

¿y ahora qué?

LOS NUEVOS MAESTROS ANTE EL RETO DE LA FORMACIÓN

JERÓNIMO GARCÍA UGARTE

Profesor del Colegio Nuestra Señora del Recuerdo (Madrid)
omiarcix@terra.es

“¿Y ahora qué?” Es la pregunta que se hacen muchos maestros el primer día que tienen que afrontar el apasionante y no siempre fácil reto de entrar en un aula y ayudar a que sus alumnos aprendan a edificar un modo positivo de ser y estar en el mundo. Aprendan a ser buenos estudiantes, muy buenos profesionales y mejores personas. Personas capaces de construir su propia felicidad ayudando a que los demás construyan la suya.

Una pregunta que admite muchas respuestas, quizás tantas como maestros/as, y el apoyo cuantitativo de numerosos datos estadísticos pero que en mi caso, solo pretende alcanzar la más modesta categoría de consejo. El consejo que puedo dar “a pie de campo” desde la experiencia de 22 años impartiendo clase y casi la mitad dedicados también a la formación de maestros y profesores.

Experiencia desde la que surge la respuesta a la pregunta que da título a esta pequeña reflexión: ahora es el momento de llevar a la práctica tantas horas acumuladas, a partes iguales, de preparación e ilusión. Ahora es el momento de dar a la palabra vocación su verdadero significado, de convertirse en sujetos activos y partes fundamentales de los únicos cimientos desde los que es posible levantar solidamente el edificio de la civilización: la educación.

Y para ello y para poder ir de la mano con los tiempos, adaptando conocimientos y competencias al entorno real en el que tendrá lugar el desarrollo profesional de cada uno/a de los maestros/as, es necesario diseñar y ejecutar un plan personal de formación. Porque en un mundo en continuo devenir no es posible entrar en el aula siempre con la misma “mochila” y pretender que los alumnos quieran aprender de y con nosotros.

PLAN PERSONAL DE FORMACIÓN

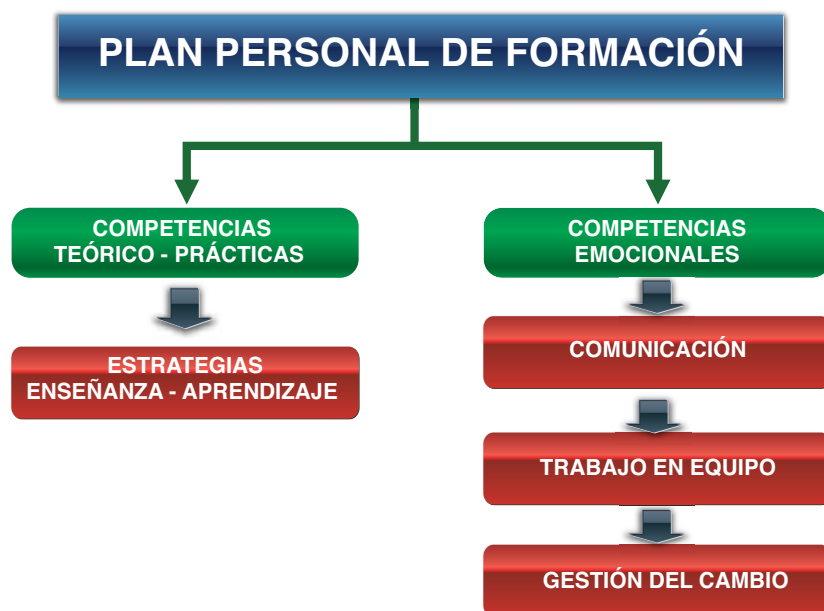
Un plan personal de formación que en mi opinión se estructura en torno a dos grupos de competencias fundamentales: competencias teórico-prácticas y competencias emocionales y que se puede representar según el esquema I.

¿Y ahora qué? Ahora es el momento para formarse (o reformarse) en el optimismo. Es el momento de “desterrar” definitivamente de la educación tanto pesimismo teñido de añoranza, porque solamente desde el optimismo podremos educar alumnos optimistas.



Jerónimo García Ugarte.

Esquema 1. *Plan personal de formación*



COMPETENCIAS TEÓRICO-PRÁCTICAS

Por teórico-prácticas entiendo todas aquellas competencias que remiten a un proceso de permanente actualización en el conocimiento y uso de estrategias de enseñanza-aprendizaje. Estar al día de los últimos estudios, métodos, dinámicas..., que van apareciendo en el contexto educativo general y particular de las diferentes áreas de especialización de cada uno/a de los profesionales.

Sin que esto suponga, el pretender abocar a cada maestro/a a la utopía de estar al tanto de “todo”, de tener que poner en práctica “todo”..., pero si, de lograr el objetivo de mantener siempre viva una actitud profesional de investigación y conocimiento que nos habilite para participar, con garantías, en procesos internos y externos de mejora. Mejorar el aula, el centro escolar y la educación en general.

COMPETENCIAS EMOCIONALES

Respecto a las competencias emocionales, lo primero que me viene a la cabeza es el principio educativo que dice que “nadie enseña aquello que no es” y que por sí solo, explica la importancia de las tres competencias que deben constituirse en los pilares desde los que diseñar un plan personal de formación.

Comunicación:

Cada uno de nuestros alumnos es el resultado de distintas acciones educativas que desembocan en un mismo sujeto. Es el resultado de distintos procesos de comunicación verbales y no verbales que no pueden entenderse de un modo aislado. La divergencia nos inutiliza, la eficacia de todo proceso educativo guarda una relación directamente proporcional con la convergencia que exista entre los distintos procesos de comunicación que aparecen en el esquema 2.

Esquema 2.



Y esta necesidad de convergencia exige aprender a comunicarse con alumnos, padres y madres de familia, el resto de educadores del centro y los equipos directivos. Exige un proceso formativo que nos enseñe a escuchar y entender lo que el otro quiere decirme para que él pueda escuchar y entender lo que yo quiero decirle. Hablar es relativamente fácil, comunicarse bien y especialmente en situaciones educativas complicadas, no lo es tanto.

La educación solamente es posible desde la comunicación. La comunicación traza los puentes que nos acercan a unos alumnos que se han incorporado al devenir de la humanidad en un tiempo diferente, con una mentalidad “bañada” por la tecnología a la que necesariamente tenemos que acercarnos, enseñándoles a hacer un uso racional de las TIC pero también aprendiendo de ellos cómo sacar el mayor provecho posible a estas nuevas herramientas de aprendizaje.

Puentes que nos acerquen a las familias, que nos ayuden a comprender y hacerles comprender que cada divergencia en forma de desautorización supone abrir una “vía de agua” en el proceso formativo de nuestros alumnos e hijos. Comprender que la coeducación no es solamente un ideal, sino la única fuente de la que puede abastecerse un proceso educativo eficaz.

Puentes desde los que sea posible hacer de la diversidad de los claustros y de sus equipos directivos una única e imparable fuerza educativa. Auténticos equipos de trabajo.

Trabajo en equipo:

Trabajar en equipo en un centro escolar no es fácil. Y sé que a muchos compañeros de profesión le resultará difícil aceptar esta afirmación. Pero cuando analizamos la realidad profesional del día a día de un maestro/a, nos encontramos con que la mayor parte de su trabajo tiene lugar en su aula: solo/a con la única compañía de sus alumnos.

En los centros hay poco tiempo para trabajar en equipo y el peligro de la individualidad siempre nos acecha. Formarse para trabajar en equipo, es formarse en la idea y el ejercicio de una inteligencia compartida.

Es necesario aprender que cuando nos incorporamos a un equipo lo hacemos desde un modo particular de ver y entender la educación, un modo al que en ningún caso debemos renunciar pero que tenemos que ser capaces de integrar en una visión más global y enriquecedora formada por todas aquellas maneras de entender la educación que concurren en un equipo de trabajo.

El éxito o fracaso de un equipo de maestros depende en una parte muy importante, de la capacidad personal de cada uno de sus miembros de querer compartir todo aquello que sobre educación saben y cada día aprenden. Y con esta capacidad de pensar y trabajar cooperativamente, no necesariamente se nace.

Gestión del cambio:

Hay dos modos de afrontar los muchos cambios que, positiva o negativamente, afectan de manera periódica a la educación: dejar que los cambios nos sorprendan minimizando nuestra capacidad de respuesta o anticiparnos previendo, o incluso, provocando dichos cambios.

El maestro/a que este recién inaugurado siglo demanda tiene que saber mirar al pasado sin añoranza, vivir el presente con realismo y proyectarse en el futuro con ilusión.

Tiene que ser capaz de dar respuesta a nuevas situaciones, introduciendo en el aula los cambios que mejoren su actividad docente y también, porque no, de movilizar a otros educadores desde funciones directivas. Capaz de gestionar su aula y su centro escolar.

Formarse en la gestión del cambio es aprender a ver, desde la capacidad de analizar a medio y largo plazo, hacia dónde se dirige la realidad social, hacia dónde se dirigen nuestros alumnos y por lo tanto: hacia dónde hemos de dirigir nuestras acciones educativas.

PLAN PERSONAL DE FORMACIÓN Y PLAN GENERAL DE FORMACIÓN DE CENTRO

Pero este plan personal de formación no tiene ninguna posibilidad de “subsistencia” sino se enmarca en un Plan General de Formación de Centro.

Marco general de formación que debe abarcar los siguientes aspectos:



- Si el equipo directivo de un centro escolar no está firmemente convencido del valor que la formación aporta al progreso de su centro, es mejor que no ponga en marcha un plan de formación.

Un plan de formación nunca puede ser, como todavía ocurre en demasiados casos, un mero cumplir con unas horas estipuladas en el convenio laboral de los maestros y profesores del centro.

Apostar por la formación es apostar por la calidad. Y para ello es necesario empezar creando las condiciones económicas y de tiempos profesionales (no personales) sobre las que se soportará, materialmente, dicho plan.

Un plan general de formación exige un coste económico y de reestructuración de horarios, que muchos equipos directivos de centros y organismos educativos autonómicos y estatales, no parecen estar dispuestos a asumir. Dejando los centros en manos de una improductiva inercia educativa al dar la espalda a su principal arteria de mejora: la formación.

Del mismo modo que también exige un apoyo emocional, mediante el reconocimiento, a todos aquellos maestros/as que desde la formación continua progresan como educadores y hacen progresar a su centro.

- Un error muy habitual en los diseños de planes de formación, a los que he tenido acceso, es la de no combinar adecuadamente los intereses personales del centro con los intereses personales de sus maestros y profesores. Tendiendo a un modelo de formación que podemos definir como “para todos”.

Solamente una pequeña parte de la formación, la que versa sobre temas que vertebran a todo el centro, como por ejemplo la referida a su misión, visión, valores, debería entrar en esta categoría de “para todos”. Y es inútil y contraproducente, desde el punto de vista motivacional, el someter a un maestro/a o profesor/a a un proceso de formación que apenas le toca en el día a día de su actividad docente.

Un curso de formación inútil solamente puede generar la expectativa de que el próximo también lo será...

Un plan general de formación debe estar formado a partes iguales por:

1. Formación general de centro.
2. Formación específica según etapas, cursos o áreas de especialización.
3. Formación en intereses profesionales propios que a corto o medio plazo puedan tener una aplicación práctica en el centro.

Es necesario diseñar planes generales donde los planes personales de formación, no se conviertan en elementos extraños.

- He dejado para el final la que considero es la carencia más importante que presentan la mayor parte de los planes de formación: la autoformación, la ausencia de una filosofía cooperativa de formación.

No sé si alguien se ha preguntado alguna vez, yo no dejo de hacerlo, cuánta potencialidad se malgasta en los centros escolares por no saber aprovechar lo que cada uno de sus maestros puede y debe aportar al resto.

Baste con un simple ejemplo, una parte de mi actividad profesional está dirigida a la formación de maestros y profesores en técnicas de entrevista con padres y madres de familia. Y apelando a esta filosofía de autoformación, siempre les pregunto al iniciar el curso: ¿por qué no sois vosotros, los que mejor conocéis a las familias de vuestros alumnos, los que ponéis en común (autoformación) las muchas estrategias eficaces que a lo largo del curso escolar utilizáis en vuestras entrevistas?



Cada día es más importante saber equilibrar la balanza de la formación-autoformación. Un formador externo puede aportar una visión de la realidad del centro más objetiva, menos mediatizada por la subjetividad del quehacer diario, o por la fuerza de la costumbre. Pero la autoformación aporta una mayor posibilidad de concordancia entre la teoría y la práctica. Entre lo que se propone como ideal y lo que es realmente posible en un centro concreto con una serie de características que le hacen irreplicable.

CONCLUSIÓN

Concluir diciendo que el resultado de fusionar acertadamente un plan personal de formación con un plan general de centro, tiene un nombre propio: “progreso”. Apostar individual y colectivamente por la formación, es apostar por un futuro mejor.

Y no quiero terminar esta reflexión sobre la formación, sin volver de nuevo a la pregunta que le da título: “¿Y ahora qué?”.

Volver para decir que por encima de todo, ahora es el momento para formarse (o reformarse) en el optimismo. Es el momento de desterrar definitivamente de la educación tanto pesimismo teñido de añoranza, porque solamente desde el optimismo podremos educar alumnos optimistas. ■

Para saber más

- CASADO ROMERO, A. (2010), *Aprender a ser maestro*. Cuenca: Servicio de publicaciones Universidad Castilla-La Mancha.
- DÍAZ PARDO, F. (2010), *Cómo aprender a enseñar (Guía para profesores y padres ante el reto educativo)*. Córdoba: Ediciones Toro Mítico.
- IMBERNON, F. (2007), *10 ideas clave. La formación permanente del profesorado*. Barcelona: Graó.