

# FORMACION PERMANENTE DEL PROFESORADO: UN RETO PARA MEJORAR EL SISTEMA EDUCATIVO

---

## Del voluntarismo a la responsabilidad de la Administración

Todas las personas vinculadas al mundo educativo reconocen hoy en día que un sistema educativo de calidad se apoya en el profesorado que lo imparte. Durante muchos años han sido los propios profesores los que de forma voluntaria y utilizando su tiempo y dinero han propiciado su formación continua, organizándose en grupos autónomos que llevan a cabo actividades permanentes de formación y renovación pedagógica.

En el proyecto sobre la Reforma de la Enseñanza presentado en junio del 87 se dice expresamente que tanto la formación inicial como la permanente son una pieza clave de la Reforma: la primera para adquirir una sólida formación académica y profesional, la segunda para ofrecer una elevada capacidad de reflexión sobre la actividad educativa y una profunda convicción de la validez del trabajo en equipo que garantice una actuación rigurosa en el centro educativo.

Pero somos cada vez más conscientes de que la calidad de la enseñanza se fundamenta en el trabajo **de todo el equipo escolar**, y sin embargo hay que reconocer que la gran mayoría del profesorado no está habituado a una dinámica de perfeccionamiento.

## Criterios y organización de la formación del profesorado: los Planes Unitarios Territoriales

La formación permanente debe propiciar un cambio de actitud del educador en el planteamiento de su actividad docente, lo cual exige diseñar actividades de larga duración en la que se alternen períodos de reflexión teórica con otros de práctica en su aula o centro para propiciar cambios colectivos de actitud en la perspectiva del modelo de profesor-investigador.

Asumir este modelo de formación supone apostar por la eliminación del "Cursillismo" y la "Titulitis" como fórmulas de perfeccionamiento, que poco o nada cambian la práctica escolar, al tiempo que precisa un fuerte compromiso de la Administración por dotar a los centros de autonomía suficiente con recursos económicos y humanos que los capaciten para organizar sus propios **Planes de Formación** a partir de sus necesidades reales.

Teniendo en cuenta estas necesidades de los centros y las aportaciones en cada ámbito territorial de todas las entidades que pueden implicarse en esta tarea ( CEPS, MRPS, Sindicatos, Universidad, Ayuntamientos, Inspección ) se pueden elaborar los **Planes Unitarios Territoriales** con mayores garantías de coordinación de todas las ofertas. Esta debe ser la alternativa a la situación actual caracterizada por la falta de planificación global.

## Medidas complementarias e imprescindibles

La elaboración de cualquier **Plan Unitario de Formación** para que sea eficaz precisa de las siguientes medidas:

\* facilitar que el conjunto de actividades de formación se haga dentro del horario lectivo-laboral, única forma de generalizar este derecho-deber. El perfeccionamiento docente es una necesidad del sistema educativo y del trabajo profesional y, por tanto, debe formar parte de su jornada laboral. En este sentido la Administración debe negociar el marco legal de dicha jornada y adecuar/incrementar las plantillas de los profesores de los centros para posibilitar la reducción horaria lectiva.

\* frenar la movilidad del profesorado potenciando los grupos estables de profesores que llevan a cabo proyectos innovadores, en contra de la actual concepción del perfeccionamiento como una carrera individual de méritos dentro de la carrera docente.

\* flexibilizar los programas oficiales reconociendo los currículums alternativos más adaptados al medio, elaborados por seminarios y grupos pedagógicos, facilitando a otros centros sus materiales y experiencia.

\* conectar la formación inicial con la



permanente, requiriendo la colaboración de la Universidad en la aportación de expertos en el desarrollo curricular y la formación docente, regulando administrativa y pedagógicamente la adscripción a los centros de estudiantes de Magisterio, de maestros en cursos de postgraduados, etc.

\* conseguir que los CEPS sean verdaderos lugares de encuentro de todos los enseñantes y grupos con inquietudes innovadoras, permitiendo la autonomía real financiera y de gestión y garantizando su funcionamiento democrático y control social. Exige cambiar la concepción que se tiene de los CEPS por parte de algunos de sus responsables y cierto sector de la Administración; ampliar su red y modificar su marco legal para adaptar su estructura democrática a los **Planes Unitarios**.

El éxito del proceso de Reforma en marcha depende en gran medida de la motivación y de la preparación del profesorado, así como de la voluntad política de los gobernantes y de las inversiones que se realicen. Una política educativa progresista exige poner los medios para que la formación permanente se extienda al conjunto de enseñantes y repercuta en la calidad educativa.

Melchor Botella Martínez  
Secretaría de Política Educativa  
de UCSTE.