la formación permanente del profesorado no debe estar de espaldas a las nuevas corrientes que hoy se imponen en el mundo en todo el tipo de trabajo y, sobre todo, de mejoras continuas y de búsquedas de mejora.

Ya basándonos en el concepto calidad total, vemos que la educación es un valor polivalente, vemos que la educación realmente es un servicio y que la calidad es un valor añadido. Vemos que la educación es una tarea compartida entre todos, que el liderazgo es una responsabilidad de los equipos humanos y un largo etcétera que nos hace pensar en la nueva cultura que obligaría a fijarnos en distintos conceptos. Por ejemplo, el contexto institucional debe de cambiar.

Yo creo que el centro como organización con un equipo humano que comparte unos mismos objetivos de mejora es uno de los ejes centrales de nuestro trabajo. El liderazgo debe ser apoyado, el diálogo y la comunicación, las habilidades y las capacidades que se deben de desarrollar en ellos y luego la formación de los líderes. Todo este contexto nos lleva a después crear unas líneas prioritarias basándonos en las necesidades que hemos hablado hace un momento.

Pero sin este referente sería muy difícil hablar de líneas prioritarias, incluso un poco superficial. En cualquier caso, como los profesores que tenemos aquí invitados están trabajando, como han oído ustedes, en CEPS, en formación inicial y en formación permanente del profesorado, yo creo que todos estamos un poco en ese mismo mundo, con esas mismas expectativas e intentando lograr esa calidad en nuestro sistema educativo. Vamos a seguir hablando de modelos porque pensando en los estudiantes de nuestra Facultad de Educación de la UNED, quizás es oportuno que el catedrático didáctico Antonio Medina Rivilla nos... es difícil, pero bueno, vamos a ver en qué modelo deberíamos movernos dentro de este contexto que hemos estado planteando.

¿Cuál sería el más útil en este momento? Como muy bien tú acabas de significar, María José, el problema es de identificar modelos. Probablemente tendríamos que hablar de grandes tendencias de formación. En ese sentido nosotros venimos trabajando desde hace unos años sobre la necesidad de integrar tres grandes aspectos que han venido definiendo posiciones muy importantes en la formación del profesorado.