

## EL PLAN DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO EN EL PLAN ANUAL



“La incertidumbre y el planteamiento de lo que pensamos y hacemos en nuestras aulas y centros, pueden ser buenos aliados para que surja el deseo y la necesidad de iniciar procesos investigativos en los que nos cuestionemos nuestra manera de pensar y actuar pedagógica”.

Miguel Ángel Santos Guerra

## **1. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN**

**La Orden de 9 de Junio de 2003 en su apartado 4.4. dice: “La educación es una tarea colectiva, en la que están implicados diferentes sectores, instancias e instituciones de la sociedad. Asimismo, el resultado de esta tarea no puede traducirse sólo en un beneficio individual, sino que ha de repercutir en el bien y la mejora de la comunidad”.**

El desarrollo de una actividad que responda a estas características implica compartir ideas, metas e intereses, así como asumir el diálogo, el consenso y el trabajo cooperativo como estrategias de actuación.

La formación del profesorado no puede quedar al margen de estas intenciones y, en consecuencia, ha de contribuir a la creación de las condiciones que favorezcan la implicación efectiva de todos los sectores de la sociedad en la actividad educativa y que faciliten la proyección hacia el entorno de los resultados que genere.

**Se trata, por un lado, de instalar en las prácticas docentes la idea de que éstas no son individuales, sino de grupos o equipos y, por otro, de situar estas prácticas en el contexto en que se realizan, que no puede ser otro que el centro escolar, entendido como un espacio en el que convergen diversidad de intereses y expectativas, abierto a su entorno y en íntima relación con él.**

**Los centros se convierten así en comunidades educadoras, que llevan a la práctica un proyecto educativo fruto de un trabajo colectivo y que, trascendiendo sus «límites naturales», se proyecta hacia su entorno, con la intención de transformarlo y mejorarlo.”**

Anteriormente, en su apartado 4.2. de la Orden mencionada, dice **“El Centro como lugar donde ha de articularse en lo concreto la dialéctica entre diversidad y cooperación, de manera que los cambios se ajusten a los niveles y a los ritmos colectivos más plausibles, aun manteniendo grados tolerables de divergencia”.**

**1.1. Los contenidos de la formación han de organizarse en torno a los problemas prácticos de la actividad profesional según el diagnóstico realizado, integrando teoría y práctica.**

Hay que organizar las actividades formativas en torno a los problemas prácticos detectados, como, la formulación de contenidos escolares, el diseño de actividades y recursos, el aprendizaje del alumnado, la evaluación, la dinámica de aula, etc., porque ello

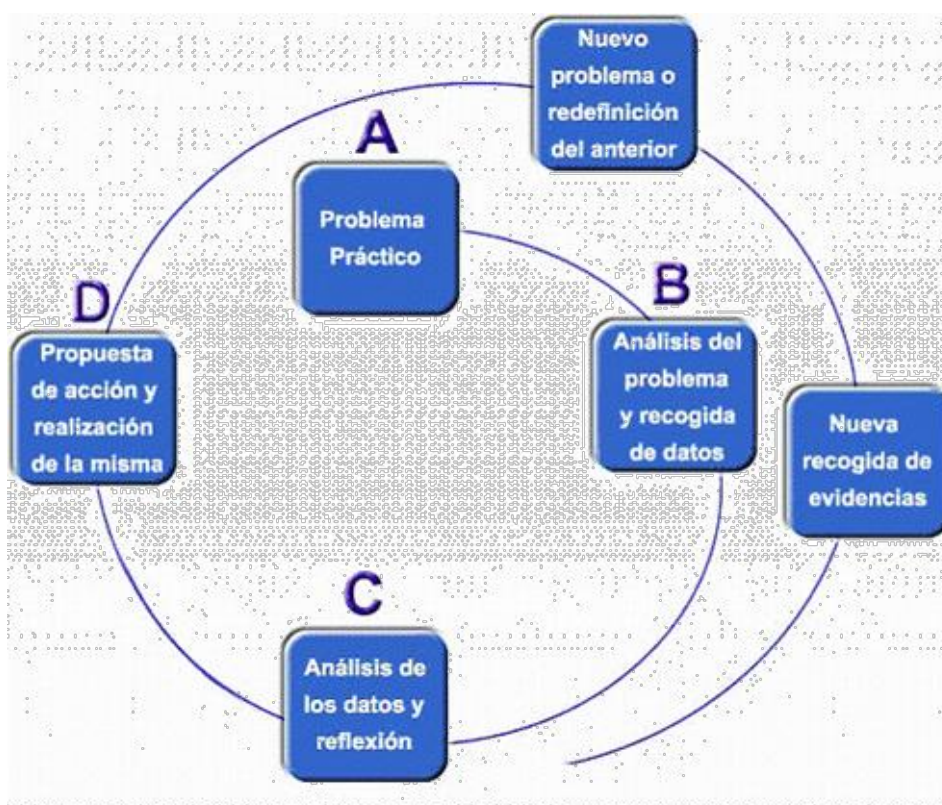
permite poner en juego, tanto aportaciones contextualizadas de las disciplinas, como experiencias profesionales de cierto nivel de cualificación. De esta forma se incide directamente en el núcleo básico de la profesionalidad: el desarrollo progresivo y riguroso de una práctica fundamentada.

**1.2. La metodología formativa ha de basarse en el trabajo cooperativo, con ciclos de actividades que combinen: el análisis de problemas prácticos, el estudio de ideas y experiencias alternativas, y el diseño y aplicación de nuevas intervenciones.**

Apostar por un enfoque metodológico progresivo, que permita al profesorado tomar conciencia de sus propias perspectivas a la hora de abordar los problemas con que se encuentra en la práctica, confrontarlas con otras próximas a su nivel de desarrollo potencial que le provoquen cambios y reelaboraciones y tratar de convertir dichos cambios en un nuevo “saber hacer” profesional.

Cuando hablamos de formación en centro, queremos decir que es necesario imbuir en el profesorado la investigación-acción y la metodología rigurosa que les facilite, partiendo de lo que se hace, llegar a cuadros de significación común. Propongo, pues, el siguiente método como modelo de estrategia para potenciar el trabajo en equipo.

**1.3. La espiral de la Investigación-Acción**



*La Investigación-Acción o la Investigación-Construcción* reúne las condiciones necesarias que nos van a permitir trabajar en equipo, formarnos profesionalmente, mejorar nuestras prácticas y, como consecuencia, mejorar la Organización en la que trabajamos. En efecto, nos ayudará a:

**1. Encontrar esquemas conceptuales comunes, respetando las divergencias.**

En el Centro Educativo se producen situaciones más o menos problemáticas en torno a las prácticas que en él se realizan.

*La Investigación-Acción* permite abordar adecuadamente los conflictos, superando los choques ideológicos-conceptuales que los generan a través de un proceso de descripción-interpretación de las prácticas en el que se desvelen nuestras maneras de pensar, nuestras concepciones subyacentes y nos ayuda a encontrar esquemas conceptuales de significación común, respetando la diversidad; a partir de los cuales se inicia el proceso de construcción, mejora de las prácticas y perfeccionamiento de los protagonistas implicados.

**2. Mejorar las prácticas, porque:**

- Aprovecha la energía del conflicto para construir-cambiar-mejorar dichas prácticas, que debe recaer inexorablemente en una mejora de los procesos Enseñanza/Aprendizaje.
- Porque es un método participativo y a través de dicha participación, las personas trabajan para mejorar lo que hacen en un proceso interminable (Véase más adelante la espiral del ciclo de la Investigación-Acción).

**3. Formación permanente de los protagonistas, porque:**

- Induce a los protagonistas a teorizar acerca de sus prácticas (para qué, sobre las circunstancias, la acción, las consecuencias, etc.).
- Utiliza la inteligencia crítica para dar forma a la acción de los protagonistas y desarrollarla coherentemente con sus valores educativos.
- Mediante el análisis crítico-reflexivo, se producen cambios en los cuadros de significación, que se transformarán en más explicativos, más potentes y más satisfactorios.

- Nos hace más profesionales: teniendo un criterio autónomo, justificando razonadamente nuestras acciones con argumentación desarrollada, comprobada y examinada críticamente.

#### 4. Construcción de la organización

La investigación-Construcción hace que la Organización del Centro también sea perfeccionable: se proyecta, se actúa, se analiza, se reconstruye el proyecto... De esta forma, podemos decir que se resuelven las viejas dicotomías que venimos arrastrando los profesionales de la educación entre Proyecto y Proceso, como algo que poco o nada tiene que ver con el proyecto inicial y entre la Teoría y la Práctica.

#### 1.4. Trabajo en Equipo

Es imprescindible hacer un diagnóstico claro y real de las necesidades de formación que existe en el profesorado del centro. Pero también es imprescindible hacer emerger las ideas subyacentes que impiden el crecimiento profesional, favoreciendo la diversidad y fomentando el trabajo en equipo, pues como sabemos se ha aprendido poco a abordar los problemas de forma conjunta, a compartir, a renunciar y a comprometerse en empresas comunes, *creando las condiciones adecuadas, para que los profesores/as se embarquen en procesos formativos que le hagan aumentar su autoestima profesional.*



### 1.4.1. Las decisiones en grupo

Entendemos por decisión una resolución adoptada en la que van a intervenir procesos de pensamientos y conductas y que culmina con una elección.

Con frecuencia podemos encontrar en la literatura sobre el tema la expresión solución de problemas como sinónima de toma de decisiones. Sin embargo, la toma de decisión es una parte del proceso de solución de problemas.

Precisamente la parte que trata de seleccionar el mejor camino entre varias opciones. Para D'souza (1998) es el proceso en el que una persona o un grupo se decide.

Un grupo que quiere alcanzar su objetivo, necesita dedicar bastante tiempo a tomar decisiones. Decisiones que muchas veces serán sencillas, pero que otras tantas se verán empañadas por complicaciones, porque en la toma de decisiones intervienen intereses de poderes, predilecciones personales, simpatías y antipatías, etc.

Para que un grupo tome eficazmente una decisión, se deben considerar, al menos, seis pasos fundamentales:

- Determinar el problema.
- Proponer soluciones diversas.
- Examinar las propuestas.
- Comprometerse a buscar soluciones.
- Planificar la ejecución.
- Evaluación.

En definitiva, una decisión tomada en grupo es más adecuada cuanto:

- Más claramente se reconozca un problema.
- Mejor se analice el problema y se defina el objetivo.
- Más necesidades y deseos de los distintos miembros se tengan en consideración.
- Mayor sea el número de participantes que asuman la resolución.
- Más exactamente puedan controlarse el éxito de las medidas adoptadas.

## 2. EL PLAN DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO

La formación permanente es un derecho y un deber del profesorado, un factor de calidad y una necesidad del propio sistema educativo. El concepto de Formación Permanente que manejamos está ligado a la práctica, acentúa el protagonismo de los profesores y de las profesoras y el papel del Centro Educativo como eje de la formación y sirve para mejorar los procesos que comportan la docencia, teniendo siempre presente que la Formación Permanente es una tarea inacabada, dinámica, adaptable y revisable.

Teniendo en cuenta las necesidades formativas de los centros, se trata de que éstos realicen un diagnóstico de su situación a partir del cual se establezcan las acciones formativas necesarias. **Conviene que todo este proceso de análisis y toma de decisiones quede reflejado en la planificación general del centro, el Plan anual, concretamente en su Plan de Formación.**

Esto permite, por una parte, realizar los ajustes organizativos y de horario que hagan posible que todos los integrantes del centro cumplan con los objetivos formativos previstos. Por otra parte, al concretar sus intenciones formativas, el centro está asumiendo un compromiso de mejora y, por lo tanto, de evaluación interna tanto del proceso diseñado como de los resultados obtenidos.

La propia estructura de las actividades y las modalidades previstas orientan a los centros para establecer prioridades en sus Planes de Formación. Cada equipo docente deberá revisar sus necesidades formativas desde dos puntos de vista necesariamente complementarios: la obligación de funcionar como equipo, con una responsabilidad compartida para poner en práctica una determinada programación, y lo que cada individuo siente como necesario por su trayectoria profesional y su formación inicial.

**El Plan de formación del profesorado recogido en el Plan Anual no es un simple listado de actividades de formación inconexas, que cada profesor o Grupo de profesores quiere llevar a cabo ese año y que se demanda a al CEP. Muy al contrario el Plan de Formación es instrumento que recoge las propuestas de formación, asentadas sobre un proceso sistemático de reflexión, compartido y consensuado, que persiga el desarrollo profesional docente y cuyo impacto redunde en la mejora de la Organización y en la calidad de las prácticas de enseñanza-aprendizaje.**

El Plan de formación del profesorado debe ser el fruto de un proceso de conocimiento de

la realidad educativa a través del análisis de la misma y de intervención sobre los elementos susceptibles de cambio; Es decir, es la consecuencia del diseño y desarrollo de procesos de evaluación de las necesidades del Centro, con el fin de identificar los logros y los ámbitos que deben ser mejorados y de procesos de actuación para intervenir sobre los ámbitos que demandan mejoras prioritarias.

Este proceso además de orientar hacia los ámbitos que requieren una atención preferente, ayudará a identificar las causas y los factores que están incidiendo directamente sobre la situación problemática, a fin de guiar la toma de decisiones sobre las acciones formativas a desarrollar para provocar el cambio esperado.

En definitiva, **una planificación de la formación del profesorado sin un análisis de necesidades previo puede generar intervenciones, que no hagan más que reproducir los problemas en lugar de solucionarlos.**

## 2. ANÁLISIS DE NECESIDADES FORMATIVAS

La mayoría de los estudios sobre evaluación de necesidades se han basado en una de estas tres definiciones del término (Suárez, 1990):

1. Kaufman (1972) sugiere que las necesidades son discrepancias, siendo estas áreas en las que el nivel actual es menor que el deseado: ideales, normas, preferencias, expectativas y percepciones de qué debería ser.
2. Otra definición de necesidades muy utilizada es la de preferencia o deseo.
3. Un concepto más restringido y menos utilizado de necesidad para realizar un proceso de evaluación de las mismas es el de deficiencia.

Refiriéndose al tema de las necesidades en general, Zabalza (1987), siguiendo el modelo Bradshaw, distingue varios tipos de necesidades.

- a) Necesidad Normativa: la carencia de un sujeto en comparación con un determinado estándar o patrón tipo, al que se considera como normal o dentro de una norma.
- b) Necesidad Sentida: sería la que obtenemos cuando preguntamos directamente al sujeto "¿qué necesitas?, ¿qué desearías tener?". La propia percepción subjetiva de lo que cree que le hace falta.
- c) Necesidad Expresada o Demanda: es el resultado de la expresión comercial u objetiva de la necesidad.

- d) Necesidad Comparativa: todo lo que no posee determinado grupo con características similares a otro que sí lo tiene.
- e) Necesidad Prospectiva: aquella que aunque actualmente no exista, hay una gran probabilidad de que aparezca en el futuro.

Roger A. Kaufman defiende el Modelo Sistémico de Intervención, que consiste en un proceso por el que identificamos las necesidades, sea cual sea el origen o el tipo de éstas en el ámbito profesional, para después, seleccionados los problemas, escoger las soluciones más adecuadas, aplicando los métodos y medios precisos, y concluir evaluando los resultados y revisando toda o parte de la intervención.

**Entendiendo aquí el concepto de necesidad como la discrepancia existente entre lo que se concibe como deseable para sí -a lo que se aspira- y aquella situación en la que realmente nos encontramos -punto de partida-.**

Así pues el **Análisis de necesidades formativas** es el proceso dinámico mediante el cual se detectan y especifican las necesidades de formación, tomando como referencia las competencias actuales del profesorado y las que necesita asumir para garantizar el buen desarrollo de la función docente de forma satisfactoria a la vez que vaya configurando su desarrollo profesional.

En este proceso se detectan y especifican las **necesidades** de formación, tanto a nivel de organizativo, como de Equipos docentes e individuales, teniendo en cuenta que dicha formación debe estar repercutir necesariamente en la mejora de todas las prácticas que se dan en el Centro y en plena coherencia con el Proyecto Educativo.

Este proceso constituye la primera fase de los procesos de gestión y de planificación de la formación y está formado por dos subprocesos:

- a) **Detección de necesidades**, que consiste en la exploración y búsqueda de necesidades y en la ordenación de éstas por grados de prioridad.
- b) **Identificación de necesidades**, que consiste en la determinación de las causas de una necesidad. El proceso de identificación pone las bases para la posterior planificación de la intervención que eliminará o reducirá el problema, entendido como una necesidad seleccionada con el objetivo de eliminarla o reducirla.

### **3. SUGERENCIAS**

El Equipo Directivo explicará la utilidad y necesidad del diagnóstico de necesidades a partir de la identificación de las áreas de mejora del centro y la necesidad de plasmarlas o darles forma en un Plan de Formación del Profesorado, a corto y medio plazo. El ETCP dinamizará todo el proceso hasta concretar las necesidades de formación, que **se enviarán vía Web en el formulario destinado para ello en la página del CEP.**

El cuestionario no es más que un instrumento que recogerá sintetizado todo el proceso de **reflexión y debate** sobre las áreas de mejora, el **porqué** de las mismas y las **necesidades de formación** para llevarlas a cabo.