



## **II SEMINARIO INTERNACIONAL**

### **Nuevos retos de la Profesión Docente**

**Barcelona España, abril de 2009**

#### **Análisis de la Formación Permanente del Profesorado institucional en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears**

Miquel F. Oliver Trobat

Departament de Pedagogia Aplicada i Psicologia de l'Educació

Universitat de les Illes Balears

m.oliver@uib.es

### **1. Resumen**

En la presente comunicación presentamos un análisis de la situación actual de la Formación Permanente del Profesorado (FPP) en las Islas Baleares. Para ello se analizan la estructura organizativa y las funciones de los principales agentes de formación: el Servicio de Formación Permanente del Profesorado, la Comisión de Formación Permanente, los Centros de Profesorado (CEP) y los centros docentes. Finalmente se hace una revisión crítica y se plantean un conjunto de perspectivas de futuro de cara a consolidar la tendencia de mejora de la formación permanente que ofrece la Conselleria d'Educació i Cultura.

### **2. Situación actual de la Formación Permanente del Profesorado a las Illes Balears**

A las Illes Balears el mes de mayo del 2001 se aprobó la primera normativa propia para regular la FPP<sup>1</sup>, una vez acabado el traspaso de las competencias de educación del Estado español a la Comunidad Autónoma de las Illes Balears. Hay que decir, no obstante, que la nueva normativa no varía mucho respecto a la existente antes de que se produjera el traspaso de las competencias. Posteriormente a este decreto, se han publicado dos ordenes (enero de

---

<sup>1</sup> Decreto que regula la estructura y la organización de la FPP a las Illes Balears (BOIB núm. 63 de 26-06-2001).

2002 y junio del 2006) que regulan la planificación y el reconocimiento de la formación permanente del profesorado no universitario<sup>2</sup> y la estructura y el funcionamiento de los centros de profesorado<sup>3</sup>.

Como en muchas otras comunidades autónomas del Estado español, la FPP de las Illes Balears está muy ligada al complemento retributivo de formación o “sexenio”<sup>4</sup>. La normativa establece que a lo largo de seis años el profesorado tiene que realizar 100 horas de formación permanente para poder cobrar el complemento. Este hecho ha sido criticado por introducir en el desarrollo profesional motivaciones ajenas a la propia formación y al ejercicio profesional.

La FPP a las Illes Balears está basada principalmente en una estructura organizativa propia de la Conselleria d’Educació i Cultura, que es la que analizaremos en esta comunicación. Ahora bien, la normativa reguladora de la estructura y la organización de la FPP contempla que la universidad, las instituciones, las empresas o las entidades especializadas en formación permanente pueden colaborar en el desarrollo de actividades de formación permanente del profesorado, en coherencia con el que prevé el plan cuatrienal de formación. La normativa no especifica como se ha de regular esta colaboración.

## **2.1. Estructura organizativa y funciones de los agentes de formación**

La estructura organizativa de la FPP a las Illes Balears se basa en los siguientes agentes:

- a) El Servicio de Formación Permanente del Profesorado
- b) La Comisión de Formación Permanente de las Illes Balears
- c) Los Centros de Profesores (CEP)
- d) Los centros docentes

A continuación destacaremos los rasgos fundamentales de cada uno de estos agentes.

### **a) Servicio de Formación Permanente del Profesorado**

Es la unidad central de coordinación del desarrollo de los planes y programas de FPP y por lo tanto ejerce de coordinador de las actuaciones realizadas a instancias de los diferentes centros de profesorado, servicios y direcciones generales de la Conselleria d’Educació i Cultura.

Sus funciones son las siguientes:

- Regular, asesorar, coordinar y gestionar las actuaciones en materia de formación permanente del profesorado realizadas a instancias de los diferentes servicios y direcciones generales de la Conselleria d’Educació i Cultura.

---

<sup>2</sup> BOIB núm. 8 de 17-01-2002

<sup>3</sup> BOIB núm. 93 de 04-07-2006

<sup>4</sup> Regulado por la orden de 2 de enero de 2002 (BOIB de 17 -01-2002).

- Planificar, programar, desarrollar y evaluar los planes plurianuales y los programas anuales de formación permanente del profesorado.
- Coordinar las actuaciones de los centros de profesorado, manteniendo y mejorando la estructura organizativa y pedagógica, como centros adscritos al Servicio de Formación Permanente del Profesorado.
- Mantener y potenciar la organización y el desarrollo del programa de formación a distancia de la Conselleria.
- Organizar la detección sistemática de necesidades de formación permanente y diseñar los planes y programas que le den respuesta.
- Gestionar y mantener el Registro de Formación Permanente del Profesorado de las Illes Balears.
- Efectuar el reconocimiento y la homologación de actividades de formación individuales o de entidades externas a la Conselleria, según establece la normativa vigente y en virtud de los convenios de colaboración establecidos.
- Establecer convenios con instituciones colaboradoras en materia de formación permanente del profesorado: aportaciones técnicas a los borradores, participación en el diseño, seguimiento y evaluación.
- Regular y gestionar programas de ayudas individuales para la formación permanente, licencias de estudios, prácticas en empresas y ayudas a entidades sin ánimo de lucro en materia de formación permanente del profesorado.
- Mantener convenios de colaboración y participar en iniciativas de ámbito supraautonómico en relación a la formación permanente del profesorado.
- Organizar el Programa de centros de formación en prácticas para estudiantes que quieren acceder a la función docente (magisterio, psicopedagogía, pedagogía y futuros docentes de secundaria) en colaboración con la UIB y con las universidades con las que la Conselleria suscribe los convenio pertinentes.

#### b) Comisión de Formación Permanente de las Illes Balears

Es el organo consultivo de la Conselleria en materia de formación permanente. Están representados los distintos departamentos y servicios de la administración educativa, la Universidad, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales del sector de la enseñanza concertada y profesores de prestigio en el campo de la educación. Sus funciones son:

- Analizar y valorar las necesidades de formación permanente del profesorado.
- Participar en el procedimiento de elaboración y de seguimiento del plan de formación permanente del profesorado y de los programas anuales correspondientes.
- Asesorar a la Consejera de Educación y al director general de Innovación y Formación del Profesorado y, si es necesario, realizar los informes que le sean solicitados.
- Formular propuestas de regulación y de actuación en su ámbito de competencias.
- Contribuir en la elaboración del Plan de formación permanente, examinar y debatir el preproyecto y emitir un informe previo a la aprobación.
- Contribuir en la evaluación del Plan.
- Proponer prioridades de actuación en relación a los programas anuales de formación permanente, examinarlos, debatirlos y evaluarlos.

#### c) Centros de Profesorado (CEP)

Son las unidades operativas de la FPP. Son centros para la formación del profesorado en ejercicio, de los centros públicos y privados concertados de las Illes Balears, tanto de enseñanza de régimen general como de enseñanzas especiales. Tienen la consideración de centros docentes y se rigen por órganos unipersonales (director/a y secretario/aria) y órganos colegiados (Consejos de CEP y Equipo Pedagógico). Promueven el desarrollo profesional del profesorado por medio de la dinamización de su formación permanente contextualizada en la práctica profesional. Tienen que elaborar planes anuales de actuación en materia de formación del profesorado de su ámbito, con el objetivo de desarrollar los programas anuales que se deriven del Plan de Formación Permanente del Profesorado de las Illes Balears. Sus funciones son las siguientes:

- Colaborar en los procesos de detección de necesidades formativas del profesorado.
- Elaborar la programación anual de actividades de formación permanente.
- Asumir las funciones de coordinación, gestión y organización de la programación anual de actividades y realizar la ejecución, el seguimiento y la evaluación de las actividades programadas.
- Promover el intercambio, el debate y la difusión de experiencias entre el profesorado de su ámbito y asesorar a los centros escolares preferentemente y al profesorado en general, para mejorar su práctica docente.
- Facilitar un servicio de documentación como recurso de formación permanente.

El director o directora del centro se designa a partir de un concurso de méritos. El consejo del CEP está formado por el director, el secretario, representantes de los centros adscritos a su zona de actuación, un representante de los equipos de orientación educativa, psicopedagógica y de los de atención primaria de la zona del CEP, representantes de los asesores de formación, uno o dos representantes de la Administración educativa y un representante de la Administración local.

El personal pedagógico de los CEP está formado por asesores y asesoras con las siguientes funciones:

- Participar en los procesos de detección de necesidades formativas.
- Asesorar y apoyar a los centros docentes del ámbito del CEP en materia de formación permanente, de acuerdo con el Plan cuadrienal de formación permanente del profesorado, y los programas anuales que se desarrollen.
- Asumir las tareas de organización, gestión, ejecución, seguimiento y evaluación de las actividades formativas propias de su asesoría, como también de todas aquellas que determinen la dirección del CEP, de acuerdo con la propuesta del equipo pedagógico.
- Participar en los programas específicos de formación permanente que establezca la Direcció General d'Innovació i Formació del Professorat.
- Colaborar en la organización general del CEP.
- Trabajar en equipo con el resto de las asesorías de su CEP.

La red de CEP, el año 2009, está formada por 6 centros: Palma 1, Palma 2, Inca, Manacor, Menorca y Eivissa - Formentera.

El recientemente aprobado Pla de Formació Permanent 2008-2012 hace una apuesta seria por la formación en los centros. En este sentido destacan los Projectes d'Innovació Pedagògica (PIP). Se trata de un proyecto experimental dirigido a impulsar la creación de proyectos de innovación en 30 centros educativos distribuidos equitativamente entre los distintos CEP.

Los PIP pretenden promover la reflexión del profesorado sobre la tarea educativa y potenciar la aproximación entre la teoría y la práctica a partir de las motivaciones y las necesidades detectadas en el marco de los propios centros.

Esta modalidad de formación facilita que los centros gestionen su propio proyecto como elemento potenciador de su autonomía, definiendo en cada caso, la formación necesaria para que responda a los intereses y a las necesidades de la mayoría de los docentes del centro.

#### d) Centros docentes

Los centros docentes, entendidos también como agentes de formación permanente, participan de esta estructura organizativa en el propio centro. El jefe de estudios es el representante del CEP y responsable del Plan de formación del centro, incluido en la programación general anual. El profesorado tiene también representación al consejo del Centre de Professorat al cual está adscrito, y a la Comissió de Formació Permanent del Professorat de les Illes Balears.

Participan también de esta estructura, a través de representación en el consejo del Centre de Professorat, los equipos de orientación pedagógica y los equipos de atención primaria.

En relación a la formación de los equipos docentes de centro, hay que comentar la participación del Departamento de Inspección Educativa, en el marco de sus competencias, a través de la elaboración de los planes de centro y su evaluación, así como en proyectos de coordinación de zona o de creación de redes de profesorado y de centros.

Desde el punto de vista de la estructura organizativa de la formación, los centros educativos como agentes de formación tienen las funciones siguientes:

- El equipo directivo ha de elaborar el Plan de formación del profesorado del centro a partir de las necesidades analizadas y tener en cuenta la oferta formativa del Plan anual de formación de la Conselleria d'Educació i Cultura. Una vez aprobado por el claustro, el Plan de formación se incluirá en la programación general anual, que tendrá el visto bueno de la Inspección Educativa.
- El claustro del profesorado ha de participar en la planificación de la formación del profesorado del centro y elegir a sus representantes al centro de profesorado al cual están adscritos. Ha de aprobar el Plan de formación del profesorado del centro.
- La comisión de coordinación pedagógica o en su caso el claustro ha de elaborar la propuesta del Plan de formación del profesorado.
- El jefe de estudios ha de coordinar la elaboración del Plan de formación, incluido en la PGA; planificar y organizar las actividades de formación que se realizan en el centro, y ser su representante en el CEP. Como tal, ha de participar en las reuniones de representantes de centros convocados por el director o por la directora del CEP de su ámbito. Tiene que hacer llegar a su CEP las sugerencias sobre la organización de las actividades manifestadas por el claustro, por los departamentos didácticos o por los equipos de ciclo, y han de informar puntualmente al claustro de las actividades de formación que les puedan afectar.
- Los departamentos o los ciclos han de promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros.

## **2.2. Los recursos humanos para la Formación Permanente del Profesorado**

Para el buen funcionamiento de la red propia de FPP la Conselleria d'Educació i Cultura cuenta con los recursos humanos siguientes:

- Personal adscrito al Servicio de Formación Permanente del Profesorado de la Direcció General d'Innovació i Formació del Professorat.
- Personal adscrito a los CEP: directores, secretarios, asesores, administrativos, auxiliares y personal subalterno, el perfil y el número de los cuales puede variar.
- Asesores colaboradores según determine la Conselleria d'Educació i Cultura, de acuerdo con la evolución del plan de formación o en la aplicación de programas específicos.
- Personal adscrito al Servició de Planificació i Participació de la Direcció General de Formació Professional i Aprenentatge Permanent, para la formación permanente del profesorado de formación profesional.
- Personal adscrito a programas específicos con funciones sobre la formación del profesorado, entre otras, desarrollados por el resto de direcciones generales.
- Profesorado de los centros educativos de forma individual o de forma colegiada (equipos directivos, comisión de coordinación pedagógica, claustro, departamentos, ciclos, etc.) como protagonistas y agentes del propio desarrollo profesional.

### **3. Revisión crítica y perspectivas de futuro**

La estructura organizativa que a día de hoy tiene la FPP institucional a las Illes Balears se puede poner al servicio de muchas y diversas orientaciones conceptuales de la formación. Es cierto que durante los últimos años la formación del profesorado se está reorientando hacia las perspectivas más reflexivas, prácticas y centradas en las problemáticas de los centros docentes. Creemos oportuno, por lo tanto, hacer un conjunto de reflexiones de cara a consolidar esta tendencia y a mejorar la actual estructura organizativa y la oferta de formación que ofrece la Conselleria d'Educació i Cultura:

- **La formación permanente y el desarrollo profesional no se tiene que reducir a la implantación de cambios estructurales en los sistemas educativos.**

Ni la formación permanente de los docentes ni su desarrollo profesional pueden ser diseñados jerárquicamente desde arriba, sino que han de responder a los problemas que la práctica crea a los docentes.

- **La orientación de la formación ha de incidir positivamente en la reprofesionalización de la enseñanza.**

Se han de potenciar las orientaciones autónomas, no como objetivo, sino como condición imprescindible para conseguir el verdadero objetivo que es el cambio de la escuela. Los profesionales de la enseñanza han de recuperar la toma de decisiones curriculares y de organización de los centros escolares y por lo tanto también las decisiones sobre su proceso de desarrollo profesional para mejorar así la calidad de la enseñanza.

- **Se debe fomentar la descentralización de los sistemas de formación.**

La Administración, con frecuencia, tiene la tendencia a aumentar el control y a disminuir la autonomía de los docentes. Para conseguir docentes totalmente profesionales se debe aumentar la descentralización de la formación. Pero la descentralización no supone

únicamente la gestión democrática de los centros de formación de profesores, aspecto que en muchos casos no es más que una actuación de cara a la galería. Fomentar la descentralización y la autonomía supone ser coherentes en todas las decisiones administrativas; así, por ejemplo, se fomentan los proyectos de formación en los centros, mientras que se limita la toma de decisiones de los docentes mediante unas reglamentaciones centralizadas. Esta autonomía es un aspecto fundamental de la reprofesionalización de los docentes.

- **Se debe planificar la formación y la capacitación de los asesores y los profesionales de las instituciones de formación.**

La formación adecuada de los asesores y otros profesionales de las instituciones de formación es fundamental para asegurar una formación de calidad. La formación de estos profesionales debe abordar las complejidades de la institución escolar, las teorías del aprendizaje adulto y las técnicas para asesorar adecuadamente como un elemento dinamizador y de apoyo en el proceso de mejora.

- **Mejorar los sistemas de análisis de necesidades formativas y de planificación y evaluación de la formación, teniendo como punto de partida el docente y el centro educativo.**

Frecuentemente se planifica la formación permanente sin hacer un adecuado análisis de necesidades. Se debe incidir más en los procesos de análisis de necesidades, en la planificación y la evaluación de la formación, teniendo como eje del proceso el docente y el centro educativo.

- **Se han de abordar las necesidades de los docentes desde una perspectiva global y no únicamente formativa.**

La formación ha pasado de ser ignorada a estar excesivamente de moda. Todos los problemas del profesorado y de los centros parecen encontrar la solución ideal en la formación. La Administración en muchos de los casos abusa de este remedio para hacer callar problemáticas que sin dudar requieren soluciones más complejas, aún que no necesariamente más costosas. Se debe potenciar los análisis de necesidades desde perspectivas globales buscando soluciones que, además de la formación, pueda afectar aspectos como: gestión y desarrollo de recursos humanos, ingeniería ambiental y desarrollo de la organización.

- **Se debe aumentar el presupuesto y revisar la política de incentivos.**

El aumento de las partidas dedicadas a formación permanente, y concretamente las partidas dedicadas a asesores y a recursos materiales, són fundamentales para mejorar la calidad formativa. Pero el sistema de incentivos vigente está provocando que la formación pervierta su sentido original y se convierta en un valor de cambio para conseguir determinados productos (sexenios, promociones...). La formación debe ser voluntaria y ha de surgir de las necesidades del docente o del centro, y no de la necesidad de cumplir con unas cuestiones monetarias o de mejora de los destinos de trabajo.

- **El desarrollo profesional en el marco de situaciones problemáticas y complejas.**

De acuerdo con Morin (1983, 1999), la complejidad de la sociedad y de sus sistemas nos desencaja y por esto se hace necesario un reordenamiento intelectual que nos habilite para

pensar aquello que se presenta como complejo y caótico. El conocimiento es una forma de dar coherencia y sentido a nuestra posición respecto a la realidad y a la de los otros.

La formación se ha de acercar a las situaciones problemáticas en su propio marco, es decir, la práctica educativa de las instituciones escolares. Así mismo, esta práctica se hace en situaciones complejas que han de ser consideradas desde tres grandes aspectos: la diversidad, la cooperación y la autoorganización. La formación ha de analizar estas situaciones problemáticas y complejas dando la palabra a los protagonistas de la acción de manera que sean los responsables de su formación y su desarrollo (Morin, 1983, 1999, Imbernón 2001, 2007; Parellada 2002).

Es necesario que el profesorado aprenda de manera permanente, pero conviene también que desaprenda muchas maneras de hacer, destrezas y habilidades que, con las nuevas problemáticas, han quedado obsoletas. Es por eso que la reflexión se convertirá en un recurso fundamental para el desarrollo profesional de los docentes.

- **El desarrollo profesional desde una perspectiva global.**

Parellada (2002), a partir de los planteamientos de Bernard Aucouturier, propone abordar la formación desde tres ámbitos complementarios y a la vez indisociables: la formación personal, la formación pedagógica y la formación teórica. De hecho, el ser humano es eminentemente global y, como tal, necesita técnicas y recursos de desarrollo que le permitan abordar los procesos de mejora de su práctica profesional desde perspectivas no fragmentarias ni reduccionistas.

- **El desarrollo profesional colaborativo.**

Actualmente la enseñanza se ha convertido en un trabajo imprescindiblemente colectivo. Hoy en día cualquier profesión abierta al entorno social no puede trabajar ni puede desarrollarse de forma aislada. Imbernón (2001, 63) destaca que, para conseguir un desarrollo profesional cooperativo, se debe potenciar en el profesorado una nueva cultura que sirva para prevenir:

- El desarrollo de procesos autónomos en el trabajo docente se ha de entender como una autonomía compartida y no como una suma de individualidades.
- Se deben compartir procesos.
- Se ha de asumir un nuevo concepto profesional que incluya la indeterminación técnica.
- Se ha de dar importancia al desarrollo actitudinal y emocional en el colectivo.
- Se debe fomentar la autoestima colectiva delante de los problemas que aparecen en la enseñanza.
- Hay que crear nuevas estructuras organizativas que posibiliten una mejor enseñanza.
- 

- **El desarrollo profesional desde una perspectiva comunitaria.**

La actual situación educativa, social y económica nos demuestra que sin la ayuda de la comunidad es difícil abordar aspectos educativos esenciales para los ciudadanos del futuro: democracia, interculturalidad, sostenibilidad, paridad... Desde este punto de vista, la comunidad, en un sentido que va más allá de la familia, ha de entrar en las instituciones que intervienen en la escolarización democrática (Imbernón, 2001, 64 y 2007, 99).

La construcción de la profesionalidad docente está totalmente vinculada a las necesidades educativas y formativas de la sociedad. Conviene reflexionar sobre la conveniencia de construir procesos de desarrollo profesional de forma coordinada y/o paralela con los procesos de desarrollo personal de los otros agentes sociales que también intervienen en la educación de los niños y jóvenes, tanto en el marco familiar como en ámbitos educativos formales (comunidades de aprendizaje...) y en los no formales (centros de tiempo libre, esculismo...).

- **El docente, protagonista de su proceso de desarrollo.**

Cabe destacar la necesidad de coordinar los procesos de formación inicial, la formación de principiantes y la formación permanente bajo un mismo proceso de desarrollo profesional que no tiene límites. Actualmente, ya no hay una etapa determinada en la cual el profesorado se forma y otra en la cual ejerce la práctica educativa. Por lo tanto, la formación ha de ser un elemento íntimamente ligado a la profesión si es que el profesorado quiere ser el protagonista de su desarrollo profesional. Este protagonismo, de hecho, es imprescindible si lo que queremos es protagonizar innovaciones y mejoras en la práctica educativa.

- **La reflexión es el eje del desarrollo profesional.**

La práctica, la experiencia, por si misma no es garantía de una mejora constante en el quehacer profesional. La práctica se ha de someter a la autocrítica, al análisis, a la interrogación, a la opinión externa... Todo esto conducirá a una comprensión más profunda de la práctica educativa y nos abrirá nuevos interrogantes y nuevas experiencias prácticas y de investigación que nos enriquezcan individualmente y colectivamente, y mejoren «el núcleo de la práctica educativa» (Elmore, 1996).

- **Conviene revisar los contenidos de los planes formativos.**

Frecuentemente, los contenidos de las actividades formativas tratan sobre actividades curriculares, actividades psicopedagógicas y organizativas, y generalmente dan prioridad a análisis teóricos muy alejados de la práctica educativa. Si el punto de partida es la práctica educativa, necesariamente nos tendremos que replantear la formulación de los contenidos formativos. Desde esta perspectiva, los programas se han de orientar hacia la formación de docentes capaces de dar respuestas pertinentes a las situaciones ambiguas, inestables y complejas que caracterizan la educación. Se trata, por tanto, de partir de las necesidades reales para proponer contenidos que fomenten y mejoren la capacidad de reflexión del docente y su capacidad para aceptar la ambigüedad esencial de la práctica educativa.

---

Sin duda el camino está iniciado, pero la formación permanente del profesorado tiene todavía mucho camino que recorrer. Se necesita una reconceptualización en el marco del desarrollo profesional de los docentes, pero esta tiene que ser fruto de un análisis riguroso, de una planificación en profundidad, del trabajo colaborativo entre los agentes implicados y que escape de las copias fáciles de otros modelos. A las Illes Balears la estructura existente permite ir haciendo este camino que, sin duda, no hará más que mejorar la enseñanza y el éxito educativo de los futuros ciudadanos.

#### 4. Referencias

Elmore, R. F. (1996). Getting to scale with good educational practice. *Harvard Educational Review*, Vol. 66, nº 1, pp. 1-26

Morin (1983, 1999),

Imbernón, F. (2001). Claves para una nueva formación del profesorado. *Investigación en la escuela*, nº 43 pp. 57-66.

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

Parellada, C. (2002). La formación en clave de cambio: transformar al docente, transformar a la persona. *Aula de Innovación Educativa*, nº 110, pp. 68-76