

## **5.5 LA FORMACIÓN DE PROFESORES Y DE PADRES**

## **ARAGÓN**

La exigencia de formación del profesorado se hace cada vez más evidente. La atención a la diversidad, dentro de un marco comprensivo, no es una tarea fácil, y por tanto necesita de una adecuada estrategia formativa que ayude a abordar las diferencias en capacidades, intereses y motivaciones del alumnado, con las suficientes garantías de éxito. En este sentido, los programas de formación, deberán contemplar la adecuación de los conocimientos y métodos a la evolución de las ciencias y de las didácticas específicas, así como todos aquellos aspectos de coordinación, orientación, tutoría, atención educativa a la diversidad y organización, encaminadas a mejorar la calidad de la enseñanza y el funcionamiento de los centros.

La formación permanente constituye un derecho y una obligación de todo el profesorado, y es una responsabilidad de las administraciones educativas, de las organizaciones empresariales de enseñanza, en el caso de los centros concertados, y de los propios centros. Sobre esta base, y teniendo en cuenta las necesidades formativas del profesorado detectadas desde los Centros de Profesores y Recursos (CPRs) y desde las Unidades de Programas de los Servicios Provinciales, el Departamento de Educación, Cultura y Deporte establece, cada curso escolar, unas líneas prioritarias de actuación, que conforman el diseño del Plan de Formación del Profesorado en Aragón.

El Consejo Europeo de Lisboa, encomienda a los países de la Unión Europea, poner en marcha los ajustes necesarios en los sistemas de educación y de formación, con el fin de adaptarse a la nueva sociedad del conocimiento. Estos procesos de adaptación aluden a la necesidad de establecer un marco europeo de referencia donde se puedan definir las nuevas competencias básicas que se deben adquirir para lograr el aprendizaje a lo largo de la vida.

En consonancia con dichas indicaciones, el Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón, viene adoptando medidas para el desarrollo de un modelo educativo solidario y de calidad, que garantice la igualdad de oportunidades y contribuya al fomento de la educación en valores y el pleno desarrollo de la persona. Entre dichas medidas, se encuentran las que han permitido la consolidación y mejora de la formación permanente del profesorado.

Por ello, el Plan de Formación del Profesorado en Aragón se presenta como un programa marco para la formación permanente del profesorado, adaptado a las demandas de la sociedad del conocimiento y a la necesidad de fomentar la educación en valores y la mejora de los niveles de aprendizaje, apoyándose en la proximidad de los recursos, la fundamentación de la práctica profesional, la consideración del centro educativo como eje de la formación y la utilización de estrategias diversas de asesoramiento y apoyo a los centros y al profesorado.

El profesorado y los centros docentes, cuentan con una adecuada Red de Centros de Profesores y Recursos, ya que se considera que son el elemento esencial de dinamización de la formación permanente, así como de la innovación e investigación educativa, tratando de promover el desarrollo profesional del profesorado en un marco de reflexión de su propia práctica educativa.

Al mismo tiempo resulta fundamental que sea en los propios centros educativos, donde se lleve a cabo la formación, respondiendo a sus propias necesidades, con el adecuado asesoramiento desde los Centros de Profesores y Recursos. El trabajo de los asesores es complejo, ya que deben desenvolverse en un proceso continuo de cambio para adaptarse a las necesidades educativas cada vez más variables y complejas.

Con la confección del Plan Regional, se pretende ofrecer las herramientas necesarias para afrontar las diversas situaciones ante las que se encuentra o se pueda encontrar el profesorado en la práctica cotidiana de la docencia, responder a las necesidades del Departamento y, finalmente, avanzar en paralelo con lo que la propia sociedad exige de la escuela y del proceso educativo de nuestro alumnado.

## ASTURIAS

El Plan Regional de Formación Permanente del Profesorado es el instrumento específico y preferente de planificación, desarrollo y evaluación de aquellas actividades que contribuyan a mejorar la preparación científica, didáctica y profesional del profesorado y, por tanto, incide de forma importante en la **mejora de los procesos de la calidad**. Se trata de un programa marco para la formación continua del profesorado basado en la proximidad de los recursos, la fundamentación de la práctica profesional, la consideración del centro educativo como eje de la formación y la utilización de estrategias diversificadas.

El Plan se sustenta en una determinada consideración de la sociedad, de la educación y del tipo de profesorado necesario para dar término al proceso de enseñanza-aprendizaje en el marco de una educación de calidad. A través de él se definen, entre otras cuestiones:

- Los objetivos y las líneas prioritarias la formación permanente del profesorado en función de las necesidades detectadas.
- Las actuaciones y los programas específicos de formación continua para los distintos ámbitos docentes

El Plan de Formación Permanente del Profesorado, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 62/2001, de 28 de junio, por el que se regulan las actuaciones relativas a formación permanente del profesorado y la convocatoria, reconocimiento, certificación y registro de las actividades correspondientes, es el instrumento específico y preferente de planificación, desarrollo y evaluación de aquellas actividades que contribuyan a mejorar la preparación científica, didáctica y profesional del profesorado.

El objetivo final es conseguir una educación de calidad para todos. Para ello, la educación ha de dotar a cada persona de la capacidad de comprenderse a sí misma y de comprender a los demás, desarrollando valores democráticos y permitiendo que cada cual sea capaz de seleccionar, ordenar, interpretar y utilizar convenientemente la información que se le ofrece por distintas fuentes.

El Plan de Formación Permanente del Profesorado se sustenta, por tanto, en una determinada consideración de la sociedad, de la educación y de las competencias profesionales necesarias para que la intervención docente posibilite el correcto desarrollo de los procesos de enseñanza-aprendizaje en el marco de una educación de calidad y de equidad.

La globalización, la sociedad de la información y la diversidad cultural se han convertido en descriptores de este momento. En este contexto tiene un nuevo sentido el significado de educar para la vida y para la convivencia, entendida como el proceso de dotar a individuos y colectivos de recursos

suficientes para interpretar la realidad que les ha tocado vivir, capacitándoles para ser protagonistas de los cambios sociales y participar activamente en los procesos de toma de decisiones en su entorno más inmediato. Fomentar la educación en valores es un compromiso social que debe abordarse simultáneamente al proceso de enseñanza-aprendizaje.

El nuevo marco europeo de referencia centra su interés principal en la identificación de las competencias básicas, es decir aquello que se considera indispensable en la formación del alumnado para una participación en la sociedad a lo largo de la vida, lo cual exige reorientar los modelos educativos.

**En el contexto de permanente cambio social, una de las tareas más relevantes para el sistema educativo es contribuir a superar los factores de desigualdad**, evitando convertirse ella misma en un factor de exclusión social. Educar en la igualdad supone hacer hincapié en procesos de tolerancia e igualdad de oportunidades, evitando hablar de posiciones de superioridad o inferioridad, haciendo un uso no sexista del lenguaje, fomentando la formación de personas autónomas y promoviendo procesos dialógicos de deliberación compartida y no competitiva. Esto implica opinar sin agredir a las personas que piensan de forma distinta, respetando la formación autónoma de juicios e ideas y promoviendo la utilización de un lenguaje positivo.

## **ISLAS BALEARES**

### **El profesorado, factor de calidad**

Tanto la LOGSE como la LOCE como el proyecto de la LOE reconocen que el profesorado es un factor de calidad de educación. Asimismo existe unanimidad en considerar al profesorado como agente de calidad en los estudios de las escuelas eficaces y en los modelos de calidad total. Nadie pone en duda que la formación docente es vital para una buena calidad educativa. Por ello, la Comisión europea tiene como objetivo a conseguir la mejora de la formación de profesores y formadores”.

### **El problema de la formación inicial del profesorado**

La formación inicial del profesorado debe estar conectada con la práctica docente posterior así como estar conectada a las necesidades reales de la escuela de hoy y a los nuevos retos de la educación en la sociedad actual. Por todo ello, se considera que debería ser un objetivo prioritario de la Administración pública **innovar y renovar la formación inicial de los educadores, maestros y profesores.**

Esta innovación y renovación de la formación inicial debe abordarse desde situaciones diferentes según el nivel educativo, según se trate de la educación infantil, primaria o secundaria.

En el caso de la **formación de los maestros y maestras** se parte de un modelo que prima –en teoría- la formación práctica (saber hacer) mediante la especialización y el estudio de las didácticas específicas en detrimento de otros aspectos como la formación académica (saber) y de competencias en las TIC, acción tutorial, aprendizaje individualizado, resolución de conflictos, atención al alumnado inmigrante, competencias lingüístico-comunicativas, etc. En general, se percibe como deficitaria.

El caso de la **formación del profesorado de secundaria** es diferente. En primer lugar, no existe una carrera docente de profesor de secundaria, esto es, unos estudios que conduzcan a ser profesor de secundaria y a un título como tal. El profesor de secundaria tiene una formación académica (saber) centrada en el conocimiento de la disciplina para ser otra profesión –no docente- como químico, geógrafo, biólogo, etc. pero no estudios enfocados a la docencia. Sólo después de poseer los conocimientos de una disciplina se le imparte un curso/cursillo pedagógico (CAP, ...) de duración e intensidad muy limitada que no puede calificarse como de formación inicial práctica (de saber hacer). Además tiene las deficiencias competenciales señaladas en el apartado de primaria para ejercer la enseñanza acorde a los alumnos de la sociedad actual.

### **¿Cómo debería ser la formación inicial de maestros y de profesores?**

Teniendo en cuenta que la función docente puede estructurarse en dos tipos de tareas principales (Imbernón, 1994: 27):

- Mediador en el proceso de enseñanza-aprendizaje, y
- Concedor disciplinar, que comporta la intervención curricular

Todo docente debe estar en posesión de unas competencias genéricas y de unas competencias docentes.

Las **competencias genéricas** que son de tipo transversal podrían ser (Rodríguez y otros, 2003: 35) las siguientes:

2. *Competencias interpersonales:*
  - Comunicación.
  - Trabajo en equipo.
  - Liderazgo.
3. *Competencias cognitivas:*
  - Resolución de problemas.
  - Pensamiento crítico.
  - Razonamiento cotidiano.
  - Creatividad.
4. *Competencias instrumentales:*
  - Gestión.
  - Instrumentales (idiomas, informática, documentación).

A todas éstas hay que añadir la importancia de la competencia en la expresión oral y escrita.

Como ejemplo de las **competencias específicamente docentes** se puede citar la clasificación propuesta por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA, 2004) cuyo objetivo es favorecer la adecuación de las titulaciones de maestro al Espacio Europeo de Educación Superior, en el que fija las competencias transversales a todas las titulaciones de maestro:

1. *Competencias instrumentales:*
  - Capacidad de análisis y síntesis.
  - Capacidad de organización y planificación
  - Comunicación oral y escrita en la lengua materna.
  - Conocimiento de una lengua extranjera
  - Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio.
  - Capacidad de gestión de la información.
  - Resolución de problemas.
  - Toma de decisiones
2. *Competencias personales:*
  - Trabajo en equipo.
  - Trabajo en un equipo de carácter disciplinar.
  - Trabajo en un contexto internacional.
  - Habilidades en las relaciones interpersonales.
  - Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad.
  - Razonamiento crítico.
  - Compromiso ético.
5. *Competencias sistémicas:*
  - Aprendizaje autónomo

- Adaptación a nuevas situaciones.
- Creatividad.
- Liderazgo.
- Conocimiento de otras culturas y costumbres.
- Iniciativa y espíritu emprendedor.
- Motivación por la calidad.
- Sensibilidad hacia temas medioambientales.

Como conclusión digamos que puede subrayarse que **todo docente para que se dé la excelencia profesional debe estar en posesión**, por lo menos de:

- 1º. Competencias académicas disciplinares de las materias que deba enseñar: *Formación en saber*.
- 2º. Competencias prácticas más intensas y conectadas con la realidad escolar: *Formación en saber hacer*.
- 3º. Estudios con *grado mínimo de licenciatura* también para los maestros y maestras de educación infantil y de primaria.
- 4º. Competencias comunicativas en *lengua extranjera*.
- 5º. Competencias instrumentales en las *TIC*.
- 6º. Competencias genéricas para afrontar las *nuevas situaciones escolares* (interculturalidad, multiculturalidad, planes de acogida, formación lingüística, conflictividad, etc.)
- 7º. *Competencia emocional y personalidad sólida* que asegure entre otras, el aprendizaje por la conducta y el ejemplo: *Formación en saber ser y saber convivir*.

### **El problema de la formación en ejercicio**

La formación permanente del profesorado debe adecuarse también a los nuevos retos de la educación sin que ello signifique convertirse en una formación compensatoria de las deficiencias de la formación inicial.

Asimismo debería incentivarse a los docentes para formarse permanentemente, única manera de afrontar los retos de una sociedad en cambio acelerado, estudiando la posibilidad de establecer periodos sabáticos o similares, llevar a cabo la formación en horario lectivo o de permanencia en el centro, evitando los problemas de ausencia del profesor en horario lectivo.

### **La problemática de la formación de las familias**

Los retos educativos afectan también a los padres y madres –se ha dicho que nadie ha estudiado para ser padre o madre-. Por ello la programación general de los centros debería incluir la formación de las familias potenciando la creación de **escuelas de padres y madres**.

En cualquier caso, la Administración debe impulsar la formación familiar para una óptima colaboración centro educativa-familia.

## CANARIAS

Para el Consejo Escolar de Canarias la formación e implicación del profesorado, junto con la colaboración de las familias, es uno de los factores claves para el buen funcionamiento del sistema educativo.

Los cambios y evolución de la sociedad y del mercado laboral han terminado por configurar una realidad cada vez más compleja que ha traído como consecuencia la necesidad de adoptar un modelo de enseñanza más promotor de la innovación y de la autonomía.

La escuela se ha abierto a nuevos sujetos (integración), se ha visto obligada a modificar el conocimiento que transmite (currículo), ha incorporado a nuevos profesionales (servicios de apoyo), ha implicado a los padres y alumnos a su gestión (participación), etc.

Muchos de estos cambios son una consecuencia de la ampliación de las funciones sociales que ha tenido que asumir la escuela, en general, y los educadores en particular, como consecuencia del cambio de roles en las competencias educativas en el ámbito familiar y social. De este modo, los educadores han visto ampliada su función tradicional como docentes a otras funciones como evaluadores institucionales, tutores, consejeros, animadores, etc. La integración de la función transmisora del conocimiento con la función de gestión del aula puede suponer una mejora sustancial en la creación de ambientes para el aprendizaje. La confluencia de la función transmisora y la función gestora, conlleva una redefinición de lo que significa enseñar. Consideramos que la integración de todas estas funciones en un perfil profesional equilibrado y sostenible no es fácil de lograr.

Dar respuesta a estas nuevas exigencias no es posible si no disponemos de los medios y recursos ajustados a las verdaderas demandas del sistema. Siendo uno de los recursos fundamentales la formación inicial y permanente del profesorado que le capacitará para responder a las demandas que parten del mundo educativo, aspecto también relacionado con los procedimientos empleados para su selección, junto con las políticas dirigidas a su incentivación y desarrollo profesional.

### Formación inicial y continua

Se considera especialmente preocupante la ausencia de un modelo de **formación inicial** del profesorado sólido y coherente que posibilite la adecuada formación psicopedagógica del mismo. En este sentido entiende que se debe revisar, en profundidad, la formación inicial del profesorado en relación con los estudios universitarios y plantea una serie de propuestas:

1. Revisar los **planes de estudio** y considerar el **itinerario docente** como una especialización más de la carrera universitaria y no sólo a través de los créditos de libre configuración, ya que devaluaría la formación previa.

2. Dotar al alumnado, desde el centro universitario, con un bagaje en **habilidades previas** que le permitan desarrollar y rentabilizar mejor las prácticas posteriores, tales como:

- a) Estrategias psicoinstruccionales: habilidades docentes y de aprendizaje (estrategias de expresión, de comunicabilidad, de motivación, de interacción..., en general de enseñar a aprender y a pensar).
- b) Estrategias y habilidades para la dinámica y clima psicosocial del grupo clase (estrategias para una disciplina positiva, para un clima efectivo y personalizante, para el desarrollo de habilidades sociales y valores..., en definitiva de enseñar a aprender a ser).

3. También se plantea la necesidad de que la carrera de **Magisterio** tenga rango de Licenciatura.

4. Al finalizar la formación inicial deberá contemplarse un período de formación práctica para que el futuro docente se inicie en su carrera profesional. Durante este período serán tutelados por docentes competentes y experimentados.

5. En su formación inicial, los profesionales no docentes que intervienen en la escuela, deberían recibir información y formación contextualizada en la realidad escolar y acorde con las tareas a desarrollar.

En la Comunidad canaria existe un convenio de colaboración entre la Consejería de Educación y las dos universidades que ha permitido el desarrollo de un Curso de Cualificación Pedagógica para profesorado de Secundaria (CCP) desde el año 1996 hasta la actualidad. Dicho curso de formación inicial contempla un prácticum de 220 horas, que se desarrolla en los institutos de educación secundaria tutorizado por profesorado experimentado de los mismos y coordinado conjuntamente con el profesorado de didácticas especiales de las universidades.

Con respecto a la **formación continua**, el Consejo Escolar estima que la formación permanente debe ser, además de un derecho, una obligación y estar más ligada a la práctica docente que a la meritocracia derivada de la superación de cursos, de tal manera que se propicie el cambio de una concepción individualista de la docencia a una incidencia en el trabajo colectivo que desarrolle su identificación con un proyecto educativo de centro. Para ello hay que organizar el tiempo escolar de manera que los espacios dedicados a la formación estén integrados en la planificación educativa de los centros, para que todos los estamentos de la comunidad educativa, especialmente la familia, puedan participar en la misma.

También se considera medida de calidad la evaluación del profesorado y que ésta contribuya a mejorar su competencia y promoción profesional, así como la evaluación del centro, globalmente concebido, y de la gestión educativa.

En consecuencia, se considera necesario contemplar el diseño, seguimiento y evaluación de la formación permanente desde los distintos ámbitos territoriales.

Las líneas de formación de la Comunidad canaria son acordadas en una comisión específica (Comisión Canaria de Formación) que cada curso establece los contenidos a desarrollar y en la que está representado un amplio espectro de los sectores educativos (sindicatos, movimientos de

renovación pedagógica, inspección, universidades y la propia Administración educativa).

Actualmente las líneas prioritarias toman como referente los acuerdos establecidos en el Pacto Social por la Educación, los objetivos de la educación europea para el 2010 (Lisboa) y las propuestas, demandas y necesidades que desde los centros plantea el profesorado canario a través de los centros del profesorado.

A partir de estos referentes, la Comisión ha acordado las siguientes líneas de actuación:

1. Sentirnos canarios y canarias.
2. Hablar otra lengua.
3. Adquisición de las competencias básicas.
4. Educar en valores.
5. Atención a la Interculturalidad.
6. Compensación de las desigualdades.
7. Actualización de la formación profesional específica.
8. Formación en el uso de las TIC.
9. Fomento del desarrollo profesional docente.
10. Apoyo formativo a acciones institucionales diversas (formación de equipos pedagógicos de los CEPs, formación de la Inspección Educativa, difusión de materiales didácticas, etc.).

En general, el CEC considera que se debe potenciar la formación inicial y permanente del profesorado, especialmente en ámbitos tales como:

1. La atención a la diversidad.
2. Estrategias metodológicas innovadoras que promuevan el trabajo grupal del alumnado y del profesorado (trabajo cooperativo) que potencien proyectos con visión de futuro.
3. Actualización en nuevas tecnologías.
4. Estrategias para favorecer la convivencia y la educación en valores.

### **Formación de las familias**

Dado que la educación debe ser una tarea coordinada entre la escuela, la familia y la sociedad, apostamos por la necesidad de poner en marcha programas de formación y políticas dirigidas a potenciar y garantizar una participación e implicación efectivas, tanto de forma individual como colectiva. Esto será posible si las administraciones públicas facilitan los medios y recursos precisos para lograr este objetivo.

En esta línea, desde este Consejo se propone la puesta en marcha de programas de formación para las familias impulsados y coordinados por las administraciones más próximas y desde los que se ofertarán: información, formación y orientación en torno a contenidos psicoeducativos, de salud, asociativos, legales, etc.



## CANTABRIA

### La Formación del profesorado

Dejando aparte la formación inicial del Profesorado y centrándonos en la Formación Permanente puesto que entendemos ésta como un factor contextual de primera magnitud, con un enorme poder de influencia para impulsar la calidad educativa. A su vez es transversal a todos los demás elementos que impulsan dicha calidad; es decir, tiene incidencia e influye en todos, de tal manera que es el factor común de todos ellos.

En la Comunidad Autónoma de Cantabria se ha venido trabajando en los últimos cursos por potenciar y mejorar la formación permanente del profesorado como un elemento clave de la calidad educativa. En **primer** lugar, se ha trabajado amplia y profundamente para conseguir definir y consensuar con toda la red de formación un *Modelo de Formación* que tiene muy en cuenta los problemas de la práctica docente, no sólo del aula, sino también del centro y del contexto y que apuesta por impulsar el desarrollo profesional y la innovación, a la vez que quiere ser cercano y útil al profesorado.

En **segundo** lugar, se ha mejorado la planificación al transformarse en un proceso más reflexivo y colaborativo, en el que participan los centros como organizaciones más que los profesores a título individual.

En **tercer** lugar, se ha conseguido dar un alto grado de coherencia, tanto a la planificación como al desarrollo, ya que se ha pasado de una planificación año a año a una planificación a medio plazo, más concretamente trianual; que recoge ámbitos de trabajo y líneas de actuación permitiendo así una continuidad y un impacto más positivo, a la vez que deja entrada a unos objetivos a corto plazo que, a su vez, permiten actualizar el programa de actividades cada año, adecuándose de esta manera también a las necesidades emergentes del sistema y del profesorado.

En **cuarto** lugar, y como fruto del tipo de planificación al que se ha hecho referencia, las actividades de formación desarrolladas han estado más directamente orientadas a los problemas que se vive en la realidad de los centros, derivados de la creciente diversidad que se vive en ellos, así como al esfuerzo por mejorar la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Junto a todo lo anterior, es necesario destacar, que la puesta en marcha de un modelo educativo explícito para toda la comunidad de Cantabria, ha conllevado la necesidad de diseñar y desarrollar un amplio número de nuevos planes institucionales. Planes que, al desarrollarse en los centros, están determinando, en buena medida, la planificación y puesta en marcha de un número significativo de actividades de formación institucionales.

La necesidad de que el modelo de formación definido sea cada día más una realidad en la práctica ha llevado a apostar por un modelo de asesoramiento más centrado en los procesos formativos ligados a los problemas reales del centro educativo.

Como puede verse, la formación permanente del profesorado de Cantabria está orientada a ser realmente útil al profesorado para que éste sea cada vez más capaz de ofrecer una educación de calidad para todo el alumnado.

### **Formación para las familias**

Es necesario tomar conciencia de la cada vez más creciente importancia que va cobrando el entorno sociocultural en los procesos de aprendizaje y de construcción del conocimiento. Así lo ponen de manifiesto numerosos estudios y, últimamente, lo ha venido a corroborar el último informe PISA 2003.

Pues, bien; la escuela y las administraciones educativas también deben preocuparse por cuidar y mejorar, en la medida que les sea posible, la calidad de ese entorno. A ello, sin duda puede y debe contribuir la formación de las familias.

Así se ha entendido en la comunidad de Cantabria y se han venido llevando a cabo diferentes acciones orientadas a mejorar la formación y participación de las familias, los municipios, etc. Desde jornadas de relevancia dedicadas a la “escuela y territorio” o a la interrelación “familia-escuela-comunidad”. De la misma manera que se ha desarrollado el curso pasado un programa de formación de familias, desarrollado en cinco municipios repartidos por la región, orientado a impulsar la comprensión por parte de las familias de los procesos formativos de sus hijos.

## **CASTILLA Y LEÓN**

La Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de Educación, en su Título IV, Capt. I, Art. 57-59, en lo relativo a la formación inicial y permanente se concreta la necesidad de la formación del profesorado.

### **Formación del profesorado**

#### *A) La formación inicial*

Las transformaciones sociales experimentadas en los últimos años en nuestro país, pueden explicar no sólo las radicales modificaciones de la tarea docente, sino también en el espectacular aumento de funciones y responsabilidades atribuidas al profesorado. Por lo tanto parece imperioso, urgente más bien, cambiar el perfil profesional del docente por otro más acorde con las demandas de un servicio educativo de calidad en el actual contexto social. De esta forma, podríamos mejorar el grado de identificación con la profesión, aumentar la eficacia de la acción educativa y hacer decrecer, eso que se ha dado en llamar “malestar docente”.

La formación inicial del profesorado que imparte sus enseñanzas en las etapas de Infantil y Primaria y en la de Secundaria es muy distinta. Los docentes de las primeras etapas tienen una preparación adecuada a su tarea educadora, y equiparable a la de sus homólogos europeos, pero que debería ampliarse en duración; se debería reclamar una licenciatura (grado) específica. Sin embargo, los docentes de Secundaria acceden a las Licenciaturas sin una preparación específica y apropiada para la tarea docente; se debería crear una titulación concreta que garantizase una adecuada profesionalización (entendida como una incorporación de contenidos psicopedagógicos de forma significativa y un tiempo de prácticas autorizadas en los centros escolares). Nuestra situación en este tema no coincide con la mayoritaria en la Unión Europea.

#### *B) La formación permanente*

Son muchos los cauces de que dispone el profesorado para su formación permanente, tanto dentro del centro educativo como fuera, en los llamados Centros de Formación del Profesorado con el fin de mantener y mejorar su nivel de competencia. Es cierto que se habla mucho, y cada vez más desde los diferentes sectores, que la mejora escolar se consigue con mejores garantías si se trabaja en el perfeccionamiento del profesorado.

La formación permanente tiene como objeto mejorar su práctica y promover la capacitación recíproca, desde sus primeras vivencias, dudas, miedos, limitaciones y aspiraciones.

Es preciso promover modelos de formación que tengan en cuenta:

- la manera de interactuar con los alumnos.

- la actualización de sus conocimientos.
- las formas de potenciar el aprendizaje del alumnado.
- las formas de hacer frente a las dificultades de todos.
- la incorporación y utilización de los elementos tecnológicos, que faciliten su trabajo y le ahorren energías y, de paso, preparen a su alumnado en el uso de las que serán más tarde sus herramientas laborales.

### **Formación de los padres y madres**

La Constitución Española en su Art. 27. Apart. 7, la participación de la escuela se dice “los profesores, padres y, en su caso los alumnos, intervendrán en el centros y gestión de todos los centros sostenidos por la Administración con fondos públicos en los términos que la Ley establezca “. Y, la Orden 959/2004, de 17 de julio, por la que se aprueba el Programa de Formación para el fomento de la participación y el asociacionismo de madres y padres y alumnos en el sistema educativo de Castilla y León. La Ley Orgánica 1º/2002, de 23 de diciembre de Calidad de Educación.

La formación de los padres y madres debe desarrollar un amplio programa de Escuela de Padres, charlas, con el objeto de despertar en éstos la conciencia de comunidad educativa y de participación:

- potenciando la labor de padres y madres en la educación de sus hijos, mejorando su formación.
- colaborando para que se valore la labor educativa como un bien social prioritario, promotor del progreso social.
- formando y orientando a los padres y madres de las AMPAS.
- previniendo la exclusión social.
- valorando y apoyando la labor docente como complemento de la educación familiar.

Un aspecto más de la formación de los padres y madres es la formación en la participación. De ahí que tanto las organizaciones de padres y madres como las propias Administraciones, en nuestro caso la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León, hayan elaborado y estén desarrollando- como complemento de lo que desde hace años viene haciendo las AMPA- un Programa de Formación para el fomento de la participación y el asociacionismo.

### **La formación del alumnado**

La formación del alumnado debe estar enfocada al fomento de la participación dentro del sistema educativo, así como también en los diferentes ámbitos de una sociedad democrática, dado que esta parte de la comunidad educativa tiene mucho que aportar y ofrecer en la mejora del mismo.

Para que esta participación sea efectiva y de calidad es necesaria la existencia de programas de formación respaldados por las autoridades educativas. Ahora mismo existe un compromiso y respaldo por parte de la Consejería de Educación, expresado en un “Programa de Formación para el fomento de la participación y el asociacionismo”, que trata de formar, impulsar y cooperar con las asociaciones de estudiantes.

## **CASTILLA - LA MANCHA**

La LOGSE recoge la formación del profesorado, la innovación y la investigación educativa como factores de calidad; en Castilla-La Mancha se ha añadido el asesoramiento entendido como ayuda y colaboración; la evaluación, la formación y el asesoramiento, la innovación y la investigación educativa se constituyen en un mismo continuo de cambio y mejora.

Hoy nadie cuestiona que la formación de los educadores es una de las cuestiones claves si se quiere mejorar la calidad de los sistemas educativos.

### **La necesidad de la formación del profesorado**

El primer objetivo que la Comisión Europea plantea dentro del objetivo estratégico 1 (mejorar la calidad y la eficacia de los sistemas de enseñanza) es “mejorar la formación de profesores y formadores”, pues considera que en la sociedad del conocimiento el profesorado y los formadores son protagonistas principales para estimular el desarrollo de la sociedad y la economía.

### **Hacer atractiva la profesión docente**

Conseguir atraer y conservar en el ejercicio de la docencia a las personas más cualificadas y motivadas preocupa a la mayor parte de los países europeos y constituye una de sus prioridades a medio y largo plazo. Andreas Schleicher, director del estudio Pisa, desde las conclusiones del mismo, confirma esta preocupación y añade otras relativas al desarrollo y conocimiento de las capacidades del profesorado y a su selección, contratación y empleo. Este autor concluye que uno de los factores más determinantes en los resultados del alumnado es la calidad del profesorado.

### **¿La formación inicial capacita para el ejercicio de la docencia?**

Se puede considerar un estándar de calidad el hecho de que la formación inicial del profesorado esté conectada con el ejercicio posterior de la práctica docente y que la formación permanente no puede convertirse en un ejercicio de compensación de los déficit iniciales.

La realidad con la que nos encontramos es muy diferente, tanto para el profesorado de primaria como de secundaria.

El profesorado de educación primaria es formado en un modelo que prima la especialización inmediata y la didáctica de las disciplinas, olvidando aspectos relevantes sobre la acción tutorial, la práctica de estrategias de atención individualizada y cooperativa, la evaluación de las competencias del alumnado y la autoevaluación, el uso de las TIC, la participación propia y del alumnado, la colaboración con familias, la formación permanente, etc. Existen las prácticas pero su rol teórico es limitado y su práctica claramente deficitaria.

La formación del profesorado de educación secundaria omite la formación educativa, salvo el modelo de prácticas docentes que cada profesor universitario ejerce al impartir su docencia, durante el periodo de licenciatura; posteriormente intenta paliar el déficit con una formación obligatoria pero escasa para acceder a la docencia.

### **Ser competente en la profesión desde la exigencia de la escuela inclusiva**

Para enseñar en la sociedad del conocimiento (siguiendo a Perrenoud, *Diez competencias para enseñar*) es necesario ser competente en:

1. Organizar y dinamizar situaciones de aprendizaje.
2. Gestionar la progresión de los aprendizajes desde la ayuda a la autonomía.
3. Elaborar y hacer evolucionar estrategias de diferenciación en el diseño de las actividades.
4. Implicar al alumnado en su aprendizaje y en su trabajo.
5. Trabajar en equipo.
6. Participar en el gobierno y la gestión del centro.
7. Informar e implicar a las familias.
8. Utilizar las TIC.
9. Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión.
10. Organizar la propia formación continua.

### **Algunas condiciones para que se dé la excelencia**

Somos conscientes de que el papel del profesorado es determinante. Tenemos investigaciones que lo avalan. Conocemos los déficit de la formación inicial del profesorado. Sabemos los cambios que debe abordar el currículo de esa formación inicial. Pero la solución es difícil de habilitar. Corresponde a las Administraciones educativas adecuar ese currículo a las exigencias del sistema educativo; y, además, en el marco de la negociación con los representantes del profesorado, asegurar que la evaluación de la práctica docente y la formación permanente se conviertan en obligatorias.

### **La formación en centros y la formación de los padres**

La configuración de un itinerario formativo que haga compatible el desarrollo profesional con el desarrollo institucional es la mejor garantía para asegurar la calidad de los educadores y de los formadores. Ese itinerario obligatorio tendría que ejecutarse de forma flexible incluyendo contenidos comunes y de libre elección, y alternando la formación en centros con la posibilidad de acceder a actividades formativas programadas por otras instituciones.

Por último, y no por ello menos relevante, se ha dicho de forma reiterada que la convergencia de familias y educadores en el diseño, desarrollo y

evaluación del proyecto educativo de cada uno de sus hijos, y su participación en la elaboración, ejecución y control del proyecto educativo de todo el centro constituye otro de los factores de calidad.

Pero para poder llevarlo a cabo, también se hace necesaria que en la programación general de los centros se incluya la formación de las familias. La existencia de profesionales de la orientación, mejor como recursos internos, ofrece la posibilidad de contar con un recurso especializado a la hora de diseñar esta formación contando con la participación del resto del profesorado, de los propios padres y madres, y de las redes de colaboración institucional.

## CATALUÑA

La formación del profesorado constituye uno de los ejes fundamentales asociados a la calidad. En Cataluña, la Administración educativa desarrolla un Plan de Formación del Profesorado que prevé básicamente dos tipos de actuaciones:

Un sistema de cursos presenciales, en los cuales se ofrece una amplia variedad de posibilidades formativas a los profesores.

Un sistema de formación que se desarrolla a partir de propuestas de investigación-acción que se realiza en el contexto formativo del propio centro educativo.

Al margen de estas propuestas, la Administración educativa ofrece otras alternativas más minoritarias pero de gran importancia: permisos personales para desarrollar proyectos específicos, estancias formativas fuera del país, ayudas para formarse en cursos reglados, etc.

En cuanto a la formación de los padres, ésta se vehicula generalmente mediante las federaciones y asociaciones de madres y padres, bien en los centros o en el territorio. Estas asociaciones han demostrado a lo largo del tiempo su capacidad y dinamismo para la organización de escuelas de padres, encuentros, conferencias, cursos de formación, sesiones informativas y un conjunto de actividades de gran calidad que gozan de una amplia aceptación en el contexto social catalán.

## EUSKADI

### *¿Qué profesional hay que formar?*

Siempre que se discute la función del docente como profesional en la escuela y en el aula, surgen imágenes de profesor que tienen que ver inevitablemente con la concepción que se tenga de la propia escuela y de la enseñanza. En la escuela se cruzan demandas antiguas y nuevas, que comportan intereses y valores, a veces, contradictorios que exigen una actuación profesional nueva. Pero hay, al menos, consenso en que **la mejora de la calidad de la enseñanza** pasa por un profesorado competente, debidamente seleccionado y motivado profesionalmente.

El ámbito preferente de la actuación docente se refiere a su función como responsable último del currículo. La forma de entender el currículo, los mecanismos para llevarlo a cabo, los medios de que se dispone y el papel asignado al profesorado en todo ello son los factores decisivos para impulsar la mentalidad profesional. La adopción de un currículo abierto supone una mayor responsabilidad del profesorado a la hora de decidir sobre qué y cómo enseñar y sobre el modo más adecuado de secuenciar los procesos de enseñanza, de aprendizaje, y su evaluación.

El alumnado se convierte en el auténtico protagonista de su propia educación. El profesorado debe asumir un nuevo rol, el de facilitador del aprendizaje de su alumnado. Esto conlleva nuevas tareas y exige un ejercicio profesional coordinado dentro de un equipo docente.

Los rasgos que definen la actuación profesional docente giran hoy en torno a los siguientes aspectos:

- \* Una autonomía de decisión para elaborar y ejecutar proyectos curriculares válidos para sus alumnos y alumnas, a partir de un trabajo con los demás compañeros y compañeras.

- \* Una mayor capacidad de atención a la diversidad del alumnado en un proyecto de educación comprensiva que atienda eficazmente las necesidades individuales, conduciendo un proceso educativo capaz de diagnosticar sus necesidades y ritmos de aprendizaje, dirigirlos al logro de los objetivos propuestos, evaluarlos y orientarlos.

- \* Capacidad de reflexionar sobre la propia práctica y desarrollar una nueva cultura de la evaluación al servicio de nuevas finalidades.

- \* Un conocimiento del entorno social y una amplia formación cultural que le permita una mejor organización de los conocimientos y un enfoque más funcional de los aprendizajes.

- \* Atención al desarrollo y profundización de la participación del alumnado en el conjunto de actividades escolares.

### *Formación inicial específica*

El proceso de reforma educativa ha sido profundo y ha afectado tanto a la estructura del sistema educativo como a los currículos de las diferentes etapas. Se necesita un profesorado con un nuevo perfil profesional, distinto y, en gran medida, contrapuesto al estereotipo de profesor que cada uno

lleva interiorizado, como fruto de la convivencia con sus profesores a lo largo de su experiencia escolar. Corresponde a la Universidad la responsabilidad de formar a los nuevos docentes, tanto para la Educación Infantil y Primaria como para la Educación Secundaria.

En lo que respecta al profesorado de Educación Infantil y Primaria, las Escuelas de Formación del Profesorado deben actualizar, según lo indican recientes estudios, sus planes de estudio para adecuarlos al nuevo perfil profesional. Existe una vía de formación inicial pero debería responder mejor a las demandas concretas que se plantean en los centros (función tutorial, idiomas, educación infantil, necesidades educativas especiales, educación musical, educación física), a otras nuevas que comienzan a surgir (nuevas tecnologías, sociedad de la información...) y a las derivadas de la organización de los centros (administración, dirección, gestión y coordinación interna).

Para la Educación Secundaria no existe una formación específica encaminada al nuevo perfil profesional. Aparte del aprendizaje de los contenidos de las materias científicas, la formación inicial pedagógica para esta etapa está completamente desatendida. No puede considerarse el Certificado de Aptitud Pedagógica (CAP) como una formación consistente. Se impone un esfuerzo de la Universidad para que sea posible adelantar a los primeros cursos la opción profesional por la docencia; y adaptar los planes de estudio a quienes la hagan, diversificando los currículos e incorporando prácticas docentes.

Tanto para los profesores de Educación Infantil y Primaria como para los de Secundaria hay que cuidar especialmente la organización de las prácticas, la selección y formación de profesores tutores que les atiendan, y el acompañamiento a los que se inician en la enseñanza, al menos en el primer año de ejercicio.

#### *Formación continua del profesorado*

Para responder adecuadamente a las nuevas exigencias, el sistema educativo debe fomentar en sus profesionales: formación continua que complemente y ponga al día la formación inicial; evaluación de su propia práctica docente; capacidad de innovación; y vías de promoción profesional (carrera docente).

La competencia profesional que precisa el docente para cumplir con sus responsabilidades no se reduce a un saber teórico. Precisa de un contraste entre la teoría y la práctica. La formación del personal docente en ejercicio necesita abordar varios aspectos:

\* La actualización científica de los contenidos curriculares que ha de enseñar, de modo que conozca no sólo las nuevas aportaciones de la disciplina sino también los nuevos enfoques para ser enseñada a su alumnado.

\* La actualización didáctica, incluyendo necesariamente el uso adecuado y habitual de las nuevas tecnologías, que le permita realizar competentemente la acción de enseñar y la de facilitar un buen aprendizaje.

\* El aprendizaje del trabajo en equipo en la gestión del currículo.

\* La formación para la acción tutorial, la orientación integrada en el currículo y el tratamiento de la diversidad.

¿Cómo realizar esta formación continua?

La formación de los docentes en ejercicio ha de estar ligada a su función dentro de un equipo determinado y en un contexto escolar concreto. Por eso, los programas de formación propios del proyecto de centro han de tener un papel primordial.

La evaluación de la práctica docente es un mecanismo básico en el desarrollo profesional. Esta capacidad de autoanálisis permite reconocer las fortalezas y debilidades de su acción docente, detectar las necesidades educativas del alumnado y el grado de suficiencia de su respuesta.

Esta evaluación, que ha de realizarse fundamentalmente en equipo, toma como referencia el Proyecto Curricular y tiene como finalidad poner en cuestión el propio Proyecto y buscar nuevos acuerdos que ajusten la acción educativa, analizar la puesta en práctica de dicho Proyecto y su evaluación.

La evaluación de la práctica docente es un proceso de autoevaluación y no puede ser sustituida por la evaluación externa, aunque pueda ser apoyada por ésta. Sólo el reconocimiento propio de la raíz de los problemas que se planteen en su práctica docente y su disposición a buscar respuestas tendrán virtualidad suficiente para modificar su práctica profesional. La acción de un experto evaluador podrá ayudar e incluso guiar en el proceso de autoevaluación, pero nunca podrá sustituirla.

La capacidad innovadora implica que la competencia profesional se desarrolla a través de una actuación creativa. En ella hay que poner en acción capacidad para interpretar situaciones reales, analizar sus causas y condicionantes, proponer alternativas de solución, elegir la que por su viabilidad y su coherencia con el objetivo propuesto sea la más adecuada en un momento determinado, ponerla en práctica y evaluar los resultados alcanzados.

La promoción profesional necesita vías de expansión que abran nuevas posibilidades al profesional docente. Se debe facilitar que, en el propio trabajo docente, se encuentren potencialidades nuevas (promoción horizontal) o bien posibilitar el acceso a puestos de trabajo diferentes en los que se necesitan profesionales experimentados (promoción vertical).

La definición y la aplicación de la promoción profesional para reconocer y estimular el desarrollo profesional de los docentes es una cuestión pendiente. Debe abordarse cuanto antes y con criterios acordes con el modelo de profesionalidad docente que la sociedad demanda en la actualidad.

*Actividades de formación en la Comunidad Autónoma del País Vasco en los últimos años.*

En la CAPV, la formación del profesorado en ejercicio se ha ordenado a través del plan IRAPREST, vigente desde el curso escolar 1989-90 al 1995-96, y del plan GARATU a partir de este último curso.

Tal como se recogía en el acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de 28 de julio de 1998 (BOPV, 08/09/1998), se asignaba un

porcentaje orientativo a las distintas modalidades de formación, según la siguiente distribución:

- ✓ Formación en centro ..... 55%
- ✓ Cursos de especialización, cualificación y actualización 25%
- ✓ Actividades de autoformación ..... 15%
- ✓ Actividades varias ..... 5%

#### Formación en los centros de trabajo.

Los centros tienen reconocida la capacidad para impulsar proyectos de formación diseñados por el propio profesorado. Cronológicamente, el curso 1994-95 fue el último del trienio en que se desarrolló en los centros de Educación Infantil y Primaria el Plan Intensivo de Formación (PIF), con una participación muy mayoritaria, contabilizándose 604 centros. Paralelamente, en la Educación Secundaria tuvieron lugar seminarios o grupos de trabajo relacionados con la implantación de los bachilleratos LOGSE, así como una formación específica para el profesorado de la ESO en lo que se denominó “*módulos ESO*”. Además, en ese curso se aprobaron 25 proyectos de Formación Focalizada, dirigidos a equipos docentes con necesidades concretas de formación.

El curso 1995-96 se generalizó la convocatoria de formación focalizada. Los centros de Educación Infantil y Primaria se centraron en la elaboración del proyecto curricular o educativo continuando la experiencia del PIF, mientras que los de Educación Secundaria abordaron áreas concretas. En el curso 1996-97 se centralizan las convocatorias formativas en dos fórmulas: la formación “*de centro*”, con participación del conjunto del claustro y la formación “*en centro*”, que comprometía a un grupo concreto: área, ciclo, nivel... En el curso siguiente se unifican ambas. Finalmente, en el curso 1998-99, cada centro establece un plan global de formación del profesorado, diferenciando las diversas acciones formativas que serán objeto de aprobación de manera individualizada. Este sistema va acompañado de un incremento importante de la dotación económica asignada por el Departamento de Educación, Universidades e Investigación a esta modalidad formativa, priorizándola sobre la fórmula tradicional de los cursos de impartición externa, y tiene un notable éxito, lo que lleva a estabilizarla en los años siguientes.

#### *Cursos de especialización, cualificación y actualización.*

Se trata de la modalidad formativa más académica. Su organización e impartición se encarga, en la mayoría de las veces, a agentes externos (universidades, otros centros oficiales, colegios profesionales, empresas...) La caracterización de los cursos la da, en gran medida, su duración.

Unos cursos sirven para obtener la especialización. Su duración es superior a las 250 horas. A través de ellos, el Departamento de Educación, Universidades e Investigación ha procurado al profesorado especialidades cuya demanda se ha incrementado estos años, a raíz de la implantación y ampliación de ciertas enseñanzas o materias. Los cursos largos de especialización y postgrados han tenido especial peso en la Educación Infantil y Primaria, con las especialidades de Educación Infantil, Educación

Física, Música, Inglés, Consultor, Pedagogía Terapéutica, Audición y Lenguaje y EPA. También ha habido cursos largos de actualización de idiomas, así como postgrados de orientación, ciencias y filología.

Con los cursos cortos (ocho de cada diez cursos no superan las 50 horas de duración) se pretende la actualización didáctica y científica del profesorado en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En los últimos años, se ha producido un incremento en la oferta de cursos en euskera, superando la cuarta parte del total.

*Formación individual: licencias de estudios y ayudas económicas individuales.*

Mediante las licencias retribuidas de estudios, se facilita el desarrollo de la formación individual del profesorado en aquellas materias que, según reza la convocatoria, “*hallándose ligadas a su ejercicio profesional, puedan repercutir positivamente en la mejora de la docencia y del sistema educativo globalmente considerado*”. Entre las modalidades de la convocatoria, la que se refiere a los proyectos de investigación relacionados con el puesto de trabajo da lugar a la producción de materiales curriculares. En las restantes, el objetivo es la obtención de la titulación correspondiente.

Por otra parte, se oferta anualmente una convocatoria de *ayudas económicas individuales* para la realización de actividades formativas, que cubre hasta el 80% del gasto total realizado para estudios en centros universitarios de la CAPV que conduzcan a la obtención de titulación académica o habilitación para la impartición de las áreas correspondientes; otras actividades de formación dentro o fuera de la CAPV: cursos cortos, congresos...

*La formación ofertada e impartida por los COP (ahora Berritzegune).*

Desde los COP se han organizado cursos y seminarios formativos dirigidos al profesorado de sus zonas de actuación.

La trascendencia de este tipo de actividades que aglutinan al profesorado de distintos centros de la zona en torno a intereses de trabajo inmediatos y comunes la da el volumen de personas comprometidas en las mismas: 5.000 cada curso escolar. Prácticamente significa el 20% del profesorado de enseñanzas no universitarias del sistema, porcentaje que resulta más elevado en el caso de la red pública.

*Grupos de trabajo.*

Los *Grupos de Trabajo* tienen una doble finalidad: por una parte, formativa para el profesorado implicado en los mismos y, por otra, aportadora de datos, materiales y conclusiones útiles en el proceso de renovación de los centros. Los temas tratados a lo largo de estos años han sido los siguientes: Diversos aspectos de las asignaturas del currículo de ESO y ESPO; integración de la educación de valores en el currículo; evaluación de los procesos de aprendizaje...

*La formación de los padres*

Sin ninguna duda, la formación de los padres es una de las asignaturas pendientes de nuestro Sistema Educativo. Entendemos aquí por *formación de padres* todos aquellos aspectos que deberían capacitar a los mismos para su participación activa y responsable en la buena marcha del Centro Escolar. El tema y quehacer de la educación de los hijos es responsabilidad compartida de los padres y de los profesionales de la educación escolar. Y en cuanto tal, padres y profesores deberían trabajar compartiendo básicamente los mismos valores y principios educativos.

La realidad actual es, sin embargo, preocupante por cuanto la mayoría de los estudios remarcan la poca participación de los padres en el funcionamiento del Centro donde son escolarizados sus hijos. Existen estudiosos del tema que califican de *un fracaso limitado pero importante* lo previsto en las leyes educativas porque la participación es muy baja y, por esta razón, los Consejos Escolares no han respondido a los objetivos al servicio de los cuales fueron creados. No se puede negar que existen experiencias interesantes e incluso ejemplares, pero muy minoritarias. Posiblemente no se ha conseguido la concienciación de los responsables más directos de la educación de sus hijos e hijas, y eso puede ser una consecuencia de que no se ha acertado en los planes, formas y metodología utilizadas en la formación de los padres de los alumnos y alumnas de los Centros escolares.

Puede considerarse, pues, que es responsabilidad compartida de las Administraciones Educativas y de las Asociaciones de Padres de Alumnos diseñar y desarrollar políticas más estudiadas y diversificadas tendentes a la preparación y formación de los padres con el objetivo de que participen individual y asociativamente, activa y responsablemente en los Órganos de Máxima Representación de los Centros Escolares..

## **EXTREMADURA**

**1.** Uno de los factores con mayores repercusiones sobre la calidad educativa está representado por el profesorado y su capacidad para responder a las demandas que parten del mundo educativo, extremo que directamente está relacionado con los procedimientos empleados para su selección, junto con la formación inicial y permanente y las políticas dirigidas a su incentivación y desarrollo profesional. La necesidad de revisar a fondo la formación inicial del profesorado se deriva del propio marco previsto en el “proceso de Bolonia”, para la reforma de los estudios universitarios, necesidad que también se encuentra presente en el proyecto de Ley Orgánica de Educación en proceso de tramitación.

**2.** El constante cambio y evolución de la sociedad y del mercado laboral conlleva la necesidad de que haya que poner el énfasis del sistema educativo en un modelo de enseñanza más promotor de la innovación y de la autonomía. Se aprecian, asimismo, cambios que tienen que ver con la delegación de funciones de socialización primaria en los educadores. Funciones que antes realizaba la familia se encomiendan hoy a la Escuela, que de esta forma asume funciones adicionales a las de mera instrucción. Hoy la sociedad demanda de ella que realice funciones de educación, socialización y compromiso. Estas nuevas demandas tienen una incidencia directa en la formación inicial y permanente del profesorado, debiendo convertirse esta formación en el medio idóneo para mantener un contacto fluido entre la sociedad y la Escuela.

**3.** En la formación inicial y continua tienen una especial relevancia las características de la profesión docente, la cual es la única profesión en que el alumno, cuando decide ser docente, ya ha pasado miles de horas observando la actuación de numerosos profesionales de la materia. Estos años de observación crean determinadas expectativas y creencias, no siempre positivas, acerca de la figura del buen profesor y de la mejor forma de enseñar.

**4.** Es necesario que, a través de la formación, se produzca en el profesorado un cambio conceptual que le permita pasar de una concepción individualista de la tarea docente a una concepción grupal de verdadero sentido de pertenencia a un centro, tratando de superar la idea de que la calidad de la enseñanza depende más de la existencia de profesores brillantes aislados que de un auténtico equipo docente con un proyecto común.

**5.** Por lo que respecta a la formación inicial específica del profesorado, se observan elementos, tanto de Educación Infantil y Primaria, como en Educación Secundaria, que no responden, ni por la extensión de dicha formación ni por su estructura, a los desafíos de todo tipo a los que ha de enfrentarse la Escuela actual.

En el caso del profesorado de Educación Infantil y Primaria, puede advertirse que, si bien su formación está orientada específicamente hacia la labor educativa, la extensión de la misma (estudios de tres años conducentes a una diplomatura) resulta insuficiente. Por ello, distintas opiniones dentro de la comunidad educativa consideran necesaria la prolongación temporal de estos estudios (su paso al nivel de Licenciatura) y posiblemente una menor especialización por áreas, siendo preferible que los futuros profesores de estas etapas educativas reciban una formación más homogénea.

**6.** Por lo que respecta a la formación inicial del profesorado que imparte docencia en los niveles de Educación Secundaria, su problemática es bien distinta. El problema de la misma no es tanto de duración de los estudios (Licenciatura) o del nivel de conocimientos académicos adquiridos, como de las carencias detectadas en su formación pedagógica y didáctica.

En este caso nos encontramos con un profesorado que ha recibido una formación especializada pero sin que la misma esté orientada a la docencia. Sus carencias en el ámbito de la didáctica intentan salvarse mediante un curso orientado específicamente a la faceta pedagógica. Nos encontramos, por tanto, ante un modelo de formación yuxtapuesta, donde primero se recibe una formación académica sobre una determinada materia y solo posteriormente, y únicamente en el supuesto de que el interesado decida orientar su futuro hacia la labor docente, se le imparte una formación pedagógica que en muchos casos puede considerarse notoriamente insuficiente.

**7.** El resultado de todo lo anteriormente expuesto es que, en el momento actual, cabe apreciar importantes carencias en la formación inicial del profesorado. En una futura reforma legal, la formación del profesorado debería ocupar un lugar destacado. Cualquier reforma normativa de la materia debería respetar dos pilares básicos. En primer lugar la conexión directa de los formadores universitarios con la realidad diaria de los centros educativos, lo que se debe traducir en los programas formativos que se impartan al profesorado en formación. El segundo pilar de una futura reforma está representado por la ineludible participación del profesorado en los planes formativos elaborados por los centros universitarios, con lo que quedará potenciado su preciso contacto con el latido diario de los centros educativos.

**8.** Junto con la formación inicial y antes de la continua, deberían adoptarse medidas relativas a la etapa en que el profesor se inicia en la docencia. Pudiendo llevarse a cabo programas de inserción laboral que permitieran afrontar el choque con la realidad, mediante profesores mentores, seminarios, etc, que hicieran que la inserción del docente fuera lo menos traumática posible. El primer año de ejercicio de la profesión docente ha de ser considerado como un momento de capital importancia, por lo que se debe poner especial empeño en que los maestros y maestras y profesores noveles sean atendidos por tutores experimentados, empeño que

debe ponerse también y con igual énfasis en el caso de los estudiantes en su etapa de realización del *prácticum*.

**9.** En cuanto a la formación continua del profesorado debe indicarse que en las sociedades actuales estamos asistiendo a un complejo proceso de transformación, derivado, entre otros factores, de la abundancia de fuentes de información con las que cuentan los alumnos aportadas en buena medida por las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Es evidente que todos estos cambios tienen una incidencia clara en la Escuela, siendo por tanto necesario adecuar los conocimientos y actitudes del profesorado para dar respuesta a la nueva sociedad de la información. En síntesis se hace preciso replantear las funciones que han venido desarrollando tanto los Centros educativos como el profesorado. Sin olvidar las acciones formativas generadas en distintas instancias como pueden ser los centros de profesores, los movimientos de renovación pedagógica o la propia Administración, la formación del profesorado debe basarse de forma prioritaria en acciones formativas nacidas en el marco del propio centro y, sólo de manera complementaria, se deben poner en práctica actuaciones formativas generadas desde instancias diferentes a los propios centros.

**10.** Por lo que respecta a la formación de padres y madres para impulsar la calidad de la educación, hay que tener presente la realidad actual caracterizada por la insuficiente participación de los padres del alumnado en la vida de los centros. El trabajo de las familias y las Escuelas en la misma dirección potencia los efectos de la educación recibida y aumenta la calidad del sistema. Por ello las Administraciones Educativas deberían potenciar políticas tendentes a la formación de los padres y madres para su efectiva participación individual y asociativa en la vida diaria de los centros. La educación de los niños y jóvenes y de los ciudadanos es una tarea conjunta de las familias, la Escuela y la propia sociedad en su conjunto, sin que ningún sector de la misma pueda desvincularse de ese cometido. Por ello, con independencia de que deban ponerse en aplicación nuevos procesos de formación que ayuden a los padres a participar en el ámbito educativo, resulta un lugar compartido que la mejor forma de aprender a participar es participando.

## **GALICIA**

La institución escolar se enfrenta a un entorno cada vez más complejo, incierto y cambiante. La creciente diversidad de su público, la necesidad de reconsideración de las viejas tareas del profesor y el desempeño de tareas nuevas, la atención a la especificidad de cada etapa educativa, la consideración de los valores que orientan su actividad, la aceleración del cambio social, demandan de la vieja organización escolar un esfuerzo de readaptación (Marchesi,1998) . En este contexto, la labor de los profesores se hace más difícil dado que las condiciones para la enseñanza se modifican de forma acelerada (escolarización universal hasta los 16 años, incorporación masiva de inmigrantes, necesidad de atender a alumnado con NNEE...) y su situación profesional se ve sometida a exigencias nuevas, cada vez más amplias y complejas. Las dificultades, la percepción que tienen sobre la baja consideración social de su labor, el envejecimiento del colectivo, la falta de estímulos profesionales y la organización celular de los centros, conduce a muchos docentes a vivir la profesión con problemas y ansiedad que afrontan de forma privada y generalmente reaccionan responsabilizando a la Administración educativa y a las familias de la falta de apoyo a su función.

Pero esta situación tiene que transformarse. Los profesores para dar respuesta a las nuevas exigencias necesitan al grupo de iguales, a los compañeros y compañeras con los que se tienen que entender, coordinar y trabajar de forma cooperativa. Tienen que modificar su modelo profesional dejando a un lado la concepción individualista de su quehacer y asumiendo un modelo colegiado en el que prime el compromiso con la organización del centro, con el alumnado y con las familias. Para ello necesitan tiempo dentro del horario escolar, formación e incentivos profesionales.

Creemos que para que esto ocurra no basta solo con implementar los estímulos económicos o transformar la formación continua; hay que cambiar también la formación inicial. Es probable que si se unificaran los contenidos de las distintas carreras que dan acceso a la docencia en el sentido de dotarlas de un tronco conceptual propio con marcado cariz psicopedagógico y con materias optativas propias de especialidad, la situación variase. Los estudios deberían de tener una duración similar para el profesorado de primaria y de secundaria. A su vez, convendría que las materias se impartiesen con metodologías en las que primase la construcción del conocimiento por parte de las personas que aprenden. Si decimos esto, es porque está comprobado que el profesorado tiende a reproducir con su alumnado el modelo con el que fue educado y, por ello, se necesita practicar en la formación, modelos participativos, en los que prime la investigación y la puesta en práctica de distintas estrategias de aprendizaje. Creemos que sólo así se conseguirá que el docente facilite al alumnado la adquisición de las habilidades necesarias para sobrevivir en la sociedad de la información y el conocimiento.

Quisiéramos hacer mención al período de prácticas que se sigue en la actualidad en las carreras de magisterio, psicopedagogía y en el acceso al

ejercicio público de la docencia. De seguir con este sistema, es importante aprovechar esta situación como una ocasión formativa de gran relevancia. Se deberían de diseñar, seguir y evaluar entre la Universidad y el profesorado que acoge a los aprendices, programas de mentorado. Este trabajo extra se tendría que valorar y compensar a los participantes de alguna manera.

Una vez terminada la formación inicial, la inmersión del profesorado novel en el mundo laboral debería contar con una especial atención. Para ello, se debería diseñar en los centros planes de acogida que facilitasen la integración de los profesores cuidando de que conozcan el centro, su organización, sus Proyectos y sus planes de trabajo y, además, se debería responsabilizar a profesorado experimentado y de especial relevancia en la innovación educativa, para que actuasen de tutores de los más jóvenes ayudándolos a planificar, ejecutar y evaluar sus actuaciones y haciendo de observadores externos para incitar a la reflexión sobre la práctica. Por supuesto se deben desterrar las “malas prácticas” con los noveles como encargarles las tareas que nadie quiere por su dificultad, o asignarles los grupos más difíciles de tuturar.

Con relación a la formación continua, la administración educativa debe tener como referente la necesidad del profesorado de realizar un aprendizaje a lo largo de toda la vida, la adquisición de un conocimiento útil, la utilización de ese conocimiento en la resolución de problemas y la creación de la necesidad de saber. Debe, también, poner atención en la mejora de las relaciones entre el profesorado y las familias a través de la búsqueda de espacios y tiempos de encuentro para coordinar las actuaciones educativas respetivas, así como de realización de actividades de formación conjuntas.

Además, debe tener presente que la innovación educativa se considera uno de los recursos básicos de la actividad docente para afrontar con éxito los problemas educativos. Por ello, la administración debería primar aquellos programas o acciones realizadas mediante la investigación para buscar nuevas soluciones a los problemas suscitados en el ámbito educativo. En este sentido cabe citar todas aquellas acciones que tengan relación con la actualización científica y didáctica, la competencia lingüística, la atención a la diversidad, la integración de inmigrantes, la educación en valores, la integración de las TIC en el trabajo educativo, la acción tutorial y orientadora, los programas de mejora continua de la calidad....

En definitiva, defendemos una formación que consiga un profesorado con capacidad de comunicación y diálogo, que le ayude al alumnado a aprender por sí mismo, que fomente el trabajo en equipo y que asuma las nuevas funciones que se le atribuyen: atención a la diversidad, multiculturalidad, incorporación de las tecnologías de la información y de la comunicación, etc.

## **MADRID**

### **5.5.1. La formación de profesores**

La Formación Permanente del Profesorado es un factor esencial para conseguir la mejora de la calidad de la educación. La Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo y la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación, declaran la Formación Permanente como un derecho y una obligación del profesorado en ejercicio, al tiempo que establecen los principios en que se funda.

De este contexto normativo se desprende que la formación permanente del profesorado es un objetivo prioritario de cualquier política educativa puesto que en el impulso de la calidad de la educación un buen ejercicio profesional de los docentes resulta imprescindible.

A partir del Real Decreto 926/1999, de 28 de mayo, sobre la transferencia de funciones y servicios de la Administración del Estado, la Comunidad de Madrid ha desarrollado su propia normativa en el campo de la educación y ha confiado la responsabilidad de la formación del profesorado a la Dirección General de Ordenación Académica, que la ejerce a través de la Subdirección General de Formación del Profesorado.

A tal fin, se creó la red de centros de formación, que se estructura en dos ámbitos: regional y territorial.

**ÁMBITO REGIONAL**: Los centros de formación del profesorado de ámbito regional tienen un carácter singular, dependen directamente de la Subdirección General de Formación del Profesorado y planifican y desarrollan actividades dirigidas a todo el profesorado de centros sostenidos con fondos públicos y que imparte enseñanzas escolares.

Actualmente son cuatro:

- Centro Regional de Innovación y Formación “Las Acacias”.
- Centro Regional de Apoyo a la Formación de la Infancia “El Valle”.
- Centro de Formación Ambiental.
- Centro de Intercambios Escolares.

El Centro Regional de Innovación y Formación “Las Acacias” imparte y gestiona actividades formativas de carácter especial, bien por su índole innovadora y experimental, bien por dirigirse a colectivos específicos de profesores. La organización de las actividades se estructura en 7 Departamentos. El personal de formación está constituido por 30 asesores y el Director.

El Centro Regional de Apoyo a la Formación de la Infancia “El Valle” tiene como finalidad la planificación, gestión e impartición de actividades formativas dirigidas a maestros y educadores que desarrollan su actividad profesional en el ámbito de la protección de la infancia y la adolescencia en

centros de Educación Infantil y en Residencias de atención a la infancia y adolescencia. La organización de actividades se gestiona a través de 3 Departamentos, con 13 asesores de formación en el ámbito de la protección a la infancia y la adolescencia y la Directora.

Los Centros de Formación Ambiental tienen como objeto la ampliación del espacio educativo por medio de la realización de experiencias didácticas con los alumnos, con el fin de mejorar su conocimiento del medio ambiente e inculcarles la necesidad de su mantenimiento y mejora. El número total del personal de estos centros es de 17, con 3 directores.

El Centro de Intercambios Escolares lleva a cabo las actividades correspondientes a los Programas “Escuelas Viajeras” y “Encuentros Literarios”, en colaboración con el Ministerio de Educación y Ciencia, y los Intercambios Escolares, mediante una convocatoria de la Consejería de Educación.

**ÁMBITO TERRITORIAL:** Los de ámbito territorial se denominan Centros de Apoyo al Profesorado. Desarrollan sus actividades, preferentemente, en el ámbito geográfico que tienen asignado, sin perjuicio de la cooperación con otros centros, servicios e instituciones. Dependen también orgánicamente de la Dirección General de Ordenación Académica y, funcionalmente, de la Subdirección General de Formación del Profesorado, que delega su coordinación en los Servicios de las Unidades de Programas Educativos de las Direcciones de Áreas Territoriales, de las que reciben un importante apoyo.

Se han creado 28 centros, distribuidos en las 5 Direcciones de Área Territorial del siguiente modo:

Madrid- Capital .....	8
Madrid- Norte .....	3
Madrid-Sur .....	9
Madrid- Este.....	5
Madrid- Oeste .....	3

En función del número de centros escolares y de los niveles educativos que en ellos se imparten, así como del número de profesores y personal de otros servicios de apoyo, estos centros de formación se clasifican en tres tipos: I, II y III, de menor a mayor, que determinan el número de asesores de formación correspondiente a cada uno de ellos. El número total de asesores de formación es de 225 a los que se añaden 28 directores.

Las actividades de formación que organizan estos centros tienen como destinatarios a los docentes que, preferentemente de su ámbito de actuación, imparten enseñanzas escolares; también proporcionan el acceso a los recursos didácticos disponibles y a su elaboración, lo que contribuye notablemente a la eficacia de la labor profesional del profesorado.

Todos los centros, tanto regionales como territoriales, elaboran sus planes de actividades, basándolos en las líneas prioritarias que la Dirección General de Ordenación Académica establece para el cumplimiento de su política de formación, y en las necesidades específicas de cada centro, observadas a través de procedimientos variados aplicados especialmente entre los meses de marzo y septiembre. Los representantes de formación de los centros escolares en los CAP., las visitas de los asesores a sus centros educativos, la evaluación de las actividades llevadas a cabo, y las necesidades y demandas señaladas por los centros escolares suministran la información necesaria para planificar su oferta formativa, en coherencia con las directrices que reciben de la Administración.

Los principios que sirven para la elaboración de los Planes de actuación se pueden resumir en: la mejora de la calidad en los procesos de enseñanza – aprendizaje, el estímulo a la innovación en la planificación de las actividades, la adecuación a las peculiaridades de cada lugar, la participación del mayor número de profesores, la atención a la diversidad y la valoración del trabajo en equipo.

Por otra parte, con el fin de facilitar el acceso a la formación y enriquecer la oferta de la formación, la Dirección General de Ordenación Académica mantiene convenios de colaboración con 59 instituciones de la Comunidad de Madrid, sin fines de lucro y de reconocido prestigio, como la Universidad Carlos III, la Fundación General de la Universidad Complutense, Universidad Pontificia de Salamanca – Campus de Madrid, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Universidad Antonio de Nebrija, Colegio de Doctores y Licenciados, sindicatos de profesores, etc.

También con el objeto de fomentar y facilitar la formación del profesorado y como complemento a las actuaciones que se ofrecen en los Centros de la Red de Formación e Instituciones con convenio, la Consejería de Educación concede ayudas económicas individuales para que el profesorado participe en actividades elegidas libremente.

Los datos globales de las actividades desarrolladas en el pasado curso escolar 2004/05 han sido los siguientes:

#### **Centros de Formación del Profesorado (regionales y territoriales):**

Nº de actividades:	3113
Nº de asistentes:	56.694
Nº de horas:	94.906

#### **Entidades colaboradoras con convenio:**

Nº de actividades:	1303
Nº de asistentes:	25785
Nº de horas:	42135

#### **TOTALES:**

Nº de actividades: 4416  
Nº de asistentes: 82.479  
Nº de horas: 137.041

Para finalizar este breve informe, cabría señalar algunos aspectos en que sería necesario insistir para alcanzar nuevas mejoras en el desarrollo del programa de formación del profesorado. Cabría, así, mejorar los instrumentos de detección de necesidades para que nos revelen las auténticas carencias formativas del profesorado, más allá de las preferencias que ellos mismos manifiestan; empezar a aplicar criterios de evaluación de resultados frente a la mera constatación de asistencias; conocer más profundamente los perfiles profesionales de los ponentes, o favorecer la espontaneidad del profesorado en la elección de campos de formación frente a la obligatoriedad o necesidad imperiosa de tenerse que formar.

### **5.5.2. La formación de padres.**

Si en un capítulo anterior (5.4) se veía a necesidad de fomentar la formación de cara a poder ejercitar con acierto y soltura el derecho y el deber de participar, es obvio que los padres y las madres, conscientes de las dificultades, condiciones, oportunidades y retos que la sociedad actual ofrece, debe encarar una formación permanente que le ayude a proveerse de modelos adecuados de prácticas educativas en el contexto familiar y/o a modificar y mejorar prácticas existentes con el objeto de promover comportamientos positivos en los hijos e hijas y erradicar los que se consideran negativos.

Siempre se acude al aserto reiterativo de que el oficio de ser padre o madre no se aprende en ningún sitio y que sin embargo es una de las tareas más delicadas y más difíciles. Ello obedece tanto a la complejidad que rodea al desarrollo en nuestras modernas sociedades industriales como a un aumento en el interés de los padres por mejorar, en la medida de sus posibilidades, las condiciones de crecimiento de sus hijos e hijas.

Por ello, es patente que padres y madres deben esforzarse por tratar de estar a la altura de lo que los nuevos tiempos exigen en materia educativa, afrontando su formación como el desarrollo de aquellos valores, estrategias y habilidades que les capaciten para educar a sus hijos.

Un buen número de los programas de formación de padres se aproxima al modelo de las **Escuelas de Padres** que persiguen fundamentalmente los siguientes objetivos:

- 1) Informar, asesorar y orientar a los padres sobre el desarrollo, el aprendizaje y la socialización del niño.
- 2) Estimular su participación en el aprendizaje y experiencias escolares del niño.

- 3) Enseñarles técnicas y aptitudes específicas sobre el aprendizaje infantil y el control del comportamiento.
- 4) Prevenir problemas en el desarrollo del niño o en las relaciones familiares.
- 5) Ofrecer asesoramiento y rehabilitación a las familias que presenten problemas en el desarrollo de sus hijos o en las relaciones familiares.
- 6) Asesorar a los padres de niños de educación especial.
- 7) Proporcionar apoyos sociales en la comunidad.
- 8) Estimular y apoyar las iniciativas de interés especial promovidas por los padres.

No obstante, es obvio que, además de esta formación de los padres y madres en orden al mejor acompañamiento del crecimiento armónico de sus hijos e hijas, interesa sobremanera resaltar el interés de los padres y madres por formarse en el **ejercicio de la participación**, entendida ésta como un valor medular de la sociedad democrática y –en el ámbito escolar- como una práctica eficiente que conduce a su implicación y colaboración en el quehacer educativo.

Escuela y Familia forman parte de un mismo proyecto educativo y es necesaria la suma de esfuerzos y la asidua cooperación para procurar el progreso integral del alumnado y también la mejora del sistema educativo.

Por ello existen, y sin duda se deben implementar, un sinnúmero de iniciativas promovidas por las asociaciones de padres para profundizar en el aprendizaje de conocimientos y técnicas que fomenten la participación de los padres y las madres, capacitándolos para poder asumir eficazmente el ejercicio de sus derechos y deberes ya como educadores de sus hijos, ya como ciudadanos.

En este sentido, son muchas y variadas las **propuestas de formación** que ofrecen las organizaciones que representan a los padres y madres de alumnos en el Consejo Escolar de la Comunidad de Madrid en el que están representadas la **Federación de Madres y Padres de Alumnos Francisco Giner de los Ríos** y la **Federación Católica de Asociaciones de Padres y Madres de Alumnos de Madrid**. Además, ya sin representación en el Consejo, existen distintas Federaciones que también representan a un buen número de APAS. Y luego, además, existen las APAS no adscritas a ninguna de estas organizaciones.

El tejido asociativo que componen las APA, presentes en casi todos los centros escolares públicos y privados de la región, puede favorecer el ejercicio de esa tarea formativa para padres y madres en temas como educación en valores, motivación, autoestima, inteligencia emocional, habilidades de comunicación, participación, educación sexual, violencia de género, drogas, resolución de conflictos, etc., para que puedan ejercer mejor su tarea educativa.

Esta oferta se basa en modelos muy distintos que van desde los ciclos de conferencias o ponencias hasta jornadas específicas de formación y de

convivencia, pasando por mesas redondas, debates, cine-forum, etc. No conviene olvidar la formación on-line que se ofrece desde muchos centros y desde las Federaciones de Padres y Madres pues en sus webs se pueden encontrar documentos de estudio, artículos, convocatorias y reflexiones muy útiles así como enlaces con otras páginas de enorme interés en las que se proporcionan conocimientos, destrezas u otros recursos para su desarrollo como padres/madres.

Todos esos modelos son instrumentos que les permiten reflexionar y aprender sobre todas aquellas cuestiones del desarrollo de la infancia y la adolescencia que consideren importantes y constituyen espacios de aprendizaje donde el intercambio de experiencias y la reflexión colectiva se convierten en herramientas que mejoran los recursos educadores de los padres.

Es obvio que cada padre o madre en el ámbito privado y familiar se preocupa por todo lo que tiene que ver con el crecimiento de los hijos y que busca acrecentar su formación por medio de lecturas o recurriendo, en solitario o con otros, a las posibilidades que le brinde su entorno. En todo caso se debe subrayar la eficacia de aquellas iniciativas de carácter colectivo. En una Escuela de padres/madres o fórmulas similares se abordan colectivamente aquellas cuestiones que más preocupan. Se genera una corriente de reflexión y de intercambio donde las opiniones, visiones y experiencias de otros padres ayudan a completar y enriquecer las propias y a la vez cada participante se convierte en fuente de información y en receptor de aportaciones de los otros padres y madres.

Asimismo se debería tener en cuenta, en cualquiera de los modelos de formación, su carácter instrumental, pues so o deben ser un medio para conseguir mejorar las condiciones de crecimiento de nuestros hijos. Además debería tener un carácter contextualizado, es decir, que parta del análisis del contexto donde los alumnos de un centro crecen y se educan, de la realidad del barrio o pueblo donde se encuentran pues estos son elementos que deben establecer el marco de partida desde el que llevar a cabo la formación

Otra característica es que tengan un carácter abierto, es decir, donde se efectúe la colaboración de personas próximas a sus problemas y que puedan aportar experiencias, conocimientos y opiniones útiles para los padres y madres.

Distintos trabajos consideran que la percepción de los padres sobre la eficacia de la formación, si se recibe de forma continuada y con esas condiciones a que se hace referencia supra, es en general muy satisfactoria. En síntesis, los padres consideran que la formación:

- 1) Incrementa la motivación por el aprendizaje y la formación de los padres.
- 2) Estimula la reflexión personal y compartida con el grupo.
- 3) Facilita una mejor comprensión de los hijos adolescentes.

- 4) Comprende un conjunto de estrategias y procedimientos útiles y eficaces para la mejora de las relaciones padres-hijos.
- 5) Posibilita una adecuada dinámica de participación de los padres en las sesiones de trabajo.
- 6) Es muy recomendable para otros padres.

Es necesario precisar que los beneficios de la utilización de estos programas se incrementan cuando se integran en un programa más amplio basado en las relaciones familia-escuela-comunidad. Por eso la formación de padres y madres debe estar en sintonía con el Proyecto educativo del centro y con las iniciativas educativas que surgen de la comunidad en la que se vive.

Por último subrayar que la formación de padres y de madres se evidencia como una estrategia educativa y preventiva de enorme importancia y que corresponde a todos los agentes educadores el implicarse en la cooperación familia-escuela-comunidad para responder, conjunta y coordinadamente al reto educativo y social que la educación actual plantea.

## MURCIA

En la educación de un alumno queda claro que la responsabilidad recae en los padres, que la institución a la que se le asigna esta función es la escuela, y que hay otra serie de agentes que intervienen de un modo más difuso que se les llama en conjunto la sociedad, donde entrarían los medios de comunicación los colegas, los vecinos. etc.

Si de los cuatro *pilares* de la educación, dos (*enseñar a aprender y enseñar a hacer*) son de responsabilidad directa de los centro educativos, siendo éstos los más estructurados y completos de los planes educativos, los otros (*enseñar a ser y enseñar a convivir*) tienen una dimensión que supera las posibilidades de las de trabajo en las aulas y requiere de un alto nivel de colaboración y coherencia entre escuela y familia intentando que el tercer elemento, la sociedad, influya siempre en el sentido deseado.

Los cambios sociales y tecnológicos, junto con las necesidades y demandas de nuestra sociedad, hacen necesaria la planificación de la formación continua del profesorado para adaptarse a la realidad actual. Por este motivo se le facilita formación, además de las ofertadas por los Centros de Profesores, por otros medios como lo son la Universidad, sindicatos u otras organizaciones. Sin intención de analizar la formación continua del profesorado, se hace necesario aclarar que la participación de este colectivo en actividades formativas es muy alta; existen estadísticas muy claras en el Servicio de Formación del Profesorado de la Consejería de Educación de la Región de Murcia. No obstante, para mejorar la formación continua se debe potenciar la formación en centros utilizando el horario del profesorado en el centro. Por otro lado, las madres y padres también reclaman formación necesaria, tanto para educar a sus hijos, como para poder participar en el proceso educativo del centro.

En los últimos cuatro años, promovido desde el Consejo Escolar de la Región de Murcia, y con la participación de padres y madres de la Región, se ha estudiado e informado sobre las necesidades de la formación de padres y madres, llegando a proponer las bases para un modelo de formación dirigido a este colectivo. Entre otras cosas las madres y padres reclaman un estructura para su formación y actuaciones conjuntas con el profesorado. Por ello la Formación de padres y madres es fundamental, con la finalidad de sentirse más cercanos en la relación con los hijos e hijas, así como conocer sus problemas e identidades y, sobre todo, para participar en ese derecho que les otorga la Constitución española (Art. 27.7) de intervenir en el control y gestión de la escuela.

La implantación del sistema de gestión de la calidad en centros públicos (Proyecto ISCAL) destaca la importancia y necesidad de formar a todos los implicados en los centros, diferenciando la formación a impartir en varios niveles y en función de las tareas y responsabilidades: formación divulgativa y formación técnica.

La simple colaboración escuela familia no siempre es fácil; en demasiadas ocasiones padres y profesorado, al verse superados para hacer frente por sí solos a los problemas de convivencia, salud, consumo..., se suelen señalar unos a otros como responsables de las dificultades que encuentran para la formación, y lo más serio es que en ambos tiene razón, pero no deja de ser un enfrentamiento absurdo, además de una pérdida de tiempo que empeora las relaciones. De este modo nada se resuelve ya que la solución es justo la contraria: se requiere una respuesta conjunta y coherente de padres, madres y profesorado. Si se logra esta alianza, se dará un paso importante para enfrentarse a muchas situaciones. Todos sabemos que debe ser así, pero no es sencillo y es necesario compartir una visión general de la educación y estar de acuerdo en cómo alcanzar nuestros objetivos, lo que se puede lograr por medio de la formación y a través del trabajo conjunto, es decir: compartiendo intenciones y coordinando actuaciones.

A la vista de las experiencias recientes generadas por la iniciativa del Consejo Escolar de la Región de Murcia, se constata que la imbricación en la formación de madres, padres, y profesores cohesiona a la comunidad educativa, ayuda a acabar con enquistados recelos y en consecuencia mejora la educación de nuestros hijos. El mismo profesorado al tener claro el apoyo de los padres, se aventura a nuevos caminos dentro de su formación que de otro modo no acometería, como es el caso de la preparación para la mejora de la convivencia, dónde han sido acogidos con excelentes expectativas los seminarios que se han propuesto tanto por el profesorado como por los padres. No cabe duda de se abre una nueva vía para plantear con la necesaria coordinación e intencionalidad eso de enseñar a ser y enseñar a convivir. En este sentido, se requiere el sustento de las Administraciones Educativas que han de resolver las dificultades que se plantean, así como el apoyo de asociaciones de madres y padres, federaciones o confederaciones, que han de entender de que no se trata de hurtar competencias, sino aumentar las posibilidades de formación para el conjunto de la comunidad educativa. No siempre se trata de disponer de más recursos, sino de utilizar mejor de los recursos existentes.

Los Consejos Escolares Municipales deben tener iniciativas propias en este sentido, ya que por su proximidad han de tener un mejor conocimiento de las necesidades comunes de los centros de su ámbito que requieren coordinación del profesorado y padres. Los mismos Consejos Escolares de los Centros deberían tener la capacidad de proponer acciones formativas en las que tengan cabida estos dos colectivos.

Las convocatorias de proyectos de innovación e investigación podrían tener entre los temas preferentes, aquellos que necesariamente requieren de una alta coordinación entre familia y escuela, ya que ésta es una carencia de nuestro sistema.

Desde los Centros de Profesores y Recursos se deberían atender dos nuevos aspectos, por un lado, tener la posibilidad de organizar actividades para el profesorado abiertas a padres, a petición de los consejos escolares

de centro o consejos escolares municipales en aquellos aspectos que, de modo justificado, puedan ser claramente beneficiosos para el buen funcionamiento de los centros y, por otro lado, favorecer e incluir en sus Planes de Actuación acciones formativas que tengan una clara proyección práctica en la labor docente con sus alumnos, a la vez que sirvan para la información a los padres mejorando la acción tutorial del profesorado. Se alcanzarían de este modo dos grandes logros, por un lado nuestros alumnos tendrían una mejor formación en el aula y, a la vez, un refuerzo coherente desde la familia.

Esta propuesta de formación es un paso dirigido a tres de nuestros objetivos como Consejos Escolares Regionales:

- la mejora de la participación de los colectivos de padres y profesores,
- conseguir una relación más sólida y más positiva entre la familia y la escuela, y
- mejorar la educación de nuestros hijos mediante un esfuerzo solidario.

## NAVARRA

La gestión de la calidad y la formación van íntimamente unidas en la Comunidad Foral. Desde hace varios cursos académicos la calidad aparece como Programa específico dentro de los Planes anuales de Formación del Profesorado. Además, como se trata de una de las líneas de formación preferente del Sistema educativo navarro, aparece en primer lugar, este curso denominado ampliamente “Programa de Gestión de la Calidad y Formación de Equipos Directivos”. El sentido es claro, ya que si la calidad requiere líderes que se adapten a circunstancias muy diversas y que sepan enfrentarse a variadas situaciones, nada mejor que formar a esa elite.

El eje de la formación es el demandado por las redes de centros que llevan varias temporadas funcionando. Las más avanzadas solicitan experiencias innovadoras y nuevas prácticas de gestión (p.e., herramientas para elaborar planes estratégicos); mientras quienes llevan menos años demandan actividades sobre auditorías internas, calibración del profesorado, autoevaluación, EFQM,...

Novedad del plan para ese curso ha sido la puesta en práctica de un Plan Energético de Centro, en aquellos centros que han sido seleccionados y formados por el Centro de Recursos Ambientales de Navarra (CRAN). Lo ha sido, también, la participación de tres centros en una experiencia de asesoramiento sobre modos innovadores de gestionar los recursos humanos (“Investors in People”).

En relación con los planes de convivencia, el Departamento de Educación del Gobierno de Navarra, consciente de las necesidades formativas del profesorado para el abordaje de la misma en los centros educativos, viene desarrollando desde el curso 2003-2004 una experiencia piloto en 10 centros de secundaria que están en vías de elaborar su propio plan de convivencia.

La generalización de esta experiencia al resto de centros de secundaria en función del calendario previsto por el Departamento es uno de los ejes en los que se ha basado el mismo para diseñar el Plan Global de Mejora de la Convivencia.

Así, en estos momentos, son 17 los cursos que se proponen en el plan de formación del profesorado que incluye proyectos específicos relacionados con la convivencia y el desarrollo emocional y social en los centros escolares (técnicas de resolución de conflictos, desarrollo emocional, gestión de la convivencia en el aula, métodos de aprendizaje cooperativos, etc.).

El Plan de Formación del curso 2006/2007 va a ofrecer un itinerario formativo específicamente destinado a representantes de Apymas, con diversas líneas de formación: Red Europea de Escuelas Promotoras de Salud (REEPS), Planes de Convivencia, utilización del Programa EDUCA (gestión de la información sobre los alumnos que las familias pueden a través del programa informático con esa denominación), cuestiones de debate y desarrollo de la LOE...

Como se ve, se refuerza con ello una de las áreas del Proyecto Atlante, la de comunicación con las familias, en este caso a través de distintas acciones formativas.

Con el fin de que las actividades de formación den su máxima potencialidad, se están iniciando nuevas prácticas de evaluación, experiencias que serán expuestas las Jornadas de Directores de Centros de Apoyo al Profesorado, que se van a celebrar este año en Castilla-La Mancha.

Por una parte, a propuesta de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del CAP de Pamplona, va a evaluarse una serie de Planes de Formación de centro, con el fin de que, curso tras curso, la formación que se proponga desde los mismos tenga cada vez menos un planteamiento individual y parta, por contra, de unos itinerarios apoyados mayoritariamente por el Claustro, para compensar carencias formativas detectadas con anterioridad.

Además, se han seleccionado dos actividades formativas, una para Infantil y Primaria, y otra para Secundaria, aquí con la intención de analizar qué impacto real tiene su aplicación en la práctica cotidiana del docente y de qué modo repercute en el alumnado.

Finalmente, es preciso destacar que desde este curso, y a propósito de la puesta en marcha del Proyecto Atlante, el Plan de Formación se estructuró de manera que centraba las competencias afectadas (lingüísticas, matemáticas, valores personales, comunicación con las familias...). Se pretende continuar en esa línea para el Plan de Formación 2006-2007, a la vez que se va a procurar marcar cada vez más los itinerarios formativos, arrancando de la formación más teórica y llegando al final a la modalidad más práctica y autónoma.

## **VALENCIA**

Al docente le corresponde no solamente impartir los conocimientos propios de su especialidad sino también realizar funciones de escolarización primaria, tradicionalmente reservadas a las familias.

En una sociedad compleja y en permanente cambio, presidida por unos medios de comunicación que ensalzan la violencia, por un consumismo desaforado y por un fenómeno enriquecedor pero potencialmente problemático como es el de la emigración, se pretende que los docentes ejerzan funciones de inclusión social, transmitiendo valores de solidaridad, fomentando la integración de los desfavorecidos y, al mismo tiempo, se exige que informen, en particular, sobre la educación sexual, los efectos nocivos de las drogas o los rudimentos de la educación vial o medio ambiental.

Se impone un cambio sustancial en la formación de nuestros enseñantes. Una formación que les permita afrontar, con una mínima garantía de éxito los numerosos retos planteados.

En la medida que se implanten planes de mejora específicos para el profesorado que incidan en su formación inicial (profesorado en prácticas), formación continua (formación específica o cursos/acciones formativas de oferta) o en actitudes y motivación tendentes a mejorar las expectativas profesional y, sobre todo la satisfacción personal, se mejorarán los ámbitos personales y de relación interna en el centro, lo que a su vez favorece la calidad del centro, y por extensión del sistema educativo.

Conviene recordar los Principios Comunes Europeos que, deberían ser considerados como importantes referentes en el momento de elaborar las políticas de formación de los enseñantes. Principios comunes como:

### **1. Que la docencia sea una formación sancionada por un diploma de nivel universitario.**

Formación multidisciplinar que garantice que los docentes tengan, además de un conocimiento profundo de su disciplina, un dominio práctico de los recursos pedagógicos, de las habilidades y competencias que se requieren para lograr que el alumnado pueda desarrollar un espíritu crítico ante las tecnologías de la información y del conocimiento.

### **2. Una profesión que se sitúe en el contexto de la educación y la formación a lo largo de toda la vida.**

La adquisición de nuevos conocimientos y la innovación en el trabajo docente son claves en el proceso formativo permanente del profesorado, siendo necesario fomentar la participación de los docentes mediante el adecuado reconocimiento a su trabajo a través de la correspondiente carrera profesional.

### **3. Una profesión caracterizada por su movilidad.**

Porque es un componente esencial en los programas de formación inicial y continua de los docentes. Debería avanzarse en la movilidad efectiva entre

distintos niveles educativos, permitiéndosele al docente desarrollar una auténtica carrera profesional. También habría que estimular la movilidad entre el profesorado de la Unión Europea.

#### **4. Un ejercicio de la docencia entendido como servicio público y democrático.**

- Es fundamental que entre las competencias profesionales figuren la capacidad de discernimiento ante los conflictos de valores o normas y la diversidad de finalidades asignadas a la educación escolar. Este modelo profesional ha de caracterizarse por su actividad reflexiva, deliberadora e investigadora. Las competencias profesionales se construyen a lo largo de toda su carrera docente si la experiencia se integra con la reflexión, la deliberación, la indagación y el trabajo cooperativo.
- Es sabido que la actividad del profesorado, por si sola, no puede crear una sociedad mejor, pero no hay duda de su importante cooperación en hacerla realidad. Esta dimensión ética del trabajo docente convierte a profesores y profesoras en actores sociales de primer orden. Si reconocemos ese protagonismo, hemos de preparar al profesorado para que sea consciente de las dimensiones éticas de su trabajo y para que desarrolle su compromiso con los valores democráticos.
- Es importante que el profesorado tenga conocimiento de las materias que ha de impartir y de las capacidades que ha de desarrollar para transmitir ese conocimiento a su alumnado, con rigor académico, competencia técnica y dominio de la didáctica fundamentalmente, pero no se puede olvidar que una educación en valores, integral y democrática ha de convertir el alumnado en participante activo en los procesos de deliberación democrática de la sociedad.
- Educar en y para la ciudadanía es el objetivo irrenunciable de la educación obligatoria. De la misma manera, es importante insistir que en una educación de calidad, el rigor disciplinar no puede ser ajeno al alumnado desfavorecido. Los beneficios que comporta una buena formación académica se han de compartir con todo el alumnado, no hay que olvidar que la calidad de la enseñanza es un derecho.
- Si el conocimiento disciplinar es valioso es, precisamente, porque manifiesta su utilidad como herramienta de análisis para una mejor comprensión de problemas de toda clase, teóricos y prácticos; físicos, económicos, éticos o artísticos .... que afectan a la ciudadanía.
- Durante el ejercicio profesional se juegan diferentes roles a lo largo de la vida, en más de un centro de trabajo, se realizan tutorías, se ejercen cargos unipersonales, se pertenece a órganos de participación, se ocupan puestos en la administración educativa, todo ello implica la capacidad de trabajar de manera cooperativa, el desarrollo de las habilidades sociales, el tratamiento de los conflictos, el asumir las

decisiones y proyectos acordados.

### **5. Una profesión basada en la participación.**

- Las instituciones que forman a los docentes tendrían que trabajar en permanente colaboración con las escuelas y las empresas. De hecho, se tendría que lograr que las enseñanzas impartidas guardasen una correspondencia real con las necesidades y conocimientos actuales: los programas de formación de los docentes deben ser objeto de una reflexión rigurosa para conseguir su adecuada actualización.

En síntesis, una profesión que requiere para su correcto ejercicio de una formación inicial de calidad, y de una posterior formación continua permanente adaptada a las competencias requeridas. Una profesión, por último, que demanda, aunque curiosamente suele olvidarse este requisito, la presencia de un gran elemento vocacional para su satisfactorio desempeño.

Por lo que respecta a la **formación de padres y madres** hay que tener presente la escasa participación de este grupo social en la vida de los centros. La familia y la escuela cuando caminan en una misma dirección potencian los efectos de la educación y aumentan la calidad del sistema.

Familia y escuela requieren un trabajo compartido y complementario en el que los diversos profesionales colaboren desde sus disciplinas específicas, trabajen sobre las situaciones relacionadas con las problemáticas del niño o niña y los adolescentes, así como otras propias de la realidad familiar y del contexto social de la vida del centro y de la propuesta educativa.

Es fundamental que las instituciones escolares estén convencidas de la necesidad de colaboración entre la familia y la escuela que compartan un trabajo conjunto. Por ello las administraciones educativas deberán poner en práctica políticas tendentes a la formación de padres y madres para hacer efectiva tanto su participación individual como asociativa en la vida diaria de los centros.

El Consejo Escolar Valenciano es consciente que la formación permanente continua se vería estimulada si paralelamente se contemplara para el docente una mejora en sus condiciones académicas, laborales, profesionales y económicas, así como el fortalecimiento de autonomía en su gestión pedagógica. En este sentido el CEV solicita de las Administraciones Educativas que estas mejoras se vieran reflejadas en un urgente Estatuto de la función docente negociado y elaborado en un marco análogo al resto de colectivos.

## **CONSEJO ESCOLAR DEL ESTADO**

1º) Uno de los factores con mayores repercusiones sobre la calidad educativa está representado por el profesorado y su capacidad para responder a las demandas que parten del mundo educativo, extremo que directamente está relacionado con los procedimientos empleados para su selección, junto con la formación inicial y permanente y las políticas dirigidas a su incentivación y desarrollo profesional. La necesidad de revisar a fondo la formación inicial del profesorado se deriva del propio marco previsto en el “proceso de Bolonia”, para la reforma de los estudios universitarios, necesidad que también se encuentra presente en el proyecto de Ley Orgánica de Educación en proceso de tramitación.

2º) El constante cambio y evolución de la sociedad y del mercado laboral conlleva la necesidad de que haya que poner el énfasis del sistema educativo en un modelo de enseñanza más promotor de la innovación y de la autonomía. Se aprecian, asimismo, cambios que tienen que ver con la delegación de funciones de socialización primaria en los educadores. Funciones que antes realizaba la familia se encomiendan hoy a la Escuela, que de esta forma asume funciones adicionales a las de mera instrucción. Hoy la sociedad demanda de ella que realice funciones de educación, socialización y compromiso. Estas nuevas demandas tienen una incidencia directa en la formación inicial y permanente del profesorado, debiendo convertirse esta formación en el medio idóneo para mantener un contacto fluido entre la sociedad y la Escuela.

3º) En la formación inicial y continua es necesario tener en cuenta las características de la profesión docente, en la cual, cuando se decide ser docente, ya se ha pasado miles de horas observando la actuación de numerosos profesionales de la materia. Estos años de observación crean determinadas creencias y modelos de actuación acerca de la profesión y de la mejor forma de enseñar, que deben ser reflexionadas en las actividades de formación, para hacerlas conscientes y revisarlas y así evitar el riesgo de repetir patrones obsoletos o ineficaces.

4º) Es necesario que, a través de la formación inicial, se produzca en el profesorado un cambio conceptual que le permita pasar de una concepción individualista de la tarea docente a una concepción grupal de verdadero sentido de pertenencia a un centro, tratando de superar la idea de que la calidad de la enseñanza depende más de la existencia de profesores brillantes aislados que de un auténtico equipo docente con un proyecto común. En la formación permanente se ha de reforzar la formación para el trabajo en equipo y la coordinación entre el profesorado del centro, lo cual ha de ser un objetivo fundamental de dicha formación, que mejorará y profundizará la función docente y la calidad de los planes de mejora que el centro aborde.

5º) Por lo que respecta a la formación inicial específica del profesorado, se observan elementos, tanto de Educación Infantil y Primaria, como en Educación Secundaria, que no responden, ni por la extensión de dicha

formación ni por su estructura, a los desafíos de todo tipo a los que ha de enfrentarse la Escuela actual.

En el caso del profesorado de Educación Infantil y Primaria, puede advertirse que, si bien su formación está orientada específicamente hacia la labor educativa, la extensión de la misma (estudios de tres años conducentes a una diplomatura) resulta insuficiente. Por ello, distintas opiniones dentro de la comunidad educativa consideran necesaria la prolongación temporal de estos estudios (su paso al nivel de Licenciatura) y posiblemente una menor especialización por áreas, siendo preferible que los futuros profesores de estas etapas educativas reciban una formación más homogénea.

6º) Por lo que respecta a la formación inicial del profesorado que imparte docencia en los niveles de Educación Secundaria, su problemática es bien distinta. El problema de la misma no es tanto de duración de los estudios (Licenciatura) o del nivel de conocimientos académicos adquiridos, como de las carencias detectadas en su formación pedagógica y didáctica.

En este caso nos encontramos con un profesorado que ha recibido una formación especializada pero sin que la misma esté orientada a la docencia. Sus carencias en el ámbito de la didáctica intentan salvarse mediante un curso orientado específicamente a la faceta pedagógica. Nos encontramos, por tanto, ante un modelo de formación yuxtapuesta, donde primero se recibe una formación académica sobre una determinada materia y solo posteriormente, y únicamente en el supuesto de que el interesado decida orientar su futuro hacia la labor docente, se le imparte una formación pedagógica que en muchos casos puede considerarse notoriamente insuficiente.

7º) El resultado de todo lo anteriormente expuesto es que, en el momento actual, cabe apreciar importantes carencias en la formación inicial del profesorado. En una futura reforma legal, la formación del profesorado debería ocupar un lugar destacado. Cualquier reforma normativa de la materia debería respetar dos pilares básicos. En primer lugar la conexión directa de los formadores universitarios con la realidad diaria de los centros educativos, lo que se debe traducir en los programas formativos que se impartan al profesorado en formación. El segundo pilar de una futura reforma está representado por la ineludible participación del profesorado en los planes formativos elaborados por los centros universitarios, con lo que quedará potenciado su preciso contacto con el latido diario de los centros educativos.

8º) Junto con la formación inicial y antes de la continua, deberían adoptarse medidas relativas a la etapa en que el profesor se inicia en la docencia. Pudiendo llevarse a cabo programas de inserción profesional que permitieran afrontar el choque con la realidad, mediante profesores mentores, seminarios, etc, que hicieran que la inserción del docente fuera lo menos traumática posible. El primer año de ejercicio de la profesión docente ha de ser considerado como un momento de capital importancia, por lo que se debe poner especial empeño en que los maestros y maestras y

profesores noveles sean atendidos por tutores experimentados, empeño que debe ponerse también y con igual énfasis en el caso de los estudiantes en su etapa de realización del *prácticum*.

9º) En cuanto a la formación continua del profesorado debe indicarse que en las sociedades actuales estamos asistiendo a un complejo proceso de transformación, derivado, entre otros factores, de la abundancia de fuentes de información con las que cuentan los alumnos aportadas en buena medida por las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Es evidente que todos estos cambios tienen una incidencia clara en la escuela, siendo por tanto necesario adecuar los conocimientos y actitudes del profesorado para dar respuesta a la nueva sociedad de la información. En síntesis se hace preciso replantear las funciones que han venido desarrollando tanto los centros educativos como el profesorado. Sin olvidar las acciones formativas generadas distintas instancias como pueden ser los centros de profesores, los movimientos de renovación pedagógica o la propia Administración, la formación del profesorado debe basarse de forma prioritaria en acciones formativas nacidas en el marco del propio centro y, sólo de manera complementaria, se deben poner en práctica actuaciones formativas generadas desde instancias diferentes a los propios centros.

10º) Por lo que respecta a la formación de padres y madres para impulsar la calidad de la educación, hay que tener presente la realidad actual caracterizada por la escasa participación de los padres del alumnado en la vida de los centros. El trabajo de las familias y las escuelas en la misma dirección potencia los efectos de la educación recibida y aumenta la calidad del sistema. Por ello las Administraciones educativas deberían contemplar la formación de los padres y las madres como una necesidad para avanzar en la construcción de una escuela democrática y poner en práctica políticas para su efectiva participación individual y asociativa en la vida diaria de los centros. La educación de los niños y jóvenes y de los ciudadanos es una tarea conjunta de las familias, la escuela y la propia sociedad en su conjunto, sin que ningún sector de la misma pueda desvincularse de ese cometido. Por ello, con independencia de que deban ponerse en aplicación procesos de formación que ayuden a los padres a participar en el ámbito educativo, resulta un lugar compartido que la mejor forma de aprender a participar es participando.

## SÍNTESIS

La formación e implicación del profesorado, junto con la colaboración de las familias, es uno de los factores claves para el buen funcionamiento del sistema educativo, de ahí que exista unanimidad en considerar al profesorado como factor de calidad.

Los cambios y evolución de la sociedad y del mercado laboral han terminado por configurar una realidad cada vez más compleja. La escuela se ha abierto a nuevos sujetos (inclusión), se ha visto obligada a modificar el conocimiento que transmite y el modo en que lo hace (currículo), ha incorporado a nuevos profesionales (servicios de apoyo), ha implicado a los padres y madres, y estudiantes en su gestión (participación), etc. En este contexto, los educadores han visto ampliada su función tradicional como docentes a otras funciones tales como, evaluadores institucionales, tutores, consejeros, animadores, mediadores, etc. Por lo tanto, parece urgente cambiar el perfil profesional del docente por otro más acorde con las demandas de un servicio educativo de calidad en el actual contexto social. Es necesario que se produzca en el profesorado un cambio de mentalidad que le permita pasar de una concepción individualista de la tarea docente a una concepción grupal de verdadero sentido de pertenencia a un centro, tratando de superar la idea de que la calidad de la enseñanza depende más de la existencia de profesores brillantes aislados que de un auténtico equipo docente con un proyecto común. Así se conseguirá aumentar el grado de identificación con la profesión, mejorar la eficacia de la acción educativa y hacer decrecer, eso que se ha dado en llamar "malestar docente". Dar respuesta a estas nuevas exigencias no es posible si no disponemos de los medios y recursos ajustados a las verdaderas demandas del sistema. Uno de los puntos claves es la formación del profesorado, tanto la inicial como la permanente, que deberá capacitarle para responder a las demandas que parten del mundo educativo, aspecto también relacionado con los procedimientos empleados para su selección, junto con las políticas dirigidas a su incentivación y desarrollo profesional.

Por lo que respecta a la **formación inicial** del profesorado, ésta debe estar conectada con la práctica docente posterior así como a las necesidades reales de la escuela de hoy y con los nuevos retos de la sociedad actual. Por todo ello, se considera que debería ser un objetivo prioritario de la Administración pública innovar y renovar la formación inicial de los educadores, maestros y profesores. En la actualidad, esta formación no responde, ni por su extensión ni por su estructura curricular, a los desafíos de todo tipo a los que ha de enfrentarse la Escuela actual. Se considera especialmente preocupante la ausencia de modelos de formación del profesorado sólidos y que aborden contenidos relevantes para el desempeño de la tarea docente. Sin embargo, la formación inicial del profesorado que imparte sus enseñanzas en las etapas de Infantil y Primaria y en la de Secundaria es muy distinta.

Los docentes de las primeras etapas tienen una preparación específica para el desarrollo a su tarea educadora, y equiparable a la de sus homólogos europeos, pero que debería ampliarse en duración y profundización en los contenidos disciplinares básicos. Existe coincidencia en reclamar un nivel de licenciatura para estos estudios, a la vez que se demanda a las Escuelas de Formación del Profesorado y las Facultades de

Educación actualizar los contenidos de sus planes de estudio, tanto psicopedagógicos como disciplinares, y los modelos formativos para adecuarlos al nuevo perfil profesional

Sin embargo, los docentes de Secundaria acceden desde sus Licenciaturas sin una preparación específica y apropiada para la tarea docente. Es urgente la generalización de una titulación de postgrado específica, que garantice una adecuada profesionalización docente, contemplando contenidos de carácter psicopedagógicos y un tiempo de prácticas tuteladas en los centros de Educación Secundaria que les facilite el conocimiento y comprensión de las diversas realidades educativas. La formación inicial se debe tratar en términos de competencias clave.

En este sentido, se observa un amplio consenso en demandar tanto para la formación de los profesores de Educación Infantil y Primaria como para los de Secundaria un cuidado especial en la organización de las prácticas, la selección y formación de profesores tutores que les atiendan, y el acompañamiento a los que se inician en la enseñanza, al menos en el primer año de ejercicio profesional y establecer espacios de coordinación permanente entre universidad y centros educativos.

**La formación continua**, entendida desde la propuesta de Lisboa como de “aprendizaje a lo largo de toda la vida” es considerada como un elemento clave de la calidad educativa, debiendo ser, además de un derecho, una obligación. En las propuesta de los diferentes Consejos Escolares se observa una coincidencia tanto en cuanto a los contenidos de los programas de formación (actualización científico-didáctica, estrategias metodológicas innovadoras, educación en valores, interculturalidad, nuevas tecnologías, orientación y acción tutorial, atención a la diversidad, educación para la convivencia...), como en lo que respecta a los modelos formativos defendidos y que estarían encaminados a favorecer el desarrollo profesional del profesorado. Mayoritariamente se apuesta por un modelo de formación en Centros. Un modelo de formación que abarque a toda la comunidad educativa para afrontar de forma coordinada los retos educativos actuales y futuros buscando una negociación entre los intereses particulares del Centro y los intereses del Sistema. Para ello, se hace necesario organizar el tiempo escolar en los centros de manera que los espacios dedicados a la formación estén integrados en la planificación educativa correspondiente, donde los planes de formación formen parte de los propios proyectos educativos de los Centros.. Todo ello requiere, además de estabilidad en las plantillas, un esfuerzo económico y organizativo y también un cambio de hábitos de trabajo de las Administraciones implicadas, que son imprescindibles para conseguir hacer realidad esta formación.

También se destaca la importancia de crear instancias descentralizadas de participación para elaborar dichos planes de formación.

Por otro lado, la evaluación de esta formación, para que garantice la calidad que se persigue, ha de ir acompañada de un capítulo específico en el marco de la inversión educativa, con el fin de que las reformas y las remodelaciones que la evolución social demanden tengan el respaldo de un profesorado preparado para asumirlas y desarrollarlas. Junto a los Centros del Profesorado, la Universidades, y las actuaciones de las

Administraciones, otros actores sociales han de participar para garantizar el avance corresponsable.

### **Formación de las familias**

Sin ninguna duda, la formación de los padres y madres es una de las asignaturas pendientes de nuestro Sistema Educativo. Dado que la educación debe ser una tarea coordinada entre la escuela, la familia y la sociedad, y considerando la insuficiente participación de las familias en el ámbito educativo, seguimos apostando por la necesidad de poner en marcha programas de formación y políticas dirigidas a potenciar la formación de los padres y madres para su efectiva participación individual y asociativa en la vida diaria de los centros. Para ello, uno de los aspectos más relevantes de la formación de los padres y madres es la formación en la participación. Familia y escuela requieren un trabajo compartido y complementario en el que los diversos agentes colaboren y trabajen sobre las situaciones concretas relacionadas con las problemáticas del alumnado, así como otras propias de la realidad familiar y del contexto social del entorno del centro. Esta formación debe también contemplar contenidos de carácter psicopedagógico relacionados tanto con la educación de los hijos en el ámbito familiar, como con la comprensión de los sistemas educativos, de sus objetivos, limitaciones, innovaciones, etc.

Es fundamental que las instituciones escolares estén convencidas de la necesidad de colaboración entre la familia y la escuela, que compartan un trabajo conjunto, que favorezca un clima escolar de corresponsabilidad por lo que se destaca la conveniencia de desarrollar programas de formación conjunta. El trabajo de las familias y las escuelas en la misma dirección potencia los efectos de la educación recibida y aumenta la calidad del sistema.

### **Formación Para la Participación del Alumnado**

*“Por educación formal entendemos los procesos educativos organizados que conducen a la adquisición de un título de estudio o de un certificado profesional.*

*Por educación no formal entendemos los procesos educativos organizados que no conducen precisamente a la obtención de títulos de estudio o certificados profesionales.*

*Por educación informal entendemos los procesos educativos no organizados principalmente con fines formativos, pero capaces igualmente de producir valencias educativas en el contexto de la vida del trabajo y de la vida cotidiana”.*

UNESCO

La participación de los y las Estudiantes es sin duda un elemento de calidad del Sistema Educativo, siendo al mismo tiempo un compromiso y una responsabilidad de todos y todas. La participación para que sea real y

efectiva necesita, entre otros factores, formación en *Educación para la Participación*.

En muchas ocasiones el alumnado es desconocedor de su papel y sus posibilidades; no reciben formación-información para fomentar que sean representantes estudiantiles y cuando lo son ignoran cuáles son sus espacios y sus responsabilidades, así como la normativa del centro, sus derechos y sus deberes. En definitiva no se sienten partícipes ni implicados de la vida diaria de los centros.

No podemos hablar de participación en el sistema educativo por parte del alumnado si no se educa en la participación. La motivación es un factor determinante y clave, siendo necesaria la formación constante al profesorado para dotar a las tutorías de metodología participativa, no quedándose sólo en la teoría sino aplicándola en las responsabilidades de los y las Delegados de clase y los/as representantes de los Alumnos en el Consejo Escolar. (incluir motivación, facilidades y herramientas).

Del mismo modo es importante que desde las familias se transmita a los y las estudiantes que la participación en la sociedad es un valor positivo y que por ello se apoya todo proceso que esté relacionado con la participación de los y las jóvenes en su entorno.

Aunque tradicionalmente a los y las Estudiantes se les ha orientado a la superación del currículo académico, debemos de ser conscientes que la Escuela no es sólo un lugar de formación sino también son Escuelas de Ciudadanía donde se aprenden aptitudes, conocimientos y valores de convivencia para formar parte de la ciudadanía.

La disminución del fracaso escolar que aparece en el informe PISA y del UNESCO, entre otros estudios internacionales, no solo pasa por el cambio metodológico en la docencia, el compromiso social y de las familias; sino fundamentalmente por la implicación y la motivación del alumnado. Implicación y motivación que da lugar a la participación.

Propuestas para la Educación en la Participación del alumnado:

- Planes Integrales de formación para la participación que comprendan:
  - Cuáles son los cauces de participación del alumnado desde las dos vertientes:
    - a. La representación estudiantil tanto de los delegados/as y los consejeros/as escolares.
    - b. El asociacionismo estudiantil.
  - Cuáles son sus derechos y deberes así como la normativa del centro en materia de convivencia, organización y funcionamiento.

Estos planes de formación no sólo deben reducirse a las charlas informativas dentro del aula. Deben recoger auténticas experiencias de participación de los y las estudiantes así como abordar la participación desde la Educación No Formal en encuentros y espacios específicos para el alumnado.

- Campañas de formación-información sobre la participación del alumnado, sus cauces y espacios de representación así como sus derechos y deberes.