

FORMACIÓN DEL PROFESORADO: ASESORAMIENTO AL SERVICIO DE LA MEJORA EDUCATIVA

Teacher training: advice at the service of educational improvement

Ana Gregorio Álvarez

Servicio de Formación en la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía
ana.gregorio.edu@juntadeandalucia.es

RESUMEN

No se entiende un docente del siglo XXI que no se plantee una formación permanente para su desarrollo profesional. La formación permanente del profesorado debe estar relacionada directamente con la aplicación práctica en el trabajo de aula o de centro si queremos que tenga un impacto real en la mejora de la calidad de la educación. La red andaluza de formación ofrece un marco para realizar una formación de profesorado que responda a las necesidades de la educación actual.

PALABRAS CLAVE: FORMACIÓN PERMANENTE, ASESORAMIENTO, MEJORA EDUCATIVA, PROCESOS DE CALIDAD.

ABSTRACT

Nowadays, we could not understand a 21st century teacher that does not consider the nececity of a permanent formation in his professional development. If we want to have an impact on improving the quality of education, the in-service teacher training must be directly related to the practical teaching in classroom or school center. In Andalusia we have a teacher training sytem to satisfy the necessities of current education sytem.

KEYWORDS: PERMANENT TRAINING, ADVICE, EDUCATIONAL IMPROVEMENT, QUALITY PROCESSES

Fecha de recepción del artículo: 24/01/2018

Fecha de Aceptación: 06/02/2018

Citar artículo: GREGORIO ÁLVAREZ, A. (2018). *Formación del profesorado: Asesoramiento al servicio de la mejora educativa. eco. Revista Digital de Educación y Formación del profesorado*. n.º 15, CEP de Córdoba.

INTRODUCCIÓN

La formación del profesorado constituye un elemento fundamental para dar respuesta a los nuevos retos educativos que plantea la sociedad actual, siendo el factor clave para conseguir la mejora de la competencia profesional de los docentes y contribuyendo, en consecuencia, al desarrollo de una enseñanza de calidad.

Los centros deben ser unidades de cambio, innovación y mejora. Por ello, la formación del profesorado y la autoformación deben ser piezas fundamentales para fomentar el trabajo cooperativo del profesorado. De esta manera, los Centros de Formación del Profesorado garantizarán la mejora en el desarrollo profesional docente con el objetivo de mejorar la práctica educativa. La observación, el análisis y la reflexión de la práctica educativa son estrategias cada vez más extendidas dentro de la formación del profesorado.

La red de 32 Centros del Profesorado (CEP) de Andalucía ofrece una formación transformadora diseñada a partir de las líneas estratégicas del sistema y de las necesidades de los centros. *“La mejora de la calidad de la educación implica la formación permanente del profesorado. Y la formación permanente consiste en la práctica de analizar la práctica docente” (Freire, 1996:81).*

1. DEFINICIÓN: ASESORAMIENTO Y FORMACIÓN DEL PROFESORADO.

La Ley Orgánica de Educación de 2006 indica que el desarrollo profesional exige un compromiso por parte de las Administraciones educativas por la formación continua del profesorado ligada a la práctica educativa. Así, la Ley de Educación de Andalucía de 2007 establece que la formación permanente constituye un derecho y una obligación del profesorado.

Ha cambiado el contexto educativo y la manera de ejercer la labor docente, con lo que también ha de cambiar la forma de formar al profesorado en esta sociedad cambiante. Es necesario pasar de una formación unidireccional, lineal y magistral a una formación activa y cooperativa adaptada a las necesidades de los docentes y de los centros.

Como respuesta a estos desafíos, aparece el Decreto 93/2013 que regula la formación inicial y el Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado. Establece que la formación del profesorado constituye un elemento fundamental para dar respuesta a los nuevos retos educativos que plantea la sociedad actual, siendo el factor clave para conseguir la mejora de la competencia profesional de los docentes y contribuyendo, en consecuencia, al desarrollo de una enseñanza de calidad y equidad. En este sentido, diversos informes recientes de la OCDE o de la Unión Europea, así como investigaciones y estudios específicos (Informe McKinsey, 2010), ponen de manifiesto una clara correlación entre la preparación del profesorado y un sistema educativo de calidad, estableciendo vínculos significativos entre los

programas de formación del profesorado, la mejora de la educación y los resultados del aprendizaje del alumnado.

El decreto se desarrolla con la Orden de 2014 que aprueba el III Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado, dicho Plan tendrá su concreción en los Planes de Formación de los Centros del Profesorado (CEP). El III Plan establece las líneas estratégicas de actuación en materia de formación, que cada año antes del comienzo de cada curso escolar, la Consejería de Educación de Andalucía las concreta y prioriza en una resolución. Líneas que incluyen la mejora de las prácticas educativas, incorporación de las TIC, atención a la diversidad, promoción del Plurilingüismo, competencias clave, metodologías activas de aprendizaje, la escuela inclusiva, el desarrollo profesional, la innovación e investigación educativa, la apertura a la comunidad, etc., para todos los niveles educativos de Infantil a Bachillerato pasando por Formación Profesional o las Enseñanzas Artísticas.

En este marco, Andalucía cuenta con una excelente Red Asesora en la que los 32 CEP repartidos por las 8 provincias atienden las necesidades de perfeccionamiento del profesorado. La red ofrece recursos, asesoramiento y apoyo para el proceso de enseñanza y aprendizaje, favoreciendo la innovación y el trabajo colaborativo. La finalidad es la mejora de la práctica docente y su repercusión en el alumnado, vinculando el plan de formación del centro con las necesidades detectadas tras sus autoevaluaciones.

Toma importancia la asesoría de referencia de cada centro, que participa en la elaboración y desarrollo de los planes de formación, convirtiendo al centro y el aula en el espacio ordinario de la formación. Las asesorías crean espacios y tiempos formativos mediante el asesoramiento y acompañamiento en procesos formativos de calidad, que pasan de la formación individual a la de centro y superan el esquema clásico de cursos, Jornadas y ponencias magistrales. Se apuesta por la autoformación del profesorado dinamizada por la asesoría, basada en una reflexión compartida y en un aprendizaje cooperativo y colaborativo. Las actividades formativas deben facilitar la creación de comunidades de práctica para que el profesorado colabore y trabaje junto.

Aunque cualquier modalidad formativa debe contribuir a crear redes formativas, los grupos de trabajo y la formación en centros son el escenario perfecto para llevar a cabo la formación entre iguales, compartir para aprender. Se basan en una autoformación en el que los docentes leen, investigan, colaboran, etc., aprendiendo unos de otros y avanzando en su práctica. Se reconoce al profesorado como experto de su contexto, conoce su centro, su alumnado, su comunidad, y esto le permite conocer las necesidades e inquietudes formativas. Además, los grupos de trabajo permiten abarcar la misma temática desde centros diferentes o desde el mismo centro con un trabajo interdisciplinar con el enriquecimiento que ello conlleva.

La asesoría aparece, por tanto, como un acompañamiento que dinamiza la formación del profesorado. Debemos pasar de la asesoría especialista y externa que chequea, diagnostica e identifica ámbitos de problemas y decide lo

que hay que cambiar para obtener mejores resultados, a una asesoría de proceso que ayude al profesorado a percibir, comprender y actuar sobre situaciones problemáticas para buscar sus propias soluciones. Para que se produzca esta formación basada en el cambio y la innovación, la asesoría debe estar formada, conociendo la teoría y la práctica de la formación desde nuevas perspectivas: las relaciones entre el profesorado, las emociones y actitudes, la complejidad docente, el cambio de relaciones de poder en los centros, la autoformación, la comunicación, la formación con la comunidad (Imbernón, F. 2001)

2. INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ASESORAMIENTO: HISTORIA DEL ASESORAMIENTO EDUCATIVO.

Si hacemos un poco de memoria, en 1984, el Ministerio de Educación y Ciencia en el Real Decreto 2112/1984 crea los Centros de Profesores, adoptando nombres diferentes en cada Comunidad Autónoma y asumiendo funciones similares.

Fue una época difícil de transición entre diferentes estructuras y modelos de formación del profesorado. La creación de estas instituciones supuso prácticamente una medida aislada, con un carácter formativo individual y pensando que podría dar solución a los problemas y dudas de los docentes y de los centros.

En esta transformación se pasó por los Movimientos de Renovación Pedagógica y por los Seminarios Permanentes, donde equipos de docentes voluntarios se autoformaban partiendo de su propia práctica docente para renovar y mejorar sus prácticas de enseñanza. También existían los Centros de Recursos Comarcales (CERE), que eran instituciones de apoyo pedagógico al profesorado y a los centros de su ámbito de actuación. Estos centros se encuadraban en el marco de los planes de renovación pedagógica y reforma educativa de la época.

El Decreto 16 de 1986 crea en Andalucía de forma experimental los Centros de Profesores (CEP) definiéndolos como *la institución básica destinada al perfeccionamiento del profesorado de niveles no universitarios, así como al fomento de programas de innovación a través del intercambio de experiencias y del encuentro y reflexión sobre el hecho educativo, disponiendo para ello de los recursos materiales y humanos necesarios que posibiliten una Renovación Pedagógica permanente.*

En 1992 se lanzó el I Plan Andaluz de Formación consolidando el modelo de Centros del Profesorado de Andalucía que ha evolucionado hasta la actual red con diferente normativa. En el Decreto 194/1997 se constituyó el Sistema Andaluz de formación del profesorado, que fue actualizado con el Decreto 110/2003, y la Orden de 2003 que aprueba el II Plan de Formación Permanente del profesorado. Y llegamos al momento actual con el III Plan de formación vigente desde 2014.

Durante este largo periodo de tiempo, los CEP han jugado un papel fundamental en la formación de los docentes en Andalucía pero no podemos olvidar que este camino no ha sido fácil, ha estado lleno de curvas, pendientes y rasantes que estas instituciones han ido afrontando con éxito.

Una de las mayores evoluciones del modelo formativo ha sido el paso de una formación entendida como un desarrollo profesional individual, a una formación permanente del profesorado que atiende a las necesidades de los centros con un enfoque institucional. Son los centros y sus docentes los que, a través de procesos de evaluación interna y externa elaboran sus Planes de Formación. De esta manera los CEP acompañan en la elaboración de dichos planes que desembocarán en procesos de formación en sus diferentes modalidades: autoformación, cursos presenciales, cursos a distancia, jornadas, etc. Para llevar a cabo el trabajo de los CEP se cuenta con profesorado con experiencia que supera los procesos de selección para formar parte de los equipos asesores.

Desde los Centros del Profesorado se apuesta por un modelo que fomente la práctica reflexiva entre el profesorado, la innovación educativa, la creación de redes profesiones, y el intercambio de buenas prácticas. Entendemos por buenas prácticas aquellas que son innovadoras, efectivas con un impacto positivo comprobado, duraderas y sostenibles en el tiempo, y replicables en otros contextos.

Gracias a las tecnologías de la información y comunicación (TIC) se han extendido las redes del profesorado y los espacios de intercambio y reflexión entre iguales. Así, la administración ha creado las aulas virtuales regionales de teleformación o la red de trabajo colaborativo Colabora. Pero la extensión de las TIC ha provocado también la aparición de nuevos espacios formativos no formales al margen de la formación institucional. Hablamos de elementos complementarios con los entornos personales de aprendizaje (PLE) en el mundo virtual, o los encuentros presenciales como EABE (Encuentro Andaluz de Blogs Educativos www.eabe.es)¹ que llevan reuniendo profesorado desde 2009 ininterrumpidamente. EABE es un espacio formativo horizontal creado por docentes para docentes y abierto a toda la comunidad educativa. Los CEP deben contribuir a fomentar estos espacios y deben participar en los mismos activamente, aunque las acciones concretas puedan salirse de su espacio institucional. En estos espacios hay profesorado innovador que no siempre participa en las acciones formales de los CEP, pero que debe ponerse en contacto con profesorado menos experimentado para el intercambio de prácticas educativas.

3. LA FUNCIÓN ASESORA.

La forma óptima de mejorar la práctica educativa es desde la reflexión sobre el propio proceso de enseñanza y aprendizaje, generando procesos de construcción de conocimiento compartido. Ayudar y dinamizar al profesorado en esos procesos de reflexión constituye una pieza clave dentro de la labor

1 Encuentro Andaluz de Blogs Educativos (2009-2018) <https://eabe.es/>

asesora. En este sentido, el conocimiento práctico docente es imprescindible para la formación y para el desarrollo profesional.

La formación ha de adecuarse a los diferentes grados de experiencia profesional. En este proceso nos podemos encontrar con docentes que están iniciándose y con profesorado que poseen ya un largo recorrido utilizando esta práctica de trabajo y con un fuerte compromiso con la formación. Se debe aprovechar este conocimiento práctico, poniendo en contacto profesorado experto con otro menos experimentado, para compartirlo en procesos de acompañamiento, tutorización y aprendizaje entre iguales de distintas competencias profesionales. Sin embargo, un mero intercambio de experiencias, donde se comparte un saber hacer, no garantiza una mejora directa de las prácticas de aula. Es necesario implicar al profesorado en procesos que fomenten la reflexión sobre su quehacer diario. Sabemos que de las interacciones con los demás podemos aprender mucho, lo que hace falta es estructurar esta interacción a fin de garantizar el aprendizaje.

De igual modo, la gestión de relaciones interpersonales entre docentes y asesorías se considera fundamental para la creación de acciones eficaces. La creación de espacios y tiempos para escuchar al profesorado son fundamentales. Hay que establecer un marco de trabajo claro que garantice la coordinación entre los docentes, y entre estos y los CEP, creando líneas de trabajo comunes.

Este modelo de asesoramiento donde la asesoría acompaña al equipo de docentes, se apoya también en el docente como experto. Según palabras de Hernández de la Torre en su libro *Conocimiento pedagógico y práctica reflexiva* (2001), "el profesor experto se desarrolla a través del paso de largos períodos de tiempo en la práctica, cientos de horas de aprendizaje y experiencia con el alumnado, lo cual es importante para realizar la planificación de las lecciones, su mayor objetivo, y conseguir asimismo el éxito en la tarea como agente activo del aprendizaje escolar".

Es importante también la experiencia y formación de las asesorías, que no sólo tienen que dominar el currículo, sino también los procesos de reflexión, las estrategias de dinamización y formación, la investigación y la curación de contenidos, y el trabajo colaborativo. Además, deben observar y detectar buenas prácticas, tanto educativas como formativas para apoyarlas, difundirlas, transferirlas y visibilizarlas.

Es necesario unir el conocimiento, la teoría y la práctica, para considerar a una asesoría como experta. Una asesoría fundamentada y avalada con la teoría y su práctica asesora. Esto requiere asesorías inquietas por su propia formación, por la creación de contenidos y por implicarse en procesos formativos de calidad.

Siguiendo a Schein y F. Imbernón, hay que apostar por un modelo de asesoramiento de proceso, en el que la asesoría acompaña a los centros en la detección de dificultades y autoevaluación, en su resolución y propuesta de mejoras, y en la implementación de las mismas.

Para asegurar el perfil de asesorías que hemos descrito, es fundamental poner la mirada en su proceso de selección. El Decreto 93/2013 en su artículo 50, establece los requisitos para poder acceder a la función asesora, pero es importante que además se tengan en cuenta una serie de habilidades y destrezas necesarias para llevar a cabo una formación de calidad que permita un verdadero cambio en los procesos de enseñanza dentro del aula. Asesorías capaces de propiciar y acompañar en procesos de transformación basados en la innovación educativa que buscan la mejora en el aprendizaje del alumnado.

Para lograr este nivel de asesoramiento es imprescindible la formación de la asesoría. Por ello, el Decreto garantiza la formación de las asesorías noveles durante su primer año de prácticas. Formación obligatoria cuyo principal objetivo es hacer un recorrido sobre las actuaciones que van a llevar a cabo en su primera etapa como asesorías de referencia, profundizando no sólo en los aspectos más técnicos, sino también en los más pedagógicos y didácticos. Las sesiones presenciales de esta formación inicial son dedicadas al trabajo en diferentes temáticas:

- Modelos de asesoramiento
- Procesos administrativos y de gestión
- Modalidades de autoformación
- Procesos de detección de necesidades

- Buenas prácticas educativas
- Innovación y mejora en la formación
- Desarrollo de la función asesora en actividades formativas y en los centros

Dichas sesiones presenciales, se complementa con un espacio colaborativo en red (plataforma Colabor@ 3.0) donde se comparte el diseño de cada una de las sesiones presenciales y el trabajo realizado en ellas. En este proceso formativo la mentorización por parte de asesorías con gran experiencia y trayectoria se considera fundamental, la tutorización entre iguales, la reflexión sobre la propia práctica asesora son algunas de las estrategias utilizadas en esta formación. Este proceso de mentorización vivido en primera persona, podrá ser trasladado al profesorado de los centros con los que trabaje en el futuro, posibilitando que docentes más experimentados mentoricen a profesorado con poca experiencia.

Pero la formación de las asesorías debe ser durante toda su trayectoria asesora. Fernando Trujillo propone en su [Blog²](#), la necesidad de una formación permanente de las asesorías para desarrollar tres competencias profesionales:

- .competencia en relación con el contenido
- .competencia en relación con el proceso de asesoramiento
- .competencia en relación a las destrezas interpersonales

Así, la formación continua de asesorías debe fomentar el análisis de su propia práctica asesora, ayudar a detectar y difundir buenas prácticas asesoras, y

2 Trujillo, F. "Sobre el liderazgo en la formación permanente del profesorado" De extranjijs (13 de diciembre de 2016) Disponible en: <http://fernandotrujillo.es/home/>

propiciar la creación de redes y equipos de diferentes CEP para trabajar en líneas comunes.

Las asesorías de referencia de los centros, establecidas en el decreto de 2013, se implican en la elaboración, seguimiento, actualización y aplicación de los Planes de Formación del profesorado de los centros docentes. En concreto estas asesorías deben:

- Plantear estrategias y orientaciones al profesorado que ayude a este a analizar su propia práctica docente y el contexto educativo del centro, con el objetivo de determinar las iniciativas de formación más adecuadas en cada momento.
- Ayudar al profesorado con experiencias pedagógicas innovadoras y a que participe activamente en la difusión de las mismas.
- Poner en contacto a docentes de diferentes centros que tengan las mismas inquietudes, fomentando, impulsando, dinamizando y apoyando el desarrollo de redes de formación, facilitando así espacios físicos y virtuales para el trabajo colaborativo del profesorado (aprendizaje entre iguales)
- Detectar profesorado con prácticas de referencia y promover que participen activamente como colaborador o colaboradora del centro del profesorado.

Sin duda, para poder llevar a cabo con éxito las principales funciones de las asesorías y su puesta en marcha en los centros educativos, hay que trabajar muy estrechamente con los Equipos Directivos. Son pieza clave en la

formación y en la mejora de la calidad educativa. Acompañarlos en el análisis de las Memorias de autoevaluación, la propuesta de Planes de mejora y la elaboración de sus Planes de Formación constituye un proceso lento y complicado en el que el papel de las asesorías es fundamental.

La Agencia Andaluza de Evaluación Educativa (AGAEVE)³ viene en nuestra ayuda con la publicación en 2014 del documento de Identificación de necesidades formativas para la elaboración de planes de formación. Ahí se propone un proceso de evaluación integral, holístico, cíclico y participativo, que con la ayuda de la asesoría de referencia, nos lleve a las propuestas de mejora y al plan de formación.

4. LA EVALUACIÓN DEL ASESORAMIENTO.

De la misma manera que entendemos la evaluación como un proceso que ofrece la oportunidad de mejorar y avanzar al centro en sus actuaciones educativas, al profesorado en su práctica docente y al alumnado en su proceso de aprendizaje, en el caso de las asesorías de formación, la evaluación permite avanzar en la labor asesora para garantizar la puesta en marcha de procesos de acompañamiento y formación de calidad.

La Evaluación de la labor asesora pasa tanto por valorar la incidencia de la formación en la mejora del proceso de enseñanza y aprendizaje, como por conocer el grado de implicación y satisfacción del profesorado.

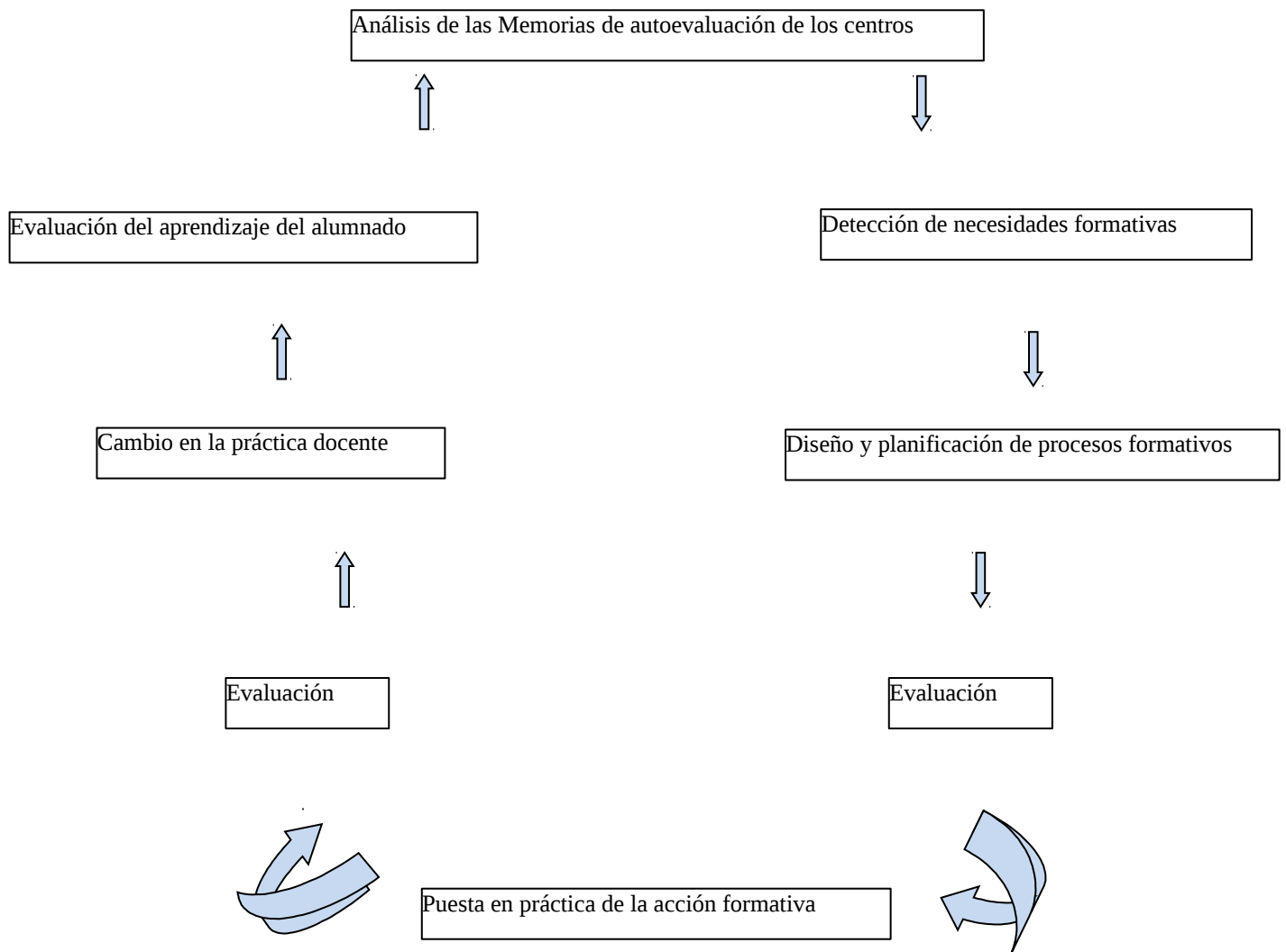
3 Agencia Andaluza de Evaluación Educativa (AGAEVE)
<http://www.juntadeandalucia.es/educacion/agaeve/>

En 2011 la AGAEVE realizó el *Estudio de la percepción del profesorado sobre la formación permanente*, concluyendo que el profesorado entiende la formación como algo necesario para su desarrollo profesional y la mejora en las aulas, al mismo tiempo que pedía una formación de más calidad que cantidad, asociada a sus necesidades reales de aula.

La evaluación de las actividades formativas es imprescindible para la mejora, y evaluar la formación implica comprobar el efecto real en el cambio educativo y el aprendizaje del alumnado.

Asimismo el progreso de la asesoría exige estar dispuesto a evolucionar cuestionando nuestros propios planteamientos asesores. Se requiere una evaluación que nos ayude a establecer mecanismos de desaprendizaje para volver a aprender.

Hoy por hoy, la Evaluación ocupa un lugar muy visible en las acciones formativas llevadas a cabo en los Centros de Profesorado. Poder llevar a cabo de forma satisfactoria y con resultados tangibles todo este proceso supone contar con recursos materiales y humanos suficientes.



Para realizar la evaluación de los Centros del Profesorado necesitamos referentes como el que nos proporciona la AGAEVE en la Resolución de 2016, que establece los indicadores homologados para la autoevaluación de los CEP. El objetivo es facilitar la autoevaluación de los CEP tanto en lo relativo a la organización y gestión de las actividades formativas, como a su impacto en el cambio metodológico e innovación en las aulas y en la mejora de los aprendizajes del alumnado.

La Guía orientativa del proceso de autoevaluación y mejora de los centros del profesorado publicada por el Servicio de Inspección indica que la autoevaluación debe ser un proceso participativo que sirva para detectar las buenas prácticas y producir e institucionalizar mejoras en la organización y funcionamiento de los CEP y en los procesos de enseñanza y aprendizaje que se desarrollan en los centros educativos.

5. CONCLUSIÓN.

La formación del profesorado es una pieza clave en la calidad del sistema educativo. El asesoramiento y el acompañamiento a los centros y al profesorado es imprescindible para atender a sus necesidades y responder a los desafíos de la educación en la sociedad actual.

El sistema andaluz de formación ha creado un marco en el que las asesorías de referencia de los Centros del Profesorado pueden llevar a cabo esa labor para ayudar a los centros a autoevaluar su trabajo y proponer mejoras.

La formación de los equipos asesores de calidad es imprescindible para lograr un asesoramiento de proceso transformador e innovador.

El propio CEP debe reproducir este esquema cíclico de evaluación, diseño de propuestas de mejora e implementación en su propia dinámica para garantizar la calidad de sus acciones formativas.

Los retos actuales de la educación son exigentes, y la red de centros del profesorado debe ser capaz de atender sus demandas. Un asesoramiento de calidad consecuencia de experiencia y una buena formación es imprescindible. Al mismo tiempo, la acción asesora debe estar ligada a la innovación y atenta a los nuevos espacios no formales que están surgiendo gracias a las TIC y las redes.

BIBLIOGRAFÍA.

Referencias normativas.

- Decreto 93/2013, de 27 de agosto, por el que se regula la formación inicial y permanente del profesorado en la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como el Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado.
- Orden de 31 de julio de 2014, por la que se aprueba el III Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado.
- Real Decreto 2112/1984, de 14 de noviembre, por el que se regula la creación y funcionamiento de los Centros de Profesores.

Referencias bibliográficas

- Imbernón, F; (2001) “Claves para una nueva formación del profesorado”, Revista *Investigación en la escuela*, Nº 43, pp. 57-66
- Freire, P. (1996): *Política y educación*. México: Siglo XXI..
- Hernández de la Torre, M.E; (2001). Conocimiento pedagógico y práctica reflexiva. Editorial Literaria,
- Sanmartí, N; (2015): 10 ideas clave. Evaluar para aprender. Editorial Graó, Barcelona.