

“Los planes de formación en centros educativos.”

Autora: *Emilia Ramírez Pérez*

Resumen: Características de los planes de formación que se realizan en los centros educativos, analizando sus principales características y finalidades.

Palabras clave: formación, centros de profesorado, formación en centros

1. PLANES DE FORMACIÓN.

Todas las iniciativas reflejadas en los Proyectos de Centro, se recogerán en los Planes de Formación que elaboren los centros formando parte de su Proyecto Curricular. Estas propuestas que deberán caracterizarse por buscar, de forma colaborativa, soluciones a las propuestas de mejora de sus prácticas educativas, de forma que supongan una mayor implicación del profesorado en sus propios procesos de Formación.

Ese tipo de Formación se define por:

. Estar dirigida, fundamentalmente, a los colectivos docentes y no a profesores individuales, en coherencia al planteamiento de la actividad docente entendida como tarea de equipo.

. Estar centrada en la problemática concreta y contextualizada de la actividad docente. Esto implica:

- Conocer y explicitar dichos problemas, como paso previo a la planificación de las actividades de formación.

- Conceder un papel protagonista al profesorado en el diseño y realización de las

actividades de formación.

- Evitar planteamientos estereotipados o elaborados externamente.

. Facilitar el análisis de los problemas específicos del profesorado y la aplicación de las alternativas elaboradas, al realizarse en el propio contexto.

. Favorecer el desarrollo del trabajo en equipo en los centros, proporcionando pautas para la reflexión y toma de decisiones conjunta.

. Potenciar la elaboración de una línea pedagógica de actuación propia y compartida.

. Permitir la integración de los planteamientos teóricos y prácticos, dado que se trabajan con ambos en estrecha relación.

La Formación en Centros debe entenderse por tanto, como una ayuda planificada, cuyo objetivo fundamental es potenciar la reflexión de los equipos de centro sobre la planificación y el desarrollo de las tareas educativas, dotándoles del mayor grado de autonomía posible para la adopción de las oportunas medidas que se optimicen su labor. Además, esta Formación debe dar respuesta a los problemas más acuciantes de la práctica profesional en relación con la mejora de la calidad y el aprendizaje del alumnado.

Este tipo de formación puede estar dirigida a todo el claustro, al equipo directivo, a los departamentos, ciclos, incluso a los profesores/as individualmente, o a varios de estos grupos simultáneamente. Es esencial que su planificación surja de un proceso previo de trabajo entre los equipos de profesores/as a los que va dirigida, coordinados por el Equipo Técnico de Coordinación Pedagógica y los asesores externos responsables del plan de formación. La respuesta debe estar negociada y consensuada entre las distintas partes que intervengan quedando delimitados los compromisos y responsabilidades

La intervención de los asesores/as en esta concepción debe contemplarse de forma flexible, ya que no siempre es necesaria; su papel debe estar supeditado a las demandas existentes y a la aceptación de su función por los propios equipos.

Las actuaciones de los agentes externos deben planificarse y realizarse de forma que, en el plazo de tiempo más corto posible, éstos lleguen a ser prescindibles respecto a las tareas desarrolladas, hasta que de nuevo se demande su intervención para ayudar en algún tema conflictivo, aportar documentos que inviten a la reflexión etc.

Esto no quiere decir que cuando acaba la intervención del asesor/a acabe el proceso de formación. Este proceso es permanente ya que se entiende como un proceso de reflexión y mejora en equipo sobre las tareas

cotidianas y por lo tanto, mientras éstas duran, el proceso no tiene fin. A partir de las ayudas externas, los equipos van adquiriendo una capacidad cada vez mayor de gestionar su propia formación. En la medida que esta capacidad va aumentando, en determinados momentos será importante contar con intervenciones externas, para tratar de nuevas tareas o conocer nuevas experiencias o planteamientos.

Un aspecto importante a tener en cuenta es que el asesoramiento externo no debe entenderse como la introducción de modelos elaborados desde fuera e impuestos al centro, sino como una ayuda que se presta a los equipos de centro, realizada siempre a partir de sus supuestos y necesidades. La función básica de esta ayuda es la de facilitar la reflexión y la información para que los equipos tomen sus propias decisiones, contando con el mayor número de elementos de juicio posibles.

Desde esta perspectiva el asesoramiento a los equipos de centro debe:

- . Partir de las necesidades y características concretas de cada equipo docente, lo que implica trabajar con ellos y conocerlas.

- . Evitar la imposición de modelos de actuación externos, elaborados "a priori". Por el contrario, se deberá partir del análisis y valoración positiva de lo que se hace en el centro y ayudar a progresar en los planteamientos, respetando los ritmos, las concepciones y la dinámica de los equipos.

- . Ayudar a dinamizar pero sin asumir un papel protagonista, papel que debe ser desempeñado por miembros del propio equipo.

- . Ayudar a centrar los objetivos y tareas evitando planteamientos que rebasen las posibilidades del equipo, o que no sean asumidos colectivamente por todos sus miembros.

- . Garantizar una continuidad y asiduidad en el asesoramiento, siempre que se considere necesario por parte del equipo.

Asimismo es conveniente crear la conciencia en los equipos docentes de que los asesores/as no tienen la solución a los problemas del centro o educativos en general. La aportación principal que los asesores/as pueden realizar, es la de servir de punto de contraste y la de proporcionar elementos para la reflexión y el análisis sistemático y fundamentado de las tareas que se proponen los centros, en general y los profesores en sus aulas.

Respecto a los modelos de formación, podemos decir que existen una gran cantidad de modelos bajo los cuales subyacen multitud de actividades distintas, tanto en la organización como en el desarrollo y sobre todo en la implicación del profesorado. Tanto el modelo transmisor, autónomo, implicativo como el centrado en la escuela son necesarios dependiendo de las necesidades y el tipo de actividad formativa.

2. BIBLIOGRAFÍA.

- II Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado (Orden 9 de junio de 2003) Consejería de Educación. Junta de Andalucía.
- Decreto 194/1997 de 29 de julio por el que se regula el Sistema Andaluz de Formación del Profesorado.
- Decreto 110/2003 por el que se regula el Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado.
- Decreto 72/2003 de Medidas de Impulso de la Sociedad del Conocimiento en Andalucía. Consejería de la Presidencia. Junta de Andalucía.
- L.O.E. y Borrador del Anteproyecto de la L.E.A.
- Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas: aprendizaje, enseñanza, evaluación. <http://www.cvc.cervantes.es/>