

LA FORMACIÓN DE MAESTROS Y MAESTRAS DE EDUCACIÓN INFANTIL.

Rosario Mérida Serrano

Maestra de Educación Infantil y profesora del departamento de Educación de la Universidad de Córdoba

Mar Romera Morón

Experta en Educación Infantil, formación del profesorado y presidenta de la Asociación Pedagógica Francesco Tonucci

Nuria Sánchez Utrilla

Asesora de Educación Infantil del CEP de Córdoba

RESUMEN

Durante los últimos años instituciones de todo tipo, familias, pedagogos y psicólogos, han levantado sus voces para debatir el derecho a la educación de los más pequeños. Las causas múltiples y variadas van desde la incorporación de las mujeres al mercado laboral y la bipolar conciliación familia, hasta los avances de las teorías del aprendizaje temprano en el desarrollo integral de los niños y niñas de cero a seis años.

Diferentes ramas del saber (Neurología, Psicología, Pedagogía) coinciden en afirmar que los primeros años de vida son fundamentales ya que se activan y conectan todas las funciones neuronales, se esbozan los aspectos más importantes de la personalidad, de los afectos, de las relaciones con los otros, poniéndose en marcha procesos de conocimiento y aprendizaje que durarán toda la vida.

Parece de cajón, que analicemos la formación del profesorado que acompaña estos procesos, para garantizar la calidad y yo diría más la excelencia de las escuelas infantiles de hoy y del mañana.

PALABRAS CLAVE: FORMACIÓN DEL PROFESORADO, EDUCACIÓN INFANTIL

Citar artículo: MÉRIDA SERRANO, R. et alii (2012). *La formación de maestros y maestras de Educación Infantil. eco. Revista Digital de Educación y Formación del profesorado*. N.º Extraordinario: Formación del profesorado, CEP de Córdoba.

¡Bien!, hasta aquí todo claro..., e incluso me atrevo a afirmar que las tres estamos de acuerdo con Tonucci cuando afirma: “la calidad de la escuela depende de la calidad de sus maestros”.

El problema comienza cuando nos planteamos ¿cuál debería ser el perfil profesional y cuál la formación inicial y permanente necesaria para conseguirlo? ya que esto conlleva redefinir el modelo de escuela que queremos y el modelo educativo que subyace.

O cuando abordamos las pruebas de selección universitarias, o los requisitos imprescindibles para el acceso a la función docente ¿Cómo seleccionar a las mejores?, ¿sólo teniendo en cuenta los expedientes académicos?, o ¿habría que considerar otro tipo de pruebas que den luz sobre cualidades y actitudes profesionales, al amparo de los supuestos de la inteligencia emocional?; ¿dónde “cargar las tintas” : en la formación inicial, que afianza la teoría y conforma la base, o en la permanente que tiene en cuenta el tiempo de docencia y la práctica en el aula?, y dentro de ésta ¿formación individualizada o por procesos que agrupan necesidades específicas de los centros docentes? Y ya por último, ¿para cuándo un seguimiento del impacto de la formación en la mejora del desarrollo de los niños y niñas? Muchas son las cuestiones, las incertidumbres, los interrogantes que surgen...

¡Adelante el debate está servido!

Nuria: ¿Cuál es la situación actual de la formación inicial y qué cambios significativos se han introducido en el Grado de Educación Infantil?, ¿Se contempla la Educación de los niños y niñas de 0-3 años?

Charo: Los cambios más relevantes del Grado de Infantil respecto a la antigua Diplomatura se identifican, en primer lugar, con la duración de los estudios que se amplía un año más. Además de incluir en el Plan de Estudios contenidos más adaptados a las necesidades actuales de los maestros y maestras de esta etapa, se ha ampliado el tiempo de duración del Prácticum, por ser considerado como uno de los momentos más formativos de la carrera. También se ha incorporado la formación en competencias, con el intento de que el alumnado adquiriera una cualificación profesional de calidad y aparece por primera vez en estos estudios el Trabajo Fin de Grado, que será una especie de síntesis de todos los aprendizajes adquiridos en la carrera. Igualmente, se ha establecido la necesidad de demostrar un dominio de una segunda lengua como requisito para obtener el título de Graduado en Educación Infantil.

En los contenidos de las asignaturas y materias que forman parte de la titulación de Grado de Infantil se alude a la etapa de Educación Infantil, la cual integra a los niños de 0 a 6 años, y por tanto, incluye al ciclo 0-3. El desarrollo real de las enseñanzas nos permitirá evaluar en el futuro si, efectivamente, lo planificado en el documento se trabaja a nivel real.

Mar: La respuesta a esta cuestión es tan amplia y compleja como Facultades hay en nuestro país. No son posibles las generalizaciones.

La formación inicial del profesorado no es muy diferente al resto de la etapas del sistema educativo, y en la mayor parte de los casos no depende de los programas, depende de la “suerte”, de quién te toca, del profesor o profesora que se ha hecho cargo de tal o cual asignatura.

Lo cierto es que se han cambiado los programas, pero... ¿es suficiente? Desde mi punto de vista no. Quizá la clave no está en cambiar la acción y sí en cambiar la actitud con la que se diseñan y ejecutan las acciones.

Nuestro modelo educativo nos lleva a “reproducir modelos”, el profesorado de la Universidad también. ¿Son válidos los modelos que se reproducen? ¿Convertir la diplomatura en grado cambia los modelos?

Los siete años que pasé como profesora del nivel universitario me dicen que no. Ahora estoy en la escuela. Días atrás llegaron al cole un grupo de chicas que venían de la Universidad, enviados por un profesor. Su trabajo consistía en diseñar una “tarea de innovación” y aplicarla en el aula. ¿Qué tarea? Les pregunté. Un texto libre, contestaron.

¿Por qué un texto libre es de innovación? ¿Cómo sabéis que eso es innovar en este centro si no conocéis nada de él? El texto libre es una técnica diseñada por Freinet sobre los años 40, ¿innovación?

Su respuesta fue que el profesor se lo había dicho. Nunca más se supo.

Este tipo de prácticas se suponen propias del grado... conectar la escuela y la Facultad... la pregunta es cómo.

Una buena docencia, requiere de buenos maestros (también en el nivel universitario), los que a su vez necesitan de una buena formación, una buena gestión, y un buen modelo de selección.

Quizá dejemos demasiadas cuestiones relevantes en manos de la responsabilidad personal.

En relación al ciclo 0-3, creo que es el gran olvidado, el que se ha dejado en manos de la Formación Profesional. En este caso son también muy relevantes y con mucha repercusión las decisiones políticas que se toman al respecto.

Nuria: ¿Cuál sería el perfil más idóneo del futuro maestro-maestra de Educación Infantil de 0 a 6 años y qué competencias profesionales serían imprescindibles, deseables e incluso impresionantes que adquiriera?

Charo: Desde mi punto de vista, el perfil más idóneo para el futuro docente de Educación Infantil sería una persona muy bien formada, con un amplio bagaje cultural (creo que ya es necesario rebatir la idea generalizada de que para dar clase en esta etapa no es necesario saber demasiado), con una elevada vocación y amor al mundo de la infancia y con deseos permanentes de seguir aprendiendo y formándose. Como competencias profesionales imprescindibles sería la de saber diseñar ambientes de aprendizaje estimulantes, que atiendan a la diversidad del alumnado y saber apoyar el desarrollo emocional y la construcción de una identidad equilibrada en los

menores. Algunas competencias deseables podrían ser potenciar unas relaciones de cooperación con las familias y continuar formándose a lo largo de su vida profesional. Algunas que podría considerar impresionantes sería establecer relaciones con la comunidad educativa, implicándose en proyectos coordinados, para crear sinergias y favorecer el desarrollo integral de los niños y niñas.

Mar: Los docentes son uno de los factores más importantes del proceso educativo. Por ello, su calidad profesional, desempeño laboral, compromiso con la educación y el futuro, etc., son algunas de las preocupaciones centrales del debate educativo que se orienta a la exploración de algunas claves para lograr que la educación responda a las demandas de la sociedad actual en armonía con las expectativas de las comunidades, las familias y de la infancia.

Podríamos definir el perfil del docente de infantil en relación a dos dimensiones en sus competencias, las competencias personales y las profesionales.

A las primeras pertenecen las intrapersonales (autoconcepto, autonomía, autocontrol, autodisciplina, automotivación, autoevaluación, resiliencia...) y las interpersonales (habilidades sociales, empatía, escucha, comunicación...)

El alumnado no aprende nada de lo que su maestro le enseña, lo aprende a él. Esta es la razón por la que el profesorado debe ser un profesional cuidado, formado y seleccionado con esmero.

El docente de las primera etapas del sistema educativo debería ser una persona culta, conocedora del arte de la ciencia y de la ciencia del arte,

consumidora de literatura, de cine, de teatro, de la riqueza que nos aporta la multiculturalidad y absolutamente respetuosa. Una persona buscadora del propio equilibrio personal que como principal característica incluye en todas las dimensiones de su vida la capacidad para desaprender.

Para describir las competencias de estaría bien que acumulara un docente en su perfil profesional podemos utilizar el fantástico trabajo publicado por Perrenout en 2004 y que sintetiza las competencias docentes en 10:

1. Organizar y animar situaciones de aprendizaje
2. Gestionar la progresión de los aprendizajes
3. Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación
4. Implicar al alumnado en sus aprendizajes y su trabajo
5. Trabajar en equipo
6. Participar en la gestión de la escuela
7. Informar e implicar a las familias
8. Utilizar las nuevas tecnologías
9. Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión
10. Organizar la propia formación continua

Cada una de estas diez competencias profesionales no pueden ni deben desarrollarse de cualquier manera, tienen estrategias, implican profesionalidad, entrenamiento, aprendizaje, estudio, y en ningún caso se pueden desarrollar como un ejercicio de “buena voluntad”.

Nuria: Si consideramos que la actitud profesional, la capacidad de escucha, (todo lo relacionado con las emociones, los valores, la vocación), es básica para educar a los niños y niñas de 0 a 6 años ¿Por qué no se tiene en cuenta en la formación inicial?

Charo: Además de ser imprescindible y necesaria para un óptimo ejercicio profesional resulta uno de los ámbitos más complejos de trabajar, sobre todo, en un entorno universitario donde tradicionalmente el mundo de las emociones se ha considerado una cuestión subjetiva que vulnera la validez y fiabilidad de la construcción del conocimiento científico.

Cambiar la cultura profesional y las creencias del profesorado, gestores y directivos universitarios es muy complejo, por lo que establecer para la entrada de estudiantes en el Grado de Infantil unos criterios de selección que hagan referencia a las actitudes, valores y emociones actualmente no es posible. Y ello, en mi opinión, se debe a varias razones: (1) Falta de tradición y resistencia de los órganos de decisión a barajar estos criterios, en lugar de los considerados objetivos, como puede ser el expediente académico; (2) Dificultad a la hora de establecer el procedimiento de evaluación de estos ámbitos – quiénes y cómo se evalúa-; (3) Supone un coste económico demasiado elevado.

Es verdad que cuando se ha planteado esta posibilidad, se ha esgrimido que el componente de valores, actitudes y emociones está integrado dentro de las competencias, y por tanto, se evalúan como parte de ellas.

Mi opinión es que actualmente, por las razones aducidas, se sigue evaluando de forma residual esta dimensión fundamental para el ejercicio profesional docente, que si es deseable en todas las etapas del sistema educativo, resulta irrenunciable en la etapa de Infantil.

Mar: Educar para una ciudadanía global es educar ciudadanos y ciudadanas conscientes de su pertenencia a una comunidad local y global y comprometidas activamente en la construcción de un mundo más justo y sostenible. Esto no es posible hacerlo con exclusividad desde la razón, se hace imprescindible el corazón. Sentir pensando y pensar sintiendo: una opción de futuro.

Incluir educación emocional en los programas es una urgencia, una urgencia profesional y pedagógica. ¿Por qué?

La primera razón es porque no puede darse-enseñarse nada que no se tiene. ¿Y por qué más?

Realidad Social:

- movilidad laboral
- trabajo en equipo

Sociedad del cambio:

- Nuevas tecnologías

Investigaciones psicológicas (cómo se aprende)

Investigaciones neurológicas.

Concepto CI poco rentable en la vida real.

El ser humano debe sustituir un proceso de desarrollo natural por un proceso educativo que nos prepare emocionalmente para enfrentarnos a la nueva situación actual.

En el informe Delors (1999, UNESCO) la Comisión Internacional sobre Educación para el siglo XXI propone los cuatro pilares sobre los cuales debe organizarse la educación a lo largo de la vida; aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser.

Aprender a ser uno mismo y a convivir es más fácil si se desarrollan desde la Escuela las competencias propias de la inteligencia Emocional.

Nuria: O ¿Pensamos que los mejores expedientes universitarios garantizan la selección de los mejores maestros y maestras de Infantil?

Charo: En mi opinión, en absoluto. Un buen expediente académico refleja una buena capacidad de estudio, esfuerzo y compromiso con el trabajo académico. Otras muchas cualidades como la interacción con los niños y niñas, la satisfacción profesional, la capacidad de trabajo en grupo, la capacidad de adaptarse a entornos cambiantes y complejos... solo se pueden valorar en el contexto práctico donde se desarrollan.

Prueba evidente de que no existe una coherencia entre los mejores expedientes y las mejores prácticas docentes es que quienes aprueban las oposiciones no siempre son las personas que tienen unas calificaciones más brillantes en sus estudios universitarios. Además, las mejores puntuaciones en

las oposiciones tampoco se corresponden con las mejores prácticas profesionales.

Mar: Los mejores expedientes no garantizan un buen docente, pero desde mi punto de vista son un requisito. Al sistema deberían tener acceso “los más preparados” en todos los niveles. Este, el nivel académico, es solo una de las condiciones.

Este requisito aportará al sistema nivel cultural, y sobre todo prestigio social, lo que tendrá repercusiones muy beneficiosas para la profesión docente.

Nuria: ¿Qué características y cómo debería ser el Sistema de Acceso al Cuerpo de Maestros y Maestras para identificar a los mejores docentes?

Charo: Deberían ser pruebas de observación y valoración de las intervenciones de los futuros docentes en contextos reales. Es muy importante garantizar la cualificación profesional de quienes evalúan, cerciorándonos de que se trata de personas que poseen las competencias adecuadas como para emitir un juicio profesional fundamentado. También me parecería un buen sistema la inmersión de las maestras y maestros noveles en contextos profesionales de calidad liderados por profesionales con dilatada experiencia y contrastada solvencia docente.

Mar: La calidad en el funcionamiento de cualquier empresa o institución se “valora” en función de la estructura, características y funcionamiento de sus recursos. De estos en gran medida dependen los resultados.

La política relativa a los recursos humanos, se constituye en la actualidad como uno de los ejes principales para el buen funcionamiento de cualquier institución o empresa.

Las personas no son buenas o malas sin más, en relación al ámbito profesional, podríamos decir que cumplen o no un perfil; que responden a unas competencias profesionales; que están preparadas para dar respuesta a las demandas de su puesto de trabajo.

Analizado la forma de acceso a la función pública he observado una decadencia importante, cuyas consecuencias afectan directamente a “nuestra materia prima”, los niños y las niñas, los adolescentes, el tesoro más preciado de nuestro planeta.

Creo que no puede ser docente en la etapa Infantil y las Etapas Obligatorias cualquier persona.

La formación obligatoria existe, es cierto, capacita... pero nada tiene que ver la profesionalidad ni la competencia docente. Hace su función, es necesaria, pero...

En este ámbito tampoco podemos plantearnos un “cambio” a corto plazo, con urgencia, de la maquinaria universitaria, es demasiado lenta, pesada y me atrevo a decir que con intereses diferentes a la educación de nuestros menores.

Creo que es necesario plantear el problema de forma urgente, casi drástica... y la manera es un cambio radical en el acceso a la función pública.

Este cambio debería tener en cuenta:

Para trabajar en educación con menores de edad no está preparado cualquiera, no vale todo. La dignidad de la infancia es primera, es un derecho de los niños y niñas y una obligación de los adultos.

Las competencias del docente en la actualidad deben integrar al menos lo siguientes indicadores, teniendo todos ellos como base el valor de la cultura.

Capacidades: formación inicial, potencial, conocimientos, formación permanente...

Competencias: hacer, resultados...

Corazón: Ser y querer...

Ser docente en educación obligatoria con menores, es mucho más que un trabajo, es una función social de absoluta trascendencia.

Los "clientes" (menores) también deberían tener "representantes sindicales", nadie opina por ellos, en estos últimos tiempos, se han vuelto "invisibles". Son el objeto del sistema, pero nadie los ve ni los escucha ni los siente..., creo que casi nunca importan.

Necesitamos cambiar el sistema de acceso a la función pública, y este cambio debe incluir:

Profesionalización de los tribunales.

Temarios asociados realmente a la profesión docente. La pedagogía y la didáctica también existen

Mayor claridad y transparencia en los criterios de corrección y valoración

Exámenes selectivos y objetivos

Pruebas de personalidad

Separar la fase de oposición de la fase de concurso. Sólo se accede a la fase de concurso cuando se ha obtenido plaza.

La formación permanente no puede ser un “mercadeo”, en la actualidad los puntos de cursos se compran, las publicaciones también.

Fase de prácticas reales (sistemas parecidos al MIR de medicina).

La clave quizá esté en un pacto real por la educación que piense en los niños y niñas como prioridad y no en la educación como un sector de mercadeo político muy sensible.

Nuria: ¿Qué estrategias se deberían dar para integrar la teoría que se imparte en la Universidad con la práctica que se desarrolla en las aulas?

Charo: Sería muy importante conectar más la formación inicial y continua. Sería muy recomendable organizar equipos profesionales integrados por docentes de la etapa universitaria y de la Educación Infantil. Podría también ser una buena opción establecer sistemas de formación en alternancia, como se hace en otros países, de forma que el profesorado universitario debiera, periódicamente, acudir a formarse y conocer las aulas infantiles, para disponer de una experiencia de los contextos y escenarios sobre los que pretende enseñar.

Mar: La primera estrategia debe venir de la mano de la formación inicial del propio profesorado universitario (importante conocer realmente la escuela).
Docencia compartida. Formación de maestros sólo los mejores.

Philippe Perrenoud establece una lista donde se recogen las estrategias básicas para el trabajo docente universitario y que me parece siempre actual.

Sinteticemos:

1. una transposición didáctica fundada en el análisis de las prácticas y de sus transformaciones,
2. un referencial de competencias que identifique los saberes y capacidades requeridos,
3. un plan de formación organizado en torno a competencias,
4. un aprendizaje a través de problemas, un procedimiento clínico,
5. una verdadera articulación entre teoría y práctica,
6. una organización modular y diferenciada,
7. una evaluación formativa fundada en el análisis del trabajo,
8. tiempos y dispositivos de integración y de movilización de lo adquirido,
9. una asociación negociada con los profesionales,
10. una selección de los saberes, favorable a su movilización en el trabajo.

La definición de estos indicadores no puede ni debe diseñarse de forma unilateral desde la Universidad, debe diseñarse en coherencia y consonancia, siempre en una relación diádica y dialogada con la escuela.

Nuria: ¿Existe continuidad y coherencia entre la formación inicial y la formación permanente, o es una utopía que “Unos entren en las aulas para aprender sobre la práctica y otros vayan a la universidad para incorporar nuevas estrategias y/o modelos”?

Charo: Actualmente, salvo escasas excepciones, no existe continuidad entre la formación inicial y continua. Desafortunadamente, ambas formaciones dependen de administraciones diferentes y responden a intereses y objetivos distintos. Cuando los profesionales nos integramos en una u otra institución se nos exige que respondamos a los procedimientos y requisitos internos, sin poner en marcha mecanismos que flexibilicen y faciliten el establecer puentes entre ellas. El Prácticum, diseñado en el actual Grado de Infantil, parece que está suponiendo un alentador avance en esta línea que, esperamos, pueda abrir fructíferos cauces de colaboración entre la formación inicial y continua.

Mar: No. La escuela y todas las instituciones que giran a su alrededor, para ella o por ella, actúan de forma diferenciada, sin coherencia. Es demasiado complicado coordinarse, todo el mundo parece estar en posesión de la verdad. La opinión es: mejor hacer algo aunque no hay coordinación que no hacer nada.

Pongamos un ejemplo que a día de hoy me está sucediendo: Aprendizaje de la lectura y la escritura.

a) En la Facultad: simplemente no se ha trabajado, ningún método, ningún enfoque, quizá algo en alguna optativa...

b) En la normativa: se “aconseja” un enfoque cognitivo-constructivista.

c) En la escuela: Los métodos editoriales se imponen. Enfoque neuro-perceptivo-madurativo.

Cada maestrillo tiene su librillo.

Los proyectos educativos no concretan. En la mayoría de los casos son un documento meramente burocrático

d) La inspección: depende de la zona. Se están recomendando métodos en algunos casos terapéuticos, que utilizan modelos propios de los años 70.

e) Formación permanente (CEP): depende de lo que piensa o cree el asesor o asesora de referencia...

¿Y ahora qué?

Nuria: ¿Debería la formación permanente responder a las demandas individuales del profesorado, o por el contrario, se deberían trazar planes de formación adaptados al contexto de cada centro docente?

Charo: En mi opinión la formación continua es una responsabilidad y deber profesional que debe incidir, más que en el deseo y voluntariedad individual, en

las necesidades educativas y desafíos que se les plantean a los equipos docentes que trabajan en contextos prácticos diversos. Por ello, creo que debería realizarse un diagnóstico de las demandas educativas más apremiantes de los centros y, a partir de dichas necesidades, establecer un plan formativo ajustado a cada contexto y centrado en el colectivo al que va dirigido. Es decir si un equipo docente tiene una dilatada experiencia en el ámbito de convivencia la oferta de formación permanente ha de ajustarse a estas circunstancias y ofrecer una formación que le permita profundizar y seguir avanzando en su desarrollo profesional. En definitiva, desde mi punto de vista, la formación continua debería ser colectiva, centrada en necesidades demostradas empíricamente, contextualizada y diferenciada según los equipos docentes a los que va dirigida.

Mar: Entiendo que son imprescindibles los planes. Planes reales que respondan a necesidades y propuestas susceptibles de ejecución y evaluación.

Propuestas coherentes con los proyectos educativos de cada centro y con sus objetivos de mejora.

Nuria: Podríais comentar las fortalezas y debilidades de la formación actual a través de los Centros del Profesorado, según establece el II Plan de Formación de la Consejería de Educación Andaluza.

Charo: Desde mi perspectiva, aún valorando la dinámica y valiosa oferta formativa que se está planteando desde los CEP, creo que habría que reforzar algunos aspectos como:

- 1) Vinculación de la formación inicial y continua.
- 2) Evaluar el nivel de transferencia de las acciones formativas recibidas a las prácticas de aula.
- 3) Evaluar el nivel de impacto de la formación, es decir evaluar en qué medida los equipos docentes más formados obtienen un nivel de aprendizaje superior de su alumnado.
- 4) Enfocar su actuación más a nivel institucional que a nivel personal. Considerar el centro como contexto de formación, y no solamente al docente que lo demanda.
- 5) Identificar e incentivar la labor de los docentes que son responsables de buenas prácticas educativas.
- 6) Apoyar y asesorar en el diseño de proyectos de investigación interinstitucionales, por ejemplo escuela-universidad.
- 7) Seleccionar docentes de calidad para que participen en la tutorización de estudiantes de Magisterio en formación.

Mar: Creo que la fortaleza del modelo radica en la variabilidad de formatos y caminos para organizar la formación permanente del profesorado.

La otra gran fortaleza se ubica en personas, asesores y asesoras concretos y específicos; claro que esto puede convertirse también en una gran debilidad del sistema.

Todo depende más de las personas que de la profesionalidad y esto en algunos casos puede ser un gran problema.

Nuria: Algunos flecos sueltos, ¿para cuándo evaluar el impacto de la formación recibida en la práctica real del aula y en la mejora del desarrollo y de los aprendizajes de los niños y niñas?, ¿cómo?, ¿quiénes?

Charo: Sí, a mí me parece imprescindible. Si no valoramos el resultado de nuestras acciones difícilmente podemos saber si estamos actuando adecuadamente o consiguiendo los propósitos establecidos. En el sistema actual creo que la persona más adecuada serían los asesores y asesoras del CEP en colaboración con las especialistas de la acción formativa impartida. Más que hacer trabajos, se debería ir a valorar la puesta en práctica en las aulas.

Nuria: Para terminar, una reflexión sobre las perspectivas de futuro de la formación del profesorado de Educación Infantil.

Charo: La formación que me parece más efectiva es la que se centra en los propios equipos docentes y es asesorada por las personas externas especialistas que ellos demanden. Me parece que una de las mejores opciones es la formación en centros, la cual puede ser reforzada creando una red entre centros para compartir e intercambiar buenas prácticas y experiencias novedosas. También pienso que la vinculación de la formación inicial al ámbito universitario podría ser efectiva, siempre que se supervisara la cualificación de las personas que la impartieran, apostando prioritariamente por docentes de calidad.

Mar: Nuestros niños y nuestras niñas nos merecen utópicos, ilusionados, esperanzados, porque sólo así ellos y ellas cambiarán el mundo.

Necesitamos un profesorado líder, preparado, creativo, culto. Como requisitos individuales podemos citar:

- Asertividad
- Actitud positiva
- Responsabilidad y madurez
- Desempeño de algún rol positivo en el equipo

“La fuerza reside en las diferencias no en las similitudes”, (Stephen Covey)

Transformar la educación no es añadir, es modificar lo que hay para obtener más rentabilidad con menos esfuerzo.

Conocer muy bien la función de motivación, de coordinación, de estimulación hacia el cambio y la dirección de equipos, como punto de partida del trabajo.

De aquí, de estas reflexiones, fue de donde salieron tres palabras: capacidades, competencias y corazón. Lo que mis hijas necesitan; lo que yo necesito.

Estos tres elementos hacen referencia a los tres participantes fundamentales en el juego de educar, en el juego de la vida.

Hablar de capacidades es hablar de potencialidad (porque PUEDES), hablar de competencias es apostar por la acción (porque HACES), y en último lugar

pero no por ello menos importante, hablar de corazón es hablar de afectividad, de emociones y de motivaciones (porque QUIERES).

Las tres dimensiones son imprescindibles en nuestros días, en nuestras vidas y en nuestras casas, en nuestras instituciones, en nuestras calles y en nuestras escuelas.