

# ESTUDIO DE LA PERCEPCIÓN DEL PROFESORADO SOBRE LA FORMACIÓN PERMANENTE



SÍNTESIS

## LA PERCEPCIÓN DEL PROFESORADO APORTA SUS PROPUESTAS PARA QUE SU FORMACIÓN CONTINUA SE ADAPTE A LAS NUEVAS REALIDADES.

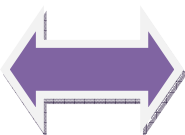
LOS DOCENTES PERCIBEN LA FORMACIÓN PERMANENTE COMO UN MEDIO PARA CONSEGUIR MÉRITOS Y ESTIMAN QUE HAY QUE DAR UN PASO MÁS PARA QUE AYUDE EN LA MEJORA DE LA PRÁCTICA DOCENTE.

La Agencia de Evaluación Educativa ha finalizado el **primer estudio** que se realiza en Andalucía sobre la **percepción** que tiene el profesorado acerca de la **formación permanente** que recibe a través de los distintos centros de enseñanza del profesorado (CEP) en las ocho provincias.

Se trata de un estudio cualitativo (realizado a través de entrevistas abiertas y grupos de discusión) en el que se ha detectado la clara **demanda** del colectivo docente por recibir una **oferta formativa** ajustada a la nueva realidad que se vive en las aulas. Además, buena parte del profesorado reconoce que la necesidad **principal** que les lleva a realizar prácticas formativas obedece básicamente a **conseguir méritos** profesionales. También aseguran que lo que les mueve a formarse es mejorar su práctica docente.

### ¿para qué este estudio?

- Para analizar la percepción, las expectativas y el grado de satisfacción del profesorado respecto a la formación permanente
- Para que la Administración educativa conozca las fortalezas y debilidades del sistema formativo y pueda mejorar la calidad y eficacia de este



### NORMATIVA

- ➔ El Decreto 110/2003, que regula el Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado, contempla la realización de diferentes evaluaciones sobre los procesos de formación y su influencia en la mejora de las prácticas docentes

### ¿Qué se quiere conocer con el Estudio?

- ✓ Cómo valora el profesorado la formación que recibe
- ✓ Cómo y qué le mueve a participar en ella
- ✓ Cómo influye esa formación en la práctica docente
- ✓ Qué motivos conducen al profesorado a optar por una y otra modalidad formativa
- ✓ Si le resulta asequible y las dificultades que encuentra para acceder a ella
- ✓ Qué aportan los CEP al desarrollo profesional del profesorado
- ✓ Qué nuevos caminos deben abrirse en la formación en opinión del profesorado



- ✓ El **muestreo** en investigación cualitativa se inclina por seleccionar aquellas unidades y dimensiones que garanticen mejor la **CANTIDAD** (saturación) y la **CALIDAD** (riqueza) de la información
  - ↪ Se presupone que los participantes aportarán discursos tópicos **representativos** del grupo social al que pertenecen. Por ello, se entiende que personas extraídas de los mismos contextos de pertenencia producirían un discurso en el mismo sentido y similar

## ❑ OPINIONES Y CONCLUSIONES

Tras la realización de este estudio cualitativo se han obtenido numerosas opiniones del profesorado que ha participado en el mismo. Gran parte de ellas son coincidentes, por lo que en este apartado mostraremos algunas de ellas y las principales conclusiones que se extraen

### FUNCIÓN DE LA FORMACIÓN PERMANENTE

- El profesorado la considera como una herramienta para la **adaptación** profesional a las exigencias de la sociedad actual
- Piensa que es **necesaria**
- Reconoce que su principal función debe ser la **actualización** de su práctica docente y de sus conocimientos iniciales

### VALORACIÓN

SATISFACCIÓN EN RELACIÓN AL ESTUDIO, A QUE SE SOLICITE SU OPINIÓN Y PIDE QUE LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA LA TENGA EN CUENTA

### MOTIVACIÓN

- Conseguir méritos académicos de cara a las oposiciones, al concurso de traslados o para percibir sexenios.
- El interés por dar respuesta a inquietudes formativas a nivel individual.

### PERCEPCION Y VIVENCIA (2 EJES)

1. **Acción formativa personal.** Arranca de posicionamientos individualistas hasta colectivos y de compromisos compartidos con otros docentes
  - a. Muestra la necesidad de conocer lo que hacen otros
  - b. Sabe que la transformación no se puede llevar a cabo sin los demás
  - c. Necesita encontrarse con otros centros
2. **Descentración de uno mismo.** Pasa por varias etapas
  - a. Acceso a un puesto de trabajo estable, la residencia o la remuneración
  - b. Atención a intereses basados en gustos o aficiones
  - c. Lo que necesita para su práctica docente
  - d. Necesidad para que el alumnado mejore

### ¿QUÉ FORMACIÓN PERMANENTE DEMANDAN?

- En Idiomas
- En Nuevas Tecnologías
- En estrategias para afrontar las necesidades del aula

### UTILIDAD

BUSCAN NUEVAS PRÁCTICAS MÁS EXITOSAS QUE SEAN APLICABLES.

## CALIDAD

LA VALORACIÓN MÁS EXPRESADA ES QUE LA FORMACIÓN PERMANENTE EN ANDALUCÍA REQUIERE ADAPTARSE A LAS NUEVAS REALIDADES

UNA GRAN PARTE RECURRE A LAS PRÁCTICAS DE ENSEÑANZA QUE UTILIZARON CON ELLOS SUS PROFESORES

VALORAN LAS DISTINTAS MODALIDADES FORMATIVAS EN FUNCIÓN DE LO QUE APORTAN DE APRENDIZAJE PRÁCTICO Y CONCRETO

EL PROFESOR DE FP REQUIERE FORMACIÓN ESPECÍFICA Y TÉCNICA POR CADA MÓDULO Y GENÉRICA POR FAMILIAS PROFESIONALES

## BUENOS RENDIMIENTOS

DONDE SE OPTA POR LA FORMACIÓN EN CENTROS SE ESTÁ CONSIGUIENDO MEJORAR LOS RESULTADOS ESCOLARES Y/O ESTÁN SIENDO OBJETO DE RECONOCIMIENTO POR SUS BUENAS PRÁCTICAS ESCOLARES

## SOBRE LAS MODALIDADES

1. **Cursos de formación.** Es la menos apreciada, a pesar de ser la más utilizada. La consideran de escasa aplicabilidad al aula y demasiado teórica
2. **Cursos semipresenciales.** Logran la misma valoración, aunque reconocen que permiten realizarlos en un horario más cómodo
3. **Grupos de trabajo.** Bien valorada al permitir el trabajo en equipo y compartir experiencias. Pero creen que precisa de un apoyo exterior y asesoramiento experto para avanzar
4. **Formación en centros.** Muy bien valorada, aunque se utiliza poco porque precisa implicar a todo el profesorado

LOS CEP PROFESORES CREEN QUE LOS CURSOS ESTÁN MUY DIRIGIDOS EN CONTENIDOS

ALGUNOS APRECIAN EL PAPEL QUE LOS CEP JUEGAN COMO MOTOR DE LA MEJORA EDUCATIVA Y QUE ACERCAN LO MÁS NOVEDOSO

GRAN PARTE DEL COLECTIVOS CREE QUE DEBE REALIZARSE EN HORARIO DE OBLIGADA PERMANENCIA EN EL CENTRO

EL PROFESORADO DESEA MEJORAR SUS COMPETENCIAS PROFESIONALES INDIVIDUALES MEDIANTE UN PLAN FORMATIVO A MEDIO PLAZO QUE INCLUYA ASPECTOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS, CON SEGUIMIENTO Y APOYO A LA HORA DE EXPERIMENTAR EN EL AULA

## ❑ RECOMENDACIONES

---

### 1.- FORMACIÓN + INNOVACIÓN

Seguimiento e inclusión en los planes de los centros para la iniciativa que han desarrollado algunos profesores creando estrategias educativas más atractivas para el alumnado

### 2.- PLANES Y PROGRAMAS ESTRUCTURADOS

Todos los programas deben estructurarse para converger con los objetivos educativos de la UE. Así, todos podrán implicar a la totalidad del profesorado e incardinarse en el proyecto de cada uno de los centros

### 3.- MÁS CALIDAD, MENOS CANTIDAD

Ya hemos conseguido ofertar una importante cantidad de acciones formativas. Ahora se impone reorientar los esfuerzos para reducir la oferta de cursos y apostar por la formación en centros, al ser la herramienta más importante

### 4.- GRUPOS DE TRABAJO

Conforman una estrategia útil, pero los CEP deben agilizar su tramitación y tomar en consideración revisar la cantidad de grupos y el número de componentes de cada uno de ellos

### 5.- APOYO A LOS 'NOVATOS'

Además de la fase de prácticas, el profesorado novel debe ser tutorado por compañeros expertos para que aprenda la realidad práctica. Algunos centros ya disponen de un protocolo de acogida

### 6.- PLANES FORMATIVOS REALISTAS

Es necesario generar una cultura formativa que apueste por la autoevaluación, por la reflexión, por el diseño y por el desarrollo de planes formativos realistas y que se adecúen a las necesidades de los planes de centro.

### 7.- MEJORES HORARIOS

La formación debe ser compatible con el aspecto profesional, personal y familiar. Debe hacerse en horario de obligada permanencia al ser una tarea profesional más

### 8.- LOS CEP

Deben tener más autonomía para adecuar su plan de formación a las necesidades de los centros. Deben también reestructurar sus planes y primar el desarrollo de los centros más que a intereses

### 9.- ASESORES

Deben tener presencia en los centros. Se debe reorientar su perfil, ampliar su formación y su número

### 10.- DESARROLLO PROFESIONAL E INSTITUCIONAL

El plan de desarrollo profesional debe individualizarse para cada docente en función de su centro de trabajo. Los CEP deben también particularizar su plan para cada centro

### 11.- INCENTIVOS

No hay que vincular formación a incentivos económicos o laborales. Mejor recompensar a los que se implican en tareas del centro