

La función asesora en Andalucía como dinamizadora de la formación de profesorado profesionalmente competente

ANA MARÍA GÓMEZ DELGADO
CEP de Isla Cristina, Universidad de Huelva, España

1. Introducción

La importancia de la formación del profesorado y su repercusión en la calidad de los aprendizajes del alumnado es aceptada, en la actualidad, a nivel internacional. El informe McKinsey (Barber y Mourshed, 2008) señala que ningún sistema educativo consigue una calidad superior a la que posee su profesorado. Puede existir un profesorado de calidad y no conseguir que su actuación se traduzca en mejores resultados educativos, pero es muy difícil que suceda a la inversa. Ante esta realidad, conseguir buenos profesores dependerá de su selección y formación.

Por otra parte, parece que la calidad de los aprendizajes de los alumnos españoles no es del todo satisfactoria, si tenemos en cuenta los bajos resultados de nuestro alumnado en evaluaciones internacionales como PISA (OCDE, 2003, 2006, 2010); en estas mismas evaluaciones el alumnado andaluz siempre estuvo por debajo de la media española en las tres competencias analizadas.

A tenor de lo anterior, cabría pensar que la formación del profesorado andaluz, como uno de los factores que inciden en la calidad de su docencia, no ofrece los resultados deseables. Ante esta situación sería necesario encontrar fórmulas capaces de conseguir una mejor formación, enfocada a la mejora de la práctica, reflejada a su vez en la mejora de los aprendizajes del alumnado.

2. Formación permanente de profesorado profesionalmente competente.

La formación del profesorado ha de entenderse como un proceso continuo y coherente que comienza con la formación inicial y debe seguir durante toda la carrera profesional. El concepto de formación permanente del profesorado se sustenta en el principio de que ninguna formación profesional es susceptible de darse de manera acabada en universidades o centros de formación profesional. Esto implica que una instancia entrega un primer gran segmento de formación y el otro, lo da la práctica profesional y la nueva formación adquirida. Imbernón y otros (1993) entienden por formación permanente el conjunto de actuaciones dirigidas a mantener y mejorar el nivel de preparación del profesorado que ha de responder a las necesidades cambiantes que los sistemas sociocultural y educativo le plantean.

Trataremos de ver la formación como un aprendizaje constante, acercando ésta al desarrollo de actividades profesionales y a la práctica profesional y desde ella. Este concepto de formación permite, por una parte, considerar la enseñanza como una profesión dinámica, en desarrollo; por otra parte supone establecer un proceso dinámico que pretende dar coherencia a las etapas formativas por las que pasa el

Revista Iberoamericana de Educación / Revista Ibero-americana de Educação

ISSN: 1681-5653

n.º 58/1 – 15/01/12

Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI-CAEU)

Organização dos Estados Ibero-americanos para a Educação, a Ciência e a Cultura (OEI-CAEU)

profesorado, dándoles un continuo progresivo. La formación se legitimará cuando contribuya significativamente a precipitar los aprendizajes, facilitando la innovación y el desarrollo profesional del profesorado en sus tareas docentes y en aquellas que le sean requeridas en la organización. En la actualidad, la formación se considera una síntesis que engloba diferentes componentes como: cultura, contexto, conocimiento disciplinar, ética, competencia metodológica y didáctica, y como un elemento imprescindible para la socialización profesional en una determinada praxis contextualizada (Imbernón, 2007, p. 12).

Consideramos que la formación ha de entenderse como un proceso dependiente de las exigencias de una actividad profesional completa y, por tanto, desde un paradigma asociado a una lógica profesional. El programa de formación desde esta lógica se configura a partir del análisis de las situaciones de trabajo, se formaliza mediante el enunciado de un referencial de competencias profesionales y se actualiza mediante una renovación de las prácticas de formación a través de estudios de casos, resolución de problemas, análisis de prácticas, etc. Desde esta lógica, la formación del profesorado, en Andalucía, habrá de tener en cuenta, en el contexto social y político andaluz, las directrices europeas para mejorar la calidad del profesorado y las competencias profesionales necesarias en los docentes de las escuelas del siglo XXI.

Es necesario clarificar en este punto el concepto de competencia profesional; en este concepto se relacionan atributos personales, con las tareas a realizar, teniendo en cuenta las peculiaridades del lugar de trabajo y la cultura de la organización. La complejidad del concepto es indudable y más aun si tenemos en cuenta que, como atributos, Spencer y Spencer (1993) señalan cinco aspectos básicos: actitudes y habilidades, rasgos de personalidad, conocimientos, concepto de uno mismo, y motivos. Los conocimientos y habilidades son más fáciles de detectar y desarrollar, sin embargo, las actitudes y valores, el concepto de uno mismo y los rasgos más profundos de personalidad, fundamentalmente la motivación, son los más difíciles de evaluar y desarrollar.

El profesorado andaluz ha de ser, por tanto, profesionalmente competente, es decir debe adquirir las competencias necesarias para hacer frente a los desafíos que la sociedad y las escuelas le plantean, adquiriendo la capacidad de responder eficazmente ante una situación compleja, como pudiera ser: identificar las necesidades de cada estudiante y responder a ellas, apoyar su desarrollo autónomo, desarrollar las competencias básicas de cada uno, ser capaz de desarrollar la actividad docente en entornos multiculturales, y trabajar colaborativamente con padres y colegas. Estos son desafíos a los que se enfrenta el colectivo de profesionales docentes en la Unión Europea en la actualidad, según la Comisión Europea en su Comunicación al Consejo y Parlamento Europeo de tres de agosto de 2007. Para conseguir lo anterior existe consenso sobre la necesidad de contar con profesorado con las siguientes competencias profesionales: competencia para el desempeño profesional (trabajo en equipo, relaciones con las familias), competencia pedagógico-didáctica, competencia para enseñar en entornos diversos, competencia digital, competencia para el trabajo colaborativo y competencia para el desarrollo profesional.

Para adquirir las competencias profesionales los docentes de cada centro han de tener capacidad para identificar los recursos que tienen a su alcance de manera individual y también como colectivo, y en caso de poseerlos, ponerlos en acción cuando la situación lo requiera; deben analizar también sus carencias y procurarse la formación necesaria para eliminarlas. Hemos de tener presente que la competencia se adquiere con el uso integrado de los recursos y se demuestra en el transcurso de la acción en tiempo real.

3. El contexto normativo de la formación del profesorado en Andalucía

En la actualidad, el contexto normativo de la formación del profesorado en España viene determinado por la Ley Orgánica de Educación (LOE, 2006), donde quedan recogidas las primeras referencias sobre el tipo de alumnado que la actividad docente ha de potenciar. Entre los factores que propone la propia Ley Orgánica para favorecer la calidad de la enseñanza destaca la cualificación y formación del profesorado y su trabajo en equipo (Artículo 2 LOE, 2006). El Capítulo III del Título III está dedicado a la formación del profesorado, inicial y permanente. Dicha formación permanente se entiende como un derecho y una obligación de todo el profesorado y a su vez como una responsabilidad de las Administraciones educativas y de los centros docentes. *Los programas de formación permanente, deberán contemplar la adecuación de los conocimientos y métodos a la evolución de las ciencias y de las didácticas específicas, así como todos aquellos aspectos de coordinación, orientación, tutoría, atención educativa a la diversidad y organización encaminados a mejorar la calidad de la enseñanza y el funcionamiento de los centros. Asimismo, deberán incluir formación específica en materia de igualdad en los términos establecidos en el artículo siete de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* (Artículo 102, Punto 2, LOE, 2006). También queda recogido que para la formación permanente del profesorado las Administraciones educativas planificarán las actividades, garantizando una oferta diversificada y gratuita y favoreciendo la participación del profesorado.

Además de la LOE (2006), la referencia normativa más inmediata en el territorio andaluz es la Ley de Educación de Andalucía (LEA, 2007). Esta Ley dedica el Título I a la Comunidad Educativa; dentro de éste, el Capítulo II al profesorado y la Sección Tercera del mismo a la Formación. De esta sección nos interesan muy especialmente los Artículos 19 y 20. El Artículo 19 recoge que la oferta de actividades por parte de la Consejería tendrá en cuenta las líneas estratégicas del sistema educativo, así como las necesidades demandadas por los centros, y el diagnóstico de necesidades que se desprendan de los planes de evaluación. *Las actividades de formación permanente del profesorado tendrán como objetivo el perfeccionamiento de la práctica educativa, de forma que incida en la mejora de los rendimientos del alumnado y en su desarrollo personal y social, a través de la atención a sus peculiaridades y a la diversidad del mismo.* Resulta especialmente relevante el punto Tercero que especifica que *las modalidades de formación del profesorado perseguirán el aprendizaje de las buenas prácticas docentes, el intercambio profesional y la difusión del conocimiento que contribuya a la creación de redes profesionales. Las estrategias formativas estimularán el trabajo cooperativo a través, fundamentalmente, de la formación en centros y de la autoformación, y tendrán en cuenta los distintos niveles de desarrollo profesional del profesorado.*

4. Los Centros del Profesorado como instituciones de formación permanente.

En España, tras el análisis de experiencias en otros países, se crean los Centros de Profesorado a través del Real Decreto 2112/1984 de 14 de noviembre, en el territorio de competencia del Ministerio de Educación y Ciencia. Este Real Decreto, en su artículo 1, recoge: *Los Centros de Profesores son instrumentos preferentes para el perfeccionamiento del profesorado y el fomento de su profesionalidad, así como para el desarrollo de actividades de renovación pedagógica y difusión de experiencias educativas, todo ello*

orientado a la mejora de la calidad de la enseñanza. Los Centros de Profesorado en España son las instituciones que ofertan y aceptan demandas de formación permanente del profesorado, una vez concluida su formación inicial.

En Andalucía, en 1986, la Administración Autonómica, en respuesta a la democratización del sistema educativo, creó los Centros de Profesores como plataformas estables para la formación, la innovación y el intercambio de información pedagógica y para facilitar la formación de equipos de estudio y trabajo. Su institucionalización, como espacios de encuentro y debate, permitió el desarrollo de distintas modalidades de formación generadas en y para los propios centros docentes. A través del Decreto 194/1997, de 29 de julio, se creó el Sistema Andaluz de Formación del Profesorado, definido como instrumento de apoyo general al sistema educativo, y se establecieron las condiciones institucionales y de espacios y tiempos que harían posible la atención a las crecientes demandas de formación del profesorado. Posteriormente, el Decreto 110/2003, de 22 de abril, regula el nuevo Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado, como instrumento de la Consejería de Educación a través del que se determinan las estructuras, el marco de organización y funcionamiento y los recursos para atender a las necesidades de formación y actualización del profesorado. Su finalidad será promover el desarrollo profesional docente y la mejora de la calidad de la práctica educativa del profesorado.

Será por tanto, el Sistema Andaluz de Formación Permanente del profesorado el vehículo para promover la formación de profesorado profesionalmente competente, cuyo objetivo último ha de ser la mejora de la práctica educativa en los centros escolares de nuestra Comunidad Autónoma. Este sistema, a su vez, se organiza en una red de Centros del Profesorado que, según el Decreto 110/2003, de 22 de abril, tendrán autonomía pedagógica y de gestión y contarán con los recursos necesarios, y la colaboración de aquellas personas, profesionales de reconocido prestigio en el ámbito de la formación del profesorado, que se estime preciso. Cada Centro del Profesorado elaborará su Plan de Actuación, que recogerá el conjunto de medidas previstas para desarrollar en su zona de actuación el Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado. Dicho Plan será elaborado por el Equipo Asesor de Formación, coordinado por su director o directora y aprobado por el Consejo de Centro. Las actividades formativas en cada Centro del Profesorado andaluz vienen determinadas por las líneas prioritarias marcadas desde la Consejería de Educación, así como por las demandas de los centros educativos. En este contexto normativo, y teniendo en cuenta que la formación sólo cobra sentido pleno si sirve para mejorar el aprendizaje del alumnado a través de la mejora de la práctica docente, consideramos que la formación de profesorado profesionalmente competente ha de tener los siguientes objetivos prioritarios:

- Mejorar las prácticas educativas de tal forma que, partiendo de los resultados de las evaluaciones del centro, vayan orientadas a la adquisición de las competencias básicas del alumnado y perfeccionen la calidad de su aprendizaje.
- Promover la conciencia profesional docente y el desarrollo autónomo del profesorado teniendo en cuenta sus diferentes niveles de experiencia y su contexto laboral.
- Producir mayor conocimiento educativo favoreciendo y valorando la diversidad, la innovación, la experimentación y el compromiso con la mejora.
- Potenciar procesos de formación en centros fundamentados en la revisión crítica de las actuaciones en el contexto concreto de trabajo.

- Construir comunidad de aprendizaje y educación.

En junio de 2011 se celebró, en Sevilla, el Congreso *Una formación para el profesorado del siglo XXI*, cuyo objetivo fundamental fue el de analizar la situación actual de la formación del profesorado y debatir nuevas propuestas de futuro, que posiblemente queden recogidas en un nuevo Decreto que regulará la formación del profesorado en Andalucía. Analizaremos a continuación la figura del asesor como profesional encargado de la dinamización de una formación del profesorado profesionalmente competente que, entendemos, debería potenciarse desde las políticas educativas.

5. La función asesora y sus condicionantes

La filosofía con la que nacen los Centros de Profesorado es la de potenciar una formación entre iguales mediante compañeros asesores, que no son expertos, sino colegas, que pertenecen al mismo cuerpo administrativo, tienen el mismo origen formativo, y asumen la función de ayudar a sus compañeros en los procesos de formación permanente. Surge así el asesor, que algunos critican porque abandona el aula para dedicarse a la formación de sus compañeros y corre el riesgo de acercarse a las redes del experto y del diseñador tecnocrático (Imbernón, 2007).

El asesor asume funciones de asesoría y también realiza tareas para la gestión de la formación y asume responsabilidades en el equipo pedagógico del Centro del Profesorado. Las capacidades que han de desarrollar para colaborar con el profesorado tienen diferencias con las capacidades necesarias para la docencia en el aula. Las experiencias internacionales sobre la formación de asesores señalan que debería basarse en una preparación en el trato con los grupos, la identificación de necesidades, procesos de aprendizaje de adultos, apertura de procesos de aprendizaje, profundización en capacidades y en la evaluación de procesos formativos.

Teniendo en cuenta la necesidad de conseguir una formación permanente del profesorado enfocada al desarrollo de sus competencias profesionales, la asesoría debería intervenir a partir de demandas del profesorado o de los centros con el fin de prestarles su ayuda, subordinando la formación a las problemáticas específicas e implicando al profesorado en procesos de reflexión acerca de su contexto, sus posibilidades y sus carencias; debería colaborar en la detección de necesidades consensuadas de formación, pensadas para la mejora de centros y realidades concretas, así como colaborar en proyectos de centros o ayudar a implantar innovaciones.

5.1 El contexto actual de la función asesora; el aprendizaje funcional y por competencias.

En Andalucía, el Decreto 110/2003, de 22 de abril, reconoce al Equipo Asesor de Formación en los Centros de profesorado andaluces las siguientes funciones:

- a) Elaborar la propuesta del Plan de Actuación del Centro del Profesorado, atendiendo a las necesidades de mejora que resulten de las evaluaciones realizadas y teniendo en cuenta los niveles de experiencia profesional del profesorado de la zona de actuación del CEP.

- b) Organizar y desarrollar las actuaciones recogidas en el Plan de Actuación del Centro del Profesorado, así como realizar el seguimiento y evaluación de las mismas.
- c) Generar dinámicas de formación en los centros de la zona de actuación del Centro del Profesorado para impulsar la mejora de las prácticas educativas.
- d) Facilitar apoyo y asesoramiento a las iniciativas de formación de los centros docentes, Grupos de Trabajo y profesorado de su zona, proporcionando información y recursos.
- e) Crear espacios de encuentro entre profesorado, Grupos de Trabajo y otros colectivos para fomentar la cooperación y el desarrollo de redes profesionales.
- f) Desarrollar estrategias para la difusión del trabajo, las iniciativas y experiencias del profesorado de su zona de actuación.
- g) Elaborar, a partir de la reflexión sobre su propia práctica, la propuesta de Memoria del curso del Centro del Profesorado.
- h) Elaborar propuestas de formación permanente para mejorar la función asesora.
- i) Elegir a sus representantes en el Consejo de Centro.

Parece necesario, sin embargo, una nueva definición del perfil de la función asesora enfocada hacia la formación de profesorado profesionalmente competente. Dicha formación habrá de tener muy en cuenta el compromiso adquirido por el sistema educativo español con los objetivos educativos planteados por la Unión Europea para los próximos años. Uno de estos objetivos es *Fomentar el aprendizaje a lo largo de toda la vida, lo que implica, ante todo, proporcionar a los jóvenes una educación completa, que abarque los conocimientos y las competencias básicas que resultan necesarias en la sociedad actual, que les permita desarrollar los valores que sustentan la práctica de la ciudadanía democrática, la vida en común y la cohesión social, que estimule en ellos el deseo de seguir aprendiendo y la capacidad de aprender por sí mismos.* (Preámbulo LOE, 2006). En virtud de lo anterior, el Real Decreto 1513/2006, de 7 de diciembre, por el que se establecen las enseñanzas mínimas de la Educación Primaria en España, incorpora por primera vez las competencias básicas a las enseñanzas mínimas. Dichas competencias *permiten identificar aquellos aprendizajes que se consideran imprescindibles desde un planteamiento integrador y orientado a la aplicación de los saberes adquiridos. Su logro deberá capacitar a los alumnos para su realización personal, el ejercicio de la ciudadanía activa, la incorporación a la vida adulta de manera satisfactoria y el desarrollo de un aprendizaje permanente a lo largo de la vida.*

A tenor de lo anterior, parece que la formación de profesorado profesionalmente competente, cuyo objetivo último ha de ser la mejora de los aprendizajes del alumnado, habrá de dedicar una atención muy especial a las destrezas y habilidades necesarias en el docente para conseguir la adquisición y desarrollo de las competencias básicas en el alumnado. En este punto hemos de señalar que las pruebas de diagnóstico se erigieron en la Comunidad andaluza desde el año 2006 en indicadores del nivel de adquisición de las competencias básicas del alumnado. En función de los resultados, los centros deben elaborar propuestas consensuadas para la mejora de los mismos, con la formación del profesorado como principio de la mejora. Un profesorado profesionalmente competente debe dirigir su docencia hacia la adquisición de las competencias básicas del alumnado, siendo fundamental el papel que puede desempeñar la asesoría en esta tarea de análisis crítico y búsqueda de soluciones en cada centro educativo. Su ayuda en la tarea de formación para trabajar las competencias básicas puede llegar en un doble sentido:

- Ayudar al profesorado a integrar las competencias básicas en el currículo a partir del trabajo colaborativo de los equipos docentes de ciclo, departamentos o áreas.
- Ayudar al profesorado a planificar propuestas de mejora de las competencias básicas del alumnado de cada centro en función de los resultados de las pruebas de diagnóstico y los programas de calidad y mejora de los rendimientos escolares, para lo que será necesario centrarse en los procesos de aprendizaje y no sólo en los resultados.

Comparto por tanto la idea de un modelo de asesoramiento, con una parte importante del trabajo en los centros educativos, basado en la colaboración y centrado en los procesos. Modelo que entiende el asesoramiento como recurso de cambio y mejora en un sentido amplio, mediante el que se proporcione a cada centro el apoyo y estrategias necesarias para que puedan elaborar sus propios proyectos de cambio, así como desarrollarlos y evaluarlos.

5.2 La escuela como referencia de la función asesora; las redes de escuelas

Ahora, en la escuela está presente, más que nunca, la necesidad de educar a todos sin exclusiones, tratando de alcanzar la igualdad de oportunidades, que en otro tiempo ni siquiera se pensó. Sabemos, además, que es necesario ofrecer una educación de calidad si no queremos ser señalados por informes de evaluaciones externas nacionales o internacionales. En definitiva, la escuela está llamada a encontrar soluciones creativas, a través de un proyecto de acción propio, para dar respuestas a las demandas que se le plantean. Se requiere así un nuevo enfoque de escuela como institución que debe adaptar sus objetivos a través del diseño de nuevas estructuras que respondan a las necesidades surgidas de los avances culturales, sociales y científicos.

Fernández Enguita (2008) señala que la educación en la sociedad transformacional se ve sometida a una ruptura de las coordenadas espacio-temporales de los procesos de enseñanza y aprendizaje, como consecuencia de la aceleración del cambio social. Compartimos por ello la posibilidad defendida por este autor, y que ya apuntaba Cantón (2004a), de crear la *escuela – red*, de tal forma que el centro de enseñanza sería el nodo central, capaz de movilizar proyectos más ambiciosos, a su vez encajados en redes más amplias. Cantón (2004b, p. 2) se refiere a las redes como *conjuntos de centros que forman una especie de malla interconectada, dedicados a la misma actividad educativa, que están distribuidos por diversos lugares y tienen objetivos o finalidad común*. En el caso de la Comunidad andaluza, la Ley de Educación de Andalucía (LEA, 2007) recoge, en su artículo 142, que la Administración educativa favorecerá *el funcionamiento en red de los centros educativos, con objeto de compartir recursos, experiencias e iniciativas y desarrollar programas de intercambio de alumnado y profesorado*. La función asesora, de nuevo, tiene un papel fundamental como dinamizadora de las redes de escuelas o redes profesionales.

5.3 La asesoría que la escuela necesita

La asesoría de formación, en Andalucía, habrá de desarrollar su labor atendiendo los preceptos establecidos desde el Segundo Plan de Formación del Profesorado andaluz, el Plan de actuación de su Centro de Profesorado, las nuevas exigencias normativas, y las necesidades y demandas de los centros educativos. En un intento por hacer confluir las funciones que desde la normativa se asignan a la asesoría, las funciones que desde la teoría parecen prioritarias, y nuestra propia visión de la función asesora

necesariamente dinamizadora de una formación de profesorado profesionalmente competente, consideramos que ésta habrá de tener las siguientes características:

- Perfeccionamiento continuo de la propia persona que ejerce la asesoría.
- Entender el trabajo colaborativo como la mejor forma de conseguir perfeccionamiento y conocimiento. Dicha colaboración habrá de fomentarse en: la práctica cotidiana del profesorado, la elaboración del Plan de formación de cada centro, en foros de encuentro entre los componentes de la comunidad educativa y en el equipo asesor.
- Tomar conciencia de que cada centro educativo debe ser el germen de las tareas de la asesoría, con objeto de que incardinan el Plan de formación en su Proyecto Educativo.
- Tener en cuenta los diferentes momentos del desarrollo profesional de cada docente.
- Para conseguir que el docente sea profesionalmente competente el asesor o asesora ha de ser receptivo a las necesidades de los centros como comunidades y a cada docente como profesional. Para ello es fundamental:
 - ✓ ayudar a la comunidad y al individuo a identificar los verdaderos problemas del centro y de su práctica docente en relación, fundamentalmente, con las competencias básicas del alumnado y los resultados de las evaluaciones.
 - ✓ colaborar en la búsqueda de soluciones que contribuyan a la mejora de la realidad.
- La asesoría debe promover la actualización científica del profesorado y prestar atención a materias o ámbitos novedosos las competencias o las nuevas tecnologías.
- La asesoría debe dedicar también atención a aspectos comunes a cualquier docente como orientación, tutoría, habilidades sociales, resolución de conflictos, entre otros.
- El asesor habrá de organizar actividades formativas, lo que supondrá:
 - ✓ identificar los recursos y ayudas formativas que pudieran contribuir a la consecución de la mejora en los centros y en la práctica docente.
 - ✓ coordinar orientaciones y criterios metodológicos para las acciones formativas.
 - ✓ intervenir en el diseño, organización y participación de acciones formativas encaminadas a conseguir la actualización de los equipos docentes.
 - ✓ colaborar en el seguimiento y evaluación de las actividades de formación que se realicen en la zona de actuación del Centro del Profesorado.
- Elaboración y difusión de materiales didácticos, prestando especial atención al material sobre competencias básicas y al uso de las nuevas tecnologías.
- Creación de redes y enlaces de personas de diferentes centros que compartan problemáticas o inquietudes con el fin de conseguir el enriquecimiento mutuo.
 - ✓ dinamizar la participación de los centros en programas europeos con el fin de mejorar las competencias de profesorado y alumnado en comunicación lingüística.
 - ✓ fomentar la formación del profesorado en programas sobre hábitos de vida saludable, que puedan tener una incidencia positiva en el alumnado.
 - ✓ incentivar la participación del profesorado en acciones formativas relacionadas con el arte y la creatividad, como formas de desarrollar la libre expresión.
 - ✓ contar con profesorado universitario en la formación permanente del profesorado.

El trabajo de la asesoría debe comenzar ayudando a los docentes a interpretar los resultados de las evaluaciones de cada centro, dedicando especial atención al grado de consecución de las competencias básicas del alumnado. A partir de aquí, y mirando los objetivos recogidos en sus proyectos educativos, habrá de diagnosticar las necesidades de formación del profesorado para alcanzar los objetivos propuestos. Detectadas las necesidades, las modalidades de autoformación en las que la asesoría realizará un importante trabajo de seguimiento, serán las más recomendables para asegurar la repercusión de la formación en la mejora de cada centro.

6. Evaluación de la formación permanente; evaluación de la asesoría de formación

Entiendo la evaluación como un proceso de seguimiento de los procesos formativos con la intención de detectar puntos fuertes y débiles e implementar mejoras a lo largo del proceso y para futuras acciones formativas. La evaluación de la formación ha de incluir también la evaluación de la función asesora, como dinamizadora de la misma. Antúnez (2009) señala que a lo largo de los años se han ido generando dispositivos que casi en exclusiva sólo consiguen evaluar la satisfacción de las personas participantes en las acciones formativas. Para ello se emplean cuestionarios y entrevistas para obtener la información deseada, en campos como: los conocimientos y la habilidad docente de la persona formadora, adecuación de los materiales de uso didáctico empleados, la selección de los contenidos, la distribución del tiempo, el ambiente que se creó en el grupo, las instalaciones o el trato que dispensaron las personas organizadoras.

Hemos de señalar que en algunas acciones formativas, como los cursos para personas de diferentes centros, necesariamente se habrá de seguir actuando de manera similar a la que se ha descrito. Sin embargo, parece importante sustituir el cuestionario individualizado sobre la formación recibida, por debates guiados, quizá a mitad de la estrategia formativa, y al final de la misma, en los que el asesor actuaría como moderador. En estos debates se propondría analizar la evolución de la formación recibida hasta ese momento, así como su eficacia en función de los objetivos que se plantearon para la misma. Se llegaría así a conclusiones a través del consenso y no por mayoría como se hace con el conteo de los resultados de los cuestionarios.

En el caso de actividades formativas en un solo centro, incorporaríamos procesos de autoevaluación, así como un análisis de los efectos que la formación ha producido sobre la práctica. Antúnez (2009) apunta hacia la necesaria evaluación de qué es lo que aprendieron las personas participantes, qué se aplicó de lo aprendido en sus prácticas profesionales, así como del grado de satisfacción de sus efectos sobre los aprendizajes del alumnado. Para ello sería necesaria la participación de la inspección educativa, poseedora de un buen conocimiento de los centros, como mecanismo idóneo para analizar la transferencia de la formación y su aplicación a la organización escolar; los resultados de su análisis serían comunicados a la asesoría y juntos continuarían con el proceso de ayuda y asesoramiento al centro.

Con respecto a la evaluación de la función asesora, no parece necesario justificar su necesidad. Para realizar dicha evaluación se ha de ser consciente de que en la práctica asesora, como en cualquier otra práctica profesional, subyacen ideas y prejuicios, que es necesario estar abiertos a otros puntos de vista y que hay que mejorar la práctica profesional siempre que sea necesario y posible. En el proceso de

evaluación de la asesoría propongo: reflexión sistemática sobre los puntos fuertes y débiles de su desempeño; evaluación por parte del profesorado implicado en la formación, sobre el asesoramiento recibido, y debate compartido con el resto de asesorías sobre el trabajo realizado y su adecuación a los Planes de formación.

7. Conclusiones

Ante la evidente influencia que la formación del profesorado ejerce sobre la calidad de los aprendizajes del alumnado, según la literatura científica, parece necesario reflexionar sobre las mejoras necesarias en dicha formación con objeto de asegurar que cada profesional sea capaz de responder eficazmente a la realidad concreta que le plantea su centro educativo. La figura del asesor, como nexo de unión entre las instituciones de formación permanente y cada centro, debe dinamizar procesos formativos encaminados a su mejora. Las competencias profesionales de los docentes se pondrán de manifiesto en cada realidad concreta, por tanto, ha de ser esa realidad la que marque las carencias y por ende las necesidades de formación.

Creemos que, en Andalucía, es necesario conseguir un profesorado profesionalmente competente, capaz de mejorar las competencias básicas de nuestro alumnado y, por tanto, los resultados de evaluaciones internas y externas. Para conseguirlo, pensamos que el asesor, trabajando con los centros y en los centros, puede servir de ayuda en el proceso de formación que permita la transformación de la realidad vivida en la realidad soñada.

Bibliografía

- ANTÚNEZ, Serafín (2009). "La inspección educativa y la evaluación de la formación permanente de los profesionales de la educación", en *Avances en Supervisión educativa*, num. 10 <http://adide.org/revista/index.php?option=com_content&task=view&id=324> [Consulta: enero 2010].
- BARBER, Michael y MOURSHED, Mona (2008). *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos. Preal* <http://www.oei.es/pdfs/documento_preal41.pdf> [Consulta: nov. 2009].
- CANTÓN, Isabel (2004a). *La organización escolar normativa y aplicada*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- _____ (2004b). Redes de conocimiento y aprendizaje gestionadas con criterios de calidad. *Actas de las IX Jornadas Andaluzas de Organización y Dirección de Instituciones Educativas* (pp. 95-118). Granada: Grupo Editorial Universitario.
- DECRETO 110/2003, de 22 de abril, por el que se regula el nuevo Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado (BOJA número 78 de 25 de abril de 2003).
- _____ 194/1997, de 29 de julio, por el que se regula el Sistema Andaluz de Formación del Profesorado (BOJA número 92 de 9 de agosto de 1997).
- FERNÁNDEZ ENGUITA, Mariano (2008). Centros, redes, proyectos. En M. Fernández Enguita y E. Terrén (Coords.) *Repensando la organización escolar. Crisis de legitimidad y nuevos desarrollos* (pp. 23-49). Madrid: Akal.
- IMBERNÓN, Francisco (2007). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado: hacia una nueva cultura profesional* (7ª ed.). Barcelona: Graó.
- IMBERNÓN, Francisco y otros (1993). *Modelos de formación permanente, innovación y profundización docente en diversos países*. Madrid: MEC.
- LE BOTERF, Guy y otros (1993). *Cómo gestionar la calidad de la formación*. Barcelona: Gestión 2000.

LEY 17/2007, de 10 de diciembre de Educación de Andalucía (BOJA nº 252 de 26 de diciembre).

LEY ORGÁNICA 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (BOE nº 106 de 4 de mayo).

OCDE (2003). *Informe PISA 2003. Aprender para el mundo del mañana* <<http://www.pisa.oecd.org/dataoecd/59/1/39732493.pdf>> [Consulta: nov. 2009].

_____ (2006). *PISA 2006. Science Competencies for Tomorrow's World* <<http://www.pisa.oecd.org/document>> [Consulta: nov. 2009].

_____ (2010). *PISA 2009. Programa para la evaluación integral de los alumnos. OCDE, Informe español*. Madrid: Ministerio de Educación.

REAL DECRETO 1513/2006, de 7 de diciembre, por el que se establecen las enseñanzas mínimas de la Educación primaria (BOE nº 293 de 8 de diciembre).

_____ 2112/1984 de 14 de noviembre por el que se regula la creación y funcionamiento de los centros de profesores (BOE nº 282 de 24 de noviembre).

SPENCER, Lyle y SPENCER, Signe (1993). *Competence at work*. Nueva York: John Wiley and Sons.