

LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO: ENTRE LA REALIDAD Y EL DESEO.

Daniel González Manjón

Universidad de Cádiz
daniel.manjon@uca.es

RESUMEN

La atención a la diversidad o la escuela inclusiva forman parte de las tendencias dominantes en la formación más reciente del profesorado. A estos y otros asuntos pasa revista Daniel González, así como a la relación entre la formación inicial y permanente, las competencias profesionales y el profesional del futuro educativo. .

PALABRAS CLAVE: FORMACIÓN DEL PROFESORADO, FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO

Citar artículo: GONZÁLEZ MANJÓN, D. (2012). *La formación del profesorado: entre la realidad y el deseo. eco. Revista Digital de Educación y Formación del profesorado*. N.º Extraordinario: Formación del profesorado, CEP de Córdoba.

¿Consideras que en la formación inicial del profesorado está suficientemente abordada la implementación de la atención a la diversidad del alumnado?

En un sistema con grandes diferencias entre universidades en los planes de estudio y en una cuestión como ésta, en donde gran parte de la formación inicial debe ser transversal a diferentes materias, es una cuestión difícil de responder. No obstante, si nos atenemos a lo establecido como formación común en los Grados de Primaria e Infantil, la atención a la diversidad apenas

aparece específicamente como parte pequeña de una “formación básica” que, en conjunto, constituye en torno al 25% de los créditos a cursar (curiosamente, por cierto, se observa un tratamiento más específico de este tipo de contenidos en el Grado de Infantil que en el de Primaria). Mi impresión personal es que se trata de un ámbito tratado de forma muy marginal en el nuevo diseño de la formación inicial de las maestras y maestros. Y aún más en la del profesorado de Secundaria.

A tu juicio, ¿qué competencias profesionales deberá poner en juego el futuro profesorado?

Sin duda... ¡muchas más de las que puedo comentar en mi respuesta! No obstante, si tuviese que centrarme sólo en unas pocas especialmente relevantes, creo que la primera sería la capacidad de ser sensible a las necesidades e intereses de los demás y empatizar con ellos, ya que la relación educativa es, antes que nada, una relación social y emocional; y también me parece esencial la competencia para trabajar en equipo y gestionar grupos, por dos razones; de un lado, la tarea educativa es un esfuerzo a largo plazo, que exige colaboración, coordinación y continuidad por parte del profesorado y, del otro, en nuestras escuelas las experiencias y actividades de enseñanza y aprendizaje se desarrollan en grupos.

Sobre esta doble base, parece claro además que en la sociedad actual el perfil del docente debe ser más el de un facilitador y guía del aprendizaje que el de un “instructor”, por lo que me parece muy importante la capacidad de identificar fortalezas y debilidades del alumnado, planificar estratégicamente en

función de ello y diseñar situaciones que favorezcan el aprendizaje, adaptándolas en su desarrollo práctico. Otras cuestiones a las que a menudo se da mucha importancia, como la “competencia digital” del profesorado o su formación disciplinar, me parecen menores: las tecnologías y el conocimiento disciplinar son útiles, pero no dejan de ser herramientas cuya utilidad depende de la competencia del docente en los aspectos anteriores.

¿La coordinación entre la formación inicial y permanente existente actualmente es suficiente y adecuada para asegurar un reciclaje de calidad en la profesión docente?

Con esta coordinación creo que ocurre como con el general Armada en Zarzuela, la noche del 23F: ni está... ni se le espera, ya que una cosa es que haya experiencias individuales de colaboración entre miembros de la universidad y miembros del sistema de formación continua del profesorado y otra, bien diferente, que exista una estructura de coordinación que potencie, dinamice y haga atractiva y eficaz esa coordinación y colaboración. De hecho, mi impresión es que en estos momentos los modos y criterios de funcionamiento en la universidad y en los sistemas de formación permanente del profesorado no sólo no incentivan la coordinación, sino que la desalientan. Por citar sólo un ejemplo: siempre será más “práctico” para un profesor universitario centrarse en una temática poco relevante, pero “publicable” en una revista internacional “de impacto”, que dedicar su tiempo a establecer relaciones con equipos de docentes no universitarios e implicarse en un proceso de colaboración con ellos.

Dada tu experiencia, ¿qué tipo de formación permanente sería necesaria para la actualización de docentes en ejercicio, sobre todo en la temática de la atención a la diversidad?

Aunque parezca obvio, lo primero que creo que hay que decir es que debería haber mecanismos que refuercen y exijan la actualización permanente del profesorado; algo que, a mi juicio, no existe en estos momentos. Por poner sólo un ejemplo: ¿Cómo se puede dejar la iniciación en la lectura y las matemáticas, con todas las consecuencias individuales y sociales que puede tener un fallo en esta tarea, en manos de alguien cuya formación más reciente en la materia data de hace 15 o 20 años? No creo que se consintiese algo parecido en un profesional de, pongamos por caso, el sistema de salud. Dicho esto, creo que la formación permanente debería tener tres grandes ejes igualmente importantes: el de la formación individual de cada docente, el de la formación en “prácticas ejemplares” y el de la formación colectiva en el ejercicio de la docencia.

Con respecto al primero de ellos, quiero decir que me parece esencial la existencia de un sistema que facilite y reconozca el esfuerzo personal por mantenerse al día utilizando los cauces generales. Sin ir más lejos, a pesar de todos sus inconvenientes y limitaciones, creo que la licenciatura en Psicopedagogía ha hecho más por la actualización del profesorado andaluz en ciertos temas que muchos programas de la Consejería de Educación. Pero no estaría de más que el formarse (en estos momentos, sobre todo, a través de másteres oficiales) tuviese un reconocimiento; por ejemplo, exigiendo este tipo de formación para determinadas funciones, como la dirección de centros, la jefatura de estudios, etc. Creo que éste debería ser el camino para la

actualización general del profesorado en los ámbitos científico y didáctico, sobre todo teniendo en cuenta que las propias administraciones educativas tienen en sus manos la posibilidad de llegar a acuerdos con las universidades para la puesta en marcha de estudios de máster “a medida” de las necesidades del profesorado en activo.

Con respecto a la segunda línea, mi opinión es que debería ser potenciada desde las administraciones educativas, que deberían identificar las prácticas educativas eficaces de sus propios centros, profesores y profesoras y articular mecanismos de difusión de las mismas, tanto a través de recursos documentales (publicación de recursos didácticos elaborados por el profesorado, publicación de experiencias, grabaciones de sesiones de clase...) como de actividades de formación “horizontales”, en las que el profesorado con buenas prácticas acreditadas en un determinado ámbito se constituya en el referente de la formación de sus colegas (a través de seminarios, redes profesionales, jornadas...).

Finalmente, la tercera línea a la que me he referido, que me parece la más relevante para la innovación y la mejora de los centros, creo que debería ser de carácter obligatorio y colectivo, es decir, creo que debería ser una formación integrada en el horario laboral del profesorado, diseñada a partir de los análisis de necesidades de cada centro, con proyectos formativos específicos insertados en planes de innovación y sometida a evaluación, sobre todo, por sus resultados. Desde el punto de vista metodológico, creo que debe ser una formación con un componente central de investigación en la acción, pero abierta a diferentes estrategias y en colaboración con los grupos de

investigación universitarios (éste sería un buen espacio para construir esa colaboración a la que nos referíamos en una pregunta anterior).

Se habla mucho de la escuela inclusiva, pero... ¿es una utopía o una realidad?

La inclusión no me parece que sea una cuestión de todo o nada, de manera que podríamos hablar de escuelas más o menos inclusivas. En este sentido, creo que no cabe duda de que hemos avanzado mucho desde mediados de los 80, cuando se pusieron en marcha los primeros planes de “integración”, aunque es obvio que nuestras escuelas siguen siendo mucho mucho más selectivas que inclusivas.

Con todo, lo que más me preocupa personalmente en este sentido no es tanto que estemos aún lejos de una escuela inclusiva (me parece lógico, teniendo en cuenta nuestra historia), sino que en la última década se ha ido imponiendo una ideología (no sólo educativa) que no favorece, precisamente, un tipo de educación basada en los valores de la inclusión.

¿Qué se quedó por el camino?

Quedaría bien decir eso de que en el camino hemos perdido cierta inocencia, que se han quedado atrás muchas ilusiones... pero te estaría mintiendo. Verás, no soy de los que creen que la historia tenga un sentido y vaya en alguna dirección, sino más bien de los que creen que el camino se hace al andar y que, en esta vida, como nos lo jugamos todo en cada

momento, para conseguir lo que queremos hay que estar siempre al pie del cañón... ¡No hay otra!

Y por último: ¿Cómo ves la formación del profesorado del futuro?

Si te digo la verdad, es algo que no me preocupa demasiado. Sí me preocupa, y mucho, la formación del profesorado del presente, ya que la veo muy amenazada no sólo por los males endémicos que arrastra, sino por las consecuencias que, previsiblemente, tendrán los brutales recortes presupuestarios que estamos sufriendo (y vamos a sufrir) tanto en la formación inicial como en la continua.

Si me apuras, especialmente en esta última, ya que la restricción del gasto público va a tener como consecuencia, durante largo tiempo, una muy escasa incorporación de nuevos titulados a la función docente; y, lógicamente, eso implica que el problema principal en los próximos años va a ser la actualización científica y didáctica de un profesorado con bastantes años en activo. Desde mi punto de vista, eso va a suponer un reto para todos y, muy especialmente, para las Facultades de Educación, que creo que tendrán que adaptarse para participar de forma decidida y relevante en esa actualización o, de no hacerlo, asumir su casi desaparición.

Entrevista realizada para este número extraordinario de e-CO por Teresa Jurado, asesora de formación del CEP de Córdoba