

## La formació (permanent) dels mestres i les mestres

Susanna Arànega, Maite Colen, Isabel Nadal, Montserrat Fernández, Quim Làzaro

Coordinadors/es de la taula sobre la formació permanent dels mestres i les mestres

*Els qui vàrem coordinar la taula, ens proposàvem assolir l'objectiu de provocar el debat dels assistents a l'entorn d'un tema que, tot i que no és considerat —dins el professorat en general— imprescindible ni prioritari, no deixa de tenir una importància cabdal en la pràctica educativa de tots els docents.*

Algun dels reptes que estàvem disposats a superar era poder abordar els diferents models, estils i formats que, en l'àmbit de la formació permanent, s'estan portant a terme en la majoria de centres del territori català i també el de conèixer quin era el parer i el sentiment natural que transpiraven els assistents a partir de les seves vivències.

Amb la voluntat de no arribar a cap conclusió ni a cap consens, el debat es va perllongar de forma àgil a partir de tres grans vies de desenvolupament. Tres grans blocs que vàrem considerar els models més establerts o reconeguts pels mestres. Ens vam veure obligats a ignorar la resta de models únicament per falta de temps, no pas per la seva manca d'interès.

Així, la taula es va organitzar en tres sessions de debat, al voltant de les idees següents:

- . La formació amb expert: assessorament a centres.
- . La formació individual i la formació entre iguals.
- . La formació autònoma.

Per disposar d'un punt de partida que propiciés el debat, es van buscar experiències que, de forma contextualitzada, plantegessin les idees més significatives d'aquests models i, també, la rellevància que això havia tingut en diferents centres.

Es van cercar tres experiències reals, que es poguessin ubicar en cada un dels tres blocs. Cada experiència va fer les seves aportacions a l'entorn d'un guió que es va preveure anticipadament:

- . Quins motius van originar la formació.
- . De quina forma s'havia desenvolupat.
- . Quines modificacions van generar en les pràctiques dels mestres: individualment i en el claustre de manera col·lectiva.
- . Quins avantatges i inconvenients es van observar durant la formació i un cop aquesta va finalitzar.

### **La formació amb expert: assessorament a centres**

La primera de les experiències la va presentar una escola en què hi havia hagut dos assessoraments a centre en dos períodes diferents (consecutius) i que havien donat resultats totalment divergents. S'hi va exposar quins van ser els motius que van

originar les demandes de formació, com van ser les negociacions que es van realitzar al centre amb cada un dels dos formadors i quina va ser la trajectòria particular de cada formador dins el centre des del començament, així com les transformacions que s'hi van anar produint, tant en les pràctiques dels docents com en l'organització del centre.

En finalitzar l'exposició, s'hi va plantejar fins a quin punt eren importants aspectes com ara el paper de formador o formadora, l'especificació de la demanda, la negociació del formador amb el claustre per centrar les expectatives particulars i de tot el grup...

### **La formació individual i la formació entre iguals**

La segona experiència va exposar la tasca de coordinació en la qual participen diferents centres d'un mateix districte de la ciutat de Barcelona a l'entorn dels punts següents:

- . Necessitats que van generar la coordinació.
- . Com i qui la va iniciar.
- . Com i qui en fa el seguiment.
- . Com aquesta coordinació genera noves vies de treball, de debat i de formació.

Aquesta experiència es complementa amb les exposicions d'alguns dels assistents que formen part d'altres xarxes de coordinació que s'estan portant a terme en altres districtes de Barcelona. Totes les exposicions faciliten l'aportació de noves vies de treball en xarxa com a necessitat de crear treball de col·laboració on encara no n'hi ha.

**S'hi exposen els avantatges que enriqueix les pràctiques individuals i fomenta un treball col·lectiu, molt més fèrtil que l'acumulació de formacions esporàdiques sobre temes diversos i possiblement inconnexos.**

### **La formació autònoma. Els projectes de formació**

La tercera experiència ens mostra de quina manera una necessitat compartida per tots els docents d'un claustre (que emergeix de les necessitats personals) origina un seguit d'activitats de formació que finalitzen en la redacció d'un projecte de formació de centre. S'hi exposen els avantatges que el fet de seguir en una mateixa línia consensuada de formació per a tothom, aprofundint en una mateixa qüestió i fent que això sigui tema de debat intern, de creació de projectes conjunts i de pràctiques amb un itinerari coherent, enriqueix les pràctiques individuals i fomenta un treball col·lectiu, molt més fèrtil que l'acumulació de formacions esporàdiques sobre temes diversos i possiblement inconnexos.

### **Conclusions**

Els debats van ser rics en cada un dels tres espais disposats i les aportacions, des de l'òptica de les diferents funcions que exercien les persones que havien compost la taula (mestres de diferents etapes i nivells educatius, de CRP, amb responsabilitats de direcció, formadors i formadores de mestres, etc.), nombroses i interessants.

Algunes de les idees que adjuntem a continuació comporten una imatge molt simplista de la complexitat de les diferents aportacions, però pretenen sintetitzar els aspectes que es van considerar substancials.

### **Premises**

Com a premisses de la formació del professorat, s'ha constatat la necessitat de crear una titulació universitària superior per al professorat de totes les etapes educatives, i la definició de les tasques, funcions i responsabilitats que pot assumir el personal auxiliar dels centres (cas dels auxiliars d'educació infantil de les llars d'infants). També es reivindica un estatus social més adequat a la responsabilitat que tenen els mestres i les mestres.

### **Sobre la qualitat de la formació**

En el tractament de la qualitat de la formació, hi sorgeixen diferents punts, alguns dels quals són complementaris:

. Es considera que la capacitat dels formadors i de les formadores és una de les causes de l'èxit o del fracàs de l'activitat de formació. Una «capacitat» que es defineix com l'habilitat per dinamitzar i per il·lusionar el claustre, de fer-se útil, no per aportar-hi gaires coneixements, sinó per l'acompanyament que pot fer en els processos de reflexió, de replantejament, de canvis, de dubtes. També és important el respecte que tingui per la professionalitat dels mestres i les mestres amb els quals actua. Això passa per no considerar-los aprenents ignorants.

. Qualsevol formació a centre ha de partir de les necessitats sentides pel claustre. No es pot crear des de propostes externes que no tenen cap relació amb la manera de fer del centre.

Quan un claustre no sent necessitats, s'ha d'esperonar amb situacions i propostes que els portin a plantejar-se nous reptes, i no caure en la rutinització d'allò que hem fet sempre: acumular coneixements.

. Per iniciar qualsevol procés formatiu en una institució docent, cal tenir en compte la seva història de formació. L'itinerari formatiu del centre ha de servir de base per a les noves propostes. No podem partir contínuament de zero.

. Perquè la formació sigui de qualitat, ha d'implicar necessàriament tot l'equip docent, personalment i com a claustre, és per això que la formació que és imposada, esdevé molt poc efectiva.

Aquesta perspectiva obre un debat sobre el paper de la formació en les funcions docents. Hi ha un sector de mestres que considera que la formació és part de les tasques que ha de realitzar un mestre o una mestra. L'altra perspectiva és la de fer formació únicament per acumular currículum, però aquesta formació esdevé molt cara i no millora l'escola.

Aquest darrer punt ens porta a obrir un nou apartat: el de l'avaluació de la formació.

**Quan un claustre no sent necessitats, s'ha d'esperonar amb situacions i propostes que els portin a plantejar-se nous reptes, i no caure en la utinització d'allò que hem fet sempre: acumular coneixements.**

## **L'avaluació de la formació**

Alguns dels punts que es van destacar en l'avaluació de la formació són els següents:

. Actualment, l'avaluació de la formació no és una avaluació real. El que més s'hi constata, és la satisfacció dels assistents i l'assistència a les sessions presencials. Aquesta manca de valoració real fa que la formació es converteixi moltes vegades en un pur mercadeig d'activitats formatives. Es malgasten molts diners públics en activitats que no aporten gaire res, i això no permet que se'n facin d'altres que podrien ser de més qualitat.

. Es considera que caldria establir criteris per avaluar la formació que estiguessin relacionats amb l'impacte a l'aula o al centre. Es valora que hi ha diferents modalitats formatives i diferents objectius, i que no sempre la formació incideix directament en l'aula.

. S'haurien d'establir incentius positius de la formació, uns incentius que no han de ser econòmics, sinó que podrien basar-se en la persona de l'ensenyant (un any sabàtic) o bé en la confiança social en els mestres i les mestres (de millora del reconeixement social de la professió).

. L'avaluació que s'efectuï ha d'estar d'acord amb les diferents modalitats de formació. La formació individual és relativament fàcil d'avaluar, però la de centre, encara és a les beceroles.

Caldria realitzar un esforç per trobar la manera més adequada de fer-ho. Es comenten diferents opcions. Es parla d'incentius positius per als centres que desenvolupin i que implantin innovacions a partir de la formació rebuda, com ara reconeixements, personal de suport, etc. Es parla també d'incorporar, a l'avaluació de centres i a la del professorat, alguna dimensió relacionada amb la formació realitzada. Una altra idea és la de crear comissions tècniques mixtes, amb personal del propi centre i de la zona, que s'encarreguin de fer l'avaluació d'impacte.

**Un assessorament no ha de ser etern, sino el punt de partida, l'acompanyament inicial d'un procés de millora d'una escola**

## **Quin tipus de formació**

Sobre quin és el model de formació més positiu, es considera que:

. En general, la formació de l'equip docent s'hauria de prioritzar per sobre de la formació personal, que, malgrat que també repercuteix en l'escola, no produeix els mateixos efectes. Es comenta que hi ha massa oferta de formació individual i poca

gent que en demani, en canvi, no sempre s'atenen amb qualitat les necessitats dels centres.

. En general, les diferents modalitats es complementen, no són excloents.

. Es valora positivament la participació del professorat universitari en la formació dels mestres, sempre que la seva acció no pretengui voler imposar els seus models, sinó partir de la pràctica de la situació de l'escola, i aportar el marc teòric en el qual es desenvolupa la demanda. Es dóna molta importància a una primera fase de compartició dels marcs teòrics i dels significats entre tot el claustre.

. Quan s'ha acabat la formació i s'han decidit canvis, es necessita un tutelatge per implantar-los.

. Tot el procés formatiu ha de generar una autoestima professional dels mestres i les mestres més alta, alhora que ha de provocar un desenvolupament personal i professional. És per això que els models de formació basats en el modelatge dels mètodes o les innovacions d'altres, com que no contribueixen a aquest desenvolupament, no haurien de formar part dels plans de formació.

Els mestres i les mestres som professionals, i no han de venir «experts» de fora, que de vegades ni tan sols han trepitjat una aula, a dir-nos com hem de fer la nostra feina.