

Elementos favorecedores del desarrollo profesional del profesorado y de los centros educativos a través del trabajo del Centro de Profesores de Cuenca. Desarrollo de un programa de formación y a asesoramiento desde el funcionamiento eficaz de los centros desde la responsabilidad de la dirección.-

El Proyecto que se presenta desde el Centro de Profesores de Cuenca en colaboración con la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades (dentro de la Orden de 2 de febrero de 2006 de la Consejería de Educación y Ciencia por la que se convocan ayudas para el desarrollo de proyectos de colaboración en materia de innovación e investigación entre el profesorado universitario y el profesorado no universitario de la Comunidad de Castilla La Mancha) analiza la relación que existe entre la oferta formativa desarrollada por el CEP y su repercusión en el desarrollo profesional de los docentes y organizativo de los centros educativos de su área de influencia.

El propósito general es conocer el estado de la cuestión, identificar factores que posibilitan y obstaculizan dicha relación y, de tal modo, obtener evidencias que permitan determinar cuál es el papel que desempeña el CEP de Cuenca en todo ello y cómo debe orientar su función para que esa relación entre la formación en un sentido amplio (cursos, asesoramiento, formación en centros, etc.) y su impacto en el desarrollo profesional y organizativo, en definitiva, en la mejora de la eficacia escolar, tenga la mayor visibilidad posible.

En este contexto, existe la percepción de una realidad contradictoria con la anterior que hace necesario un nuevo concepto de formación del profesorado y nuevas formas de entrega de la oferta formativa. Imbernón (2004, p. 156) señala algunas evidencias:

- 1.- El cambio en el profesorado, al ser un cambio en la cultura profesional, es muy lento. Pero esta lentitud comporta también una necesidad de vivir personalmente la experiencia de cambio.

- 2.- Provoca más innovación unir la formación a un proyecto de trabajo que no al revés (hacer formación y posteriormente, elaborar un proyecto). Eso comporta que la formación está al servicio del proyecto elaborado por un grupo.

- 3.- La formación debe tener en cuenta que, más que actualizar a una persona y enseñarle, debe crear las condiciones para que ésta aprenda. La formación por sí misma sirve de poco si no va unida a cambios en el contexto, organizativos,

de gestión y de relaciones de poder. El desarrollo profesional del profesorado no recae en la formación, sino en diversos componentes que se dan conjuntamente en la práctica laboral de la enseñanza.

La formación permanente que queremos en Castilla-La Mancha no debe estar separada del propio modelo definido para esta comunidad a través de su proyecto educativo. Parece hoy oportuno interrogarse por el trabajo diario de los centros de profesores, hacer un balance cuantitativo y cualitativo de las tareas, de las acciones, de los programas, obtener datos fiables, ser más conscientes para ser más coherentes, saber de dónde partimos y hasta dónde realmente estamos llegando, cómo nos ven desde el otro lado, intentar –en la medida de lo posible– objetivar los logros alcanzados en el profesorado, en los centros, en el aula, en los procesos de enseñanza-aprendizaje, en la propia comunidad educativa, etc.

En este marco de análisis, y como parte de su necesario desarrollo, surgen algunas preguntas de investigación: ¿Con qué criterios se planifica la oferta formativa y hasta qué punto esos criterios son compartidos por el colectivo de profesores del área de influencia del CEP de Cuenca? ¿Hasta qué punto los contenidos de la formación están próximos a los problemas de la práctica profesional? ¿Cuál es el sentido que los profesores dan a la formación permanente? ¿Saben qué se espera de ellos cuando participan en una actividad formativa? ¿En qué medida la formación incide en la cualificación profesional del docente, es decir, en sus dimensiones tanto intelectual y didáctica como social y personal? ¿Se vincula la formación con actitudes proclives al cambio esperado tras participar en una acción formativa? ¿Qué ha supuesto asociar la formación a la retribución? ¿Qué límites existen entre la formación ligada a los intereses de los docentes y las intenciones de la administración educativa? ¿Desde dónde formulan los centros sus necesidades de formación? ¿En qué grado son los proyectos educativos de los centros el referente de las demandas y acciones formativas? ¿Nuestra oferta de formación contribuye a crear cultura de centro? ¿Qué factores apoyan la convivencia entre la formación ligada al centro y la ligada a los intereses personales y profesionales del profesorado? ¿Estamos en condiciones de explorar otras modalidades formativas donde los docentes crean, comparten e intercambian experiencias y conocimientos de forma independiente?

La aproximación metodológica elegida es mixta (cualitativa y cuantitativa), de tipo descriptivo-explicativo y en la que se da importancia al colectivo docente (equipos directivos y profesorado de educación infantil y primaria) mediante su participación en

el estudio cualitativo que se incorpora y en el trabajo de campo que se realizará en los centros a tal efecto seleccionados.