

LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO BASADA EN LA REFLEXIÓN SOBRE LA PRÁCTICA: UNA GARANTÍA DE ÉXITO

The training of the teacher based on reflection on practice: a guarantee of success

Manuel Mellado González

Exdirector del CEP Marbella-Coín
mmell33@gmail.com

RESUMEN

Se parte de un caso real: A pesar de participar en múltiples actividades formativas y después de aplicar lo aprendido en el centro, los resultados del alumnado no mejoran. Desarrollar coherencia entre las programaciones y las prácticas profesionales, utilizar instrumentos normativos como Memoria de autoevaluación, Plan de mejora y Plan de formación de forma auténtica y no burocrática permitirá gestionar la complejidad de la innovación. Formarse en metodologías de reflexión sobre la práctica dará sostenibilidad a las mejoras.

PALABRAS CLAVE: COHERENCIA, COMPLEJIDAD, MEMORIA DE AUTOEVALUACIÓN, PLAN DE MEJORA, PLAN DE FORMACIÓN, PRÁCTICA REFLEXIVA.

ABSTRACT

Based on an actual case: despite the involvement in multiple educational activities and after putting them into practice at school, the students do not improve. In order to ensure the complexity of the innovation, there must be a coherence development in programming and professional practices, use of normative instruments as a self-evaluation memory, an improvement plan and an education plan authentically and not bureaucratically. An education based on practical methodologies will ensure the sustainability of the improvements.

KEYWORDS: COHERENCE, COMPLEXITY, SELF-EVALUATION MEMORY, IMPROVEMENT PLAN, EDUCATION PLAN, REFLEXIVE PRACTICE.

Fecha de recepción del artículo: 23/10/2017

Fecha de Aceptación: 05/03/2018

Citar artículo: MELLADO GONZÁLEZ, M. (2018). *La formación del profesorado basada en la reflexión sobre la práctica: una garantía de éxito*. *eco. Revista Digital de Educación y Formación del profesorado*. n.º 15, CEP de Córdoba.

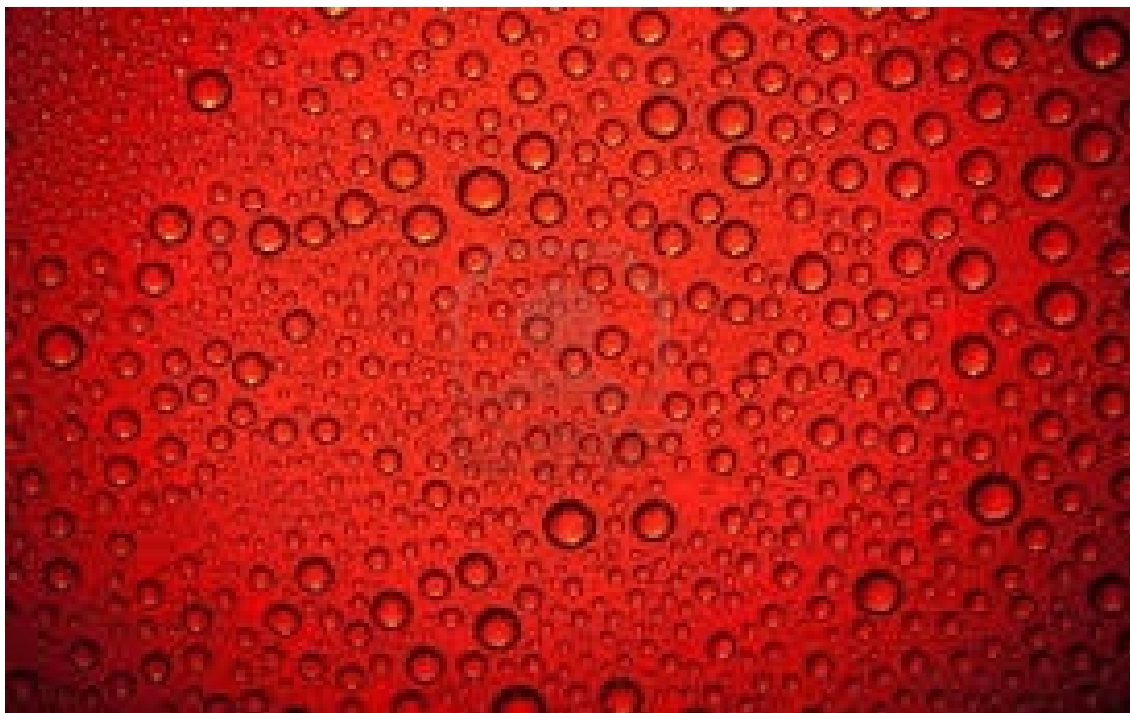
Hace unas semanas visitamos un centro para recoger las necesidades formativas que habían detectado por medio de su autoevaluación. Los Indicadores homologados les daban puntuaciones bajas en relación a los centros con su mismo ISC, con los de su zona y con los de Andalucía.

La directora, ya amiga después de tratarnos durante muchos años, respondió a mi pregunta sobre el tema de los resultados en indicadores homologados: *“Manolo, aquí hacemos de todo lo que nos habéis propuesto desde el CEP, tenemos un grupo de profesorado que trabaja las matemáticas con regletas, otros trabajamos el bilingüismo, algunos/as la inteligencia emocional, todos/as empezamos con UDIS, tenemos casi todos los planes y programas... pero los resultados no mejoran”*.

Fue una expresión de sinceridad espontánea que me impactó y me produjo, como dice uno de nuestros ponentes, un conflicto cognitivo importante. Llevo dándole vueltas al tema desde entonces y cuando Miguel Calvillo me invitó a enviar un trabajo a la revista e-CO he pensado que podía ser el tema a tratar en este artículo.

Recordé una diapositiva que utilicé hace unos años en una presentación que hice sobre el tema de la formación permanente del profesorado; comparaba el trabajo que hacíamos en nuestro CEP a un aspersor que regaba una ingente

cantidad de conocimiento educativo en nuestra zona de actuación, pero a los centros llegaba atomizado, como gotitas incomunicadas entre sí.



En cierta manera, la directora, me decía que los culpables éramos nosotros/as porque no los/as formábamos en metodologías verdaderamente eficaces.

Seguí analizando el caso y dos autores emergieron de mis recuerdos para inspirarme un principio de explicación al tema: Edgard Morin (2000) con su teoría de la complejidad y su concepto “glocal” (global-local) y Perrenaud (2010) con un estudio sobre la “coherencia” que en su momento no comprendí, ni me gustó, pero que ahora se me revela como muy significativo¹.

No habrá mejora si los/as compañeros/as aplican lo aprendido en los cursos de una forma lineal y mecánica, si cada grupo lo hace por su cuenta sin unificar los objetivos en el claustro, si no desarrollan la visión estratégica de

¹Si le interesa: <http://www.aufop.com/aufop/revistas/arta/impresa/151/1457>,

comprender holísticamente qué pretende el Sistema Educativo para poder desarrollar las prácticas a nivel individual y concreto. Ver las implicaciones entre: objetivos del sistema educativo, plan de centro de mi escuela o instituto, programaciones de aula, prácticas educativas con el alumnado, comprender la complejidad que encierran y buscar la coherencia entre ellas. Lo mismo podríamos decir de las asesorías de formación. Si programamos actividades formativas muy buenas, pero no las contextualizamos a las situaciones reales de los centros, no ayudaremos a la mejora de los resultados del alumnado.

Pero, ¿Eso cómo se hace?

En los años que he pasado en el CEP esa ha sido mi obsesión. En estos momentos me atrevo a esbozar algunas ideas que puedan ayudar a conseguirlo:

- Hay que integrar la normativa con la innovación y la mejora necesarias.
- Hay que priorizar el trabajo de formación dirigido a los centros como equipos de profesionales.
- Hay que partir de análisis objetivos de las necesidades reales del centro.
- Hay que buscar técnicas y metodologías que nos permitan contextualizar las nuevas propuestas didácticas que enseñamos en los cursos a las realidades del profesorado en sus aulas.
- Hay que planificar rigurosamente la innovación y la mejora y evaluar sus resultados.

- Hay que facilitar a los centros y al profesorado los apoyos necesarios para realizar su trabajo de forma compleja y eficaz.

INTEGRAR INNOVACIÓN Y NORMATIVA LEGAL

En mi opinión, la normativa que rige el sistema educativo en nuestro país permite desarrollar un trabajo libre, creativo e innovador del profesorado. Me quejo de que esta normativa, la mayoría de las veces, no vaya acompañada de unas disposiciones transitorias que planifiquen de forma detallada y evaluable, como se les exige a los centros, su proceso de implementación y sus indicadores de logro y que estos sean valorados de forma sistematizada por los actores que la ponen en práctica para evolucionarla, si es necesario, con el fin de que consiga el objetivo para el que ha sido promulgada. No puede ser, como pasa en muchos casos, que la nueva norma se tenga que implementar íntegramente al día siguiente de su promulgación y/o que se convierta en el propio freno de lo que prescribe debido a las interpretaciones que se hacen de ella.

Por otra parte hemos aprendido que para influir de forma significativa en la mejora de los centros hay que hacerlo a partir de las propuestas que marca la legislación. Si nos referimos a los procesos de innovación y mejora nuestro esfuerzo debe canalizarse en el asesoramiento y formación para elaborar la Memoria de autoevaluación, el Plan de mejora y el Plan de formación que son las herramientas que las normas nos ofrecen para hacerlo. No podemos conformarnos con asesorar sólo el tercer elemento del conjunto, tenemos que hacerlo sobre los tres porque van totalmente encadenados. También hemos

comprobado, en la práctica, que ofrecer alternativas diferentes a las normativas, por muy avanzadas que sean, no es aceptado por la mayoría de los centros que después tienen que atenerse a la ley.

LA PRIORIZACIÓN DE ESFUERZOS FORMATIVOS

En la situación actual es imposible formar un Equipo de claustro estable y homogéneo: concurso de traslados, concursillos, interinidades, jubilaciones... Para los CEP cada curso se cumple la Parábola del labrador, siembras un montón de actividades formativas en un personal que el año siguiente no va a estar y hay que empezar de nuevo. Sin estar, en absoluto, en contra de que el profesorado se acerque a sus lugares de residencia que considero un valor positivo para el sistema, no dejo de pensar que junto a un derecho se debe adquirir un compromiso: adaptarse rápidamente y desarrollar el Plan de centro consolidado del colegio o instituto de destino. Desde los CEP tenemos que volcarnos en trabajar para consolidar Planes de centro y Proyectos educativos reales, avanzados y viables y la conciencia en el profesorado de que al llegar a un centro es una obligación integrarse en el equipo que desarrolla dichos planes. El Plan de centro es el elemento de continuidad que se debe respetar. También de asesorar para que los centros diseñen formaciones iniciales obligatorias en su Plan de formación que sirvan de acogida y adaptación al nuevo profesorado que se incorpora cada curso. Las formaciones en centro deben ser nuestra actividad formativa prioritaria. La constitución de claustros cohesionados y reflexivos es imprescindible.

LA MEMORIA DE AUTOEVALUACIÓN INSTRUMENTO REAL DE DIAGNÓSTICO.

Después de haber realizado en el CEP Marbella-Coín diferentes enfoques de análisis con herramientas variadas, nos hemos dado cuenta de que los centros, para cumplir la normativa, deben trabajar con los instrumentos que ésta les marca: Indicadores homologados y Factores clave, como mínimo, más todos los datos significativos que se puedan añadir. Hemos elaborado un Protocolo para sistematizar el trabajo que deben hacer los centros. No podemos esperar a intervenir en los colegios e institutos sobre el Plan de formación, tenemos que participar también en el proceso de Autoevaluación ayudando a interpretar los Indicadores homologados, asesorando sobre los posibles indicadores de carácter interno que se pueden contemplar para realizar un buen diagnóstico: grado de satisfacción de la comunidad educativa, valor que aportan los planes y programas a la mejora de resultados del alumnado, valor de la participación de las familias, de las actividades extraescolares y complementarias...

Todo ello en un proceso de práctica reflexiva colectivo, participativo y sistematizado.

LA INNOVACIÓN Y LA MEJORA SON DIFÍCILES: REFLEXIÓN SOBRE LA PRÁCTICA.

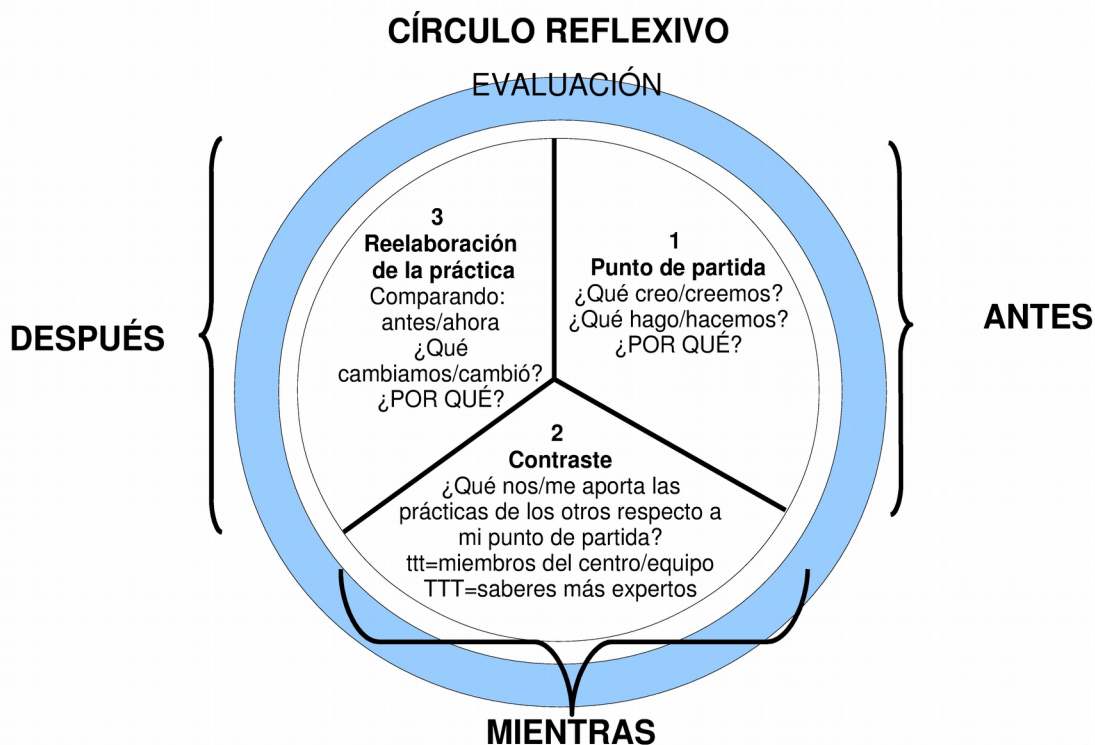
Frecuentemente, después de terminar una actividad formativa innovadora, los/as profesores/as aplican los conocimientos a su aula y realizan experiencias de éxito muy significativas que inexplicablemente no continúan el curso siguiente.

Olga Esteve nos enseñó que la implementación de innovaciones requiere un trabajo de reflexión sobre nuestras prácticas para hacernos conscientes de: ¿Qué hacemos en las clases ?¿Por qué lo hacemos así?

Kortaghen nos enseña que la mayoría de las decisiones que tomamos como profesores/as al interactuar con el alumnado en las clases y explicar los temas del currículo son inconscientes o semiconscientes, obedecen a nuestra experiencia personal: cómo nos lo enseñaron, qué experiencias hemos tenido, nuestras emociones, recuerdos, creencias...que se imponen a las teorías aprendidas durante los estudios o en los cursos de formación.

Ambos opinan que para realizar con éxito una innovación que produzca mejoras en los resultados del alumnado debemos utilizar una metodología de Práctica reflexiva que nos permita conocer de dónde partimos, contrastar nuestras prácticas con otras más expertas, elaborar nuevas propuestas que se aplicarán y evaluarán para consolidarlas de forma permanente en nuestro trabajo como docentes. Los maestros y maestras del centro de mi amiga deberían iniciar un proceso de práctica reflexiva en el que compartieran y unificaran sus miradas sobre lo que están haciendo, comprendieran por qué lo hacen y buscaran conjuntamente como mejorar lo que hacen contrastando sus prácticas y sus ideas con las de otros/as profesionales más expertos.

Se puede resumir el proceso en el siguiente gráfico:



Autoras del gráfico: Olga Esteve, Zinca Carandell (autorizada su reproducción)

LOS CENTROS COMO INSTITUCIONES QUE APRENDEN

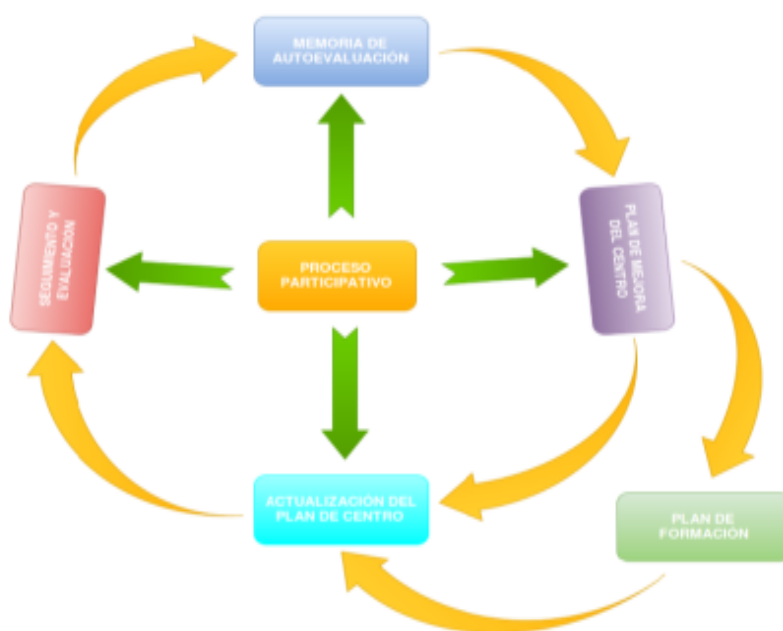
Con unas oportunidades de mejora bien diagnosticadas y con una metodología de reflexión y participación colaborativa podemos asumir la tarea colectiva de abordar un Plan de mejora, como manda la normativa, que nos permita mejorar de forma sistemática y programada nuestras prácticas profesionales y los resultados del alumnado.

Para ello desde los CEP debemos asesorar para que los centros entren en un círculo de mejora continua basado en: diagnóstico (Memoria de autoevaluación), priorización de objetivos de mejora y concreción de las propuestas de mejora a desarrollar durante el curso (Plan de Mejora), difusión y

desarrollo del Plan de mejora y volver a evaluar los resultados para empezar un nuevo ciclo.

En estos procesos de elaborar la Memoria de Autoevaluación y el Plan de Mejora se debe diseñar un plan de participación de todo el profesorado del claustro y, si es posible, de toda la comunidad educativa que es la mejor garantía de sostenibilidad de las innovaciones.

CICLO DE MEJORA CONTINUA



EL PLAN DE FORMACIÓN COMO HERRAMIENTA DE APOYO A LA INNOVACIÓN Y A LA MEJORA

En esta lógica, los CEP deben priorizar la aprobación de planes de formación en los centros que ayuden a desarrollar directamente los planes de mejora que

han consensuado. Sería muy importante que normativamente se regularan horas específicas para la formación en el calendario laboral del profesorado. Las asesorías deben realizar un trabajo de acompañamiento a los centros durante todo el proceso desde la Memoria de autoevaluación hasta la elaboración del Plan de mejora y del Plan de formación, su desarrollo y su evaluación.

Además debemos detectar las necesidades formativas de especialistas y de las diversas funciones que ejerce el profesorado para completar el apoyo formativo con el objetivo de mejorar los resultados del alumnado.

Y cumpliendo nuestra normativa sobre indicadores homologados para los CEP debemos abrir un capítulo de asesoramiento para concienciar al profesorado de estas necesidades y mejorar nuestros resultados. Hay que potenciar nuestra labor de asesoramiento junto a la de diseño y gestión de actividades formativas.

CONCLUSIONES

Volviendo a mi dilema inicial, la respuesta que tengo en este momento es:

- El centro de mi amiga directora debería realizar, con apoyo de las asesorías de formación y la participación del profesorado un diagnóstico profundo de sus resultados educativos a todos los niveles, detectando las oportunidades de mejora y las fortalezas que tienen en su Memoria de Autoevaluación.

- Debería priorizar las oportunidades de mejora detectadas en dicho diagnóstico y elegir una o dos que estuvieran directamente relacionadas con la mejora de resultados del alumnado. Convertirlas en los Objetivos de mejora para el curso en los que se implicarían, si es posible, toda la comunidad educativa.
- Con estos objetivos, concretados en sus líneas metodológicas por medio de prácticas reflexivas, se elaboraría el Plan de Mejora definiendo, de acuerdo a los Factores clave, las propuestas de mejora que sean necesarias. En este proceso se detectará si el centro necesita apoyo formativo para su desarrollo.
- A cada propuesta de mejora definida se le marcarán indicadores de logro y se programarán sus contenidos, actividades, responsables, temporalización, necesidades formativas... y esta programación general se trasladará a la de cada área y nivel del centro hasta programarla para cada curso y materia.
- Se elaborará un Plan de formación en el que se recojan las necesidades formativas detectadas en el proceso, que de forma participativa se priorizarán y se solicitará su atención por el CEP. Es importante, en nuestro caso, aprovechar las fortalezas de los grupos de profesorado del centro que dominan metodologías competenciales para diseñar sesiones de autoformación interna o sistemas de tutorización entre iguales para generalizarlas en el claustro.
- Por último se diseñará un Plan de difusión y seguimiento que dé a conocer e implique a toda la comunidad educativa en los objetivos de

mejora y permita reconducir el proceso en todo momento si se comprueba su inviabilidad.

Si el claustro y la comunidad educativa del centro de mi amiga comprenden que para mejorar los resultados hay que actuar de forma planificada y sistematizada, colectiva y colaborativamente, dando coherencia a la estructura del centro y utilizando herramientas que permitan controlar la complejidad de los procesos, estamos seguros de que los resultados mejorarán.

Y el destino ha querido que rubrique estas conclusiones con un caso real en el sentido que me aconseja uno de los autores que ahora me inspiran M. Seligman y la Psicología positiva. Tomar como referencia nuestros valores para abordar nuestras debilidades: Hace muy pocos días, ya tenía casi terminado el artículo, acompañé a una asesora del CEP Marbella-Coín para hacer la práctica reflexiva previa a la aprobación de una formación en centro. Estuvimos analizando sus indicadores homologados, siempre lo hacemos para contrastar las demandas formativas de los centros con sus resultados. Nos hacían una petición muy extraña.

Conocía el centro desde hace años porque fui por allí a intentar ayudarles con los graves problemas, de todo tipo, que nos venían contando y que eran reales y no exagerados. Mis reuniones personales con el claustro fueron negativas, todo era imposible de abordar con aquel alumnado, no creían poder hacer nada sin que se tomaran medidas extraordinarias o se dotaran de apoyos externos.

Empezaron a hacer formación con nosotros, sobre inteligencia emocional y resolución de conflictos, mindfulness, matemáticas manipulativas, proyecto lingüístico de centro y ahora van por el cuarto año con competencias clave, trabajo cooperativo, rutinas de pensamiento...

Al analizar sus indicadores homologados mi sorpresa fue grande, habían mejorado todos de forma muy significativa, incluidos los de convivencia. Creció aún más cuando me senté con ellas (son mayoría mujeres). Estaban sonrientes y seguras, satisfechas con su trabajo: casi me atrevería a decir ¡felices!

-Manolo, nos cuesta mucho trabajo, primero convencer cada año a los/as compañeros/as nuevos/as (dos interinos han vuelto al cole por elección este curso) después superar las trabas y problemas que tú conoces, pero trabajando coordinados/as y apoyándonos, la unión nos da fuerzas y estamos decididos/as a seguir adelante.

-¿Y pedir que os formemos en Aprendizaje servicio? ¿Por qué?

-Después de analizar nuestros indicadores y valorar las opiniones de nuestro alumnado sobre el trabajo que les mandamos hemos concluido que lo que nos piden es: ¡Sentirse útiles!

El trabajo que tenemos es muy difícil pero mi conclusión, como diría un entrenador de fútbol, es:

...¡Hay partido!

BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

- Morin, Edgar. 2000. La mente bien ordenada. Seix Barrall
- Esteve, O. et al. (en prensa). Indagación y reflexión sobre la propia práctica docente. Herramientas para el desarrollo profesional. Madrid: Edinumen.
- Esteve, O. (2015). Aprender del aula: aprender a indagar, TEXTOS. Revista de Didáctica de la Lengua y la Literatura, 65, 57-66.
- Esteve, O. (2011). Desarrollando la mirada investigadora en el aula. La práctica reflexiva: herramienta para el desarrollo profesional como docente. En U. Ruiz (Coord.). Lengua Castellana y Literatura. Investigación, innovación y buenas prácticas. Barcelona: Graó.
- Esteve, O.; Melief, K. y Alsina, A. (2010). Creando mi profesión. Una propuesta para el desarrollo profesional del profesorado. Barcelona: Octaedro.
- Esteve, O. y Carandell, Z (2009). La formació permanent del professorat des de la pràctica reflexiva. ARTICLES de Didàctica de la Llengua i la Literatura, 49, 47-62.
- Gather Thurler, Mónica. (2004) Innovar en el seno de la institución escolar. Ed. Graó.
- Seligman, Martin E.P. 2011. La vida que florece. Ediciones B.
- CEP Marbella-Coín. Protocolo para desarrollar la Memoria de Autoevaluación, el Plan de Mejora y el Plan de Formación. <http://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/web/cep-marbella-coin/novedades/-/contenidos/detalle/protocolo-para-desarrollar-la-memoria-de-autoevaluacion-el-plan-de-mejora-y-el-plan-de-formacion>
- Perrenoud Philippe. 2010. La formación del profesorado: un compromiso entre visiones inconciliables de la coherencia. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado. <http://www.aufop.com/aufop/revistas/arta/impresa/151/1457>