

Formació permanent del professorat: necessitats actuals i perspectives de futur

Margalida Barceló i Taberner

CAP DE SERVEI DE FORMACIÓ DEL PROFESSORAT

VOLDRIA parlar de la formació del professorat entesa com cal. Encara que això sembli una obvietat, no ho és. Ens trobam immersos en una teyanyina d'interessos, incoherències de l'administració, urgències, llacunes o errors del sistema, modes de diferent procedència i calibre, necessitats de promoció laboral, necessitats del nostres alumnes, necessitats competencials del professorat, formació inicial insuficient o inadequada, necessitats dels centres docents, desitjos de capelletes, etc. Potser encara trobaríem altres sintagmes que confegirien aquesta amalgama que és avui en dia la formació permanent del professorat.

D'aquesta amalgama hem de destriar allò que és bo per ser millors professionals de la docència; en definitiva, allò que és bo per a la millora de l'aprenentatge dels nostres alumnes.

QUINA FORMACIÓ PERMANENT?

Imbernon (2007) defineix la formació permanent del professorat com [...] *el conjunt d'intervencions que provoquen canvis en el comportament, la informació, els coneixements, la comprensió i les aptituds del professorat en exercici. Segons els organismes internacionals la formació implica l'adquisició de coneixements, actituds i habilitats relacionades amb el camp professional.*¹

D'aquesta definició ens interessa ressaltar la paraula "canvis", ja que entenem la formació permanent del professorat com a un recurs imprescindible per a la implementació de millores docents; per tant, va estretament lligada a processos d'innovació pedagògica i a l'aplicabilitat a l'aula i al centre. En aquest sentit, innovació és el contrari d'allò que simplement succeeix, s'ha rutinitzat o s'ha transformat en quelcom assumit i integrat en el sistema. La innovació és, per tant, el canvi o actuació planificats a través d'un pla d'acció per a una major eficiència.

La reflexió sobre la pràctica, l'avaluació, la formació, la implicació i el compromís professional, el treball en equip, l'experimentació i l'avaluació de l'impacte formatiu són els fonaments necessaris per a dur a terme un procés de canvi i per poder implementar-lo amb èxit. S'ha de tenir en compte que els processos de canvi sempre generen resistències, que seran més fortes si es viuen com a una imposició o una arbitrarietat poc útil.

Per això, els equips docents són els agents per excel·lència dels processos de canvi i millora contextualitzats al seu centre. En aquest sentit, caldrà que l'administració educativa afavoreixi *el reconeixement de la feina del professorat atenent la seva especial dedicació al centre i a la implantació de plans que suposin innovació educativa, per mitjà dels incentius econòmics i professionals corresponents.*²

Podríem dir que una bona formació ha de respondre a les necessitats del professorat com a equip docent, ha de partir de l'anàlisi de la seva experiència i els seus coneixements previs i els ha de contrastar amb els coneixements i les investigacions científiques. Una formació de qualitat serà aquella que focalitzi els seus objectius finals en la millora del procés d'ensenyament i aprenentatge i en la qual s'hi participi de manera conscient.

¹ Imbernon, F. (2007, 138).

² Cap. IV (*Reconeixement, suport i valoració del professorat*), art. 105 (*Mesures per al professorat de centres públics*) de la Llei orgànica de l'educació 2/2006, de 3 de maig.

A tall de conclusió exposam un recull de característiques que consideram que defineixen la bona formació del professorat³:

- Continguts contrastats i mètode formatiu basats en coneixements científics, no en “receptes” superficials.
- Ha de respondre a les necessitats reals de l'equip docent envers la millora de l'aprenentatge del seu alumnat i no a modes o desitjos.
- Rellevància i practicabilitat. La formació s'ha de percebre com a rellevant i pràctica i les innovacions no han d'anar en contra de les actuacions vàlides que ja s'estan fent.
- Els coneixements i habilitats adquirides s'han de poder transferir a la pràctica docent i organitzativa.
- Actuar en benefici de tot el grup. La formació s'ha de planificar a partir de les característiques de tot el grup i de l'estudi de les seves necessitats. Els professors són un grup heterogeni, amb diferents coneixements i distintes necessitats que han d'anar confegint una comunitat de pràctica docent.
- Ha de comptar amb reconeixement i ha de formar part de la carrera professional del professorat a títol individual, però també s'han de reconèixer les millores del centre educatiu com a institució.

De tot el que hem anat exposant fins ara es desprèn una dicotomia interessant: per una banda entenem que la formació de qualitat ha de produir processos de canvis en els equips docents i, per l'altra, en ser la formació inherent a la professió docent, s'han de tenir en compte les necessitats formatives de cada professional entès com a individualitat. Si bé la formació individualitzada és també necessària, està més lligada a destreses o a coneixements bàsics molt específics. La formació aïllada del context i l'equip on s'ubica el professional pot també originar experiències aïllades i puntuals d'innovació, però si no es comparteixen, poden néixer, desenvolupar-se i morir sense deixar transferència, en anar-se'n aquest professor o professora del centre on està. No es crea cultura professional.

En definitiva, encara que no es poden obviar les necessitats formatives individualitzades, no es pot posar més èmfasi, com s'ha anat fent tradicionalment, en les carreres administratives personals que en les necessitats canviants de la funció que han de desenvolupar aquests professionals. Entenem, doncs, que la formació permanent, quan ha d'atendre necessitats individualitzades o sectorials, hauria de respondre a les etapes professionals del professorat. Caldrà que es promoguin plans de formació i programes específics flexibles que es puguin ajustar a les demandes i necessitats dels diferents períodes de creixement professional del docent (formació per professorat novell, tecnològica instrumental, idiomes, aprofundiment o consolidació de coneixements específics, etc.).

SOBRE SEXENNIS, PUNTS I ALTRES PERVERSIONS

A les Illes Balears, com a la majoria de comunitats autònomes de l'Estat, el reconeixement està lligat a un complement econòmic, els sexennis. També està

lligat als mèrits d'accés a la funció docent (els famosos i, a vegades, cars *punts*), als concursos de trasllat, a les comissions de servei, etc.

Això ha provocat un augment considerable de demanda i, per tant, d'oferta d'activitats de formació permanent des d'àmbits públics i àmbits privats o associatius, que, en molts casos, no s'ha adequat a les necessitats dels centres educatius, a les prioritats metodològiques específiques de l'àrea del participant, ni tampoc a les prioritats del sistema educatiu. Dit d'una altra manera: a hores d'ara ens podem trobar amb docents molt “formats” (amb molta quantitat d'hores de formació reconeguda), però amb poca transferència d'aquesta formació a l'aula i amb molt poc impacte en l'aprenentatge de l'alumnat.

Una de les perversions que comporta aquest sistema sorgeix des de la pròpia administració educativa que cau sovint en el parany de compensar tasques noves o extralectives amb hores de formació, en lloc de crear el tipus de compensació adient. Se sol argumentar que compensar en hores de formació reconegudes no comporta despeses; evidentment això és erroni, ja que el sexenni és una compensació econòmica. Així les coses, a més, pot facilitar que una part del professorat faci tasques específiques, la qual cosa està molt bé, però que no participi d'actuacions formatives.

Una altra perversió és el nombre de punts que han d'aconseguir els interins per pujar graons a la llista, que els duu a una vertadera cursa per veure qui n'acumula més en menys temps. A més de suposar una vertadera despesa econòmica en matrícules.

No entrarem aquí ara en fer una anàlisi sobre la despesa general

³ A partir de Mann (1997, 52) i de Mathison (1992, 256-257), citats per Oliver, M. F. (2008). *Breu història de la formació permanent del professorat*. Curs d'Expert Universitari en Formació de Formadors. ICE (UIB) i Conselleria d'Educació. Material no publicat.

(d'institucions i de persones) que genera aquest sistema de formació i d'acumulació de mèrits perquè mereixeria un estudi seriós i una anàlisi més profunda, però hi ha indicis més que suficients que es podria millorar molt la rendibilitat de la despesa.

El complement econòmic de compensació per la formació permanent realitzada va néixer com a un reconeixement al professorat que es formava, però, tal i com funciona la carrera docent avui en dia, ha arribat a convertir-se en un sistema per "obligar" tot el professorat a formar-se. El professorat no hauria de perdre protagonisme sobre la seva pròpia professió, en la qual formar-se és un aspecte fonamental i inherent. Així les coses, és veritat que una part del professorat potser no es formaria si no existís el sexenni i sabem que les comunitats autònomes que no l'apliquen es veuen forçades a fer formacions obligatòries i es plantegen la necessitat d'implementar-ho (Canàries, per exemple).

Pensam que és necessari cercar alternatives de reconeixement més coherents amb els objectius de la formació permanent, definir i acotar els destinataris de les activitats formatives i coordinar millor les diferents accions acreditades com a formació des de la pròpia administració. Una possibilitat seria reconèixer itineraris formatius específics per percentatges: temàtics (idiomes, TIC, per exemple), d'organització de centre, de la pròpia especialitat, de modalitats contextualitzades al centre, etc.⁴ No descartaríem algun itinerari obligatori en horari laboral (noves especialitats, necessitats puntuals del sistema educatiu o altres circumstàncies) ni tampoc el fet de reconèixer un complement econòmic que tenguí percentatge de formació i percentatge d'altres tasques lligades a programes d'innovació amb alumnes o altres iniciatives no específicament formatives.⁵

Per acabar aquest apartat voldria fer esment de la necessitat de lligar el reconeixement amb el que hem definit més amunt com a bona formació, aquella que es desenvolupa i respon a les necessitats dels centres educatius en el seu conjunt, que té rellevància i es transfereix a l'aula i al centre i que produeix millores educatives. Caldrà que l'administració educativa avanci en aquest reconeixement. Actualment s'ha començat a parlar de plans de millora o contractes-programa i la Conselleria d'Educació i Cultura, seguint pautes ministerials, ha posat en marxa una iniciativa que contempla compensacions econòmiques i facilita noves mesures organitzatives en relació a l'autonomia de centre.⁶

EL PROFESSOR O PROFESSORA IDEAL

Des del 1995, any en què la Comissió Europea va tractar per primera vegada les competències bàsiques o competències clau en el seu *Llibre blanc sobre l'educació i la formació*, l'assoliment d'aquestes competències ha estat un tema de debat de la política educativa europea.

El concepte de competència inclou els coneixements teòrics (saber), les habilitats o coneixements pràctics o aplicatius (saber fer) i les actituds o compromisos personals (saber ser o estar). Ser competent vol dir ser capaç de posar en pràctica de forma integrada, en contextos i situacions diferents, els coneixements, les habilitats i les actituds personals adquirides, per donar una resposta eficaça. Aquestes característiques de transversalitat (integració dels diferents aprenentatges posant en relació els distints tipus de continguts disciplinaris) i de funcionalitat (aplicació dels coneixements en diferents situacions i contextos) són tal vegada les que suposen un canvi més innovador quant a estratègies metodològiques i treball en equip interdisciplinari.

El debat sobre les competències de l'alumnat⁷ ha estat paral·lel al de les competències dels docents: treballar per a l'adquisició i millora de competències té implicacions en la planificació i en la pràctica a l'aula

⁴ A la comunitat valenciana, amb la darrera normativa de reconeixement, publicada el 21 de gener del 2011, es reconeix i compensa econòmicament per cada període de sis anys la formació realitzada amb els següents percentatges: 70 % per activitats sobre competències científiques, didàctiques (metodologia, tutoria, gestió d'aula, convivència, resolució de conflictes i habilitats comunicatives i socials), atenció a la diversitat i específiques del lloc que s'exerceix; un mínim d'un 20 % per activitats sobre tecnologies de la informació i la comunicació i sobre llengües estrangeres; finalment, un mínim d'un 10 % a activitats sobre prevenció de riscos laborals, programes institucionals i institucionalitzats.

⁵ A Catalunya reconeixen i compensen econòmicament "estadis" que es poden sol·licitar cada sis anys. Per assolir-ne un s'han de tenir nou "crèdits de promoció docent": 1 crèdit per cada curs complet en servei actiu (màxim de 6 cursos), 1 (mínim) fins a 3 (màxim) per formació, un màxim de 3 crèdits per funcions de responsabilitat o representativitat (òrgans unipersonals o representants sindicals, òrgans de coordinació d'activitats docents, representació en el Consell Escolar, activitats d'innovació o investigació educativa i emprar el català o l'aranès habitualment en les activitats docents).

⁶ Resolució del conseller d'Educació i Cultura de dia 15 d'abril de 2011 per la qual es posa en funcionament el Pla Pilot de Contractes Programa per a l'Èxit Escolar amb el suport del Ministeri d'Educació i se seleccionen els centres participants. BOIB núm. 69 del 10 de maig de 2011.

⁷ Les vuit competències bàsiques de l'alumnat: competència en comunicació lingüística, competència matemàtica, en el coneixement i la interacció amb el món físic, digital i en el tractament de la informació, social i ciutadana, cultural i artística, per aprendre a aprendre i en autonomia i iniciativa personal. Normativa de referència: *Real Decreto 1631/2006, de 29 de diciembre, por el que se establecen las enseñanzas mínimas correspondientes a la Educación Secundaria Obligatoria*. <http://www.mepsyd.es/mecc/gabipren/documentos/files/desarrollo-loe-rdl-eso.pdf>

i tendeix a la interdisciplinarietat, a la metodologia de treball des de posicions constructivistes, a l'avaluació de processos més que no de productes, a la integració de coneixements no acadèmics i al treball en equip i col·laboratiu. El professorat està davant un canvi de rol i davant un repte quant a les pròpies competències com a docent; un docent que haurà de treballar en equip i amb la funció prin-

cipal de ser agent estimulador de l'aprenentatge. Es perfila, doncs, un canvi de cultura professional en la qual el professorat haurà de ser més especialista en didàctica i atenció a la diversitat que no pas especialista en la seva àrea de coneixements; haurà de seguir essent professor o professora d'aula i augmentar la seva implicació com a membre d'un equip de centre; haurà de centrar la

docència en l'aprenentatge sobre la construcció de sabers pràctics.

Segons el *Llibre blanc sobre l'educació i la formació* de la Comissió Europea (1995) les competències del professorat es classifiquen en competències específiques i competències transversals, tal com exposam tot seguit:

TAULA 1: COMPETÈNCIES DEL DOCENT

COMPETÈNCIES ESPECÍFIQUES	
SABER	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitat per comprendre la complexitat dels processos educatius en general i dels processos d'ensenyament-aprenentatge en particular. • Coneixement dels continguts que cal ensenyar (epistemologia i didàctica). • Sòlida formació científica, cultural i tecnològica.
SABER FER	<ul style="list-style-type: none"> • Respecte a les diferències culturals i personals dels alumnes i d'altres membres de la comunitat educativa. • Capacitat per analitzar i qüestionar les concepcions de l'educació i les propostes curriculars de l'Administració Educativa. • Disseny i desenvolupament de projectes educatius i d'unitats de programació que permetin adaptar el currículum al context sociocultural. • Capacitat per promoure l'aprenentatge autònom dels alumnes, segons els objectius i continguts propis del corresponent nivell educatiu, tot desenvolupant estratègies que evitin l'exclusió i la discriminació. • Capacitat per organitzar l'ensenyament utilitzant de forma integrada els sabers disciplinaris, transversals i multidisciplinaris adequats per al nivell educatiu respectiu. • Capacitat per preparar, seleccionar o construir materials didàctics. • Capacitat per utilitzar i incorporar adequadament les tecnologies de la informació i la comunicació. • Capacitat per promoure la qualitat dels contextos (aula i centre) de manera que es garanteixi el benestar. • Capacitat per utilitzar l'avaluació, en la seva funció pròpiament pedagògica i no merament acreditativa, com a element regulador i promotor de la millora de l'ensenyament, de l'aprenentatge i de la seva pròpia formació. • Capacitat per realitzar activitats educatives de suport en el marc d'una educació inclusiva. • Capacitat per exercir la funció tutorial, orientant alumnes i pares, i coordinant l'acció educativa referida al seu grup d'alumnes. • Participar en projectes de recerca relacionats amb l'ensenyament i l'aprenentatge, introduint propostes d'innovació encaminades a la millora de la qualitat educativa.
SABER ESTAR	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitat de relació i de comunicació en les variades circumstàncies de l'activitat professional. • Capacitat per treballar en equip compartint sabers i experiències. • Capacitat per dinamitzar amb l'alumnat la construcció participada de regles de convivència democràtica, i afrontar i resoldre de forma col·laborativa situacions problemàtiques i conflictes interpersonals de naturalesa diversa. • Capacitat per col·laborar amb els distints sectors de la comunitat educativa de l'entorn.
SABER SER	<ul style="list-style-type: none"> • Tenir una imatge realista de si mateix, actuar conforme a les pròpies conviccions, assumir responsabilitats, prendre decisions i relativitzar les possibles frustracions. • Assumir la dimensió ètica del mestre potenciant en l'alumnat una actitud de ciutadania crítica i responsable. • Compromís de potenciar el rendiment acadèmic dels alumnes i el seu progrés escolar, en el marc d'una educació integral. • Capacitat per assumir la necessitat de desenvolupament professional continu, mitjançant l'autoavaluació de la pròpia pràctica.

COMPETÈNCIES TRANSVERSALS	
INSTRUMENTALS	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitat d'anàlisi i de síntesi • Capacitat d'organització i de planificació • Comunicació oral i escrita en la llengua materna • Coneixement d'una llengua estrangera • Coneixements d'informàtica relatius a l'àmbit d'estudi • Capacitat de gestió de la informació • Resolució de problemes • Presa de decisions
PERSONALS	<ul style="list-style-type: none"> • Treball en equip • Treball en un equip de caràcter interdisciplinari • Treball en un context internacional • Habilitats en les relacions interpersonals • Reconeixement de la diversitat i de la multiculturalitat • Raonament crític • Compromís ètic
SISTÈMIQUES	<ul style="list-style-type: none"> • Aprenentatge autònom • Adaptació a noves situacions • Creativitat • Lideratge • Coneixement d'altres cultures i costums • Iniciativa i esperit emprenedor • Motivació per la qualitat • Sensibilitat cap a temes mediambientals

Font: elaboració pròpia a partir del *Llibre blanc sobre l'educació i la formació* de la Comissió Europea (1995).⁸

Tot plegat es dibuixa un professor o professora ideal cap al qual hauríem de tendir, amb les matisacions i contextualitzacions oportunes. Pensam que és un document que pot servir de punt de partida per a la reflexió i l'anàlisi sobre les pròpies competències i la planificació de la formació que necessitam. Permet també destriar quines competències hem d'assolir individualment i quines han de ser compartides com a equip docent, encara que sigui des d'una perspectiva que inclogui diversos graus competencials. Dit d'una altra manera: els equips docents, en el seu conjunt, haurien de poder reunir aquestes competències.

VIA OBERTA CAP A UNA FORMACIÓ DE QUALITAT

El Pla de Formació Permanent del Professorat vigent ens aporta algunes línies de millora ben interessants que s'han anat reflectint i concretant en els diferents programes anuals de la Conselleria d'Educació i Cultura, fonamentalment a través dels Centres del Professorat (CEP) i del Servei de formació Permanent del Professorat:

1. Línies prioritàries d'actuació basades en una acurada detecció de necessitats compartida entre centres docents, professorat i administració. Durant el curs anterior s'ha hagut de destinar més atenció a la formació sobre competències bàsiques de l'alumnat i TIC aplicades, en detriment de les altres, degut a la necessitat d'actualitzar la concreció curricular als centres en relació amb la LOE i la posada en marxa del pla de dotació tecnològica Xarxipèlag 2.0.

2. Tractament de l'educació inclusiva i les TIC de forma transversal als programes de formació dels CEP.

3. Creació d'espais per a la formació amb noves modalitats formatives que promouen el prestigi del professorat perquè parteix dels seus sabers professionals, la formació entre iguals i els processos d'innovació front a modalitats més transmissives: Assessorament entre professorat, Projectes de Zona, Conversa Pedagògica i Projectes d'Innovació Pedagògica.

4. Formació de formadors de qualitat en col·laboració amb la UIB i la UOC i incorporació de professorat dels centres de les illes com a formadors de la xarxa de formació de les Illes Balears.

5. Oferta de formació a distància amb metodologies més interac-

⁸ Aquesta taula és una versió abreujada de la que es reproduïx al Pla quadriennal de formació del Professorat de les Illes Balears 2008-2012.

tives i participatives; amb dissenys que inclouen aplicacions didàctiques reals, espais de reflexió i de treball col·laboratiu.

6. Programació d'actuacions formatives amb la intenció de donar a conèixer i promoure l'intercanvi d'experiències entre els centres de les Illes Balears.

7. Augment del percentatge d'actuacions formatives contextualitzades als centres educatius.

8. Creació d'espais per a la formació i la reflexió.

9. Creació de noves eines de difusió i promoció de bones pràctiques de professorat i de centres: revista digital *InnoviB* i web de bones pràctiques educatives *Innovacions.cat*.⁹

El futur de la formació permanent passa per desterrar la concepció d'un professorat sense identitat professional i entès com a objecte de formació, que necessita adoctrinament dels experts. El professorat ha d'assumir ser subjecte de formació i ha de desenvolupar la seva identitat professional en contextos formatius que li permetin aprendre, en lloc de ser ensenyat. El paper dels assessors de formació o dels formadors ha de ser el del col·laborador o acompanyant que diagnostiqui conjuntament amb el professorat, participi i dinamitzi els processos de canvi i aporti els recursos necessaris, més que no pas el d'un solucionador extern de problemes interns. Haurà de posar èmfasi en el treball col·laboratiu i en la gestió del coneixement d'equips docents.

Caldrà centrar els programes formatius en la demanda dels centres i dels equips de professors, com ja s'ha iniciat, més que no pas en l'oferta, perquè la formació ha d'incidir en les

situacions problemàtiques i complexes que el professorat ha d'atendre. El context formatiu per excel·lència és el centre educatiu i caldrà que la formació estigui vinculada a projectes de centre, que esdevé un espai per a la reflexió i la investigació-acció. Projectes de centre planificats, desenvolupats i avaluats pel propi col·lectiu, amb l'acompanyament en aquest procés per l'assessor de formació. Així les coses, cal tenir en compte que el centre forma part de la comunitat i, per tant, s'han d'iniciar projectes formatius parcialment o globalment enllaçats amb l'entorn.

Actualitzar el model de formació implicarà explorar metodologies formatives com el modelatge, el tutelatge, el treball col·laboratiu, la pràctica reflexiva i incloure l'ús interactiu i col·laboratiu de les eines tecnològiques per afavorir una nova manera d'ensenyar i d'aprendre.

L'estructura organitzativa de la formació permanent haurà de ser flexible i descentralitzada, integradora de serveis educatius de recolzament, per una banda, però, per l'altra, també propiciadora de la creació de xarxes educatives i de professorat autònomes. Dels CEP en destacaria que els seus equips pedagògics provenen del professorat mateix, la proximitat als centres i la distribució territorialitzada, alhora que el treball en xarxa entre CEP, coordinats pel Servei de Formació Permanent del Professorat; la innovació metodològica per a la formació en intervenció assessora a centres, la combinació entre treball presencial i treball virtual, la creació de xarxa de formació i difusió de les pràctiques dels equips docents, la participació del professorat i dels equips docents a través del Consell de CEP i dels Representants de centre al CEP o les iniciatives de recerca i col·laboració d'àmbit europeu. Els CEP actuals poden evolucionar cap a la integració de recursos humans i econòmics de suport educatiu, no només formatius, i potenciar les línies de recerca educativa en col·laboració amb les universitats.

En definitiva, caldria repensar l'organització de l'administració educativa en relació a una major autonomia de centre i combatre la inèrcia institucional. En aquest sentit, pel que fa als CEP, estam segurs que s'ha iniciat un canvi de rumb que no té tornada enrere quant a model de suport a la formació i que segueix essent una estructura organitzativa molt vàlida per adaptar-se a les necessitats formatives actuals i complexes dels centres i del professorat.

BIBLIOGRAFIA

IMBERNON, F. (2007). *10 ideas clave. La formación permanente del profesorado. Nuevas ideas para formar en la innovación y el cambio*. Barcelona: Graó.

Llei Orgànica de l'Educació 2/2006, de 3 de maig.

OLIVER, M.F. (2008). *Breu història de la formació permanent del professorat*. Curs d'Expert Universitari en Formació de Formadors. ICE (UIB) i Conselleria d'Educació. Material no publicat.

Ordre de dia 5 d'agost de 2008, de la consellera d'Educació i Cultura, per la qual s'aprova el Pla quadriennal (2008-2012) de Formació Permanent. BOIB núm. 118 del 23/8/2008.

⁹ <http://www.innovib.cat> i <http://www.innovacions.cat>