

Programa Leonardo da Vinci

**Proyecto piloto
DISCOLA**

LA FORMACIÓN DOCENTE

**Ferran Miquel Martí
Liliana Valdez
Patricia Silva**



Universitat de Barcelona

**BARCELONA
Febrero de 2006**

ÍNDICE

1. Presentación.....	3
2. La Formación Docente.....	3
2.1 Principios informadores y tendencias.....	5
2.2 Formación permanente.....	6
3. Indicadores de Profesionalidad docente.....	7
Referencias bibliográfica.....	9
Anexo 1. Variables que intervienen significativamente en la función y desarrollo de la profesionalidad docente.....	10
Anexo 2. Ejemplo Cuestionario.....	14

ASPECTOS RELAVANTES A TENER EN CUENTA SOBRE LA FORMACION DOCENTE.

1. PRESENTACIÓN.

La formación está convirtiéndose en la actualidad en un valor y en un recurso para el progreso y la mejora de las sociedades y de los individuos. La formación se nos presenta plural y abierta, como un derecho y un deber, como un proceso y un resultado. Se espera que a mayor formación mejores sociedades, colectivos y ciudadanos. En la actualidad se habla de la necesidad de invertir en formación poniendo de manifiesto la importancia que tiene como motor de desarrollo de las sociedades y las personas.

Tres son los factores que están influyendo y configurando la importancia de la formación en la sociedad actual:

1. el impacto de la sociedad de la información,
2. el impacto y el desarrollo del conocimiento y del mundo científico,
3. la internacionalización de la economía y la flexibilización del mercado laboral.

Estos factores han cambiado radicalmente tanto la naturaleza del trabajo y la organización de la producción, como aspectos culturales de la sociedad. Como consecuencia de ello se está requiriendo una apertura y flexibilidad de los trabajadores, para acomodarse y desempeñar de forma eficaz nuevos puestos de trabajo. Por ello, en la sociedad actual juega con ventaja el que posee información o al menos conoce cómo acceder a ella y cómo interpretarla.

En este contexto de cambio en el cual vive la sociedad, la formación continua aparece de nuevo -en otros tiempos fue la educación- como el instrumento más potente para democratizar el acceso al conocimiento, a la cultura, a la información y al trabajo. La formación, por tanto sigue siendo un tema prioritario y con una gran potencialidad, lo que justifica la demanda creciente de *invertir en formación en todos los países de Europa y del mundo*.

2. LA FORMACIÓN DOCENTE

Dada la complejidad del tema, resulta necesario realizar algunas apreciaciones acerca de la formación docente, para consensuar entre todos los patners participantes en DISCOLA una conceptualización compartida sobre la problemática del proyecto.

En este sentido, en países europeos como Francia e Italia se utiliza el concepto de Formación para referirse a educación, preparación y enseñanza del profesorado. En países anglosajones se prefiere el término educación (Teacher education), o el de entrenamiento (Teacher training).

El concepto de Formación se asocia a determinadas actividades, siempre se trata de formar para algo (Honore 1980, citado por Marcelo). Así la formación puede entenderse como una **actividad social** de transmisión de saberes, de saber-hacer o de saber-ser. La formación puede entenderse también como **un proceso de desarrollo y estructuración de la persona** que se lleva a cabo bajo una doble tendencia, la maduración interna y la capacidad de aprendizaje. También podemos hablar de **formación como institución**, refiriéndose a la institución en el sentido amplia que organiza, que planifica y desarrolla las actividades de planificación,

Visto desde este ángulo la formación adquiere diferentes aspectos según su punto de vista del **objeto** (la formación que se ofrece), o desde el **sujeto** (la formación que se activa como iniciativa personal).

Otro aspecto importante a considerar en la formación es **la acción formativa** para la cual una acción de formación corresponde a un conjunto de conductas interrelacionadas entre formadores y formados, que puede perseguir múltiples finalidades, explicitadas o no y, en las cuales se manifiesta una intencionalidad de cambio. Una de las características de las acciones de formación es que se desarrollan en un contexto específico, con una organización material determinada y con reglas de funcionamiento determinadas. Es importante resaltar que nos referimos no sólo a la educación formal, sino a la educación informal y no formal.

Para que se produzca una acción de formación es preciso que se produzcan cambios a través de una intervención por la cual hay participación consciente del formado y unos objetivos claros los cuales deben ser explicitados por los formadores. Para Honore (1980:26) es una inter-experiencia del entorno humano lo que constituye el suelo, el centro y la gravedad de la formación, cualquiera que sea su forma.

Conceptos de Formación Docente:

Al considerarse la docencia como profesión, se requiere que los docentes ejerzan su profesión con dominio, es decir con la competencia profesional acorde a los nuevos tiempos y demandas de la sociedad. De allí que la Formación adquiera una considerable importancia como mencionan los siguientes autores:

- *Para Honoré (1980), la formación es una actividad humana inteligente, se caracteriza como una actividad relacional y de intercambio, con una dimensión evolutiva y dirigida a conseguir metas conocidas.*
- *Para Gimeno (1982), la formación representa una de las piedras angulares imprescindibles en cualquier intento de renovación del sistema educativo.*
- *Para Doyle (1986), desde un punto de vista crítico la formación se constituye por un conjunto de experiencias débilmente coordinadas y diseñadas para el profesorado.*
- *Para Montero (1987), la formación es un proceso de desarrollo profesional permanente que transcurrirá a lo largo de un conjunto de etapas supuestamente interrelacionadas.*
- *Para Ferry (1991), la formación es un proceso de desarrollo individual tendiente a adquirir o perfeccionar capacidades. Destaca en la formación tres dimensiones. Primero, se trata de una formación doble en la que se combina formación académica con la formación pedagógica. Segundo, es un tipo de formación profesional, es decir, forma profesionales; Tercero, la formación del profesorado es una formación de formadores.*
- *Para Benedito (1992), la formación es un proceso de desarrollo profesional, promovido mediante la sensibilización y el convencimiento que, además esta sometido a los criterios de necesidad y características de los distintos departamentos y centros universitarios.*

- Para Imbernón (1999), la formación es un proceso de culturalización de la población, en los que se encuentra ubicado el subsistema educativo. Cabe destacar que este proceso abarca en educación tanto a la formación de adultos, como a la Formación Inicial en relación con la persona en todos los aspectos de la vida. Destaca que desde principio de los 80 todo lo relativo a la profesión docente y su formación ha gozado de un interés creciente y progresivo, experimentado una evolución significativa tanto en lo que respecta a sus estructuras como en los planteamientos teóricos o los procesos de aplicación.

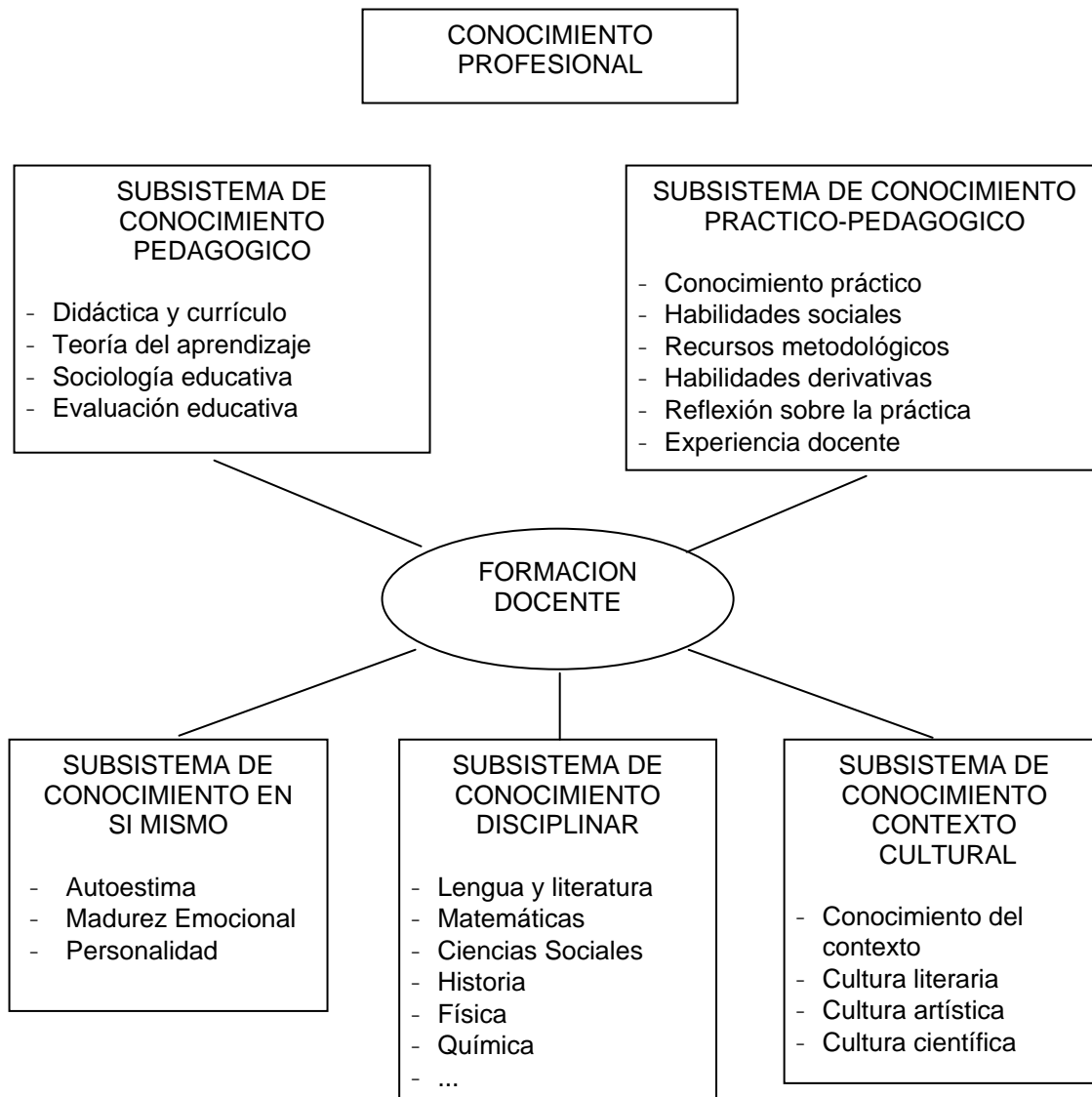
2.1 Principios informadores y tendencias.

Es común a la mayoría de los estudios sobre la formación del profesorado, tanto inicial como permanente, destacar la importancia de desarrollar cinco componentes fundamentales:

1. El componente *científico*, el docente se prepara para ser agente educativo que posee conocimientos de las disciplinas y áreas científicas que ha de transmitir.
2. El componente *psicopedagógico*, el profesor se prepara para ser una profesional que asume conocimientos teóricos, prácticos y tecnológicos de las ciencias de la educación para su aplicación en el ejercicio docente.
3. El componente *cultural*, el profesor se convierte en un agente poseedor de una cultura de cambio general y de una cultura específica de conocimiento del medio social en el que se ejercerá su profesión.
4. El componente *personal*, el más reciente entre los componentes, ayuda a los maestros a desenvolverse en la profesión dando importancia a las actitudes y emociones de las personas, así como le ayuda a tener confianza en si mismo.
5. El componente *práctico*, ayuda a los docente a reflexionar sobre la práctica docente en los contextos institucionales, el profesor profundiza la realidad educativa y experimenta y adecua sus conocimientos en relación con los fundamentos curriculares al contexto en donde ejerce su profesión.

Los profesionales de la educación, por otra parte, cada vez deben enfrentarse a demandas más complejas de satisfacer. Las nuevas situaciones sociales obligan a dar respuesta desde la escuela, en concierto con otros agentes sociales.

En cuanto a los diversos componentes y/o tipos de contenidos presentes en los programas de formación, cabe destacar que contamos ya con múltiples trabajos de investigación que se han venido realizando con la finalidad de conocer e identificar los componentes y contenidos más idóneos para la actual formación del profesorado. Resumiendo estas aportaciones puede afirmarse que, en la actualidad, los programas de formación inicial poseen cinco componentes que aparecen en el siguiente esquema:



2.2 Formación permanente.

La adquisición y desarrollo de competencias, así como la formación en el puesto de trabajo frecuente y regular refuerza su desarrollo profesional. La formación permanente es la clave principal para adquirir habilidades, que capacitará al profesorado en el uso de elementos que contribuyan al desarrollo de la cooperación entre ellos y sus interlocutores. Esto lleva a la actualización del papel del profesorado y a la mejora de la calidad de la educación suministrada.

Por su parte la formación permanente del profesorado debería responder a los siguientes principios:

- Una reflexión práctico- teórica sobre la propia práctica mediante el análisis de la realidad, la comprensión, interpretación e intervención sobre la misma. La capacidad de profesorado de generar conocimiento pedagógico mediante la práctica educativa.

- Un intercambio de experiencias entre iguales para posibilitar la actualización en todos los campos de intervención educativa y aumentar la comunicación entre el profesorado.
- La unión de la formación a un proyecto de trabajo.
- El desarrollo institucional del centro educativo mediante el trabajo colaborativo para transformar la enseñanza.

Sin embargo, aún aceptando el papel emblemático que juega el profesorado en la consecución de una enseñanza de calidad, ello no puede llevarnos a culpabilizar o hiperresponsabilizando del funcionamiento y resultados del Sistema Educativo, puesto que el profesorado opera junto con otros actores profesionales.

3. INDICADORES DE PROFESIONALIDAD DOCENTE.

La construcción de indicadores comparables es un objetivo primario del proyecto DISCOLA. Este componente busca contar con un grupo de indicadores que permita conocer de manera conjunta y comparativa de la calidad de la formación profesional y continua.

Existen muy diversos indicadores para medir la profesionalidad docente. Partimos del concepto de que los Indicadores son instrumentos que permiten medir y conocer la tendencia o desviación de las acciones educativas, con respecto a los objetivos establecidos; además que permite plantear previsiones sobre la evolución futura de los fenómenos educativos.

Los indicadores se han convertido en insumos indispensables de la planificación educativa. Durante el proceso de planificación e implementación de un proyecto, es posible recurrir a los indicadores en tres diferentes momentos:

- a) para convencer y motivar a las personas que toman decisiones y a la comunidad afectada a través de información confiable y oportuna;
- b) para definir acciones que se llevarán a cabo durante la implementación del proyecto y,
- c) para evaluar los propósitos y las metas planteadas.

Sabemos que en la mayoría de los casos las aspiraciones iniciales de un proyecto no se pueden cumplir en su totalidad. Por tal motivo, consideramos que el uso y explotación de los indicadores permitirá conocer el grado de avance del proyecto.

A partir de las orientaciones establecidas en el documento base hay algunas variables que intervienen significativamente en la función y desarrollo de la profesionalidad docente:

- i) Contexto externo (Familia, Territorio, Escuela, administración, Alumnado, Formación);
- ii) Contexto Interno (Contenidos, Programación, Metodología, Evaluación, Desarrollo)

Adicionalmente hay algunas variables que aportarían información complementaria sobre la vida escolar; si bien es cierto que estas variables están contenidas en la variable escuela, es importante destacarlas porque permitirían conocer con mayor detalle aspectos que influyen en la profesionalidad docente.

Las variables son:

- *Organización del centro*, el termino organización y funcionamiento puede ser más específico respecto a los aspectos que se pueden estudiar.

- *Infraestructura*, en este ámbito se incluyen todos los aspectos de infraestructura que afectan o benefician el tema de la profesionalidad docente.
- *Proyección a la comunidad*, en esta variable se incluyen las actividades que realizan los centros con la finalidad de promover el centro, actividades dirigidas a las familias o en el caso de la formación profesional a las empresas que puedan tener algún tipo de relación teórica o práctica con los centros.

Asimismo avanzamos en la organización de las variables, con la finalidad de organizar de tal manera que se pueden identificar cinco grandes categorías de indicadores a ser desarrolladas.

- Contexto social
- Contexto Institucional.
- Contexto Didáctico.
- Contexto Pedagógico -didáctico
- Productos/ resultados

En cada una de las categorías están contenidos dos apartados que se refieren a componentes cuantitativos y cualitativos: Los indicadores cuantitativos evalúan aspectos como los recursos materiales y los humanos; las inversiones económicas y los gastos de infraestructura y, por otro, el número de alumnos por niveles (escolarización) y la formación de profesores, remuneración, características, etc.

Los indicadores de procesos o cualitativos son los más recientes e informan sobre la organización y funcionamiento de los centros, práctica educativa y clima escolar. Están más relacionados con aspectos cualitativos que cuantitativos, de ahí que sean los más difíciles de utilizar.

Los indicadores de resultados manifiestan los logros del sistema educativo a través del éxito escolar de los alumnos mediante las pruebas de evaluación, certificados y títulos que consiguen y su inserción en el mercado del trabajo.

Estos indicadores forman parte de una propuesta inicial de la Universidad de Barcelona que no están cerrados, sino que conforman un elemento de debate y diálogo entre los partners de DISCOLA. Asimismo se espera acordar criterios para la selección de indicadores definitivos y la ponderación de los mismos.

A fin de que el conjunto de indicadores sea comparable, la información necesaria para su cálculo no sólo debe estar disponible, sino que también, debe ser confiable y contar con una metodología de cálculo común.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- BENEDITO, V (1992): “La formación del Profesorado universitario” Madrid - Documentos MEC.
- DOYLE, (1986): “*La investigación sobre el contexto del aula: hacia un conocimiento básico para la práctica y la política de la formación del profesorado*”. Rev. De Educación, nº 277
- FERRY, G. (1991): El trayecto de la formación. Los enseñantes entre la teoría y la práctica, Madrid, Paidós.
- GIMENO, J (1982) La Pedagogía por objetivos: obsesión por la eficiencia. Madrid: Morata.
- HERNÁNDEZ, P. (1986), Psicología de la Educación y Enseñanza de formación inicial. La Laguna: Universidad de La Laguna. Instituto de Ciencias de la Educación.
- HONORÉ (1980) Para una teoría de la formación: dinámica de la formatividad [traducción: M^a. Teresa Palacios] Madrid: Nancea.
- IMBERNÓN, F. (1994): “La Formación y el desarrollo Profesional del Profesorado” – Editorial. GRAO - Barcelona
- IMBERNÓN, F. (1999): “Amplitud y Profundidad de la mirada. La Educación de Ayer, Hoy y Mañana” Cap. IV, en La educación en el Siglo XXI. Los retos del futuro inmediato - Editorial GRAO – Barcelona.
- IMBERNÓN, F. (1999): “La Formación y la Profesionalización en la Función Pedagógica”, en Cap. I en *Formación y Actualización para la Función Pedagógica*. Editorial Síntesis. Madrid.
- IMBERNÓN, F. (1999): “Conceptualización de la Formación y Desarrollo Profesional del Profesorado”, en Cap. II en *Formación y Actualización para la Función Pedagógica*. Editorial Síntesis. Madrid.
- INCE (2001) Resumen informativo 2000. Junio
- MINGORANCE, P. y otros (1993), Aprender a enseñar en la Formación inicial. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- MONTERO, L. (1987): “Las prácticas de la enseñanza en la formación inicial del profesorado: Sentido curricular y profesional”, Ponencia en el “Symposium Nacional sobre las prácticas escolares” – Santiago 21-23 de Septiembre.
- PULIDO (coord.) “Metodología de evaluación de la calidad docente e investigadora: planteamiento y experimentación” Documentos MEC, Madrid
- SEP (2005) “Lineamientos para la formulación de indicadores educativos” México.
- <http://www.gencat.net>
- <http://www.mec.es>

ANEXO 1. Variables que intervienen significativamente en la función y desarrollo de la profesionalidad docente.

Categorías	Cuantitativos	Cualitativos
Contexto social Familia, Territorio, administración Infraestructura, Proyección a la comunidad	<i>Administración</i> - Programa de actividades formativas para el alumnado. - Tiempo dedicado por el Profesorado a la formación continua (tiempo que se dedica a la docencia y a la formación). - Cantidad de docentes del centro, (número de docentes, que trabajan con grupos de 14-16 años)	<i>Administración</i> - Remuneración del profesorado. - Estímulos profesionales. - Demandas extracurriculares (proyectos y programas de extensión al medio)
	<i>Familias</i> - Cantidad de reuniones con los padres.	<i>Familias</i> - Contenidos de las reuniones con los padres. - Participación de los padres en las actividades de la escuela. - Opinión de los padres sobre la calidad de la formación de sus hijos. - Opinión de los padres sobre la calidad de la enseñanza que reciben sus hijos. - Valoración de los títulos emitidos por las instituciones: de los docentes, de los padres y de los alumnos.
	<i>Proyección a la comunidad</i> - Número de actividades de extensión a la comunidad organizadas por el centro.	<i>Proyección a la comunidad</i> - Contenido de las actividades de extensión a la comunidad organizadas por el centro. - Vinculación de los títulos con la sociedad y con la empresa.

<p>Contexto Institucional. (Planes de Estudio de los patners)</p> <p>Escuela, Alumnado, Formación Organización del centro</p>	<p><i>Infraestructura</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Mantenimiento de edificios e instalaciones (Campus agradable, aulas adecuadas, otros) - Equipamiento avanzado en laboratorios, bibliotecas, recursos, otros... 	<p><i>Infraestructura</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Uso y aprovechamiento de los ordenadores por parte de los profesores.
	<p><i>Alumnado</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Cantidad total de estudiantes - Porcentaje de alumnos en edad de 14-16, en relación al total. - Porcentaje de alumnos con fracaso escolar. (Índices de deserción, asignaturas con mayor fracaso, otros) - Eficiencia Terminal (número de graduados) - Otras funciones que desempeñan los docentes y directivos (fuera de lo áulico institucional) - Nivel de rendimiento previo de los sujetos que acceden a unas enseñanzas específicas 	<p><i>Alumnado</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Detectar los cambios significativos a nivel cultural local y general en los jóvenes de 14 a 16 años - Causas externas al centro relacionadas con el fracaso escolar (condiciones socioeconómicas, situación familiar y otros). - Condiciones para el ingreso laboral de los estudiantes al mercado laboral - Opiniones sobre calidad de las enseñanzas de antiguos alumnos, profesión y empresarios. - Programas y servicios de información y ayuda al estudiante.
	<p><i>Desarrollo Institucional</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ratio entre las horas de docencia dedicadas a clases teóricas y prácticas. 	<p><i>Desarrollo Institucional</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Prestigio del profesorado (premios y reconocimientos externos)

	<ul style="list-style-type: none"> - Distribución de los alumnos por grupos en las clases. 	<p><i>Organización del centro</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Estabilidad del personal docente - Tipo de organización laboral (departamentos, disciplinar, otros). <p>Organización y funcionamiento de las comisiones de docencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revisión de los programas y materiales elaborados por el profesor. - Atención a la diversidad. - Organización del aula durante las clases - Actividades relacionadas con la escuela que realizan los profesores fuera del horario formal. - Uso y aprovechamiento ordenadores en las aulas
<p>Contexto Didáctico (Los procesos de Enseñanza) Programación, Metodología, Evaluación, Desarrollo,</p>	<p><i>Programación</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Nº de horas dedicadas a la docencia en el curso en relación con lo previsto. - Tiempo dedicado por el profesor a la docencia (actividades en el aula y fuera de ésta). - Tiempo medio dedicado por el alumno al estudio en el centro y fuera del centro. - Consulta de fondos bibliográficos y utilización de equipos. - Tiempo dedicado a la coordinación y revisión de enseñanza. 	<p><i>Metodología</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Uso de medios en la docencia (laboratorios, ordenadores, medios, audiovisuales). - Identificación de buenas prácticas en el centro. - Estrategias metodológicas de enseñanza. - Métodos de enseñanza utilizados por el profesor en clase. - Sistemas establecidos para efectuar el seguimiento de la docencia y la revisión de las enseñanzas. <p><i>Evaluación</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Estrategias de revisión de planes docentes de los Centros y Departamentos. - Revisión de los criterios y modelos de exámenes - Actividades organizadas por los alumnos dentro y fuera del campus.

	<p><i>Formación</i> Programas Oficiales de Formación permanente para los docentes (seminarios, congresos, cursos, otros) - Número de actividades paralelas a la docencia organizadas en el centro. - Número de alumnos que utilizan los servicios de apoyo a la docencia. - Número de programas y servicios de formación generados en la institución para los docentes.</p>	<p><i>Formación</i> - Ofertas de formación permanente al profesorado - Acciones de perfeccionamiento del personal docente y el desarrollo de los recursos humanos (administrativos y de apoyo a la docencia)</p>
<p>Contexto Pedagógico – didáctico (relación docente alumno)</p>	<p><i>Alumnado</i> Porcentaje de población escolar en relación a la población total de jóvenes. - Ratio profesor alumno. - Ratio de asistencia a las clases.- - Tiempo de enseñanza. - Número y uso de ordenadores en las escuelas. - Número y uso de ordenadores en las aulas. - Número de horas dedicadas a la tutoría. - Tiempo de enseñanza por materia y horas de enseñanza. - Calificaciones obtenidas por el alumnado a lo largo de los cursos</p>	
<p>Productos/ resultados</p>	<p>- Tasa de ingreso en relación con los alumnos matriculados - Rendimiento en pruebas de grado. - Tasa de costo por graduado.</p>	<p>- Relación entre objetivos previstos y alcanzados en las planificaciones. - Mejoras institucionales en función de los resultados obtenidos.</p>

ANEXO 2. EJEMPLO CUESTIONARIO.

PROFESORADO

- Datos identificativos: edad, años de docencia, especialidad, centro...
- **Algunas preguntas clave:**
 - Desde su punto de vista cuales son las funciones que debería realizar un profesor/a de EM
 - Cuales son las funciones que normalmente realiza en su actual puesto de trabajo para desarrollar correctamente su función como profesor/a
 - Cuales considera que les son propias y cuales no. Quien debería asumirlas
 - De las funciones que realiza de cuales se considera preparado y de cuales no
 - Cuales son los puntos fuertes y los puntos débiles de su trabajo
 - Cuales son las necesidades que se le presentan al pretender realizar correctamente su trabajo
 - En que medida el centro o la administración educativa se las soluciona
 - Sino es así como lo soluciona
 - Cuales son las demandas que actualmente hace para poder ejercer correctamente su trabajo.
 - A quien formula dichas demandas.(centro, administración , padres...)
 - Piensa seguir como profesor hasta su jubilación
 - ...

En la misma línea irían las preguntas a los padres y al alumnado