

Comunidad Autónoma de Cataluña

Entrevista en profundidad para representantes de la Administración, Sindicatos y Asociaciones Profesionales del sector de la Educación Infantil sobre la Formación Continua del sector (periodo 2001-2004)

IDENTIFICADOR ENTREVISTA: 48

Introducción

Entrevistado/a:
Inmaculada Larrazabal

Centro donde trabaja:
Colegio Público Sanducelai del Modelo D, Pamplona, Navarra

Cargo/Función:
Miembro del Concejo de Redacción de la Revista sobre la Infancia (específicamente para la comunidad de Navarra) de la Asociación Catalana de maestros Rosa Sensat, esta revista se publica a nivel de estado, está ya por el número 100 y hace un tiempo se ha comenzado a editar a nivel europeo. La entrevistada revisa los artículos de la comunidad de Navarra que intentan ser publicados en esta revista.

Justificación:
La entrevistada forma parte de una asociación de maestros y además hace muchos años que está haciendo formación permanente; durante toda su vida docente ha hecho formación permanente, es tutora de un grupo de niños de 3 años y es la persona mayor de los profesores de este centro que atienden educación infantil.

Fecha y lugar de realización de la entrevista:
La entrevista fue en el Barrio de San Jorge. Pamplona, el jueves 27 de abril de 2006.

Información de interés:
El modelo D todo en euskera desde los 3 años hasta 3ro de primaria
El modelo G todo en castellano
Se está produciendo un auge de matrícula en el modelo D porque va ganando confianza el nivel de los profesores de este modelo y muchas familias que no tienen una fuerte relación con el euskera como lengua, se están decantando por este modelo porque ven que estos centros funcionan muy bien

Alcance de la Formación Permanente:

¿El volumen del personal educativo que asiste a la formación permanente es suficiente? ¿Hay igualdad de oportunidades en el acceso?

El volumen del personal educativo que asiste a la formación permanente no es suficiente y en los últimos años ha bajado, hace años se participaba de forma masiva en la formación, cuando comenzó un movimiento para mejorar la lecto-escritura, del 95 en adelante, había cientos de personas que participaban en la formación, ahora se ha producido una disminución importante de la participación en la formación.

Tampoco hay igualdad de oportunidades en el acceso a la formación, los que estamos cerca de la ciudad tenemos más acceso, aunque la posibilidad de acceder no es el problema, pues hay CAPS en muchas zonas de Navarra,

¿Existen diferencias en la participación según las características o el perfil del personal educativo? ¿Existen conciencia de las diferencias?

Si hay diferencias en relación con las características del personal que participa en la formación, por ejemplo el profesorado del modelo D, que es todo en euskera participa y se implica mucho más en la formación.

Las personas del modelo D suelen ser bastante más innovadoras y más preocupadas por la formación que los profesores de los otros modelos, por ejemplo el modelo G (en el que todo es solo en castellano)

Si existe conciencia de estas diferencias, pues en el grupo en el que participo, que es de esos grupos que yo llamo naturales que nos reunimos de forma espontánea para trabajar, los propios compañeros del modelo G se dan cuenta de que se están quedando atrás.

En la formación que ofrece el CAP veo muy poca gente de la privada, a excepción de la gente de Castota, pues en Navarra la educación privada está muy teñida de valores religiosos.

Oferta formativa:

¿Cómo se articulan las entidades ofertantes en el territorio? ¿Las consideras pertinente?

Mayoritariamente la formación se realiza a través del CAP de Pamplona, es decir, la organiza el gobierno de Navarra y en sus inicios funcionaba muy bien. No obstante hay una revista pedagógica, que solo sale en euskera que organiza también formación, por otra parte dentro del gobierno de Navarra hay como una sección que lleva todo lo relativo al euskera y alguna cosilla de formación ha organizado, esto pertenece al departamento de euskera y no se encuentra articulado con los CAPS en este sentido

¿La oferta formativa es adecuada a las características y necesidades del sector? ¿Cómo podría ser más eficaz?

En mi opinión ha bajado mucho el nivel de la oferta formativa para el profesorado, no solo esto, el presupuesto para todo lo que es educación dentro del gobierno de Navarra ha bajado, el año pasado fue un golpe muy fuerte hacia abajo y junto con esto los presupuestos para formación, tengo entendido que ha sido alrededor de un 40 % de rebaja en los presupuestos para educación, esto se nota mucho, sobre todo en el nivel de los ponentes, según el asesor que organice el curso de formación se nota muchísimo la diferencia en el nivel del curso, pues el propio nivel de los asesores en educación infantil está por ver, yo la pongo muy en duda, ha bajado mucho. Algunos asesores necesitarían formarse de forma más especializada para poder transmitir esa formación.

Hay un asesor que no es especialista en educación infantil y es un asesor en educación infantil. Nadie entiende eso, yo creo que ese es un problema muy serio, hay otros asesores muy buenos que están proporcionando cursos y seminarios de formación muy buenos, pero ahora se trata de traer gente para los cursos que sean de por aquí cerca y no traen a buenos especialistas, tuvimos una experiencia maravillosa con un profesor de la Universidad Autónoma, que se llama Carles Parellades.

El asesor tiene que saber que el ponente puede ser muy válido para un tema y no para otro, aunque sea un científico muy bueno, un ejemplo de esto es Hilda Guzman, que la quieren poner ahora a proponer proyectos, siendo conocedora de otros temas no de esto.

Se debe seleccionar profesionales que se ajusten a lo que necesitamos.

¿Qué tipo de profesionales intervienen en la formación permanente del sector? ¿Son suficientes? ¿Qué cambios sería necesario introducir?

Participan la gente que quiere implicarse, el resto evita participar y se matricula en cursos que tienen pocas horas o son online.

¿Qué actuaciones concretas se realizan para incentivar la asistencia y participación de los profesionales de la educación infantil en la Formación Permanente? ¿Qué resultados se obtienen?

Es difícil motivar porque la gente no se quiere implicar

Financiación:

¿Qué fuentes de financiación de la formación se utilizan en el sector de la educación infantil? ¿Son suficientes?

El dinero viene del gobierno de Navarra y no es suficiente, los gobiernos tendrían que acercarse a los profesionales, saber cuáles son los comprometidos.

Cultura:

¿Existe una o varias culturas predominantes en el territorio en relación a la formación permanente?

Los profesores del modelo D existe la tradición de promover todo lo relacionado con el euskera, con la comunidad floral, un concepto de cómo trabajar. Este modelo se propone una formación integral con el desarrollo del euskera.

El modelo G todo se imparte en castellano, los profesores de este modelo en general no atienden demasiado la formación.

¿Qué elementos culturales son propios de la formación permanente en el sector (valores, tradición, creencias, imagen)?

¿Qué elementos culturales sería necesario potenciar o modificar en un futuro próximo?

Hay mucho inmovilismo en la educación, muy fuerte, este es un panorama muy triste. Lo que hay que hacer es inquietar con personas que tienen mucho carisma en educación. Habría que implicar gente realmente valiosa. La administración tiene que saber que hay gente muy valiosa en esta comunidad que deben ser integradas a la formación, personas que sean capaces de ilusionar, de emocionar, por ejemplo como Francisco Betuchi.

Quizás esto no sería suficiente pero al menos engancharía a unos cuantos.

Tomaría la ayuda de excelentes profesionales que viniesen a concienciar a inquietar y a responder inquietudes de centros completos, aunque no respondieran todos, yo coordinaría más las cosas.

¿Cuál es la imagen de la formación permanente en el sector?

La imagen generalizada es que la formación está bien. Hay cosas que criticamos pero en general está bien

¿Qué importancia tiene la formación permanente para los agentes del sector de la educación infantil? ¿Qué valoración hace usted al respecto?

Es vital la formación para el profesor, la formación es muy importante para cualquier persona, más aún para nosotros que tenemos la responsabilidad de educar, especialmente en esta época tan convulsa y cambiante en que aparece algo que niega lo anterior.

Facilitadores y obstaculizadores para la participación en formación permanente:

¿La política de formación permanente de cada centro es un elemento que incide en la participación del personal educativo?

¿En qué medida?

Si, incide mucho, los centros inquietos apoyan a las personas con inquietudes, esto favorece un trabajo en común

¿Quién tiene la iniciativa de la formación permanente? ¿Hay mucha demanda?

La iniciativa es más a nivel personal que se traslada a ciclos. En educación infantil nos gusta superarnos pedimos cosas que no nos ofertaban, conociendo que no todas las personas responderían. A veces los centros han propuesto utilizar algunos días fijos para formación, por ejemplo los miércoles, pero en mucha mas medida la iniciativa es a nivel individual

Los que no participan ¿por qué no participan?

Yo no diría que no participan porque es obligatorio participar, al final participan, pero eligiendo cursitos de Internet un modulo que no sea muy largo, diciendo que ya no estamos para esto. Hay unas resistencias muy fuertes dentro de los centros incluso cuando un grupo tiene iniciativa recibe muchas críticas del resto diciendo que no a todas las cosas, diciendo que están agobiados, es una protesta continua

¿Qué factores facilitan o dificultan la participación en formación permanente en el sector – referentes al trabajador, al centro educativo y a las características de las entidades ofertantes?

Para favorecer la formación lo primero que hay que hacer es que la oferta sea excelente

Segundo la administración debería tener un contacto mejor con los centros, por ejemplo el asesor de este centro no sabe las personas que estamos aquí, lo que estamos haciendo, ese no estar todos metidos en el mismo empeño, eso hace que si la gente no tiene motivación haga lo mínimo, es más si haces algo te dicen que vas a tu aire, te critican no te apoyan, creo que es importante que lo que hagas sea reconocido y valorado por el centro, que la persona que se mueve no se quede en la soledad, pues esto es muy duro, se pierde una riqueza enorme.

Que el departamento de educación articule de algún modo todo esto, que sepan quienes trabajan, quienes se mueven y lo apoyen y lo integren, saber distinguir el nivel profesional y la motivación y reconocerlo y no dejar a los profesionales que quieren hacer las cosas bien, solo.

Es importante también el propio centro. Las cosas quedan recogidas pero nada más, quedan como en papel, tienes la impresión que lo que haces no está sirviendo para nada y esto le sirve de argumento a los que no quieren hacer nada.

Sistemas de evaluación de la formación continua utilizados por los centros que ofrecen formación permanente:

¿De que manera se suele evaluar la formación permanente en los centros que ofrecen formación? ¿Cómo se suele evaluar en los centros educativos?

El que ofrece la evaluación suele pasar una hojita de evaluación final en la que te preguntan sobre la bibliografía el ponente el material si la formación te ha sido útil en tu quehacer educativo.

Otra evaluación es la espontánea que se da dentro del grupo.

Hemos hecho una evaluación buena de mucha de la formación que hemos hecho.

En los propios centros no se ha evaluado la formación

¿Se trata de una evaluación eficiente y eficaz?

No es eficaz, lo que propone el CAP no es una evaluación profunda, es solo para quitarte el problema de encima, pero esto no muestra realmente cómo está yendo la formación.

Hay formadores que piden trabajos prácticos y otros no.

¿Qué necesidades de mejora plantean los sistemas de evaluación existentes? ¿Qué caminos se podrían seguir para dicha mejora?

Yo creo que sería positivo trabajar con un centro que se esté proponiendo hacer algo, ponerse de acuerdo de una puesta en común de algo que podemos hacer y evaluarlo, para saber con esa formación qué logramos en el centro

El gobierno de Navarra nos ha enviado cómo ha sido evaluada una formación que hemos hecho, este es un camino que puede ser muy útil pero la evaluación en la propia escuela sería la más productiva

Incidencia de la formación permanente:

¿En qué medida la formación permanente del sector permite ampliar las oportunidades laborales, tales como la empleabilidad y la movilidad laboral?

En nuestro sector la formación no tiene tanta incidencia en la empleabilidad, te hablo del funcionario, pero una persona muy bien formada podría formar otros grupos, es decir dar un paso que otro no podría dar, el paso de dar él formación a los demás, pero actualmente no incide, esto está relacionado con lo anterior, como la formación no se valora no incide en la empleabilidad.

¿En qué medida la formación permanente del sector permite mejorar en la educación que reciben los niños?

La formación permanente incide en los niños en buena medida cuando hay una implicación del profesorado, afortunadamente de la formación han salido muchos cambios de nuestra práctica diaria

Valoración final del sector de la educación infantil

¿Qué necesidades tiene el sector de la educación infantil relacionadas con la formación permanente?

Es importante adecuar la formación teórica y de PRE grado de los profesionales que salen de la universidad a las condiciones actuales de la práctica profesional, muchos profesores están trabajando con las ideas de sus maestros y las escuelas han cambiado mucho, sin embargo lo que les transmiten en la universidad corresponde a la escuela de hace 10 años.

He observado que muchos profesionales tienen un gran desconocimiento del niño y de su mundo emocional, muchos profesionales no tienen una imagen adecuada del niño y están más bien funcionando con la imagen que hay en el niño a nivel social, como de un ser desprovisto de recursos, no entiendo cómo no se parte de otro principio y de una forma cualitativamente diferente de entender al niño,

Hacen este trabajo a partir de creencias populares y no de un enfoque teórico adecuado en el que se respeten los derechos del niño. La imagen que el profesional tenga del niño influye mucho en la forma en la que el profesional trabaje con el niño.

Sin teoría no se puede dignificar la enseñanza

Es importante que el gobierno de Navarra nos escuche, pues muchas veces no sólo no nos escucha, sino que nos silencia.

¿Qué retos debería afrontar?

Lo que acabo de decir es el gran reto de la formación permanente

¿Qué caminos podrían ser útiles para afrontar dichos retos?

Hay que hay a buscar a esos profesionales carismáticos capaces de movilizar al profesorado.

Yo considero muy importante los grupos naturales que surgen dentro de la propia formación, pues se comparten experiencias, la gente siente que tiene intereses comunes y termina reuniéndose para trabajar, esos grupos naturales dan un impulso enorme y a mí personalmente me han hecho avanzar mucho.

La formación no avanza por grandes grupos, cuesta mucho trabajo poner de acuerdo a un ciclo completo, que vamos a dejar para grandes grupos o centros, eso es muy difícil de alcanzar.

Se debería facilitar la creación de grupos naturales, apoyarlos en sus publicaciones, en formación fuera con viajes , que nazcan de estos grupos nuevos formadores que formen a los demás, que se tengan en cuenta que hay personas más inquietas que están por delante que hay que apoyarlas

Para hacer formación hay que tener ganas, hay que saber que hay que dar un momento más en el trabajo

Yo me sentía trabajando sola hasta hace 4 años en este centro, pero ahora tengo mucho apoyo. Me gustaría mucho participar en un proyecto de investigación, me hace ilusión y lo he pedido pero no he tenido esa suerte.

Comunidad Autónoma de Navarra

Entrevista en profundidad para representantes de la Administración, Sindicatos y Asociaciones Profesionales del sector de la Educación Infantil sobre la Formación Continua del sector (periodo 2001-2004)

IDENTIFICADOR ENTREVISTA: 49

Introducción

Entrevistado/a:

Pedro González

Centro donde trabaja:

Departamento de Educación de la Conserjería de Educación del Gobierno de Navarra

Cargo/Función:

Director de Innovación y Ordenación Escolar del Departamento de Educación de la Conserjería de Educación del Gobierno de Navarra. Este departamento tiene 5 grandes áreas: la innovación educativa, la ordenación, las nuevas tecnologías, las enseñanzas de la educación especial y la formación permanente del profesorado.

Justificación:

Dentro de sus responsabilidades se encuentra la Formación Permanente del Profesorado.

Este es uno de los ámbitos que abarca su función como director.

Fecha y lugar de realización de la entrevista:

La entrevista fue realizada en el Departamento de Educación de la Conserjería de Educación del Gobierno de Navarra, el martes 25 de abril de 2006.

Alcance de la Formación Permanente:

¿El volumen del personal educativo que asiste a la formación permanente es suficiente? ¿Hay igualdad de oportunidades en el acceso?

Tenemos unas cifras bastante positivas, damos formación no solo a la pública sino también a la privada, el volumen de profesorado que tenemos entre pública y concertada es de alrededor de 9000 y estamos ofreciendo entre 9 000 y 11 000 acciones formativas presenciales en el año, cada profesor puede recibir más de un curso al año.

Tenemos otra línea de formación permanente que son las nuevas tecnologías en educación, esto es una plataforma online en la que estamos certificando a más de 5000 profesores anuales, es decir que entre las acciones formativas del plan de formación general del profesorado y la asistencia presencial en los CAP, estamos moviendo alrededor de 15 000 certificaciones a alrededor de 9000 profesores por año.

Formamos no solo a profesores de la enseñanza pública, sino también a los profesores de la enseñanza concertada, así como al profesorado de Educación Infantil de 0 a 3, los profesores de las escuelas de música, de los Ayuntamientos, todos esos colectivos están formándose dentro de nuestra estructura formativa. Hemos abierto unas líneas formativas en coordinación con el INAP (que se encarga de la formación de los funcionarios en general) para que a través de sus certificaciones también el personal pueda formarse.

¿Existen diferencias en la participación según las características o el perfil del personal educativo? ¿Existe conciencia de las diferencias?

Pues no, tenemos un esquema formativo organizado en función de dos grandes líneas: una es la estrategia educativa del departamento y otra son las propias necesidades de los centros.

Vamos a pasar de una formación individual a una formación en función de las necesidades de los centros, lo ideal es que el propio centro decida su propio proyecto formativo y que además sea una cuestión coordinada por los miembros del centro, en ese esquema cada centro, cada línea de trabajo cada nivel educativo tiene una serie de planteamientos particulares de su entorno que nosotros tratamos de tener en cuenta a través de una serie de asesores de referencia, esto permite la participación de todo el personal educativo en la formación y no solo a una parte.

Oferta formativa:

¿Cómo se articulan las entidades ofertantes en el territorio?

A nivel de educación nosotros acaparamos la totalidad de la oferta formativa, no solo de la enseñanza pública, sino de la concertada y al profesorado de educación infantil incluido, los profesores de las escuelas de música que dependen de los ayuntamientos, todo lo que se refiera a formación lo llevamos nosotros.

Nosotros queremos ofrecer nuestros cursos a otros tipos de colectivos también, por ejemplo a otros funcionarios que no son los docentes, o alguna empresa pública que lo necesite. Apoyamos a otras instituciones para que se beneficien de nuestras ofertas y tratamos de integrarnos en las ofertas de ellos, este es el ejemplo del INAP.

El INAP es un instituto a nivel nacional que se encarga fundamentalmente de formar a los funcionarios en toda España. Nosotros nos hemos apoyado en ellos y ellos en nosotros, hemos sacado una formación on line y le hemos prestado parte de nuestros recursos y hemos puesto nuestra plataforma a su servicio, hemos dado soporte a esa vía que ellos querían abrir.

¿La oferta formativa es adecuada a las características y necesidades del sector? ¿Cómo podría ser más eficaz?

Tenemos una oferta muy amplia, prácticamente más de 40 cursos desarrollados, hay tutores, tenemos un soporte técnico importante, a tal punto que está siendo requerido por otras partes de la administración y de la empresa privada de la comunidad floral,

Estamos en un proceso de cambio, nuestra idea siempre ha sido hacer una vertebración territorial para la oferta formativa, es por eso que tenemos una red con 5 Centros de formación del profesorado, estos centros se encargan de la formación en sus zonas respectivas (CAP)

Hasta hace un tiempo la formación estaba condicionada por los propios asesores que hacían la dinamización de la formación en los centros, estos asesores proponían un plan y los profesores de forma individual decidían qué curso realizar.

Ahora tenemos una estrategia diferente, desde hace tres años que estoy aquí; mi opinión personal es que la formación individual no produce para nada ningún beneficio al sistema, solo al individuo, eso está ampliamente demostrado. Teniendo en cuenta esto intentamos que la formación sea colectiva, para ello hemos articulado la oferta, tenemos unas líneas que el propio departamento configura como estratégicas, por ejemplo la puesta en marcha del proyecto Atlante, que se propone una línea estratégica de formación, pero adaptada a cada contexto, hay que añadirle la situación puntual de los centros.

Queremos que en cada centro exista un plan de formación que personalice el cómo se desarrollaran las líneas estratégicas en el centro y para eso hemos estructurado un sistema de funcionamiento que nos permita elaborar una oferta a través de un asesor de referencia. Cada centro deberá tener un responsable de formación que coordine la formación con el CAP.

De esta forma vinculamos las líneas estratégicas generales con las necesidades del centro. Todo esto lo evaluamos dentro de un proceso.

En Navarra hay una fuerte tradición e interés por la formación, pero muy orientada al interés particular del profesorado, nuestra intención en este momento es llevar adelante ese cambio que he explicado, cambiar de la formación individual a la formación colectiva.

¿Qué tipo de profesionales intervienen en la formación permanente del sector? ¿Son suficientes? ¿Qué cambios sería necesario introducir?

Todos los profesionales intervienen en la formación. Hemos hecho 25 000 acciones formativas, han sido muchos los profesores que han recibido formación de forma casi masiva. Hay siempre un 10 % que no ha trabajado las nuevas tecnologías. Cada año certificamos a unas 15 000 personas y tienes unos 8000, puedes pensar que de una u otra manera todos están interviniendo en la formación.

Consideramos importante para hacer la formación permanente eficiente, dotar a los centros de la autonomía suficiente para que ellos mismos decidan su plan de formación, ese es el final, que el propio centro elabore su propio esquema formativo.

¿Qué actuaciones concretas se realizan para incentivar la asistencia y participación de los profesionales de la educación infantil en la Formación Permanente? ¿Qué resultados se obtienen?

Es necesario distinguir dentro de la educación infantil los dos ciclos, de 0 a 3 y de 3 a 6. Los profesores de educación infantil de 0 a 3 ha sido siempre gente muy motivada, que participa con mucho entusiasmo en la formación, porque hay una fuerte tradición de la necesidad de formarse, no obstante creo que la formación online ha sido un elemento motivador, pues la gente estaba como alfabetizándose digitalmente, ahora estamos en la etapa de aplicar las nuevas tecnologías a las necesidades de cada área, siguiendo esta línea, en el caso de la educación infantil hemos tenido un curso que ha sido un éxito, pero nos estamos refiriendo a los profesores de 3 a 6.

Desde el año pasado hemos asumido toda la formación de 0 a 3, tenemos una asesora y una unidad administrativa que llevan todo lo que es de 0 a 3. La formación de los profesores de 0 a 3 es muy dispar, hasta ahora de esto se ocupaban los ayuntamientos y nosotros lo que teníamos era un convenio de financiación, ahora ya tenemos sobre la mesa el decreto de regulación de 0 a 3, tanto a nivel curricular como organizativo y este año también hemos asumido el esquema formativo de los trabajadores de este período, el problema es que estos trabajadores no son trabajadores nuestros sino de los ayuntamientos y no en todos los ayuntamientos esto funciona igual, algunos no tienen una propia estructura que haga esto sino que subcontratan otra empresa que lo haga.

Para este año hemos establecido un esquema formativo para todos los trabajadores de 0 a 3, que insisto es un personal muy motivado, tienen unos planes educativos muy potentes, nosotros tenemos unas 5000 plazas públicas para educación infantil, que satisface el 60 % de la demanda real.

Financiación:

¿Qué fuentes de financiación de la formación se utilizan en el sector de la educación infantil? ¿Son suficientes?
La fuente de financiación fundamental es nuestro departamento. En relación a la formación en general, nos vamos desenrollando bastante bien, en relación con la educación infantil, en su primer ciclo, aún no hemos hecho la valoración de lo que nos va a suponer asumir esta formación, hemos asumido un asesor de educación infantil, toda la oferta formativa sin mayores problemas, pero como es algo que comienza aún no puedo valorar con exactitud, de momento hemos asumido estas cosas

Cultura:

¿Existe una o varias culturas predominantes en el territorio en relación a la formación permanente?
Hay una cultura de aceptación y asistencia a la formación con una oferta muy amplia para hacerlo. La cultura que queremos promover ahora es que la formación ha de verse coordinada con el centro en el que estés. Si escogen por ejemplo un curso de calidad, este debe estar insertado en la línea de calidad del centro, esta sería la cultura del trabajo formativo coordinado.

¿Qué elementos culturales son propios de la formación permanente en el sector (valores, tradición, creencias, imagen)?
¿Qué elementos culturales sería necesario potenciar o modificar en un futuro próximo?
Es propia de aquí la cultura de formarse, eso hace que la gente se inserte con más facilidad en esta nueva línea de trabajo coordinado. No existe esa sensación de que hay algo que me falta que no me ofrecen

¿Cuál es la imagen de la formación permanente en el sector?
La imagen de la formación permanente yo creo que es buena

¿Qué importancia tiene la formación permanente para los agentes del sector de la educación infantil? ¿Qué valoración hace usted al respecto?
En lo que se refiere al segundo ciclo de educación infantil, es de los colectivos que más participa en la formación y con más entusiasmo, yo creo que los del primer ciclo van en la misma línea y la nueva reglamentación se valora positivamente.

Facilitadores y obstaculizadores para la participación en formación permanente:

¿La política de formación permanente de cada centro es un elemento que incide en la participación del personal educativo?
¿En qué medida?
Claro, desde luego, si el centro tiene unas líneas claras de formación, esto ayudará a la participación, por ejemplo ahora estamos trabajando la red de calidad y los que participan son los que tienen asumido la figura del representante de la formación, la importancia de unas líneas educativas y esto facilita mucho la inserción del profesorado en esas líneas. La política del centro la considero fundamental. La integración de la formación al sistema y a la práctica educativa se logra cuando forma parte de un proyecto coordinado por el centro.

¿Quién tiene la iniciativa de la formación permanente? ¿Hay mucha demanda?
Si, hay mucha demanda tanto de la formación online como de la formación específica

Los que no participan ¿por qué no participan?
En un contexto como este en el que la mayoría participa, los que no participan (te hablo más como profesor que como gestor) son desencantados con el sistema, que su planteamiento laboral no es cómodo y en el caso de la formación online los que no participan son gente que está como lejana a la utilización de nuevas tecnologías y tienen una resistencia a participar.

¿Qué factores facilitan o dificultan la participación en formación permanente en el sector – referentes al trabajador, al centro educativo y a las características de las entidades ofertantes?
Puede ayudar o lo contrario obstaculizar mucho la descentralización, es muy importante la articulación territorial de los centros educativos y las instituciones de formación.
Facilita mucho llevar la formación al mismo centro, aunque esto suponga más recursos. Creo que en general facilita una correcta articulación territorial y la formación en los propios centros.

Lo que no favorece es la desarticulación y la dispersión que tienen muchos centros en Navarra, esto hace que existan escuelas unitarias con muy poca capacidad de sustituir al profesorado, aún mantenemos escuelas de 8 alumnos porque nos interesa que no se pierda para nada esos núcleos rurales y que la gente viva donde quiera vivir.

Si a esto le añades que tenemos dos modelos lingüísticos se complica mucho más y es infinitamente caro, esto dificulta que una maestra venga al menos una mañana a Pamplona a formarse; pues es que están solos con tres niveles.

Esta dispersión junto a la diversidad lingüística es lo que hace más difícil la gestión. Si no tuviéramos ese nivel de dispersión geográfica, con el mismo dinero podríamos hacer mucho más.

Algo que facilita es que tenemos un pacto con los sindicatos en los que existe la obligatoriedad de que todos los miércoles los profesores de secundaria asistan 2 horas por la tarde para reuniones y coordinación.

Como parte de este pacto de cada mes dos miércoles los dedicamos a formación y a final de año tienen que haber hecho 35 horas de formación, que son esas 35 horas que se les ha liberado como mínimo. Intentamos que esa formación esté dentro de determinadas líneas estratégicas de trabajo y contextualizada en el trabajo que llevan a cabo.

Estamos lanzando un programa para equipos directivos que está teniendo mucha aceptación en un curso que se llama Se busca director, otros de gestión y recursos humanos, el tema de calidad, todo el tema legislativo, después hay cursos para expertos que son directores que llevan años en el servicio, en estos cursos coinciden y pueden trabajar juntos

Sistemas de evaluación de la formación continua utilizados por los centros que ofrecen formación permanente:

¿De qué manera se suele evaluar la formación permanente en los centros que ofrecen formación? ¿Cómo se suele evaluar en los centros educativos?

Esta es una vieja preocupación que tenemos, hasta ahora se suele evaluar el grado de satisfacción de los participantes y de los ponentes tanto a nivel presencial como online, se le pregunta a la gente qué le parecieron los materiales, si les vieron aplicación, etc. Esta es una visión interesante pero muy parcial, esto comienza a no tener mas valor que el que tiene a nivel externo, es por eso que esto que estamos trabajando a dos niveles, este año tenemos la experiencia de transferencia de la formación, hemos cogido una línea formativa y un centro formativo y estamos intentando establecer unos indicadores del sistema de evaluación que nos diga cómo influye la formación que recibe el profesorado de ese centro en su trabajo dentro del centro.

Por otra parte estamos trabajando en definir algún tipo de indicador que nos vaya permitiendo valorar en qué medida la formación permanente es coherente con el planteamiento curricular.

Estas dos líneas de trabajo las hemos iniciado y son las que marcarán el futuro y nos van iniciando en lo que es más importante que es en el cómo influye la formación permanente del profesorado en los niños. Creo que al final de curso podremos valorar cómo ha ido esa experiencia, ver estos indicadores y ver cómo se puede ir generalizando esta experiencia, que ahora abarca solo 3 centros pilotos, en los que actualmente se está llevando a cabo esta experiencia.

Creo que hoy en día en la formación permanente es absolutamente necesario dar ese paso más, estamos en un momento en el que no se trata de ofrecer muchas cosas sino de ver en qué medida están siendo útiles.

¿Se trata de una evaluación eficiente y eficaz?

Precisamente como se han dado cuenta de que las formas actuales de evaluación no son del todo eficientes es que nos hemos planteado mejorarla de la manera que explicaba antes.

¿Qué necesidades de mejora plantean los sistemas de evaluación existentes? ¿Qué caminos se podrían seguir para dicha mejora?

Lo ideal sería llegar a evaluar el grado de rentabilidad económica de la formación, pero olvidándonos de eso ahora, ya hemos garantizado un primer nivel de evaluación que es el grado de satisfacción con lo que se imparte, que es bueno para las estadísticas, hay un segundo nivel que también lo estamos haciendo que es el grado de coherencia curricular y aún nos falta el nivel 3 que es el de la transferencia al centro, el nivel 4 que es la transferencia al niño y por último el grado de eficiencia económica, en estos últimos es en los que tenemos que trabajar, para mi este último es el deseable.

Incidencia de la formación permanente:

¿En qué medida la formación permanente del sector permite ampliar las oportunidades laborales, tales como la empleabilidad y la movilidad laboral?

Ya sabes que la administración pública se rige por varemos y concursos en cuanto a movilidad y demás y es solo la formación de las administraciones públicas y las universidades la que te permite acumular varemos, por lo que yo creo que la formación facilita el acceso a la administración pública o la empleabilidad en el sector privado, de manera que es fundamental.

Se están dando intentos, con el apoyo de los sindicatos para que determinadas organizaciones puedan ofrecer formación que tenga la misma validez que la que ofrecemos nosotros, yo me opongo a esta idea, porque es una manera de estimular formación por cuenta propia y no dentro de los intereses de la administración, e insisto la formación no tiene verdadera utilidad para el sistema asumida de forma individual.

El acceso a la administración está muy relacionado con la formación, ahora hemos sacado muchas plazas, 600 plazas de maestros porque tenemos la intención clara de reducir la eventualidad al mínimo, queremos tener las plazas cubiertas con nuestro personal pues eso mejora mucho la calidad.

Estamos teniendo un problema, por ejemplo una chica del último año de magisterio de cualquier comunidad como por ejemplo Andalucía, durante el último año de la carrera hace muchas horas de curso a través de los sindicatos, que han conseguido que esas horas de formación sean homologables a las que ofrecemos nosotros desde la administración, y esta chica puede quitarle las plazas a la gente que termina sus estudios en nuestra comunidad o que está dentro de la administración en nuestra comunidad y esto puede quitar incentivo a nuestra formación.

Para que no se continúen dando situaciones como estas hemos pensado en crear un Master y estamos haciendo algunas gestiones con el vicerrector de la universidad para ver cómo lo hacemos, ellos quieren que le precisemos bien qué queremos y en eso estamos trabajando ahora.

Con el Master nuestras maestras, es decir las que sean de nuestra comunidad y de nuestras universidades, podrán acceder a nuestra formación sin estar trabajando con nosotros aún, que es el problema que tenemos ahora, las maestras que terminan magisterio en las universidades de Navarra no pueden acceder a nuestra formación porque no se encuentran trabajando dentro de la administración y si en otras comunidades otras graduadas de magisterio si tienen acceso a esta formación (de forma homologada) sucederá que graduados de otras comunidades nos irán quitando las plazas.

¿En qué medida la formación permanente del sector permite mejorar en la educación que reciben los niños?

De una forma importantísima, pero sin hacer ningún estudio no podemos decir mucho. Hicimos una evaluación el año pasado de los niños de 4to de primaria que habían recibido un programa y vimos que estaban por encima que la media de su edad en relación con otras comunidades en relación con el inglés que era el programa que habíamos puesto en marcha, estas son primeras evidencias de lo que puede llegar a influir en los niños la formación del profesorado.

Valoración final del sector de la educación infantil

¿Qué necesidades tiene el sector de la educación infantil relacionadas con la formación permanente?

Yo quiero insistir en hacer esa diferenciación del primer y el segundo ciclo, las administraciones no se han atrevido a regular el primer ciclo por las consideraciones económicas que ello conlleva, el partido socialista en los gobiernos anteriores lo definió como ciclo educativo, pero nunca los desarrolló porque costaba mucho dinero y las comunidades estaban muy lejos de lograrlo; ahora la nueva ley afirma que el ciclo de 0 a 3 es eminentemente educativo pero tampoco va a desarrollar nada, tengo constancia de la ministra de que no van a desarrollar nada, van a dejar otra vez a las comunidades con el planteamiento general.

Nosotros consideramos ese ciclo como educativo y lo hemos dicho en todos los sitios, esto claramente conduce a un replanteamiento general de qué hace el niño de estas edades en la escuela, cosa que hasta el momento no se había tratado, nosotros estamos trabajando en esa línea, nosotros hemos elaborado un currículo y ese currículo tiene que transformarse en un proyecto educativo y ese proyecto educativo tendrá que ser aplicado a cada centro donde llegue el niño, por lo tanto se necesita una formación que de soporte a esas intenciones del currículo, esa es la formación que estamos empezando a definir ahora. Habrá un decreto general en relación con el primer ciclo de educación infantil en Navarra, después un currículum y códigos de buenas prácticas, después habrá que elaborar un proyecto educativo y coherente con todo esto un esquema general de formación para el ciclo.

¿Qué retos debería afrontar?

La formación del profesorado del primer ciclo de educación infantil es todo un reto para el futuro en la comunidad de Navarra, pues es algo que queremos encarar por iniciativa propia. Se trata de ir implementándolo e ir demandando lo que se necesite

¿Qué caminos podrían ser útiles para afrontar dichos retos?

Creo que estamos en el camino; si pudiéramos trasladar todo lo que se hace en el segundo ciclo al primer ciclo, este sería un buen camino para avanzar, aunque sabemos que es difícil porque muchas escuelas que tienen primer ciclo no dependen directamente del Departamento de Educación, el departamento los financia a través de un convenio, estas escuelas dependen directamente de los ayuntamientos,

Ha sido importante el reconocimiento de que el primer ciclo es una etapa educativa, lo que ha permitido que se regule por decreto la actuación en este período, tanto las condiciones organizativas como a nivel de qué enseñar. Lo importante es la colaboración entre todas las entidades que participan en la educación de este período para dar un soporte social a las familias en esta etapa y que la administración se asegure que esto se realiza bien, sin quitarle a determinadas empresas la posibilidad de que se encargue del cuidado de estos niños, pero la administración ha de asegurarse de que estos cuidados se estén haciendo correctamente, esto lo puede garantizar la administración; ofreciéndoles la formación, así como la posibilidad de colaborar, nosotros debemos ser garantes del derecho de cada niño a recibir una educación digna y buena para ellos como personas.

Comunidad Autónoma de Navarra

Entrevista en profundidad para representantes de la Administración, Sindicatos y Asociaciones Profesionales del sector de la Educación Infantil sobre la Formación Continua del sector (periodo 2001-2004)

IDENTIFICADOR ENTREVISTA: 50

Introducción

Entrevistado/a:
Maria Puig Bayona

Centro donde trabaja:
Sindicato STEE – EILAS. Pamplona. Navarra

Cargo/Función:
Representante por educación dentro del sindicato STEE – EILAS en la Comunidad de Navarra

Justificación:
La entrevistada es profesional del sindicato al que hemos hecho referencia, estrechamente vinculada al ámbito educativo, que es del que procede y quien le otorgó la responsabilidad de permanecer dentro de esta organización sindical, prestando atención a los problemas que atañen al profesorado en general, no sólo los de educación infantil.

Fecha y lugar de realización de la entrevista:
La entrevista fue realizada en Calle Descalzos 72. Pamplona, el jueves 27 de abril de 2006.

Alcance de la Formación Permanente:

¿El volumen del personal educativo que asiste a la formación permanente es suficiente? ¿Hay igualdad de oportunidades en el acceso?

Considero que es suficiente porque mucha gente hace formación, además hoy en día todo el que quiera puede hacer formación esto te lo puedo decir más desde la experiencia de ser profesora que por mi responsabilidad en el sindicato, pues yo llevo todo lo relativo al profesorado y no solo ese sector y por otra parte, la gente no suele canalizar las preocupaciones sobre la formación a través del sindicato.

¿Existen diferencias en la participación según las características o el perfil del personal educativo? ¿Existe conciencia de las diferencias?

La gente joven que aún no tiene nada fijo hace mucho más formación, pero esto no es algo de lo que se hable o de lo que se tenga conciencia, además las profesoras de niños pequeños no tienen esa costumbre de hacer formación, pues se ve como un trabajo que requiere experiencia práctica fundamentalmente.

¿A qué crees que se deba esto?

La gente joven siente que todavía se tiene que situar en el mercado de trabajo, eso por una parte y en relación con los profesores de educación infantil, yo creo que ha influido mucho que no estaba reglada por la administración.

Oferta formativa:

¿Cómo se articulan las entidades ofertantes en el territorio?

Sobre esto yo no puedo decirte mucho, tengo entendido que es el CAP quien organiza la formación y nunca he oído quejas específicas sobre este tema, también hay que tener en cuenta que no llegan a un 10 % los profesores que se encuentran sindicalizados.

¿La oferta formativa es adecuada a las características y necesidades del sector? ¿Cómo podría ser más eficaz?

La oferta formativa que ofrece el CAP es muy amplia, pero la gente pide más vinculación con la práctica, al menos hasta donde yo sé que como te dije no llevo estos temas directamente.

¿Qué tipo de profesionales intervienen en la formación permanente del sector? ¿Son suficientes? ¿Qué cambios sería necesario introducir?

Teniendo en cuenta el sector, es decir solo la educación infantil, creo que participan más profesionales del segundo ciclo, de 3 a 6 años, los profesores que acuden en muchos casos ocupan algún cargo de dirección o coordinan algo dentro del centro en el que trabajan. Quizás sería bueno que la gente que está directamente con los niños participara más, sobre todo de una formación práctica.

¿Qué actuaciones concretas se realizan para incentivar la asistencia y participación de los profesionales de la educación infantil en la Formación Permanente? ¿Qué resultados se obtienen?

Es difícil motivar a gente que no quiera participar, pero de hecho hay unas horas obligatorias de formación que la gente tiene que cumplir y yo creo que esto hace que la gente termine haciendo la formación de una u otra manera, otra cosa es que esto traiga resultados. Yo creo que lo que traería mejores resultados es que la gente pudiera recibir cursos dentro de su jornada laboral y no después, pues fuera de la jornada laboral se hace un doble esfuerzo, la gente está en las clases agotada y ven la formación como una carga y no como algo que los ayuda profesionalmente.

Financiación:

¿Qué fuentes de financiación de la formación se utilizan en el sector de la educación infantil? ¿Son suficientes? Que yo sepa la única y principal fuente de financiación de la formación proviene de la administración pública, es decir de los CAP.

Cultura:

¿Existe una o varias culturas predominantes en el territorio en relación a la formación permanente? Es bastante general el modo en que se entiende la formación permanente. Se percibe como una imposición, pero al mismo tiempo como una necesidad.

¿Qué elementos culturales son propios de la formación permanente en el sector (valores, tradición, creencias, imagen)? ¿Qué elementos culturales sería necesario potenciar o modificar en un futuro próximo? El profesorado de educación infantil está motivado e interesado en la formación, estos profesores son los menos quemados. En este sector hay mayor sintonía y satisfacción mutua entre el profesorado y los padres que llevan los niños a recibir esta formación.

¿Cuál es la imagen de la formación permanente en el sector? La imagen de la formación permanente en el sector es positiva y adecuada.

¿Qué importancia tiene la formación permanente para los agentes del sector de la educación infantil? ¿Qué valoración hace usted al respecto? La formación permanente es un factor importante para no caer en rutinas aburridas.

Facilitadores y obstaculizadores para la participación en formación permanente:

¿La política de formación permanente de cada centro es un elemento que incide en la participación del personal educativo? ¿En qué medida?

La vinculación del centro, las necesidades que este tenga es un factor muy importante, aunque este mismo factor puede ser negativo si el centro permite la formación de personas aisladas y no en equipo.

Facilita que el curso sea incluido en el horario de trabajo, cuando van después del horario están cansados y no asimilan igual. Tendría que haber fórmulas flexibles en los centros.

¿Quién tiene la iniciativa de la formación permanente? ¿Hay mucha demanda?

Hay demanda por lo que es importante utilizar fórmulas más flexibles. Se apuntan con ganas, pero a la hora de ir van sin ganas porque es demasiado.

Los que no participan ¿por qué no participan?

No participan porque son en horarios posteriores al horario de trabajo, porque las actividades de formación suponen trabajo añadido, es por eso que la formación tiene que estar integrada en el trabajo que esté haciendo el profesorado; además tienen más acceso los centros de las grandes ciudades en relación con los centros que están en municipios o pueblos.

¿Qué factores facilitan o dificultan la participación en formación permanente en el sector – referentes al trabajador, al centro educativo y a las características de las entidades ofertantes?

Lo mismo que he dicho antes y además favorece que los cursos den créditos, los horarios, que se aumente el reconocimiento. También favorece que sean cursos prácticos, compartir experiencias con otros, que en los cursos recibas y también le ofrezcas algo a los demás.

Sistemas de evaluación de la formación continua utilizados por los centros que ofrecen formación permanente:

¿De qué manera se suele evaluar la formación permanente en los centros que ofrecen formación? ¿Cómo se suele evaluar en los centros educativos?

Siempre al final de cada curso se evalúa el desarrollo del curso, los materiales. Esta evaluación la considero muy formal, pues nos cuesta mucho criticar y cuando lo hacemos lo hacemos de forma negativa, no estamos formados en la crítica positiva. De esto debe conocer más el CAP. Reconozco que todo esto es difícil, pues son entidades muy grandes como es el sector de educación infantil.

¿Se trata de una evaluación eficiente y eficaz?

La forma en que se evalúa actualmente me parece positiva en general pero habría que pensar, yo no sé como evaluar esto de otra manera.

¿Qué necesidades de mejora plantean los sistemas de evaluación existentes? ¿Qué caminos se podrían seguir para dicha mejora?

De estas cosas debe saber más el CAP, pues esta es su área de trabajo.

Incidencia de la formación permanente:

¿En qué medida la formación permanente del sector permite ampliar las oportunidades laborales, tales como la empleabilidad y la movilidad laboral?

La Formación Permanente ayuda a poderse mover más, aunque dentro de la administración las cosas son tan burocráticas que, moverse es muy difícil para los profesores, pero la formación si influye, pero a veces otras características de personalidad son más importantes. Yo creo que la formación permanente debería ser más importante para emplearse y cambiarse y quedaría mejor el sistema y de paso se le daría más valor a la formación en sí.

¿En qué medida la formación permanente del sector permite mejorar en la educación que reciben los niños?

Esto es difícil de cuantificar, pero el efecto es indudable, te dan nuevas ideas, motiva al profesorado, lo espabila; puede producirse un efecto negativo de decir "que lejos estoy" pero predomina el efecto positivo.

Valoración final del sector de la educación infantil

¿Qué necesidades tiene el sector de la educación infantil relacionadas con la formación permanente?

No me siento capaz de afirmar cuáles son las necesidades de la formación permanente en educación infantil

¿Qué retos debería afrontar?

Tampoco los retos

¿Qué caminos podrían ser útiles para afrontar dichos retos?

Tampoco los caminos, es que no lo sé. Solo quiero decir de forma general que la formación debería estar más integrada en el trabajo. Las instituciones que ofrecen formación permanente deberían estar más conectadas con la universidad, esta relación se da hoy a nivel individual, pero no a nivel de las instituciones.

Informe de entrevistas

A. Alcance de la Formación Continua

El alcance de la formación se refiere al volumen de participación en la Formación Continua y a algunos aspectos derivados como la igualdad de oportunidades de acceso y las características personales y de perfil profesional de las personas que asisten a la misma. Se pretende describir y analizar la suficiencia del alcance a través de sus rasgos más destacados, enfatizando los elementos que explican la situación actual.

El **volumen de participación** en las acciones de Formación Continua en el territorio se considera alto o bastante alto. Esto es algo que sucede en todas las comunidades autónomas a excepción de Aragón donde, en algunos casos, se observan niveles bajos de participación. En general, los diferentes entrevistados coinciden en describir el sector de forma positiva en lo que se refiere a esta variable, destacando que la motivación y el entusiasmo del profesorado son mayores que en otras etapas educativas.

Entre comunidades autónomas se apunta que, en Cataluña, son los directivos de los centros educativos los que piensan que el volumen de participación es más alto –porcentaje de participación del 100%-. Por su parte, los expertos o las entidades que ofertan formación lo sitúan alrededor del 75%, con variaciones dentro del propio territorio. Aún así, “*la etapa de educación infantil -se indica desde una entidad que ofrece formación- es la etapa que aporta más gente a la formación; son más activos aún teniendo en cuenta que son un grupo proporcionalmente pequeño*”.

En Navarra el volumen de participación es muy alto ya que, en el caso de los centros públicos que imparten formación en la etapa de 3-6 años, el profesorado está obligado a hacer un mínimo de 20 horas de formación cada curso escolar. Esto supone que el volumen de participación ya está garantizado por la normativa. No sucede así en el resto de comunidades autónomas donde la formación es mayoritariamente voluntaria.

En la comunidad autónoma de Andalucía también se afirma que el volumen de participación es significativo, aunque hay algún directivo que indica que todavía hay poca conciencia sobre la necesidad de Formación Continua por parte de los profesores de educación infantil. En general, se comparte la misma idea que en Cataluña y Navarra; se enfatiza la actitud activa del profesorado del sector y el interés por formarse.

Como ya se ha indicado, es la comunidad autónoma de Aragón la que desmarca de esta tendencia ya que -según manifiestan las entidades de formación- el número de participantes en algunas acciones formativas es bajo y, en algunos casos, hay incluso que cancelarlas. Se ha observado que, en provincias formadas por una capital pequeña pero con abundantes zonas rurales o semi-rurales, los años que hay oposiciones al cuerpo de maestros, el nivel de participación de los profesores en el Centro de Profesorado disminuye, mientras que, por el contrario, aumentan las actividades de trabajo en el propio centro educativo. Existe, además, una tendencia a residir fuera de la población en la se trabaja y eso contribuye también a aumentar las dificultades para participar en cursos presenciales fuera del horario laboral.

El volumen de participación en la Formación Continua es, según los entrevistados, suficiente (**nivel de suficiencia**) aunque resulta siempre mejorable a partir de la incidencia de otras variables como pueden ser los ciclos educativos que hay en el centro o la titularidad del mismo. Estos aspectos, como se verá más adelante, influyen en el acceso y en la participación en las acciones formativas. Indicar que, a diferencia del resto de comunidades, en Navarra se ha producido -según algunos expertos- un descenso en el volumen de participantes, a pesar de que una parte de Formación Continua es obligatoria. También en Andalucía algún entrevistado afirma que la participación en la Formación Continua ha disminuido en estos últimos años. A pesar de todo, en general se afirma, en esta última comunidad, que el volumen de participación desborda las posibilidades de la oferta y que siempre hay que acabar haciendo *listas de espera*.

La igualdad de acceso a la formación a la hora de participar en acciones formativas está vinculada con las posibilidades de acceso y, por tanto, con el volumen de la participación. Es, en este sentido, un importante indicador para detectar disfunciones en el sistema. En el caso del presente estudio se puede valorar la igualdad de oportunidades de forma positiva, en general, pero con algunos matices. El factor que más destaca es el que diferencia, en el sector, entre los centros que imparten el ciclo 0-3 y los que se centran en el de 3-6, ya que el primero no está vinculado a la primaria, en la mayoría de casos. En los centros que imparten los ciclos 0-3, se considera que las posibilidades de participación en la Formación Continua son menores ya que, en general, las condiciones laborales son más precarias; las categorías laborales más heterogéneas; y, por último, el horario laboral suele ser más amplio. Este último factor obliga a los educadores a hacer formación en horario nocturno o en fines de semana. En el caso de los centros privados pequeños suele haber más dificultades para hacer formación en el centro, lo que no implica que no se realice de forma individual. Como apunta un representante de una entidad de formación: “*lo que no está claro es que en Navarra los profesores de 0 a 3 tengan las mismas oportunidades, hay personal que trabaja en escuelas infantiles que no puede acceder a la formación porque no son funcionarios, otros porque no están en la base de datos, otros por su categoría laboral...*”

A pesar de haber Centros de Apoyo al Profesorado y Centros de Profesores repartidos por todo el territorio, en Andalucía y en Navarra se detectan también posibles desigualdades entre la zona rural y la zona urbana. Se intenta poner remedio a esta desigualdad a través de la formación virtual, que viene a resolver parte del problema. Cabe puntualizar el hecho de que en Navarra haya alrededor de 20 horas de formación obligatoria para el profesorado de educación infantil del ciclo de 0-3.

En el caso de Aragón también se apunta diferencias en la igualdad de acceso según los centros. Como explica un directivo: “*Se da prioridad a los profesionales de escuelas que están trabajando para el ayuntamiento o la diputación*”.

Las diferencias de participación en la Formación Continua según las características del personal educativo están principalmente relacionadas con los ciclos educativos que imparten los centros – ciclo 0-3 o 3-6-, pero también con la edad de los participantes y con la titularidad de los centros. La edad es un factor clave a la hora de participar en la Formación Continua. El profesorado joven, participa de una forma regular mientras que el profesorado más experimentado realiza, en general, acciones de formación puntuales sobre temas especializados o de actualidad.

Los jóvenes realizan actividades de Formación Continua para suprir necesidades formativas no cubiertas por la formación inicial y, también, para obtener puntos en los diversos sistemas de promoción. La falta de experiencia y la inestabilidad laboral también inciden en la participación en la Formación Continua.

Un hecho que inhibe durante un periodo de tiempo la participación es la maternidad, que se convierte en un claro factor explicativo dado el elevado porcentaje de profesorado femenino que existe en el sector de la educación infantil.

También se observan diferencias entre el profesorado del ciclo 0-3 y el de 3-6. Hasta hace poco tiempo el primer colectivo ni siquiera disponía de una formación específica para desarrollar sus funciones. En Navarra este año ha sido el primero que se ha ofrecido una formación específicamente dirigida a este colectivo a través de los Centros de Apoyo al Profesorado y lo mismo sucede en el caso de Aragón. En Andalucía la formación para el colectivo de profesorado del ciclo 0-3 está empezando. En todas las comunidades autónomas la trayectoria de este colectivo ha sido muy parecida. El hecho de no ser un ciclo obligatorio y, en consecuencia, estar mayoritariamente en manos de centros privados, ha ocasionado que, durante mucho tiempo, estuviera en un segundo plano. Sin embargo en estos últimos años se ha producido un auge importante en lo que se refiere a la participación de este colectivo en la Formación Continua. Como indica un experto catalán: “*La participación depende mucho si hablamos de 3 a 6 o de 0 a 3, porque es un tema de cultura y de centros. Así como el profesorado de 3 a 6 está enclavado en*

una organización más estructurada y recibe toda la información tanto si es específica como común a otros niveles, los de 0 a 3 no”.

En lo que se refiere a la titularidad de los centros indicar, como elemento clave, una cierta endogamia de algunos colectivos privados que realizan su propia formación. Sobretodo, centros con principios religiosos, que suelen desvincularse de la oferta general, sea la pública, que ofrece la Administración, o la privada que ofrecen determinadas entidades.

El perfil profesional del personal educativo no es un elemento destacable que genere diferencias significativas a la hora de participar en la formación. La categoría profesional no resulta determinante para acceder a la formación sino que hay otros aspectos como la propia motivación, la profesionalidad u otras características del personal educativo ya mencionadas que resultan más determinantes. Se desmarca de esta tendencia la comunidad autónoma de Navarra, donde ciertos colectivos no pueden acceder a la formación si no tienen el título de maestros. Se indica, asimismo, por parte de las entidades que ofertan formación, que las personas que forman parte del equipo directivo y los orientadores escolares tienen ventajas de acceso ya que la formación dirigida a ellos se realiza dentro del horario lectivo. El resto del profesorado, por el contrario, tiene que realizarla fuera de la jornada laboral. En Aragón, por ejemplo, se afirma que los docentes pertenecientes a Equipos directivos o que son Coordinadores de ciclos difícilmente participan en actividades presenciales en el Centro de Recursos Pedagógicos salvo que sea una actividad específicamente dirigida a ellos o que esté relacionadas con las TIC.

En lo que se refiere a la **conciencia social**, entre los diversos colectivos de profesores, **sobre las diferencias de participación** en la Formación Continua hay que señalar que poco a poco esta falta de reconocimiento y cobertura del profesorado, que realiza su labor en el ciclo 0-3, se está paliando y que, cada vez más, se está ofreciendo una formación específicamente dirigida a ellos. En el caso de Cataluña también se observa que la formación está principalmente destinada a participantes jóvenes poco experimentados mientras que no existe tanta para el colectivo de profesores más experimentados. En lo que se refiere a Aragón y a Andalucía se puede afirmar que existe conciencia de que los educadores de 0-3 años no han tenido prácticamente acceso a la Formación Continua a lo largo de los últimos años. Es, precisamente, ahora cuando los ayuntamientos empiezan a establecer convenios y conciertos con los centros educativos que se ocupan de este ciclo y cuando se plantean planes de Formación Continua. También se piensa, en ambas comunidades, que los interinos tienen una mayor necesidad de formación que los funcionarios.

Por último, el **acceso a la Formación Continua por parte del personal de servicios** está claramente limitado por el hecho de que hay un gran número de centros que tienen externalizado este servicio y, por lo tanto, es otra organización la responsable del servicio y de la formación de sus trabajadores. Se dice que resulta necesario para ofrecer un servicio de mayor calidad que el

personal comparta el proyecto educativo del centro y se sienta partícipe del proceso educativo. En el caso de Cataluña alguna entidad de formación ha realizado acciones formativas dirigidas a toda la comunidad educativa y en las que el personal de servicios también podía participar. Asimismo, en Navarra un centro manifiesta haber realizado alguna acción de formación en la que el personal de servicios podía participar de forma voluntaria. En cualquier caso, se trata de experiencias aisladas pero que resultan muy positivas. Al igual que en las anteriores, también en Andalucía se piensa que el personal de servicios debería hacer formación y ejemplifican apuntando que *cuando viene un electricista, no se puede dejar un taladro conectado en un pasillo o una escalera*. En esta comunidad autónoma el personal de servicios tiene acceso a los cursos que organiza el centro educativo.

B. La oferta formativa

Se describe la articulación de la oferta formativa entre las diversas entidades que ofrecen formación (sean entidades públicas o privadas), y se presentan las principales características de la misma. Se hace, también, una valoración de estos aspectos y se concretan las principales necesidades de la oferta en relación a los profesionales que intervienen en la Formación Continua y a las acciones necesarias para incentivar una mayor asistencia y participación.

La **articulación de las entidades que ofertan formación** tiene como principal impulsora a la Administración Pública, que es la responsable de la mayor parte de la oferta formativa en las distintas comunidades autónomas; una oferta que se concreta en los diferentes planes de formación. La tendencia apunta a que la articulación de esta oferta sea coherente con las características del territorio y se adapte, por tanto, a las necesidades concretas de cada centro o zona. En este sentido se ha promovido una formación cada vez más descentralizada en la que los Centros de Apoyo del Profesorado, los Centro de Profesores o los Centros de Recursos Pedagógicos – según corresponda- tengan un mayor protagonismo y, también, en la que se incentive la formación en el propio centro. Se pretende pasar de una oferta focalizada en el profesor a otra más global de centro que beneficie e implique a todo el profesorado: “*es la directora del centro de recursos pedagógicos que tiene entre sus funciones fundamentales la formación del profesorado e informar sobre la oferta formativa de la administración diseñada por el Departamento de Educación. En este momento se está asesorando para que cada centro lleve adelante su propio plan de formación. Se realiza un análisis de la situación de cada centro y a partir de ahí se hace un valoración de la formación que se debe hacer y se planifica de forma sistemática*”- responde la responsable de un Centro de Recursos Pedagógicos en Cataluña.

Se pretende que la detección de necesidades se fundamente en las propias demandas del profesorado, con la idea de generar la mencionada formación en el propio centro. En lo que se refiere a la oferta formativa general dispuesta por la Administración, hay que señalar que para configurar la oferta anual se combinan las líneas estratégicas definidas por la propia Administración Educativa y las demandas y propuestas del profesorado. Se suele articular a través de –según comunidades autónomas- los Centros de Recursos Pedagógicos, los Centros de Apoyo al Profesorado y los Centros de Profesores y Recursos. En todos ellos con la implicación de sus profesionales.

En lo que se refiere a la **articulación de la oferta de la Administración con la de otras entidades**, en la mayoría de comunidades hay firmados convenios, pero en pocos casos se detecta una coordinación real que promueva una oferta complementaria e integrada. Una excepción es el caso de Navarra donde parece ser que se promueve cada día una mayor colaboración entre entidades como el INAP (Instituto Navarro para la Administración Pública) o del Departamento de Euskera: “*la oferta de formación en general es buena y se ofrece primordialmente por el Centro de Apoyo al Profesorado. Este año se está haciendo un esfuerzo por coordinar las diferentes instituciones, por ejemplo con el Departamento de Euskera, se hizo recientemente una reunión para organizar e integrar la oferta formativa que hacemos ambos*”- manifiesta una representante del Centro de Apoyo al Profesorado.

En las C.C.A.A. de Cataluña y Aragón existen convenios entre la Administración educativa con los diferentes Institutos de Ciencias de la Educación con los que se pretende generar una oferta formativa complementaria. En el caso de Cataluña se cuenta con la opinión del profesorado para la realización del plan de formación. La oferta formativa se integra dentro del Plan de Zona – que recoge la Formación Continua propuesta por la Administración Educativa y la que proponen los Centros de Recursos Pedagógicos. En el caso de Andalucía hay planes regionales que coordina un consejo configurado por representantes de los Centros de Profesores, de los Equipos de orientación educativa, varios inspectores y miembros del profesorado de diferentes zonas. Este Consejo es el que propone la oferta de cursos a la Dirección General del Profesorado.

En lo que se refiere a las entidades de tipo privado o a los sindicatos, la coordinación con la oferta general de la administración suele ser menor y se puede afirmar que, en general, planifican la oferta formativa a partir de criterios propios. Como se indica, desde una entidad aragonesa que ofrece formación: “*el problema es la poca coordinación entre dichas entidades (Centro de Recursos del Profesorado, sindicatos, el IFES, Asociación Aragonesa de Pedagogía, Academia de Formación, Escuela de formación de adultos...) y la competencias entre ellas*”:

A la vista de los datos apuntados, la **articulación de las entidades que ofertan formación** no parece ser **demasiado pertinente** por lo que sería deseable una mejora en la interrelación de las organizaciones que se dedican a esta tarea. En lo que respecta a la tendencia detectada de promover el papel de los Centros de Recursos Pedagógicos (Cataluña); los Centros de Profesores y Recursos (Aragón y Navarra) los Centros de Apoyo al Profesorado y los Centros de Profesores (Andalucía), con una labor centrada en la formación de formadores; el trabajo con los equipos de los centros; la elaboración de proyectos; y, por último, la definición de líneas prioritarias de formación, no todas las opiniones son favorables: “*se ha comenzado a hacer formación en los centros, yo pienso que también se hace mal. La formación en los centros no pasa por llevar a domicilio la formación sino que tiene que ser un compromiso para cambiar alguna cosa y ese compromiso no existe, es la comodidad, que vengan a hacerme el curso*”- manifiestan desde una entidad de formación en Cataluña. En general, se considera que el sistema garantizará, a medio

plazo, una mayor adaptación al territorio y una mayor pertinencia en su articulación, al menos, entre los agentes actualmente implicados.

La oferta formativa se caracteriza por ser amplia, variada y aplicable en las diferentes comunidades autónomas. Los contenidos que más se trabajan son los vinculados a las nuevas tecnologías que, según manifiestan los directivos, facilitan el trabajo y mejoran la calidad del servicio. Muchas de las entidades que ofertan formación apuntan a esta temática como una línea formativa prioritaria en estos momentos. Asimismo, son frecuentes las acciones formativas sobre didáctica de las matemáticas, la lengua y las nuevas metodologías en general. Destacan también aquellas destinadas sobretodo a los directivos, en materia de recursos humanos y competencias relacionales (resolución de conflictos, coordinación, relaciones en el trabajo...).

Por otro lado se encuentran temáticas vinculadas con la atención a la diversidad y a las necesidades educativas especiales a través de la detección precoz de problemas de aprendizaje. Finalmente destacar que, en el caso de Andalucía y Aragón los directivos manifiestan que los cursos sobre constructivismo constituyen una formación de especial relevancia en los últimos años.

La adecuación de la oferta formativa a las necesidades del sector resulta aceptable de forma global, según concluyen sobretodo los directivos y las entidades que ofertan la formación, ya que, al ser una oferta extensa y diversificada, da lugar a un amplio espectro de posibilidades. Aún así, en el caso de Cataluña y Aragón, varios directivos indican que no hay demasiada formación destinada al colectivo de profesorado de 0-3 años dado que es un sector tradicionalmente menos vinculado a la Formación Continua por el hecho de no ser obligatoria. Tal y como apunta un directora: *"yo pienso que, dentro de la oferta formativa que ofrece la Generalitat a través de los centros de recursos, la oferta de 0 a 3 resulta más escasa de lo que nos agradaría, nos encontramos que la oferta para esta edad es poca; es una oferta que aparece enmascarada con la de 3 a 6. Nos ha pasado que nos apuntamos a cursos en los que esperamos que se hable de nuestra etapa y después vemos que no"*. Dado que es un colectivo con especiales necesidades formativas, la comunidad autónoma de Navarra recoge esta demanda intentando abarcar tanto el colectivo 0 a 3 como el 3 a 6 a través de una oferta diferenciada que se ha puesto en marcha hace poco. Por otro lado, en algunos casos se manifiesta que la oferta resulta repetitiva o poco innovadora o bien que resulta dispersa y no define unos temas prioritarios de formación.

Otro elemento a considerar, que deriva de la detección de necesidades basada en las demandas del profesorado, es, precisamente, la necesidad que tiene este colectivo de profesores de expresar sus problemáticas. Según algunos representantes de entidades que ofertan formación en Cataluña y Aragón, las solicitudes muchas veces no se corresponden con las necesidades reales. Un buen ejemplo sería lo que manifiesta uno de los responsables de una entidad que oferta formación en Cataluña: *"las ofertas de formación de la administración que llegan a través de los*

centros de recursos, se realizan en respuesta a demandas concretas, pero no de una persona sino de una institución. Esto hace que la oferta responda a las necesidades, ahora bien, muchas veces la demanda escrita que se recibe no describe de forma real la demanda que existe. Es un error de formulación. Cuando hablas con ellos la demanda real no tiene nada que ver con la formulación escrita, es por eso que los asesores de educación infantil, que además son gente muy bien preparada, antes de aceptar una demanda, deben buscar a fondo qué está debajo de lo que se está demandando. Muchas veces hay falta de coherencia en la demanda.

Un apunte que realizan los expertos es que, a pesar de haber adecuación a las demandas y al sector, las acciones formativas deberían estar más centradas en la práctica, es decir, conviene que la formación sea lo más aplicada posible. Esto se intenta conseguir a través de la formación en los propios centros.

Todos los elementos implicados en la Formación continua tienen una clara incidencia en la mejora de la **eficacia de la oferta formativa**. Es por eso que un mejor desarrollo, una mayor precisión de las demandas y un énfasis en una planificación contextualizada y en la práctica, mejoraría dichos niveles de eficacia. Algunos consideran, al respecto, que la eficacia mejoraría si la formación se incluyera dentro del horario laboral. Esto facilitaría el rendimiento del profesorado y, en consecuencia, su eficacia: “yo creo que lo que traería mejores resultados es que la gente pudiera recibir cursos dentro de su jornada laboral y no después, pues fuera de la jornada se hace un doble esfuerzo. La gente en las clases está agotada y ven la formación como una carga y no como algo que los ayude profesionalmente”- indica un experto.

En lo que se refiere a la **adecuación de la oferta pública** de Formación Continua hay que señalar que, en general, parece haber bastante ajuste a las necesidades de los participantes. En Aragón el Plan de Formación se elabora recogiendo las demandas de la realidad a través de los inspectores y de los asesores de Educación Infantil de los Centros de profesores y Recursos. Esto garantiza la adecuación de la oferta. En Andalucía se opina mayoritariamente que existe adecuación aunque hay quien reclama que la detección de las necesidades de formación se realice de forma más científica y sistematizada.

Los profesionales que intervienen en la Formación Continua tienen perfiles profesionales diferenciados. Entre los profesionales que ejercen de formadores existen 3 perfiles a destacar; el formador práctico, el formador teórico y el formador especialista. El formador práctico es aquel maestro que imparte formación o aquel asesor infantil que está en comisión de servicio en un centro de recursos ejerciendo también una labor formativa, sobretodo impartiendo formación en los centros. Este tipo de formador se caracteriza por realizar una formación vinculada a la propia práctica profesional y, a menudo, incluye la aportación de innovaciones que se hayan llevado a cabo en algún centro o aula. El formador teórico es aquel vinculado con el mundo universitario que, generalmente, realiza cursos teóricos sobre la educación infantil. Finalmente, el formador

especialista suele ser un profesional, de un campo profesional concreto, que aporta una base de contenidos sobre un aspecto específico que resulta también necesario para la formación del profesorado.

En relación con la formación recibida se considera apropiada esta combinación de perfiles formativos en la que se combinan elementos más vinculados con la práctica o con la teoría. En cualquier caso, un elemento clave, que destacan los diferentes entrevistados, es la necesidad de que el formador tenga buenas habilidades comunicativas y que sepa crear grupo con los participantes en la acción formativa. En este sentido, se considera que, en algunos casos, los expertos teóricos –el profesorado universitario- no adapta suficientemente su discurso a las necesidades del colectivo que ha de formarse.

En relación a la pregunta sobre si existen **suficientes profesionales que estén interviniendo en la Formación Continua** en las comunidades de Aragón, Andalucía y Cataluña se manifiesta una cierta falta de recursos humanos. En el caso de Aragón y Andalucía se indica una carencia de asesores, sobretodo en lo que se refiere a cubrir la formación en el centro: “*no hay suficientes formadores ya que el ámbito es muy grande y la demanda cada vez mayor por lo que es difícil viajar a todos los centros*”. Desde las entidades catalanas que ofertan formación se manifiesta también una falta de formadores; sobretodo del propio sector, aunque se ha detectado un aumento de los formadores trabajan en el ciclo 0 a 3. Expertos en Cataluña indican un cierto desequilibrio en el territorio en referencia a los Institutos de Ciencias de la Educación: “*habría que equilibrar los territorios si tenemos un modelo en el que los ICEs tienen un papel importante en la formación del profesorado. Hay muchas diferencias entre los territorios grandes y pequeños. Se ha de hacer un esfuerzo porque los ICEs pequeños incrementen el número de formadores ya que hay desequilibrios territoriales importantes*”.

La valoración que se hace de los formadores suele ser positiva, sobretodo entre los directivos de centro. Se observa un claro fenómeno de exportación de formadores de Cataluña al resto de comunidades autónomas participantes en el estudio. Este hecho indica que Cataluña es, en este sentido, un referente para el resto de comunidades autónomas. Los **cambios necesarios sobre los profesionales que intervienen en la Formación Continua** se centran en una mejor formación y capacitación para la mejora de su ejercicio profesional; hecho que está en clara relación con el hecho de que hay comunidades autónomas donde la mayor parte de formadores son de otras cc.aa. También se solicita una mayor retribución y reconocimiento de su labor, sobretodo en las comunidades de Cataluña y Aragón. Y finalmente, desde Navarra se considera necesario un cambio en el rol del inspector como impulsor de la formación en los centros. Ya que es la figura comunicadora entre centros y administración sobre las necesidades y la cultura de formación que se respira entre el profesorado, se requiere que preste más atención a este elemento como impulsor de cambio y de mejora de la práctica educativa. En Andalucía se especifica que un mayor nivel de formación no tiene porque significar una mayor capacidad

docente y se reclama, en este sentido, que la formación sea impartida por los que viven cotidianamente las problemáticas, es decir, los propios maestros.

Las entidades de formación y la propia administración educativa realizan toda una serie de **actuaciones para incentivar la asistencia y la participación en la Formación Continua**. En el caso del sector de la educación infantil, las principales acciones se realizan a través de los Centros de Profesores, los Centros de Apoyo al Profesorado y los Centros de Recursos Pedagógicos, según corresponda. Estas se centran, principalmente, en hacer difusión directa de la formación a los centros y, también, difusión general a través de la página web de la oferta formativa del plan de formación. Asimismo, se contacta y se visitan los centros para conocer cuáles son sus demandas de formación para la elaboración de nuevos planes incentivando, de esta forma, su participación. En el caso de Navarra se ha creado recientemente una figura denominada *Responsable de Formación* que tiene como labor principal ejercer de promotor del Centro de Apoyo al Profesorado en los diferentes centros educativos, siendo la figura de contacto entre ambas instituciones.

Desde varias entidades que ofertan formación se apunta que, en el caso del sector de la educación infantil, no se hacen demasiadas acciones de incentivación porque, en general, suele ser un colectivo muy participativo y motivado ya que concibe la formación como parte de sus funciones profesionales. Sólo en casos concretos se realizan acciones específicas para incentivar la participación, según se comenta desde una entidad de formación: “*con infantil en particular no se hacen campañas, depende más de la voluntad de los colectivos para formarse. Lo que a veces sucede es que de forma puntual se detecta una necesidad en un territorio y entonces organizamos una conferencia sobre una temática que despierta cierto interés. Esto sería una propuesta puntual de una intervención de un especialista del curso o, por ejemplo, una conferencia inaugural en la que se pone encima de la mesa el tema a ver si genera interés entre el colectivo participante*”. En el caso de Cataluña se realizó una campaña específica hace 3 años cuando se observó que las guarderías privadas no participaban en la formación a través de un plan de visitas donde se les explicaba las posibilidades de formación que tenían. Esto incrementó la participación en un 20%. Dado que muchos de los problemas eran de desconocimiento de la oferta y de horario, ambos se vieron paliados ya que la formación pasó a hacerse en horario nocturno.

Como ya se ha indicado, Navarra se desmarca de esta tendencia ya que para el profesorado del ciclo 3-6 debe hacer 20 horas de formación obligatoria al año. Esto según algunas opiniones, ha incidido negativamente en la motivación. Se piensa que, en cierto modo, el profesorado va forzado y eso hace que las acciones para incentivar la asistencia a cursos hayan perdido consistencia. No es así, en el colectivo de profesorado de 0 a 3 que se muestra muy motivado pero para el cual la formación no es obligatoria.

Otros elementos que promueven la participación son los eventos vinculados a las innovaciones, como la creación de espacios donde se pueda mostrar el trabajo realizado o donde se puedan compartir experiencias: “*Los grupos de trabajo se reúnen en dos días en el Centro de Profesores de Sevilla para exponer experiencias que han hecho durante el año. Es adecuada y eficaz*”.

C. Financiación

Se describen las principales fuentes públicas y privadas de financiación de la Formación Continua y posteriormente, se hace una valoración de la suficiencia y adecuación de las mismas, con una especial atención a los diferentes sistemas de gestión y recaudación de fondos.

La mayoría de las acciones de Formación Continua están financiadas por fondos públicos, con un especial protagonismo de los Departamentos o Consejerías de Educación de las distintas comunidades autónomas. Pero también participan, en algunos casos, los Ayuntamientos, las Diputaciones o los Patronatos vinculados a estos territorios. Los fondos públicos van destinados, en primera instancia, a la financiación de toda la Formación Continua que se realiza a través de los Planes de Formación que elabora y planifica cada comunidad autónoma. En algunos casos parte de estos fondos también van a parar a asociaciones privadas que organizan formación, como, por ejemplo, el caso de Rosa Sensat en Cataluña: “*Rosa Sensat se alimenta de los canales básicos: por una parte la ayuda que nos dan las administraciones, el Ayuntamiento, la Diputación de Barcelona y por otro lado, lo que nosotros mismos aportamos*”. En el caso de los Institutos de Ciencias de la Educación la financiación también es pública y proviene del Departamento de Educación, pero se sustenta también gracias a parte del presupuesto que pone a disposición la universidad.

La matrícula de los cursos de formación es gratuita en la oferta formativa que depende directamente de la Administración y, en el resto de casos, se fija un coste que varía según la entidad. Según se observa, a partir de lo que explican los directivos, los sistemas que utilizan los centros para pagar la formación son diversos. Algunos optan por dedicar parte del presupuesto; otros financian solamente una parte; el resto afirma que es el propio trabajador el que se financia la acción formativa. De todas maneras, en la mayoría de comunidades autónomas, gran parte de la Formación Continua que se realiza es pública al igual que la oferta que hay. Esto significa que no es un factor que, en general, genere conflicto.

En este modelo, en el que los Centro de Profesores; los Centros de Apoyo al Profesorado y los Centros de Recursos Pedagógicos, tienen un especial protagonismo se da el caso de que puedan gestionar parte del presupuesto para las acciones formativas que ellos mismos propongan, de manera que se puede afirmar que existe una cierta descentralización en la gestión de los fondos

públicos destinados a la Formación Continua. En la comunidad de Navarra, por el contrario, todo el presupuesto destinado a la Formación Continua se gestiona desde la Administración.

En lo que se refiere a la **suficiencia y adecuación de la financiación**, en general, se manifiesta que suele ser adecuada pero no suficiente. La necesidad de ampliar el presupuesto viene sobretodo por el hecho de que se considera que los formadores están mal retribuidos en su labor. Así lo manifiestan representantes de entidades que ofertan formación en Cataluña y Navarra: “*Lo que paga el gobierno de Navarra a los ponentes me parece muy poco. Si quieres pagar a ponentes que vienen de diferentes sitios, con el dinero que se paga no salen ni de su casa, no les interesa. O sea no es suficiente*”. En este sentido el ICE de la Universidad Autónoma de Barcelona en Cataluña ha optado por hacer pagar una matrícula simbólica a los asistentes que revierte directamente en el formador para incentivar su labor.

Son las entidades que ofertan formación, en general, las que consideran los fondos insuficientes. En Navarra este fenómeno se extiende también a los directivos y a algunos expertos pues en los últimos tiempos han sufrido diversos recortes en los presupuestos destinados a educación y, en consecuencia, también en la Formación Continua. Este hecho ha creado un cierto malestar entre algunos agentes: “*(...) el presupuesto para todo lo que es educación dentro del gobierno de Navarra ha bajado, el año pasado fue un golpe muy fuerte. Hubo una bajada que, según tengo entendido, fue de alrededor del 40 % en los presupuestos para educación. Esto se nota mucho, sobretodo en el nivel de los ponentes, según el asesor que organice el curso de formación se nota muchísimo la diferencia en el nivel del curso*”.

Esta misma comunidad autónoma apunta que hay que aumentar los fondos para actividades que conlleven visitas fuera del territorio para conocer otros modelos y propuestas y exportar también sus propias iniciativas y experiencias “*Me parece que tenemos pendiente visitas a fuera. Aquí nosotros recibimos constantemente la visita de otras comunidades de universidad, profesionales que quieren ver nuestro modelo, y a nosotros nos falta eso (...)*”.

D. Cultura

La cultura hace referencia a todos los elementos que caracterizan la situación actual y la tradición de la Formación Continua en el territorio. Se explicitan los diferentes elementos que la configuran y sus características. Asimismo se aprecia como esta cultura se concreta en una cierta imagen de la Formación Continua y se hace una valoración de la misma a partir de las opiniones de los agentes del sector.

La cultura de la Formación Continua no tiene un perfil común en las diferentes comunidades autónomas. La cultura es un aspecto muy vinculado a la tradición y a la historia educativa de los diferentes territorios. En este sentido destaca Cataluña con una cultura más definida y con un peso significativo en la tradición de Formación Continua. La explicación hay que buscarla, primeramente, en todo el movimiento de renovación pedagógica que tiene sus orígenes en la época de la segunda República y que toma un auge destacado durante los años 60. En este proceso tuvieron un papel muy importante las Escuelas de Verano de Rosa Sensat que importaron modelos pedagógicos innovadores. A partir de aquí hay toda una serie de factores a considerar: *"El sector infantil es el más activo de todo el sistema educativo, no en Cataluña, sino en el mundo. (...) Hay un grupo de variables que son importantes tales como: el hecho de trabajar con niños pequeños permite observar el proceso de desarrollo de éstos de manera evidente y; los profesionales de este sector han sido maltratados y lo siguen siendo, tanto en su formación inicial como en su vinculación laboral, no son considerados a nivel social y llegan con gran voluntad de superación. Toda esta dinámica les hace enormemente interesados"*. Dado que las iniciativas del siglo anterior han continuado vigentes, el sector se ha visto nutrido de una larga trayectoria y experiencia que ha calado claramente entre los profesionales de la educación infantil y que ha dado lugar a un reconocimiento también fuera del territorio, tanto por el propio modelo como por la implicación y el valor de sus profesionales. Estos sentimientos e impresiones son compartidos por los directivos, por las entidades que ofertan formación y por los expertos del sector.

Aún así, los expertos puntualizan que, en los últimos tiempos, ha habido una cierta reivindicación por parte del colectivo de 0-3 para que su labor y su identidad sean reconocidas. Su trayectoria, debido a su no obligatoriedad y alta privatización- al menos hasta hace unos años- ha hecho que su relación con la Formación Continua haya sido diferente. Así, según los expertos, en las guarderías privadas pequeñas la cultura institucional no acaba de incluir la necesidad de formación y, en general, no se suele realizar formación en el centro.

En el resto de comunidades autónomas se destaca que el sector tiene una actitud muy activa a la hora de hacer Formación Continua pero, en general, esta tradición se vincula a un interés particular del profesorado, no se destacan corrientes o valores como sería el caso de la renovación pedagógica en Cataluña. En estos momentos se está intentado cambiar esta cultura

más individual de formación por una más colectiva vinculada al centro. “*Hay un cultura de aceptación y asistencia a la formación con una oferta muy amplia para hacerlo. La cultura que queremos promover ahora es que la formación ha de verse coordinada con el centro en el que estés. Si se escoge, por ejemplo, un curso de calidad, este debe estar insertado en la línea de calidad del centro.*” En este sentido, los Centros de Apoyo al Profesorado, los Centros de Profesores y los Centros de Recursos Pedagógicos tienen una labor importante que realizar ya que son los responsables de incidir en la creación de esta nueva cultura en los centros educativos a través de tareas de asesoramiento. Asimismo, se manifiesta que los diferentes formatos de encuentros, jornadas y viajes refuerzan la identidad cultural del sector y en concreto de la Formación Continua que se realiza y se promueve en cada territorio. El intercambio ayuda a construir la propia cultura y a definirla.

Los **principales elementos culturales de la Formación Continua** están vinculados a todo tipo de encuentros entre los miembros del sector; encuentros en los que se comparten experiencias y se proponen iniciativas para la mejora de la educación infantil. Las escuelas de verano quizá sean el principal exponente, por su larga tradición en los diferentes territorios, pero existen también jornadas y seminarios que se realizan periódicamente. En Cataluña, por ejemplo, la Escuela de Verano de Rosa Sensat. En Navarra, durante el verano, se realizan encuentros de Renovación Pedagógica. Por su parte, en Andalucía, por exemplificar, se montan las Escuelas de Verano, que son organizadas por los Centros de Profesores, los sindicatos y las escuelas; aunque se afirma, en este caso, que están perdiendo fuerza porque la gente está muy cansada. Destaca la Escuela de Ciencias de la Familia en formación en valores. Por último, en Aragón, los asesores de los Centros de Profesores y Recursos y los representantes de sindicatos mencionan, en general, los grupos de trabajo, los cursos, las jornadas y los seminarios. En Teruel se publica la revista “A tres Bandas”, propia de los Centros de Profesores y Recursos, que se compone con artículos escritos por los docentes de la provincia.

No todas las iniciativas vienen promovidas por las entidades que ofrecen formación o por la administración; también existen iniciativas que provienen de los propios centros, según comentan los directivos: “*Existe una tradición de encontrarse. Por ejemplo nosotros nos reunimos cada mes y medio más de 20 guarderías para abordar temas nuestros, tanto a nivel de legislación como de problemas con los padres (...).*” Otros centros proponen sistemas de trabajo internos: “*Lo que nosotros hacemos es que cada maestro al final de curso explica lo que ha venido haciendo, esta es una formación interna que depende de nosotros o cuando hay interés sobre un tema se busca información y se comparte*”.

Según los entrevistados, **los elementos culturales a potenciar o a modificar** se centran en potenciar las identidades del ciclo 0 a 3 y de 3 a 6, como etapas diferenciadas con unas necesidades también diferenciadas. “*Se trata de ir creando esta conciencia de que cada centro es diferente y de que ha de responder al entorno donde está ubicado*”. – afirma una experta catalana.

Siguiendo esta línea se confía en la idoneidad de la formación adaptada a las necesidades del centro. Ésta necesita promocionarse sobretodo a nivel de 0 a 3 para que realmente la Formación Continua se incorpore en la cotidianidad y en la responsabilidad de los centros. Para esto también son necesarios otros cambios relacionados principalmente con las condiciones laborales, que suelen ser más precarias entre el profesorado de este sector y, además, es necesario un esfuerzo específico de las entidades que ofrecen formación para atender a este grupo de centros.

Todos los elementos culturales conforman una **imagen de la Formación Continua** en el sector que resulta bastante positiva. Según los entrevistados ésta se produce gracias a algunos de los elementos ya comentados como la alta motivación y la gran cantidad de eventos organizados y destinados al sector que tienen una larga tradición y una implantación general en todas las comunidades autónomas: “*yo diría que sí que se ha creado una imagen propia, pues la gente de educación infantil hace muchas demandas de formación y además hay algunas tradiciones (...) como las jornadas de infantil. Es un colectivo muy atento a cualquier oportunidad de formación*”.

Sólo en algún caso se manifiesta la necesidad de un mayor reconocimiento y mejora de la imagen del colectivo de profesorado del ciclo 0 a 3. Se espera una mayor presencia del mismo en actividades y experiencias dedicadas especialmente a ellos. Aún así, la cantidad de publicidad en referencia a Formación Continua distribuida y disponible indica la gran vigencia y dinamismo del sector.

La percepción social de los agentes del sector sobre la Formación Continua es en general positiva. La formación se percibe como necesaria y se considera un acto de responsabilidad social asistir a la misma. Al mismo tiempo, la asistencia a las acciones formativas viene dada por la propia motivación y no tiene por qué estar ligada necesariamente a algún tipo de incentivo económico o promocional. En general, el profesorado se forma para ser mejor profesional y aumentar la calidad de su trabajo y esta premisa se comparte tanto a nivel individual como, cada vez más, a nivel de centro.

Aún así, pese a la gran actividad del sector, éste se siente poco reconocido en su labor y en su esfuerzo por reciclarse e innovar. Se considera que, una de las principales acciones que se debería llevar a cabo para cambiar este factor negativo, es dar a conocer el propio trabajo en los centros educativos a las familias: “*creo que las familias a excepción de las familiar comprometidas en los consejos escolares, no tienen mucha idea de la formación que recibimos. La gente que sí está comprometida sí que tiene una visión positiva del profesorado que innova*”. Aumentar la comunicación con las familias en los centros para un mayor reconocimiento y comprensión del trabajo que se está llevando a cabo, está también muy ligado a la formación en centro. Este nuevo modelo de formación producirá que haya menos dispersión respecto a la formación que realiza el profesorado dado que las directrices formativas serán comunes y mucho más fáciles de comunicar a las familias.

E. Facilitadores y obstaculizadores de la participación en la Formación Continua

Este apartado se centra en describir aquellos **elementos que destacan como facilitadores y obstaculizadores de la participación en la Formación Continua** en el sector de la Educación Infantil. Entre estos factores se tratan los siguientes: la política de Formación Continua, la iniciativa de la Formación Continua, los motivos para la no participación en formación y los factores que facilitan/dificultan la participación en la Formación Continua vinculados al participante, al centro educativo y a la entidad que ofrece la formación.

Se entiende por **política de Formación Continua** la existencia de unos principios y finalidades en el centro educativo que sirvan de guía para la Formación Continua que se realice por parte de los trabajadores. La política de formación acostumbra a plasmarse en un documento en el que se explica la visión que tiene el centro educativo sobre la formación de sus profesionales y las condiciones y requisitos que pretende desplegar para cumplir con sus objetivos de formación.

La existencia de una política concreta de Formación Continua en el centro educativo es un elemento que determina la participación de los profesionales en la formación, las características de la formación en la que participan y los resultados que se obtienen con la participación en las acciones formativas. Por este motivo resulta necesario considerar en qué consisten las políticas de Formación Continua con que cuentan los centros educativos y qué tipo de incidencia tienen.

En general, en todas las entrevistas realizadas se pone énfasis en la necesidad de que los centros educativos posean una política de formación. Según los informantes, esta política debe ser creada por el equipo docente y debe servir como mecanismo para orientar la estrategia formativa del centro, teniendo en cuenta las directrices de la administración educativa y con un cierto margen de autonomía de decisión y de gestión. No todos los centros cuentan, no obstante, con una política de Formación Continua ni todas las políticas de Formación Continua facilitan el acceso de los trabajadores o contribuyen a mejorar la calidad y los resultados de dicha formación.

Los centros educativos de la Comunidad Autónoma de Cataluña afirman, de manera insistente, que la política de Formación Continua es un elemento muy útil para coordinar la formación de forma coherente con los principios y características de la institución. Añaden que, para conseguir este resultado, es necesario que la dirección del centro lidere la creación y promoción de dicha política y la utilice como instrumento general de gestión de la formación del centro. No obstante, según los directores de centros educativos entrevistados, no todos los centros catalanes cuentan con una política concreta, escrita, sobre la Formación Continua, ni tampoco cuentan con ningún otro instrumento o procedimiento para gestionar la formación común del centro, como podría ser, por ejemplo, el Plan de Formación o la Identificación de Necesidades Formativas.

Una representante de las entidades que ofrecen Formación Continua en Cataluña detecta una posible causa de esta situación: “*se está viviendo una inestabilidad continua en los equipos de los centros que no propicia que se cree un clima de trabajo para trabajar conjuntamente cualquier tema*”.

En todo caso, los informantes clave de Cataluña plantean por unanimidad –en coincidencia con los directores de los centros educativos- que, para mejorar la calidad de la Formación Continua de los centros, es necesario tener una política de formación, ya que ésta incide directamente en el nivel de conciencia que tienen los profesionales sobre sus necesidades de formación, y en definitiva, en sus posibilidades de mejora. Una representante de la administración educativa añade que la política formativa del centro puede incluso condicionar -facilitar u obstaculizar- en mayor medida que las motivaciones individuales la participación en la formación.

Los informantes clave de Cataluña plantean que existen diferencias en el sentido y concepción de las políticas de formación en función de la tipología de centro. Concretamente, en primer lugar, se cuestionan si en el caso de los centros privados, que tienen una doble finalidad: educativa y lucrativa, su política de formación –o, en su defecto, el plan de formación u otras maneras de plasmar la política- puede ser un facilitador o un obstaculizador para la formación de los profesionales. En segundo lugar, se plantea que existen diferencias según los ciclos de enseñanza del centro en el tipo de política de formación que tienen. En el caso del ciclo 3-6 de educación infantil, al estar muy vinculado a la educación primaria, los profesionales entran en una dinámica de formación bastante normalizada y coordinada junto con el resto de profesionales de la etapa de educación primaria. Sin embargo, en el caso del ciclo 0-3, afirman que aún se ha de avanzar mucho en términos de política formativa porque es difícil que los centros encuentren la oportunidad o el espacio para compartir y reflexionar sobre su necesidad e intención de formarse.

A diferencia de Cataluña, todos los centros educativos de Navarra cuentan con un Plan de Formación de centro de tipo anual, tal y como dicta la legislación actual de la Comunidad Foral. El Plan de Formación de centro es una de las maneras de concretar la política de formación. En este caso, los directores de los centros educativos confirman que el Plan de Formación les es de mucha utilidad para poder dirigir la formación que realizan.

Cabe destacar que, para los informantes clave de Navarra, es muy importante que cada centro educativo cuente con un plan de formación que personalice la manera como se desarrollarán las líneas estratégicas de formación que se trazan desde la administración educativa para que la formación signifique una mejora de la práctica educativa en los centros. “*La integración de la formación en la práctica educativa se logra cuando forma parte de un proyecto coordinado por el centro*” –afirma una representante de la administración educativa. Para ello han estructurado

algunas iniciativas y acciones que permiten trabajar en esta línea: contar con asesores de referencia, dotar de autonomía a los centros, etc.

La Administración educativa de Navarra considera que, para conseguir una Formación Continua eficiente, es necesario dotar a los centros de autonomía suficiente para que ellos mismos decidan su plan de formación, es decir, que el propio centro elabore su política formativa. Asimismo, en la línea de las aportaciones de la administración educativa de Cataluña, coinciden en que la política de formación del centro puede ser perversa si el centro educativo permite o incentiva aspectos de una política restrictiva o improcedente de formación, que consista, por ejemplo, en la formación de personas aisladas y no en equipo o que no promueva la formación.

Los informantes clave de Andalucía afirman que lo habitual, en su comunidad autónoma, es que no exista una política de formación para cada centro educativo, salvo en casos excepcionales, sino que la formación está más sujeta a actitudes, necesidades o iniciativas personales. En general, se facilita que el educador infantil asista a la formación buscando un substituto y pagándole los desplazamientos. Desde la dirección se suele incentivar la formación y la propuesta emerge del mismo colectivo, no del centro educativo. Si hay necesidades concretas se busca una formación a medida. La política de algunos centros es dar información de la oferta pública y privada, pero la demanda sale del profesorado no de la dirección. De la misma manera, se manifiesta que la formación tendría probablemente más éxito si se vinculadaza directamente al centro educativo.

Lo que sucede en Aragón es muy similar a la situación de Andalucía. Los informantes clave comentan que en los centros no hay políticas de formación consensuadas y centradas en el proyecto educativo del centro. Como muestra de esta realidad, explican que se está haciendo una formación muy diversificada e inconexa. No obstante, existen algunas excepciones como el caso del centro de una de las directoras entrevistadas, que es un centro de tipo privado: *“Una de las ideas fundamentales de cuando se abrió el centro fue que aparte de ser una guardería sería un centro de formación y que la mayoría de los trabajadores que empezáramos aquí, no acabáramos nuestra vida laboral, sino que fuéramos hacia otros espacios. [...] Teníamos muy claro que queríamos crear un grupo de trabajo, más que una empresa. [...] La idea nuestra es esa, de crear una red e ir formando a la gente que viene después”*.

Uno de los aspectos que guardan mayor relación con la política de formación de los centros educativos es el de la **iniciativa de la Formación Continua**. Algunos centros educativos cuentan con mecanismos y estrategias definidas para iniciar el proceso de demanda de las acciones formativas. Otros centros educativos prefieren sistemas más espontáneos de gestionar la formación y las diferentes iniciativas que surgen son canalizadas en función de la necesidad concreta o de las características de la oferta disponible.

En los centros educativos, la iniciativa de realizar Formación Continua puede surgir a partir de varias fuentes: la administración educativa, el director o equipo directivo, el coordinador de la etapa o el ciclo, el comité de formación, el claustro de profesores, cada educador de manera individual, etc. Es necesario profundizar sobre cómo surgen las iniciativas y demandas de Formación Continua; sobre cómo se gestionan; y, por último, sobre cómo de adecuadas y suficientes resultan ser tanto las propias iniciativas como la manera de gestionarlas.

Tras analizar las respuestas de los diferentes entrevistados, se puede comentar que, en general, se procura que las iniciativas de formación sean de tipo colectivo. En algunos casos las propuestas nacen desde la dirección y en otros desde los trabajadores del centro y aunque, en ambos casos, se intenta compartir la información, la decisión de apuntarse a la formación suele ser, a menudo, individual.

Los directores de centros educativos de Cataluña ponen de manifiesto que es necesario que el director del centro vele por informarse sobre la oferta formativa disponible para transmitir la mayor información al claustro. Más allá de esta acción de soporte o de motivación a la formación, que puede ser muy positiva por parte de la dirección, se posicionan en que la formación no debe ser una iniciativa del director, sino que debe decidirse en el claustro de profesores, de manera que haya una iniciativa común y consensuada, que –desde su punto de vista- es la que mejor resultados produce. Este tipo de prácticas favorece que la formación sea transparente y aplicable. Explican que el hecho de que sea una iniciativa común no significa que se deba obligar a todos los profesionales a participar en la formación, sino que es la manera de que todos los educadores puedan expresar sus necesidades formativas; sus obstáculos para participar en la formación; sus proyecciones de futuro; y sus expectativas en el centro. Es la manera, también, de que se pueda compartir toda la información disponible sobre la Formación Continua. Las entidades ofertantes entrevistadas se suman a estas opiniones y consideran que es magnífico cuando hay un equipo de educadores muy motivado que decide iniciar un proyecto.

Uno de los directores matiza que, aunque se pueda compartir con éxito la iniciativa de formación desde el claustro, es necesario que los centros cuenten con autonomía y que la administración pueda ajustarse a sus demandas: En este sentido apunta: “*otra cosa sería que los equipos tuvieran la autonomía necesaria para solicitar realmente lo que necesitan y que la administración*

les pudiera dar respuesta, teniendo en cuenta que es muy difícil ajustarse al 100% a las peculiaridades de cada centro educativo”.

Los representantes de la administración tienen muy presente que toda la iniciativa de la formación que hacen los centros educativos no puede nacer de la propia Administración Educativa. La Administración debe apoyar la formación, puede proponer, hacer ofertas formativas, pero no puede cubrir todo el espacio de la formación. Afirman que, aun así, el Departamento de Educación cada vez está ganando más terreno y dejando poco espacio a la creatividad formativa de las entidades ofertantes, de los movimientos de maestros y de los centros educativos; cosa que puede tener repercusiones tanto positivas –mayor equidad y posibilidades de demanda- como negativas –mayor homogeneidad y distancia de la realidad-.

El caso de Navarra dista mucho del de Cataluña. Se comenta que la iniciativa de la formación proviene del CAP; de los ayuntamientos; del equipo directivo del centro; y, por último, de las personas de manera individual. Los directores, analizan el funcionamiento de cada ciclo de enseñanza de la escuela, y a partir de sus conclusiones hacen propuestas a los maestros con el fin de orientar la mejora de sus prácticas profesionales. Esta situación se vive, a menudo, como una imposición hacia el personal educativo por parte del equipo directivo. Los informantes clave de Navarra coinciden en que la tendencia general es que la iniciativa sea de tipo individual y que hay mucha demanda de formación por parte del profesorado de infantil: “*en educación infantil nos gusta superarnos, pedimos cosas que no se nos ofertaban, conociendo que no todas las personas responderán*”.

En Andalucía, los directores de centro son conscientes de que la iniciativa de la Formación Continua se gestiona de manera diferente en función del equipo directivo del centro. En general realizan formaciones promovidas por varios tipos de iniciativas: algunas más individuales, algunas en su totalidad a nivel de centro, etc. Pero si la iniciativa proviene de la dirección se procura que ésta no se vea como una imposición u obligación.

Las entidades ofertantes de Andalucía comentan –al igual que se apuntaba en Navarra- que, especialmente en la etapa de educación infantil, hay mucha demanda de Formación Continua.

En la Comunidad Autónoma de Aragón, existe bastante variedad en la manera como se impulsa la formación, pero la tendencia es que el director del centro suela tener un rol de *transmisor de información*. Luego, el personal educativo acostumbra a ponerse de acuerdo para participar en una u otra acción formativa. Un director de centro explica que la combinación perfecta es la siguiente: disponer de un equipo de personal educativo que tenga ganas de trabajar y tener un equipo directivo que se plantee objetivos a corto plazo, eficientes, para poder ir funcionando.

Algunos centros educativos que trabajan por proyectos o realizan proyectos muy concretos cuentan con un coordinador de la formación en esa temática y, en ese caso, es la persona que tiene la iniciativa de la formación. Las entidades ofertantes de Aragón también destacan que el aspecto más interesante para gestionar las iniciativas, una vez surgidas, es el hecho de crear un coordinador o responsable de formación. Explican: *“si el centro demanda una actividad, nombra a un coordinador que es quien se encarga de cumplimentar un proyecto de trabajo en consenso con el grupo de educadores y lo presenta a la entidad ofertante de formación”*.

La mayoría de entidades que ofrecen formación en Aragón pone énfasis en la necesidad de la flexibilidad en las formas de solicitar la formación y, también, en la importancia de la inquietud e interés individual por buscar la manera de participar en ella. Es importante, asimismo, que los cursos tengan un convenio con o estén reconocidos por la Administración educativa para que se valoren los créditos

Todas las personas entrevistadas coinciden, independientemente de su comunidad autónoma de origen, en los **motivos claves de no participación en la Formación Continua**. Algunos motivos específicos que destacan y se repiten en las diversas aportaciones son: la falta de espacios de tiempo personal; la falta de vocación; no tener ideología; ser demasiado individualista o no participar, en general, en el sistema. Más allá de estos motivos concretos, se plantea un doble posicionamiento en el modo de explicar o justificar la no participación: algunos profesionales manifiestan que la participación en formación es un sacrificio y otros profesionales afirman que es una necesidad.

En Cataluña los colectivos entrevistados se posicionan de manera diferenciada. Por un lado, los directores de las escuelas expresan que el principal motivo para no participar en la formación es el estilo de vida que se lleva en general. Hoy en día la dedicación al trabajo es casi exclusiva; es por esto que –en su opinión– la participación en la formación se convierte en un sacrificio para el trabajador. Por otro lado, las entidades ofertantes discrepan al respecto y añaden que la formación requiere un esfuerzo necesario y lícito para el profesorado, como lo es para cualquier trabajador de otro sector. Entre los informantes clave existe disparidad de opiniones al respecto.

Los entrevistados de Andalucía explican con claridad la relación entre los dos posicionamientos principales ante la no participación en la formación. Dicen que el factor motivación es vital para la participación. Tal y como se ha comentado en diversas ocasiones, los profesores de educación infantil tienen mucha inquietud por participar en la Formación Continua. No obstante, las actividades de formación suponen un tiempo añadido y no todo el mundo tiene la motivación suficiente como para cursar formación además de su trabajo diario. Se comenta, al igual que en el resto de Comunidades Autónomas, que ésta es la consecuencia del funcionariado dentro de la

educación. La problemática del profesorado radica en que, al tener un puesto de trabajo definitivo, a veces no ve la necesidad de formarse y pierde la motivación. En la Formación Continua participa quien está motivado y quiere implicarse; el resto evita participar o lo hace en cursos que tienen pocas horas o son online. En Navarra, destacan que la no motivación se produce porque algunos profesionales no ven el beneficio directo que aporta la Formación Continua para el educador y el centro educativo; en cambio, hay personas que tienen muy claro que si quieren dar respuesta al concepto que tienen de niño y de escuela, necesitan formación.

Varios informantes de Andalucía exponen que se producen unas resistencias muy fuertes, dentro de los centros educativos, a los cambios e innovaciones. Incluso cuando un grupo tiene la iniciativa de realizar Formación Continua, recibe muchas críticas del resto de compañeros, quienes se niegan sistemáticamente a todas las propuestas. Se resisten al cambio, a las nuevas metodologías, a las NTIC, etc.

Múltiples son las razones que se aducen en Aragón para no participar en la Formación Continua: las obligaciones personales y familiares porque la mayoría son mujeres²³⁸; el que sean actividades fuera del centro o actividades de larga duración; la falta de tiempo y el excesivo esfuerzo que supone la formación; la estabilización profesional, porque se crean equipos muy estables y que trabajan bien y son capaces de ir generando sus propias propuestas; el hecho de tener que hacer la formación fuera del horario laboral. En el sector privado, por los horarios de formación y por la falta de incentivos para los trabajadores de la enseñanza privada como pueden ser las dietas o el hecho de facilitar la ausencia en el trabajo.

Aun así, la idea de trasfondo que se transmite en todas las entrevistas es que, pese a estos motivos de tanto peso, al final sea por un motivo u otro –más obligado o menos- los profesionales acaban participando en formación. Está por ver si una participación con motivación o una participación sin motivación obtienen el mismo resultado.

Existen una serie de **factores que influyen en la participación del personal educativo en la Formación Continua**. Algunos de estos factores facilitan la participación, otros la dificultan y otros factores, por último, no influyen en ella. En este apartado se describen los factores que se refieren a las características del trabajador del sector; el grado en que afectan su participación; y los motivos que pueden facilitar o dificultar su participación en la Formación Continua.

²³⁸ Debido a factores socioculturales, en muchos casos la mujer es todavía la responsable de las tareas domésticas y del cuidado familiar.

En general todos los factores que influyen la participación en formación pueden cobrar un sentido más positivo (que faciliten) o más negativo (que obstaculicen) o más neutro (que no afecten) en función de cómo se presenten a los profesionales del sector. En este caso, expresaremos cuáles son las tendencias destacadas del sentido –positivo, negativo o neutro- en que se presentan cada uno de los factores²³⁹.

No existen diferencias significativas entre las aportaciones de los diferentes colectivos. En cambio sí parece necesario explicar si los comentarios aparecen sólo en algunas de las comunidades y/o matizar el sentido de algunos factores según la comunidad autónoma concreta de los entrevistados.

Los factores destacados que **dificultan** la participación en función de las características del trabajador son los siguientes:

- *El género y las obligaciones familiares.* Los entrevistados de Cataluña comentan que existe una cuestión de género en la participación en la formación. El personal educativo de educación infantil está compuesto, en su mayoría, por mujeres: en general, madres con obligaciones familiares. Desde su punto de vista, la dificultad del colectivo femenino para la participación aumenta sobre todo en períodos concretos como la maternidad; etapas en las que los hijos requieren mayor atención y acompañamiento; o, por ejemplo, cuando hay que cuidar de los padres. Los informantes de Andalucía y de Aragón explicitan que, más allá del género, las responsabilidades en el hogar dificultan la participación en la formación y, especialmente, la continuación de los cursos. Los informantes de Navarra añaden que la necesidad de compaginar la vida personal y la profesional es uno de los peores obstáculos para la participación en formación.
- *La inversión de tiempo.* Para los entrevistados de Aragón, tener que invertir tiempo personal en aquellas formaciones que se realizan fuera del horario laboral es una dificultad muy importante para la formación. Se considera una especie de “injusticia”.
- *El momento personal.* Para los informantes de Navarra puede ser un gran obstaculizador de la participación, ya que la edad de los maestros está relacionada –como ya se ha apuntado antes-, en general, con la motivación para la participación y con el tipo de participación. Los mayores suelen buscar una oferta de formación más específica que los jóvenes.

²³⁹ A priori, debemos tener presente que los entrevistados han pensado de forma más acusada en qué factores afectan a la participación de forma positiva; así, se mencionan más los factores que facilitan la participación que los que la dificultan o los que no la afectan, aunque quizás los mismos factores vistos desde otro punto de vista o en otras condiciones no serían tan positivos.

- *El estilo docente y personal.* En Andalucía se comenta que la mentalidad de algunos profesores resistentes a la innovación puede obstaculizar la formación ya que significa un cambio potencial en la práctica educativa. Asimismo, plantean que la excesiva exigencia como educadores puede ser una dificultad para acceder a la formación o para perder el interés en ella. En Aragón se comenta que hay personas que son más estáticas y esto dificulta que deseen mejorar su práctica personal y profesional con la participación en la formación.
- *La comodidad.* Según los informantes de Navarra, muchos educadores se encuentran en una situación de excesiva comodidad que influye negativamente en la participación en la formación por la inversión de tiempo y trabajo que supone. Para formarse es necesario un cierto esfuerzo y los educadores a veces no lo ven necesario o prioritario.
- *El exceso de oferta.* Según algunos informantes de Aragón, la necesidad de elegir el tipo de formación en la cual participar obstaculiza la participación y crea desinterés, debido al exceso de oferta existente.
- *La falta de costumbre.* La falta de costumbre de hacer cursos obstaculiza la participación, según los representantes de Aragón.

El factor destacado que **no afecta** a la participación a partir de las características del trabajador es el siguiente:

- *La edad.* En todas las CCAA se considera que la edad es un factor variable en función de la persona, esto es, su nivel de influencia varía de acuerdo con las características personales. No obstante, los informantes de cada Comunidad Autónoma matizan de diferente modo la neutralidad o la influencia del factor. Según los informantes de Andalucía la edad no afecta, en general, a la participación. En Cataluña se afirma que no se forman ni las personas más mayores (que ya tienen mucha experiencia), ni las más jóvenes (que acaban de terminar sus estudios iniciales); se forman las personas de mediana edad que están en época de plena ocupación. En Navarra se considera que ser joven tiende a influir positivamente en la participación en la formación. En Aragón se piensa que, en general la edad no está correlacionada con la participación sino es en tanto que, la juventud puede suponer un problema de conciliación de la vida personal y laboral. Por ejemplo apuntan que participan menos las mujeres cuando tienen que ocuparse de sus hijos.

Los factores destacados que **facilitan** la participación en función de las características del trabajador son los siguientes:

- *La participación en asociaciones.* Para Cataluña, ser miembro de una asociación de profesores facilita el acceso a la formación y sobre todo a la información sobre aquella.
- *El interés y la motivación personal.* Para todos los entrevistados tener interés facilita enormemente superar todos los obstáculos para la participación. Los informantes de Cataluña añaden que la motivación por el crecimiento personal y la mejora de la práctica profesional es un gran facilitador para la participación en formación. En Navarra se destaca la importancia del entusiasmo personal como gran facilitador.
- *El trabajo en equipo.* En Cataluña se expresa que la implicación en el proyecto educativo del centro facilita el deseo de trabajar de forma conjunta y es un estímulo para la formación y la participación en general. Los entrevistados de Aragón comentan que el afán de compartir con otras personas facilita la formación.
- *El reconocimiento profesional.* Para los navarros, un facilitador para la formación es la necesidad de sentirse un profesional reconocido. En el caso de Andalucía, el ser un buen maestro o un maestro implicado y preocupado por la formación facilita que la persona se interese por formarse.
- *La mejora del nivel formativo.* Según los entrevistados de Andalucía mejorar el nivel de satisfacción que se tiene con la formación inicial es un gran motivador para la participación en cursos de formación. Hay muchos educadores que realizan formación para mejorar sus conocimientos y competencias de cara a estar más preparados para pasar pruebas de oposiciones. Los entrevistados de Aragón comentan que el afán de aprender facilita la formación.
- *Los incentivos.* Algunos entrevistados de Andalucía y de Cataluña explican que el incentivo económico para algunas personas es un facilitador fundamental.
- *El estilo docente y personal.* En Andalucía se comenta que la mentalidad innovadora de algunos profesores puede facilitar la formación ya que significa un cambio potencial en la práctica educativa. Según los informantes de Aragón, las personas que se forman son personas activas y dinámicas que buscan una educación de calidad y se forman para ello.
- *El tiempo disponible.* Los representantes de Cataluña explican que tener tiempo personal facilita la asistencia a cursos, visitar exposiciones, etc.

- *El momento personal.* Para los informantes de Navarra el momento personal en que se encuentre el interesado puede ser un gran facilitador de la participación. Como ya se ha comentado los jóvenes participan más que los maestros y maestras mayores que, por lo tanto, llevan más años de profesión.

En este caso se analizan cuáles de estos factores se refieren a las características del centro educativo; en qué grado las características del centro educativo inciden sobre la participación en la Formación Continua; y por qué motivo pueden facilitar o dificultar dicha participación.

Los factores destacados que **dificultan** la participación en función de las características del centro educativo son los siguientes:

- *El tiempo disponible en el centro para formación.* En general, el tiempo disponible para la formación dentro de la jornada laboral es una cuestión controvertida en la cual no existen posicionamientos intermedios, sino totalmente extremos. En general, todos apuestan por una formación dentro del horario laboral como parte de las tareas de los profesionales en el centro, pero hay algunos entrevistados que encuentran obstáculos en el propio centro para este tipo de formación. En concreto, en Cataluña se considera que actualmente la formación dentro del horario laboral, tal y como se está haciendo ahora, es un gran obstáculo para la participación, porque no se cuenta con substitutos de los participantes o con tiempo suficiente para hacer todas las tareas que implica el día a día en el centro. No obstante, tampoco existe consenso entre los entrevistados sobre si la solución es hacer la formación fuera de la jornada laboral o si de lo que se trata es de mejorar los recursos con los que cuenta el centro educativo para dar cabida a la formación dentro de la jornada.

En el caso de Andalucía los centros educativos tienen también serias dificultades para realizar formación dentro de la jornada laboral. Esto obliga al personal educativo a compaginar la vida personal con la profesional y todavía es más complicado cuando la formación se realiza fuera de su localidad de residencia. El caso más claro es el de los centros pequeños que tienen dificultades económicas para enviar continuamente a sus trabajadores a cursos de formación en horario laboral, dado que esto suponen que han de contratar suplentes y asumir además los gastos de las dietas.

Los entrevistados de Aragón, por su parte, afirman que para ellos la formación que se puede hacer dentro del horario laboral no implica ningún obstáculo, sino que siempre es la más fácil de realizar. Igualmente explican que en la actualidad se hace mucha formación fuera del horario –aunque muchos educadores se sientan descontentos al respecto-. Los entrevistados de Navarra consideran que sus centros educativos acostumbran a facilitar el

poder hacer formación dentro del horario laboral. No obstante, aprecian que no todo el mundo toma una actitud positiva ante esta medida. Así, para Navarra, la formación en los centros dentro de la jornada laboral puede tanto facilitar como dificultar el acceso a la formación.

- *La falta de recursos.* La posibilidad de contar con más o menos recursos humanos o materiales incide en las posibilidades de participación en la formación. Los entrevistados consideran que la falta de recursos supone un gran obstáculo para la formación para muchos de los centros educativos de educación infantil. Los entrevistados de Navarra y Andalucía matizan que, si se trata de un centro grande, tiene más posibilidades de contar con substitutos mientras el profesorado está recibiendo formación o de contar con más recursos materiales y económicos para la formación. En cambio los centros pequeños y aislados se tienen muchas limitaciones a este respecto.
- *La formación como cuestión secundaria.* Una representante de una entidad de Cataluña que ofrece formación comenta que, en su opinión, la presión que sienten los centros para realizar las funciones asignadas es un obstáculo importante para priorizar la formación. La Formación Continua acostumbra a ser, en muchos centros educativos, una cuestión secundaria. Varios entrevistados de Cataluña comentan también que, con frecuencia, en los centros se da el fenómeno de “la rutina” que, combinado con la inexistencia de presión social para que el profesorado se forme, puede hacer que la formación quede relegada y no se vea como una cuestión prioritaria.
- *La inestabilidad de las plantillas de profesorado.* Los informantes de Cataluña comentan que éste es un gran obstáculo para la formación. Si el centro tiene un equipo estable puede planificar su proyecto de centro e ir definiendo qué concepto de formación le interesa. Algunos entrevistados de Navarra manifiestan que los cambios en las direcciones del centro dificultan la formación si no se tiene un proyecto educativo claro y una política formativa clara y estable. La aportación de uno de los entrevistados de Cataluña matiza esta última afirmación, ya que considera que, más allá de la estabilidad de la política de formación, si ésta es excesivamente estandarizada obstaculiza enormemente que los profesionales encuentren una respuesta a las necesidades de su ciclo.
- *La falta de transferencia de la formación.* Desde el punto de vista de los directores de centro de Navarra, la falta de transferencia de la formación en el centro es un obstáculo muy importante que puede tener como consecuencia el inmovilismo, la resignación y la comodidad del profesorado. Los directores de Aragón también consideran que el hecho de que los cursos no resulten útiles en los centros puede suponer que los participantes no consideren necesaria la formación.

Los entrevistados no han destacado ningún factor que **no afecte** a la participación en función de las características del centro educativo.

Los factores destacados que **facilitan** la participación en función de las características del centro son los siguientes:

- *La homogeneización de los horarios.* Los directivos de los centros educativos de Cataluña consideran que una homogeneización de los horarios de los centros puede facilitar el acceso a la formación y la igualdad de oportunidades.
- *La adecuada articulación territorial de los centros educativos y las entidades de formación puede facilitar el acceso a la formación.* Los informantes clave de Navarra detectan que es necesario que los centros educativos estén articulados y bien coordinados. En la actualidad se encuentra una gran dispersión en muchos centros en Navarra que no favorece para nada su participación en la formación.
- *La concepción de la formación que tiene el centro educativo.* La concepción de la formación o la cultura de formación del centro es un elemento clave para facilitar el acceso a la formación de los educadores y así lo manifiestan los entrevistados. Los directores de Navarra comentan que, si el centro educativo es sensible a la cuestión de la Formación Continua, esto puede facilitar mucho su participación. “*Si el centro se implica y es capaz de implicar a su personal tiene mucho ganado*” –comenta una directora de un centro educativo de Navarra. Además, los directores navarros afirman rotundamente que tener un plan de formación bien hecho en el centro facilita de forma clara la participación en la Formación Continua. Los informantes clave de Cataluña también consideran relevante, como facilitador de la formación, el grado de conciencia que exista en el claustro de profesores del propio centro respecto a la necesidad de formarse.
- *El apoyo del equipo directivo de los centros.* Los informantes clave de Navarra destacan que un equipo directivo que apoye la formación puede favorecer la participación en la misma.
- *El apoyo externo.* Varios informantes entrevistados comentan la importancia de que existan organismos, asociaciones y grupos externos, en torno al centro educativo, que presten apoyo al profesorado para facilitar su formación.
- *El responsable de formación.* Los entrevistados de Aragón y de Navarra afirman que es muy positivo que haya algún miembro del claustro de profesores que se responsabilice de

la coordinación de la formación en el centro. Los directores de Aragón comentan, en concreto, que contar con alguien en el centro que se relacione con los centros de recursos es un gran facilitador tanto para la participación como para la gestión de la formación. Los directores de Navarra especifican que el estilo de la persona que organiza la formación en los centros puede facilitar mucho la implicación del resto de profesorado en la formación. Es muy importante que haya una persona con carisma, que tenga capacidad para sintonizar con el equipo directivo y con el equipo docente y que no se limite tan sólo a querer cumplir con la normativa de gestión de la formación sino que promueva la implicación en la misma.

- *El trabajo en equipo y en el centro.* Todos los informantes entrevistados destacan la importancia de trabajar en equipo como facilitador para la formación (“[...] trabajar en equipo significa desde detectar en equipo las necesidades de formación, hasta combinar con las compañeras la asistencia a la formación [...]” – comenta la directora de un centro educativo de Cataluña-). En este sentido, los representantes entrevistados de las cuatro comunidades comentan que la formación que realizan a partir del sistema de los grupos de trabajo está funcionando muy bien; precisamente, porque se trata de una formación que parte del equipo de educación infantil del centro educativo. En la línea de todas las anteriores aportaciones, los representantes de Aragón destacan la importancia de compartir experiencias en los claustros como facilitador y gran motivador para la formación.
- *La información disponible.* Los entrevistados de Catalunya explican que, si el centro educativo cuenta con información sobre la oferta formativa existente, se puede facilitar la participación de todos los educadores; mientras que si no hay información se hace más difícil la participación. Los entrevistados de Navarra ponen mucho énfasis en la necesidad de que la información llegue a todos los educadores.

En este caso se analizan cuáles de estos factores se refieren a las características de la entidad que ofrece formación, en qué grado las características de las entidades ofertantes afectan la participación en la Formación Continua y por qué motivo pueden facilitar o dificultar dicha participación.

Los factores destacados que **dificultan** la participación en la Formación Continua en función de las características de la entidad que ofrece formación y en la oferta formativa son los siguientes:

- *Los horarios de la oferta formativa.* Los representantes de todas las comunidades coinciden en que existe muy poca flexibilidad de horarios en la formación que se ofrece para los profesores de educación infantil. Igualmente, el tema de los horarios de la oferta formativa es una cuestión controvertida ya que existe disparidad de opiniones en la manera como podría adecuarse a las necesidades de los profesionales y de los centros para facilitar su acceso a la formación. Algunos informantes comentan que si los cursos se ofrecieran en horario laboral serían más adecuados para sus necesidades. Otros, por su parte, señalan que la formación más accesible es la que se oferta los fines de semana.
- *Las características de la oferta formativa.* En la comunidad autónoma de Aragón los directores de los centros educativos enfatizan que, a menudo, no encuentran una formación específica para los profesionales de educación infantil. Asimismo, consideran necesaria una mejora general del material elaborado en las acciones formativas y, también, que sea más especializado.
- *El coste de la formación.* Los directores de centro reclaman una formación gratuita ya que el alto coste de las acciones formativa limita la participación del profesorado. Las entidades ofertantes también están de acuerdo en que los cursos gratuitos y subvencionados tienen un mayor índice de participación.
- *Los cambios de política formativa.* Las entidades que ofrecen formación de Navarra comentan que la administración actualmente no tiene demasiada constancia en las líneas formativas prioritarias que propone y que cambia con mucha frecuencia de política de formación. Esto dificulta la estrategia formativa que deben seguir tanto los centros educativos como las entidades de formación. *Van indicando diferentes planes constantemente –* comenta la informante clave de Navarra.

El factor destacado que **no afecta** a la participación en la Formación Continua en función de las características de las entidades que ofrecen formación y en la oferta formativa es el siguiente:

- *La duración de las acciones formativas.* La duración de la formación no es un factor que afecte directamente -ni en un sentido negativo ni en un sentido positivo- la participación en las acciones formativas. Sin embargo, cabe destacar que todos los profesionales entrevistados comentan que, en la actualidad, existe una oferta formativa de duraciones muy variadas, de manera que la persona o el centro pueden escoger aquella modalidad de formación que mejor se adapta a sus necesidades.

Los factores destacados que **facilitan** la participación en función de las características de la entidad que ofrece formación y de la oferta formativa son los siguientes:

- *El reconocimiento de la formación.* Los representantes de la Administración educativa andaluza y catalana coinciden en que las acciones formativas que dan derecho a algún tipo de reconocimiento favorecen la participación del personal educativo.
- *Las referencias del formador.* Algunos representantes de entidades que ofrecen formación en Catalunya comentan que muchos profesores asisten a los cursos ofertados si tienen buenas referencias del formador.
- *La capacidad de personalización de la formación.* Para todos los entrevistados es vital que las acciones formativas se adapten a las necesidades del centro educativo y de los profesionales que trabajan en él. Como apunta un director de Cataluña: “*lo mejor es si te dan lo que estás buscando*”. Las entidades que organizan formación están realizando un gran esfuerzo para poder ofrecer a los centros “formación a la carta”, no obstante, manifiestan que el personal educativo no valora suficientemente su iniciativa. Pese a su impresión, las respuestas de los directivos de centro, obtenidas en el estudio, evidencian que, en todas las comunidades autónomas, se valora muy positivamente las formaciones contextualizadas en el centro educativo, es decir, una oferta globalizada para los equipos de centro que atienda a sus necesidades, intereses y políticas.
- *La distribución de los puntos de formación.* En todas las comunidades autónomas se valora muy positivamente la existencia de centros de recursos o centros de profesorado, distribuidos por zonas, que promueven y organizan la formación. Hay que tener en cuenta, sin embargo, que no todos los profesores o los centros del sector de educación infantil tienen acceso a la formación que se ofrece desde aquellos centros. En todo caso, se apunta hacia una idea más general: la de distribuir equitativamente los puntos de formación del territorio para facilitar el acceso a todos los profesionales del sector.

- *Las características de la oferta formativa.* En general todos los entrevistados opinan que la calidad de la oferta formativa facilita la participación. Esta es una idea sobre la que existe bastante consenso. Las características que aportan mayor adecuación o calidad a dicha oferta formativa son: que sea atractiva; que sea interesante; que sea amplia; que sea flexible en metodologías; que se centre mucho en las actividades prácticas y grupales; que combine varias modalidades –presencial y on-line-. Se *necesitan formaciones que enganchen, que motiven, que provoquen un poco, como decir: ¿os parece que hagamos un DVD con lo que saquemos?*”, comenta un director de un centro de Navarra.
- *El apoyo de la administración.* Los informantes entrevistados opinan que un factor muy importante, para la participación en la formación relacionado con las entidades ofertantes, es el apoyo de la administración. Consideran que la administración educativa no debe limitarse a ofrecer formación sino que es necesario que dé apoyo a los centros a lo largo de todo el proceso formativo y que les asesore al respecto, en la línea de algunas actuaciones que se están realizando en las diferentes comunidades autónomas. Un informante clave de Navarra opina, en este sentido, que “*la Administración debería tener más contacto con los centros educativos, saber quienes trabajan, quienes se mueven y apoyarlos, saber distinguir el nivel profesional y la motivación y reconocerlo y no dejar a los profesionales que quieren hacer bien las cosas solos*”.
- *La obligatoriedad de los cursos.* Algunos informantes clave de Aragón opinan que en los cursos obligados por la administración se facilita el acceso a todos los educadores porque habitualmente las plazas no son cubiertas en su totalidad por los funcionarios o interinos; de todas maneras, el colectivo de profesores de 0-3 sigue quedando desatendido.

Una vez comentados los diversos factores que facilitan y dificultan la participación en la formación, se presentan aquellas **medidas** que, según el punto de vista del personal entrevistado, **se han de considerar o emprender de manera prioritaria**. Estas medidas están relacionadas con las cuestiones a modificar, con las cuestiones a mantener y con las mejoras a introducir.

Los directores de los centros educativos, los representantes de las entidades que ofrecen formación, los informantes clave de asociaciones, sindicatos, y, por último, las administraciones educativas de las Comunidades Autónomas de Cataluña, Aragón y Andalucía, han destacado que el horario en el que se realiza la formación es uno de los factores que requiere de medidas

urgentes para eliminar barreras de acceso a la formación y facilitar la participación de los trabajadores.

Los directores entrevistados de centros de educación infantil catalanes, aragoneses y andaluces consideran que para facilitar que se participe más en actividades formativas, “*ayudaría mucho que la formación formara parte del horario laboral*”.

Aunque algunas de las entidades que ofrecen formación no están de acuerdo con los directivos de los centros en el tema de los horarios. También añaden que se podría reducir un poco la carga horaria del profesorado de educación infantil para que tuviera más horas libres para dedicarlas a la formación. Una de las personas entrevistadas, de las entidades que ofrecen formación, comenta que esta cuestión no representa un problema para el profesorado de educación primaria gracias a la entrada de los especialistas a los centros para hacer intervención. Desde su punto de vista, los maestros y educadores de educación infantil cada vez se sienten más presionados y necesitan una mayor dedicación al aula como consecuencia de situaciones socioeducativas novedosas. Entre ellas, el hecho de que cada vez tengan más niños con dificultades educativas especiales en las aulas o el de que cada vez haya un mayor número de inmigrantes recién llegados. El apoyo de otros profesionales expertos en estas temáticas en la etapa de educación infantil permitiría tanto una intervención más especializada con los niños por parte de los profesionales especialistas, como la inversión de este tiempo en actividades de formación por parte del profesorado de educación infantil.

Más de uno de los informantes clave entrevistados realiza algunas aportaciones en relación a las diferencias que se dan en torno al tema de los horarios de la formación según las características del centro educativo. En concreto, se comenta que las guarderías –centros públicos y privados que acostumbran a tener el primer ciclo de educación infantil de 0 a 3 años- tienen una desventaja importante ya que la formación no está contemplada en su horario laboral, lo cual es, desde su punto de vista, un error que se ha de subsanar en algún momento. Muchos educadores interesados en la formación, lo que hacen es participar en formación a última hora de la tarde-noche y los sábados por la mañana. Las educadoras de parvulario –segundo ciclo de educación infantil de 3 a 6 años- interesadas por la formación no lo tienen tan difícil ya que finalizan su jornada a media tarde, hora en que se oferta la mayoría de la formación.

Otro informante clave entrevistado en Cataluña centra su atención en otro aspecto diferente que, desde su perspectiva, requiere medidas urgentes de mejora. Piensa que el resultado de la formación para el sector de educación infantil es satisfactorio, pero que es necesario priorizar la mejora de la Formación Continua que se ofrece para la etapa de educación infantil en su conjunto y, en especial, para el periodo de 0 a 3 años. Propone las siguientes medidas: que haya mayor coordinación de la formación; que los espacios de la formación no se reduzcan a las escuelas y los educadores sino que se incentive y se haga participar a otros trabajadores; que la formación

esté más compartida entre los diferentes centros. Añade, también, que es necesario tener en cuenta que hay muchas diferencias en las condiciones de trabajo de los diferentes centros. Esta opinión se da también en los casos de Aragón y Andalucía.

Un tercer informante clave de Cataluña pone énfasis en otra medida a contemplar para facilitar el acceso a la formación. Comenta que se debería intentar que la Formación Continua fuera prácticamente gratuita, dado que el nivel salarial de los profesionales del sector no es demasiado elevado. Nuevamente, en este caso, la propuesta es coincidente con las que se realizan en Aragón y Andalucía.

Para acabar, una de las informantes clave de Navarra comenta que una de las medidas prioritarias tiene que ver con la mejora de la calidad de la oferta formativa. Comenta lo siguiente: “*para favorecer la formación lo primero que hay que hacer es que la oferta sea excelente*”. En esta línea, otro informante clave de Andalucía hace una aportación muy similar al decir que “*es necesario que el producto sea competitivo*”.

G. Sistemas de evaluación de la FC

En este apartado se presenta información sobre **los sistemas de evaluación de la Formación Continua que existen en el sector de la educación infantil**. En primer lugar se describe la manera en qué la Formación Continua es evaluada por los centros que la ofertan y por los centros educativos. En segundo lugar se comenta la valoración que realizan los expertos entrevistados sobre la adecuación y suficiencia de la evaluación de la Formación Continua en el sector. En último lugar se exponen las necesidades de mejora de los sistemas de evaluación existentes detectadas por los expertos y algunas de las mejoras viables.

Un sistema de evaluación de la Formación Continua consiste en una diseñar y organizar una serie de elementos para obtener información valorativa acerca de la formación con el objetivo de tomar decisiones orientadas hacia la mejora. Entre los elementos que conforman el sistema de evaluación encontramos los siguientes: la finalidad de la evaluación; los aspectos a evaluar; los instrumentos de evaluación; los momentos de la evaluación; los agentes de evaluación, y, por último, la manera cómo se retornan los resultados de dicha evaluación.

Según la información cualitativa recogida, la mayoría de los centros que ofrecen Formación Continua en el sector de la educación infantil cuentan con sistemas de evaluación de la formación preestablecidos y diseñados a tal efecto, adaptados a las características de cada entidad. En este apartado se describen, de forma generalizada, las características de dichos sistemas de evaluación.

En general, los sistemas de evaluación son muy parecidos tanto entre los diferentes ejemplos intra comunidades autónomas como entre los diferentes sistemas inter comunidades; sin embargo, entre los segundos destacan algunos matices diferenciales.

Todos los sistemas de evaluación tienen como **finalidad** la comprobación de la adecuación de la formación para alcanzar los objetivos previstos, tomar decisiones al respecto e introducir modificaciones que conduzcan a la mejora del sistema en su conjunto.

Los **elementos** que se evalúan también son muy similares -predomina la evaluación de la satisfacción; del formador; y de los contenidos- a excepción del sistema evaluador de Navarra que resulta ser el más ambicioso y sistemático en cuanto a niveles o aspectos de evaluación se refiere.

Los **instrumentos y técnicas** utilizados por todas las comunidades autónomas dependen mucho del tipo de formación al que se refieren. En Cataluña destaca el uso de debates pedagógicos sobre la formación; en Navarra los responsables de formación realizan observaciones; en

Andalucía las reuniones de evaluación proporcionan buenos resultados; y en Aragón, suelen realizar una memoria al final de la formación.

En las comunidades de Andalucía y Aragón se evalúa en los **momentos** inicial, continuo y final de la formación; mientras que en Cataluña sólo se evalúa de manera continua y final, y, por último, en Navarra sólo al final.

Los **evaluadores de la formación** suelen ser los diferentes agentes que intervienen en el proceso formativo (el formador, el responsable de la formación, el coordinador del centro de formación, etc.). En ningún caso el equipo directivo o los compañeros del centro del participante evalúan la formación. En Navarra han creado una comisión de evaluación específica para evaluar una línea prioritaria de formación.

Aragón es la única comunidad autónoma en la que no se realiza **retorno alguno de los resultados de la evaluación**. En Cataluña el informe de resultados se hace llegar al centro. En Navarra a la persona y al centro. En Andalucía a los ponentes, pero sólo de manera general.

En definitiva, tal y como hemos comentado, no existen diferencias significativas entre las comunidades autónomas estudiadas respecto los sistemas de evaluación que utilizan las entidades. A pesar de todo, merece la pena describir los sistemas de evaluación aplicados en cada comunidad para profundizar en mayor medida en el conocimiento del tipo de evaluaciones que se están realizando en la actualidad.

En **Cataluña** los sistemas de evaluación que utilizan los centros que ofrecen Formación Continua tienen las siguientes características:

- *Para qué evalúan:* Para ver la utilidad de la formación impartida y para tomar decisiones.
- *Qué evalúan:* El grado de satisfacción de las personas que asisten a la formación se evalúa de forma sistemática; se evalúa, también, la satisfacción hacia los aspectos logísticos y organizativos; el espacio en el que se realizó la actividad; los documentos que se entregaron; los contenidos; la respuesta a las expectativas; y, por último, el propio formador. En muy pocos casos se evalúa el nivel de aprendizaje de los participantes o el nivel de incidencia de la formación.
- *Con qué instrumentos y técnicas se evalúa:* Los instrumentos de evaluación dependen del tipo de formación realizada. En las formaciones más tradicionales (conferencias, cursos, seminarios, etc.) se pasan encuestas y, en el resto de formaciones, las propias actividades sirven como ejercicios de evaluación. En el caso de los asesoramientos a los centros o a proyectos concretos, se hace una evaluación de tipo cualitativa a través de un informe. Cuando se trata de grupos de trabajo también se hace un informe evaluativo de la tarea que se ha desarrollado. Algunas entidades de formación utilizan la técnica del debate pedagógico a partir del cual acaban saliendo propuestas de proyectos, de jornadas, un documento para publicar, un artículo o un libro...
- *En qué momentos se evalúa:* Se suelen utilizar las últimas sesiones como valoración, aunque, en función de los contenidos, se puede hacer, a mediados del curso, una valoración de tipo más formativa.
- *Quién evalúa:* Aparte del técnico de la entidad ofertante, también el formador hace una evaluación a través de una encuesta y después una evaluación cualitativa. En algunas actividades de formación la evaluación corresponde a los inspectores.
- *Cómo se realiza el retorno de los resultados de la evaluación:* El resultado de la evaluación se suele hacer para la escuela, no para la persona. En algunos casos se entregan certificados de aprovechamiento a los participantes.

En **Navarra** los sistemas de evaluación que utilizan los centros que ofrecen Formación Continua tienen las siguientes características:

- *Para qué evalúan:* Para mejorar la Formación Continua.
- *Qué evalúan:* Están muy satisfechos con los elementos que evalúan y están trabajando para ampliar sus evaluaciones. El primer nivel de evaluación es la satisfacción, sea a nivel de los materiales; de los contenidos; de los objetivos; del ponente; de la organización; o de la actividad, entre otras. El segundo nivel de evaluación se refiere al grado de coherencia curricular. En este caso se evalúan los contenidos del curso; su aplicabilidad; su utilidad; los materiales; la calidad del ponente, y otros. En estos momentos están trabajando en el tercer nivel que es el de la incidencia en el centro. Como plan experimental se ha decidido evaluar la transferencia que tiene la formación en la práctica, aunque, hasta ahora, sólo se ha hecho en una actividad concreta de formación. En los centros educativos aún no se evalúa, de forma general, el impacto de la formación permanente; tan sólo de forma experimental en algunas actividades. Tienen pendientes todavía trabajar el cuarto nivel, que es la transferencia al niño y, por último, el grado de eficiencia económica. Lo ideal para ellos sería llegar a evaluar el grado de rentabilidad económica de la formación.
- *Con qué instrumentos y técnicas se evalúa:* A través de una encuesta, que tiene varios ítems y también un apartado para observaciones cualitativas.
- *En qué momentos se evalúa:* Al final del curso.
- *Quién evalúa:* La evaluación y el seguimiento se realiza desde el Centro de Apoyo al Profesorado. Para el plan experimental se ha creado una comisión de evaluación en la que están los inspectores de educación.
- *Cómo se realiza el retorno de los resultados de la evaluación:* Desde este año, el Centro de Apoyo al Profesorado manda los resultados a la persona que ha participado en la formación. Envía, también, el certificado del curso y la evaluación general del grupo, en la que se reflejan las opiniones de carácter general que se dieron sobre el curso.

En **Andalucía** los sistemas de evaluación que utilizan los centros que ofrecen Formación Continua tienen las siguientes características.

- *Para qué evalúan:* Para modificar sus propuestas formativas en función de los comentarios del profesorado.
- *Qué evalúan:* La asistencia diaria, los contenidos, el profesorado formador, el espacio y la colaboración del Centro de Profesores.
- *Con qué instrumentos y técnicas se evalúa:* Todos los cursos tienen su propio sistema de evaluación. Normalmente en todas las acciones formativas se pasa un cuestionario de evaluación, pero esto puede variar dependiendo del tipo de formación. En los seminarios se evalúa con una memoria final. Si es un curso de seguimiento se presentan evidencias de los trabajos que se han realizado en el aula con los niños a partir de la formación realizada, es decir, a los docentes formados se les pide la producción elaborada. También se hacen reuniones de evaluación con los grupos para ver como han funcionado algunos cursos concretos (las reuniones permiten que la evaluación sea mucho más dinámica).
- *En qué momentos se evalúa:* Cada actividad tiene tres tipos de evaluación: inicial, formativa y final. El Centro de Profesores también hace una evaluación anual.
- *Quién evalúa:* Desde los Centro de Profesores con los directores y asesores de referencia se hace la evaluación y el seguimiento a nivel de formación y desarrollo de las actividades. Si hay que hacer alguna memoria de los resultados desde la perspectiva del centro, la redacta la coordinadora de educación infantil.
- *Cómo se realiza el retorno de los resultados de la evaluación:* En el Centro de Profesores se hace una evaluación anual de toda la formación. Se informa de esta evaluación al ponente, pero no hay devolución al ponente de los resultados de la evaluación de su ponencia en particular. Cuando se hace evaluación externa los resultados obtenidos no llegan nunca a los centros educativos.

En **Aragón** los sistemas de evaluación que utilizan los centros que ofrecen Formación Continua tienen las siguientes características.

- *Para qué evalúan:* Para modificar sus propuestas formativas en función de los comentarios de los participantes en dichas acciones.
- *Qué evalúan:* Se evalúa el nivel de satisfacción referida a aspectos como el nivel de respuesta; el interés; la consecución de las actividades de formación; la calidad de los contenidos; la aplicabilidad de la formación; el formador -claridad de exposición, de profundización del tema, de adecuación a las características del grupo, de implicación, de puntualidad, etc.-; la metodología; la participación; las actuaciones de los asesores; la atención a los centros; el coordinador del curso: los recursos y materiales utilizados o aportados por los centros; la orientación recibida; y, por último, la adecuación de los horarios e instalaciones. También se evalúa la implicación personal de los participantes, el nivel de absentismo y la comunicación con ellos. Además se hace una evaluación por objetivos, es decir, se comprueban si se han conseguido los objetivos propuestos en la formación.
- *Con qué instrumentos y técnicas se evalúa:* De manera previa a la formación utilizan la hoja de inscripción para pedir las expectativas por escrito a los participantes. Para la evaluación final de la formación, dentro de cada curso, el docente utiliza técnicas variadas para la evaluación de los participantes. El coordinador de la actividad, el asesor responsable o ambos, acostumbran a realizar observaciones directas durante las actividades. Aparte, se pasa una encuesta a modo de hoja de evaluación del curso, en la que se dejan unas líneas para que expliquen su opinión sobre los ponentes y cualquier cosa que consideren conveniente. Otras veces la encuesta es de un tipo más abierta y se contesta colectivamente. Las formaciones que se realizan desde los sindicatos se evalúan con una memoria en la que se hace una valoración de la actividad formativa.
- *En qué momentos se evalúa:* Inicial, continuo y final.
- *El formador, el representante de la asesoría de educación infantil de la entidad ofertante o el coordinador de la actividad.*
- *Cómo se realiza el retorno de los resultados de la evaluación:* A los alumnos no se les hace una devolución, salvo que se haya previsto la continuación de la formación en varias fases. No se hacen certificados de aprovechamiento a los participantes.

Según la información cualitativa recogida, la mayoría de centros educativos de educación infantil no cuentan con sistemas de evaluación diseñados a tal efecto, sino que se trata de una evaluación no excesivamente pautada o estructurada y que acostumbra a ser de tipo informal. Teniendo en cuenta esta premisa y a partir de los datos recogidos, se describe cómo se tienden a caracterizar los sistemas de evaluación.

En general, en los centros educativos evalúan con la **finalidad** de compartir información sobre el funcionamiento de la formación y los elementos que se pueden aplicar en las aulas.

La evaluación se suele centrar en los siguientes **aspectos**: el formador y el contenido de la formación. Aragón destaca porque evalúa el logro de los objetivos y Navarra porque evalúa los cambios producidos en el centro, ya que se busca la transferencia en el centro.

En general, el sistema de evaluación no acostumbra a contar con ningún **instrumento** específico. Suele ser una evaluación informal, basada en el intercambio de experiencias, en el seno de las reuniones de los **equipos**.

Se suele evaluar en el **momento** final de las acciones formativas, salvo en Navarra que se evalúa a final de año y en Aragón que intentan evaluar de manera procesual.

Sólo en Navarra **retornan** al ponente **la información obtenida de la evaluación**.

En definitiva, en este caso, igual que en el de los sistemas de evaluación de las entidades ofertantes, tampoco existen diferencias significativas entre las comunidades autónomas estudiadas. No obstante, merece la pena describir los sistemas de evaluación que se utilizan en cada comunidad para profundizar, en mayor medida, en el conocimiento del tipo de evaluación que se está realizando en la actualidad.

En **Cataluña** los sistemas de evaluación que utilizan los centros educativos tienen las siguientes características:

- *Para qué evalúan:* Para saber cómo ha ido y si la formación ha tenido trascendencia o no. Para detectar las necesidades formativas.
- *Qué evalúan:* Los contenidos más interesantes; los objetivos puestos en práctica; si se necesita continuar con ese tipo de formación; si se han cumplido las expectativas.
- *Con qué instrumentos y técnicas se evalúa:* De manera informal. No tienen una pauta de seguimiento y de valoración, pero sí que hacen una reunión en el claustro de profesores.
- *En qué momentos se evalúa:* Al final de la formación.
- *Quién evalúa:* El claustro de profesores.
- *Cómo se realiza el retorno de los resultados de la evaluación:* No se retornan.

En **Navarra** los sistemas de evaluación que utilizan los centros educativos tienen las siguientes características:

- *Para qué evalúan:* Para mejorar la Formación Continua.
- *Qué evalúan:* El ponente y los cambios producidos en el trabajo.
- *Con qué instrumentos y técnicas se evalúa:* Evaluación espontánea con preguntas informales. Se refleja en la memoria anual que se desprende del plan de formación donde se dice claramente para qué se han utilizado los conocimientos de un curso determinado. Se hace una valoración de los ponentes.
- *En qué momentos se evalúa:* Al final del año.
- *Quién evalúa:* Directora y grupo de educadores.
- *Cómo se realiza el retorno de los resultados de la evaluación:* Sólo en algunos casos, se recoge la valoración que hace el personal y se manda al ponente.

En **Andalucía** los sistemas de evaluación que utilizan los centros educativos tienen las siguientes características:

- *Para qué evalúan:* Para readaptar los contenidos y la metodología.
- *Qué evalúan:* El formador y el funcionamiento del curso concreto.
- *Con qué instrumentos y técnicas se evalúa:* De tipo informal y cualitativa. Se hacen reuniones de evaluación entre los grupos para ver como ha funcionado el curso.
- *En qué momentos se evalúa:* Al final del curso.
- *Quién evalúa:* El conjunto del centro.
- *Cómo se realiza el retorno de los resultados de la evaluación:* No se retornan.

En **Aragón** los sistemas de evaluación que utilizan los centros educativos tienen las siguientes características:

- *Para qué evalúan:* Para concretar futuras acciones formativas.
- *Qué evalúan:* La consecución de los objetivos.
- *Con qué instrumentos y técnicas se evalúa:* Con el intercambio de experiencias. Las recogen en un dossier con todos los cursos o en una memoria. En algunos casos se hacen observaciones en el aula.
- *En qué momentos se evalúa:* De manera formativa. Sobretodo hacen seguimiento de los proyectos.
- *Quién evalúa:* El conjunto del centro.
- *Cómo se realiza el retorno de los resultados de la evaluación:* No se retornan.

La mayoría de los expertos entrevistados opinan que la evaluación de la formación que se realiza en la actualidad no es del todo adecuada.

Algunos de los argumentos que predominan en este sentido son los siguientes:

- La evaluación no permite a las entidades ofertantes tener una visión histórica de los resultados de la formación. Básicamente lo que se hace es una evaluación de seguimiento en la que se evalúa de manera puntual.
- Se suele hacer de forma protocolar.
- No se hacen evaluaciones en profundidad, sino que se acostumbran a evaluar elementos superficiales.
- No es una evaluación eficaz porque no se suele evaluar con ecuanimidad, a menos que haya sido un curso nefasto o, por el contrario, estupendo.

Las actuales formas de evaluación **no son suficientes ni efectivas**, por esto los diferentes expertos comentan que, en su contexto, se están explorando nuevas vías para mejorarla. La mejora de los sistemas de evaluación acostumbra a ser una de las cuestiones prioritarias para los responsables de formación de las diferentes entidades, centros y organizaciones.

Los expertos entrevistados afirman que se suele identificar la evaluación de la formación con la evaluación del curso y eso no resulta ni apropiado ni suficiente.

Además, la evaluación que se realiza se dirige exclusivamente al final de las acciones formativas, de manera que se prescinde de evaluar el resto de momentos.

Los directivos de centro coinciden en que uno de sus mayores problemas para evaluar es la falta de tiempo. De hecho en muchos centros educativos se considera el tiempo dedicado a la evaluación como una inversión extra.

El argumento prioritario para considerar insuficiente la evaluación de la formación tiene que ver con el hecho de que no se evalúa si la formación ha tenido o no una repercusión directa en la mejora de la práctica docente. Los directores de centros educativos de algunas comunidades autónomas –Navarra y Cataluña- comentan que se hacen intentos para ver cómo la formación mejora la práctica en el centro, pero se valora que aún es un tema no resuelto. Desde el punto de vista de los expertos, esta situación es preocupante porque se está haciendo un gasto público importante en formación. Esto supone que es muy importante ser conscientes de que hay que buscar fórmulas para mejorar la evaluación y aumentar la eficacia de la formación en su conjunto.

Las **principales necesidades de mejora de los sistemas de evaluación existentes** que plantean los expertos entrevistados son las siguientes:

- En muchos centros, la necesidad más importante es la de sistematizar e institucionalizar su sistema de evaluación.
- Existe una falta de cultura evaluadora generalizada que necesita de medidas a corto y largo plazo. No se trata de empezar a ofrecer muchas cosas a nivel de evaluación de la formación, sino de ver en qué medida están siendo útiles las que ya existen.
- El sistema de evaluación debe estar integrado por una evaluación de tipo interna (de los centros educativos) y de tipo externa (de las entidades que ofrecen formación).
- Se necesita un sistema de evaluación que garantice la evaluación de todo el proceso de formación, desde el momento inicial, pasando por el continuo, el final y acabando con el momento diferido.
- Es necesario mejorar el sistema de seguimiento de la formación para ver si realmente cambia la vida del aula. Si se fuese capaz de evaluar la transferencia o el impacto de la formación en los centros, se podrían tener evidencias para afirmar si se consiguen los cambios previstos u otros no inicialmente previstos.

Varios de los expertos entrevistados mencionan que es necesario analizar las variables que intervienen en los sistemas de evaluación existentes para identificar elementos y posibilidades de cambio. Así, una primera vía de mejora concreta tiene que ver con la profundización en el análisis de los sistemas de evaluación existentes para, a partir de ellos, diseñar propuestas de mejora.

A continuación, los informantes clave apuntan que para mejorar la evaluación habría que integrarla más en la propia formación. La formación ha de diseñarse en paralelo con el proceso de evaluación.

También se propone que habría que diseñar los sistemas de evaluación enfocados al logro de los objetivos que persigue la formación. Para esto es necesario, en primer lugar, que las demandas de formación de cada centro se plasmen en objetivos concretos y, en segundo lugar, la evaluación ha de acompañar, como ya se ha afirmado, todo el proceso.

Por último, añadir que algunos informantes clave comentan que se está pensando en nuevas formas de evaluar la formación a través del propio plan de formación. Es en eso en lo que están trabajando en la actualidad las diferentes administraciones educativas.

H. Transferencia de la FC

Se comentan las aportaciones de los expertos entrevistados sobre la transferencia de la Formación Continua en los centros educativos, es decir, sobre el nivel de aplicabilidad de la formación al puesto de trabajo y sobre la valoración que se hace al respecto.

La descripción del ajuste de la Formación Continua a los problemas reales del puesto de trabajo de los profesionales de la educación infantil permite conocer las **posibilidades de transferencia de la Formación Continua que se está ofreciendo en la actualidad**.

Este apartado presenta opiniones de los expertos que tienden a ser un tanto intuitivas ya que, en pocos casos, se dispone de evidencias claras sobre la transferencia de la formación. Aún así, es muy interesante contemplar cómo todas las aportaciones de los expertos de las diferentes comunidades coinciden en que el balance sobre el ajuste de la Formación Continua a su realidad es bastante positivo.

Los expertos comentan que los profesionales de la educación infantil tienen la suerte de contar con una oferta formativa muy vinculada al puesto de trabajo, aplicable al aula y a la educación de los niños.

Los directores explican que, en general, los contenidos que se reciben en la formación suelen ser útiles y después se pueden aplicar. Desde su perspectiva, las experiencias de formación suelen ser interesantes y comentan que, con el simple hecho de ir a otra escuela y ver otras experiencias, ya se hacen con elementos que pueden después aplicar en su propio contexto. Asimismo, las entidades ofertantes afirman que siempre intentan que las actividades de formación ofertadas o demandadas sirvan para la posterior aplicación docente por parte de los participantes.

Pese a estas valoraciones tan positivas y optimistas de las posibilidades de transferencia de la formación existente, siempre hay excepciones. *Yo he oído comentarios de compañeros que dicen que van a hacer el resto de curso on-line, por el rebote que tienen de ver que llevan muchos meses haciendo un seminario que no les sirve para nada*” - comenta un director de Navarra.

Se consultó a los entrevistados sobre **qué tipo de conocimientos, habilidades y actitudes son transferibles a su práctica profesional y, también, sobre cómo valoran la transferencia de dichos elementos**.

En general, se afirma que todos los contenidos de la educación infantil acostumbran a ser transferibles. Se comenta que los cursos de carácter práctico son los que mejor se pueden transferir al aula. Un director de Cataluña explica que “*cuando la formación es en grupos pequeños y se hacen actividades prácticas, en las que se pide elaborar cosas, se puede trasladar mejor al aula lo que se aprende en la formación*”. Según la mayoría de expertos, las formaciones masivas aportan elementos que quedan un tanto “aparcados”. Pero, en general, los profesionales vuelven a ser optimistas en sus valoraciones y expresan que, con interés, siempre hay algún elemento que hace pensar al educador en modificar su actuación profesional y personal.

Las entidades que ofrecen formación se muestran muy interesadas porque los procedimientos que han adquirido los educadores formados sean aplicados con facilidad en cualquier momento en el aula. Se trata de que el profesor no se quede anclado en su día a día en el aula, si no que introduzca innovaciones; “*el libro de texto es nuestro gran enemigo, porque a la vez que es una gran ayuda es un gran limitador*” –expresa un director de Navarra.

Tal y como ha quedado manifestado en varias ocasiones, de nuevo vuelve a comentarse que si la formación se hace a nivel de grupos de trabajo los resultados son mucho más transferibles.

Los entrevistados realizan pocos comentarios sobre la **frecuencia de transferencia en el centro y/o en el aula de la Formación Continua cursada**, ya que –como se ha comentado- no cuentan con un sistema de evaluación de la transferencia de la formación. Para los expertos resulta difícil valorar la frecuencia de transferencia, e incluso si dicha transferencia es eficaz; las valoraciones en torno a la transferencia son muy subjetivas y generalistas. “*Todavía no nos hemos podido desligar de la actividad del aula para poder comenzar a reflexionar*” – comenta una directora de una escuela catalana.

En general se expresa que la transferencia depende mucho del tipo de formación. Hay formaciones que son inmediatamente aplicables a corto plazo y otras que lo son más a largo plazo. “*A lo mejor no inmediatamente, pero al año siguiente te acuerdas de algún aspecto que trataste en la formación y se te ocurre que ese año lo puedes poner en práctica*” – explica un director de un colegio de Aragón.

Según los expertos, dos de los elementos que más garantizan que aumente la frecuencia de transferencia al puesto de trabajo son los siguientes:

- que la formación sea decidida desde el propio centro educativo, y
- que las entidades que hayan ofrecido la formación acompañen al profesorado en su actuación docente dentro del aula y le asesoren en los momentos en que sea necesario.

El **seguimiento de la transferencia de la formación** implica un tipo de evaluación más a largo plazo y de forma diferida para poder disponer de evidencias de la aplicación en los centros de los resultados de la formación.

En general, para todos los agentes que intervienen en la formación del sector de la educación infantil resulta muy complicado realizar el seguimiento del proceso de transferencia de la formación. Existen, no obstante, algunas diferencias entre las comunidades autónomas de la muestra que interesa describir.

Mientras que las comunidades autónomas de Navarra y Cataluña cuentan con algunas experiencias de seguimiento de la transferencia, en Aragón muy pocas veces se realiza dicho seguimiento y en Andalucía no hay ningún seguimiento de la transferencia.

En el caso de Navarra, este año se han iniciado dos líneas de trabajo que, según los informantes clave, son las que marcarán el futuro de su sistema de evaluación. Una es la de la evaluación de la adecuación de la formación al planteamiento en el ámbito curricular. Y la segunda es la de la evaluación de la transferencia. Han empezado por evaluar lo que es más importante para ellos: cómo influye la Formación Continua del profesorado en los niños y niñas. Han cogido una línea formativa y un centro formativo para realizar el seguimiento de la transferencia y han empezado por intentar establecer unos indicadores del sistema de evaluación que les digan cómo influye la formación que recibe el profesorado de ese centro en su trabajo.

Una de las entidades que ofrece Formación Continua en Cataluña tiene experiencia en el seguimiento del proceso de transferencia de la formación en algunos centros. En concreto con grupos de maestros que están muy comprometidos con el planteamiento o la concepción que se tiene en esta entidad de formación sobre la educación infantil y la formación. La transferencia para ellos es como una garantía de la formación recibida. Los maestros les van informando sobre cómo ha cambiado su proyecto educativo y cómo ha evolucionado su relación con las familias después de haber recibido la formación. Esta entidad explica que no tiene posibilidad de hacer seguimiento de la transferencia de la formación de todo el personal educativo que se forma. Por este motivo, han realizado explícitamente una demanda a la Administración Educativa, porque saben que la formación no se acaba cuando acaba el curso, sino que el proceso ha de tener continuidad.

Los expertos de Cataluña tienen claro que participarían muchos más profesionales en la formación si ésta tuviera un seguimiento y añaden que el seguimiento diferido que se está haciendo en la actualidad no resulta suficiente.

I. Incidencia de la FC

En este apartado se presenta información sobre el **nivel de incidencia de la Formación Continua en la que participa el personal educativo de la educación infantil**. Se hace referencia a tres tipos de incidencia: a la incidencia en la ampliación de las oportunidades laborales; a la incidencia en la práctica profesional en el centro educativo; y a la incidencia en la mejora de la educación de los niños y niñas. Se pretende describir el tipo de incidencia, la adecuación de la incidencia y las estrategias existentes para la mejora de la incidencia en el sector.

La Formación Continua puede tener una gran **incidencia en la ampliación de las oportunidades laborales de algunos sectores laborales**. Esta mejora de las oportunidades se refleja en aspectos como: una mayor empleabilidad, una ampliación de posibilidades de movilidad laboral, etc.

En el caso del sector de la educación infantil, la mayoría de entrevistados consideran que la incidencia en la ampliación de las oportunidades laborales es relativa y, en algunos casos, no tiene demasiado peso como incentivo para la formación. Esto se explica porque gran parte de los trabajadores de los centros educativos son funcionarios y no tienen una excesiva preocupación por los cambios laborales y, también, porque se encuentran en una franja de edad avanzada. Sin embargo, se plantean una serie de situaciones en las que este tipo de incidencia en el mercado laboral se convierte en una motivación y/o explicación de la Formación Continua; las presentamos a continuación.

Los expertos afirman que hacer formación facilita, en general, el logro de un puesto de trabajo, en tanto que facilita el acceso a una plaza dentro de la administración pública –ayuda a superar las oposiciones- o mejora la empleabilidad en el sector privado. Sin embargo, una vez que se posee dicho puesto de trabajo, no influye mucho en los cambios laborales. Los educadores con una plaza estable en el sistema educativo se forman más por la conciencia de querer estar formado para realizar mejor su trabajo que como una estrategia para mejorar su categoría.

Merece la pena destacar la aportación de un representante de la Administración Educativa de la Comunidad Foral de Navarra sobre la incidencia de la formación en el acceso a las plazas públicas: “*Ahora hemos sacado muchas plazas, 600 plazas de maestros porque tenemos la intención de reducir la eventualidad al mínimo y queremos tener las plazas cubiertas con nuestro personal pues eso mejora mucho la calidad. Estamos teniendo un problema, por ejemplo con una chica del último año de magisterio de cualquier comunidad como por ejemplo Andalucía; durante el último año de carrera hace muchas horas de formación a través de los sindicatos que también dan el mismo derecho a méritos –puntos- que los cursos que ofrece la administración educativa, y*

esta chica puede quitarle las plazas a las personas que terminan sus estudios en nuestra comunidad o que está dentro de la administración en nuestra comunidad y puede quitar incentivo a nuestra formación". La cuestión de los méritos de formación o los incentivos –sexenios- por las horas de formación es un tema controvertido ya que, si no se gestiona de manera adecuada, puede desvirtuar el sentido de la misma. De hecho, claramente hay una parte del profesorado de educación infantil que desea formarse sólo para poder cumplir las horas que le requieren los sexenios para tener derecho a un ligero aumento de sueldo.

Tal y como se ha comentado, en el funcionariado la formación no tiene tanta incidencia en la empleabilidad. Una persona muy bien formada, sin embargo, podría convertirse en formador, pero esto sucede en pocos casos.

Por otro lado, al igual que en las oposiciones, en cualquier concurso de traslado o de mejora dentro de la administración se valoran mucho los méritos, entre los que se encuentra la formación realizada. Esto significa que la formación sí que es una manera pragmática de premiar y de motivar al profesorado. Aun así, la formación puede influir de un modo puntual para favorecer la movilidad, pero no es un indicador de carácter general que se tenga en cuenta, ya que la movilidad en el sector presenta muchas dificultades.

La dinámica social y los cambios acelerados que vivimos en la actualidad, generados por la propia sociedad, hacen que las demandas de formación vengan a veces explicadas por una falta de preparación en la formación inicial o, también, por no sentirse bien preparados en algunas temáticas. La insatisfacción por la formación inicial es una constante que aparece en las diversas entrevistas.

Para concluir, los expertos manifiestan que la formación debería ser más importante para emplearse y cambiar de trabajo. Esto mejoraría la situación del sistema educativo ya que se daría más valor a la formación como mediadora de la inserción laboral.

Todos los expertos entrevistados destacan la necesidad de una Formación Continua que **incida en la mejora de la intervención de los maestros y educadores en el centro educativo**. Véanse como muestra algunos comentarios de directores de centros educativos de Navarra: "*Se nota mucho cuando un maestro tiene una buena formación en algún tema*"; "*para entender la incidencia de la formación sólo hace falta entrar en las aulas para ver diferentes tipos de materiales y metodologías*". Un director de un centro de Andalucía expresa lo siguiente: "*si tienes la oportunidad de conocer otras experiencias, puedes mejorar mucho tu práctica en el aula*". Las entidades que ofrecen formación en las diferentes comunidades autónomas explican que, para ellas, es fundamental que los procedimientos y prácticas adquiridos y/o compartidos se apliquen

en cualquier momento en el aula para que la Formación Continua tenga una incidencia real, comprobable y evaluable en el centro.

Algunas aportaciones de directores de centros privados comentan que la formación también significa una mejora de su negocio, como en el ejemplo siguiente: “[...] si me dicen cómo recibir a los padres, a la larga llegan más matrículas”.

Uno de los aspectos que más se destaca en las diferentes aportaciones es la importancia del trabajo en equipo para la mejora de la intervención en el centro educativo. Esta idea, que ya ha aparecido, se fundamenta en la creencia de que la Formación Continua cobra sentido si incide en el desarrollo de un proyecto común que siguen todos los educadores. Algunas opiniones de los expertos se refieren a que la formación individual no le produce ningún beneficio al sistema.

Los centros educativos, en los que no todos los educadores pueden participar en la Formación Continua, utilizan la estrategia de crear espacios para compartir –poner en común– los aprendizajes que alguno de los profesores del centro ha realizado en las acciones formativas a las que ha asistido. Esta es una manera de rentabilizar la formación recibida y de ampliar las posibilidades de mejora de la práctica de todos los profesionales del centro.

Otra estrategia para conseguir que la formación incida en la intervención en el centro educativo consiste en concentrar la Formación Continua en un periodo determinado del curso que el propio centro elige como idóneo, en función de sus propias dinámicas, para obtener los mejores resultados.

La incidencia de la Formación Continua en la mejora de la educación que reciben los niños y niñas resulta evidente según la opinión de los directores de los centros educativos, de los representantes de las entidades de formación; y de los representantes de las asociaciones, los sindicatos y las administraciones educativas entrevistadas.

En general, manifiestan que los niños y las familias se benefician de la Formación Continua en muchos aspectos, siempre y cuando la formación esté concebida para dar respuesta a unas necesidades determinadas. Además, algunos expertos añaden que el sector de la educación infantil está especialmente sensibilizado con las características y necesidades de los principales clientes de su práctica profesional: los niños y niñas.

Una de las aportaciones destacadas es la de un representante de la Inspección Educativa de Cataluña que considera que es necesario mejorar la evaluación de la incidencia de la formación, sobre todo en lo que se refiere a la incidencia en la educación de los niños. Comenta: “desde la inspección hemos aplicado un indicador para evaluar externamente la formación, basado en el

grado de autonomía que tienen los alumnos cuando acaban el parvulario; éste es un indicador importantísimo porque es la finalidad de la educación. Hemos podido ver que en la mayoría de los centros que han recibido formación centrada en el tema relacional, los niños han tenido muy desarrollada esta competencia, esto te permite hacer la conclusión de que esta formación está teniendo resultados". Este experto añade que aún hay mucho trabajo por hacer y que, en su opinión "tenemos que ser optimistas, pero no conformistas" y seguir avanzando.

Los expertos de Navarra matizan las aportaciones anteriores añadiendo que la Formación Continua incide en los niños y niñas cuando existe implicación por parte del profesorado. De la misma manera, consideran que afortunadamente la formación en su comunidad autónoma ha permitido muchos cambios positivos en práctica diaria del profesorado. He aquí un ejemplo de una directora de un centro de Navarra: "*yo recuerdo haber asistido a un curso de coordinación psicomotriz que terminé aplicando en unas sesiones cada dos semanas con resultados muy interesantes en los niños; también veo a mis compañeras aplicar sus conocimientos de los cursos de artes plásticas y es verdaderamente interesante lo que consigue*".

Todos los directivos de Navarra consideran indiscutible que los niños se benefician de la formación de los profesionales y reniegan de aquellos profesionales que no participan en Formación Continua: "*yo no entiendo como aquellos que trabajan con niños no se están formando continuamente; hace poco me explicaban de una escuela privada, una guardería que era un parking de niños en donde la mayor parte de la mañana se la pasaban en la sillita porque las maestras consideraban que así estaban muy cómodos; pero en este caso, no sé si necesitarían formación o qué...*"

Los directores de Andalucía dicen que, pese a los grandes beneficios de la formación para los niños y las familias, encuentran a faltar más formación sobre cómo tratar con éstas últimas.

Uno de los directores de Aragón opina que el profesor de educación infantil tiene que valorar mucho el avance que se ha dado en la educación de los niños, en el cual, a su modo de ver, la formación ha sido determinante. Explica: "*sin formación todavía seguiríamos poniendo gumetes dentro del cuadrado; ahora hacemos pensar a los niños*". Otro experto de Aragón comparte su opinión: "*yo el cambio que veo es que cada día la gente de infantil es más profesional y yo creo que la gente lo toma más en serio. Creo que cada vez más se está abandonando la idea de la función asistencial de la educación infantil y se está asumiendo más que la educación infantil tiene una función de educación también. No sólo es de guardería o de asistencia, de vigilar. [...] Está marcando las pautas de lo que luego el niño o la niña va a seguir aprendiendo y siendo. Eso es lo que yo he observado en estos años*".

4.3. Anexos datos foros de discusión

Vaciado de los foros de discusión (tablas-resumen)

ELEMENTOS:		COMENTARIOS:
	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué edad y género tiene el personal educativo que participa? - ¿Existen diferencias según las categorías profesionales? - ¿Existen diferencias en la participación según el ciclo en el que imparte su enseñanza el personal educativo? - ¿Y según el tipo de contrato? - ¿Y según el centro educativo en el que trabaja? - ¿Los cambios laborales son factores que inciden en la participación en formación permanente? ¿En qué sentido? - ¿La antigüedad en la ocupación es un factor relacionado con la participación en formación permanente? 	Mucha gente joven hace formación porque necesita puntos e incluso preguntan antes de inscribirse sobre cuántos puntos aporta el curso
	¿En el sector de la educación infantil, quién participa en la formación permanente?	Hay diferencias entre los ciclos, porque los centros de recursos ofrecen seminarios de formación para las escuelas primarias, para el ciclo de 3 a 6, que no se ofrecen a las de 0 a 3. No obstante cuando se hacen los planes de zona se procura un equilibrio de las diferentes etapas, de los diferentes ciclos,
A. Alcance de la Formación Permanente	¿Esta participación es suficiente? ¿Y equitativa?	En el caso de las escuelas Bressol, en Barcelona, la gente que se forma más es la gente que acaba de aprobar las oposiciones, acaba de llegar y tiene ganas de hacer cosas, sin embargo la gente que lleva mucho tiempo a veces están más cansados.
	¿Consideran que la oferta pública es suficiente y adecuada?	<p>La educación infantil es una etapa especialmente sensible a la formación permanente, la gente siente una necesidad cíclica de formarse. Hoy en día entre la gente que más se forma se encuentra la gente de educación infantil. Sigue que un mismo grupo de personas participa en cursos, seminarios, asesoramientos y esto da la sensación de que hay mucha gente que se está formando, pero a veces no es tanta gente, sino un grupo de gente que va a diferentes lugares.</p> <p>En este momento la oferta pública de formación comienza a llegar a la escuela privada, hasta ahora ha habido un gran desequilibrio entre la formación en la escuela pública y la escuela privada en general. Consideran además que la oferta no es suficiente, que hay más demanda que oferta. Hay mucha gente que la solicita y no la recibe, además se termina dedicándole más tiempo a primaria. También faltan ofertas de asesoramiento de centros, demasiados cursos y poco asesoramiento a centros y consideran que tanto para el 0 a 3 como 3 a 6 es más eficaz el asesoramiento a los centros, sin desmerecer los cursos que también son necesarios, pues salir de la escuela siempre trae aires nuevos, pero justo en este momento hace mucha falta el asesoramiento a los centros. Los asesoramientos a centros son difíciles, si el asesor no entra dentro de la dinámica del grupo no puede hacer un buen asesoramiento.</p> <p>Se ha iniciado como una contraoferta, en este momento además de ofrecer cursos la administración educativa autonómica, comienzan a solicitar faenas los ayuntamientos, en este momento están trabajando como mínimo 5 o 60 Ayuntamientos</p>
	Otras cuestiones	Se hacen más cursos que antes, pero también duran menos horas, antes los cursos duraban 30 horas, ahora duran 20, 12 y hasta 6 horas y según qué temas no da tiempo a realizar un asesoramiento normal y te quedas a medias o llevas un ritmo que no es el que deberías llevar.

ELEMENTOS:		COMENTARIOS:
B. Cultura de la formación permanente del sector	¿Hay tradición de formación permanente en el sector?	El ciclo de 0 a 3 no se consideraba educación, por lo que entre la gente que trabajaba en esta etapa no había tanta cultura de formación permanente, ni tanta necesidad, pero hace bastantes años de esto.
	¿Podrían señalar algunos elementos culturales propios de la formación permanente en el sector de la educación infantil?	<p>- ¿Existe una filosofía de fondo clara e identificable?</p> <p>- ¿Qué principios y valores se intuyen como propios de la cultura de la formación permanente del sector? ¿Son pertinentes?</p> <p>Se habla de que la persona ha de continuar formándose con una práctica docente, hoy se comienza a hablar de una formación práctica, pero acompañada de una formación teórica, se incorporan los seminarios de discusión con mucha fuerza y un punto importantísimo es que determinada gente del sector se ha puesto a escribir, lo que ha permitido que se organicen jornadas de intercambio entre gente de la profesión, así como recoger de una manera gráfica determinado forma de entender la formación. Nada de esto desmerece todo lo que se ha hecho con anterioridad.</p> <p>Se considera significativo que ya algunas escuelas han incorporado la formación como algo normal, es normal el hecho de solicitar y plantearse cursos y asesoramientos; se puede decir que hoy en día hay muy pocos equipos que no tengan presente la formación permanente.</p> <p>Ha cambiado el enfoque que se le está dando a la formación, antes se consideraba importante partir de una teoría para llegar a la práctica y hoy se parte de una práctica y se buscan las bases teóricas que la sustentan, este es un enfoque muy diferente dentro de la cultura de formación.</p>
	¿Cuál ha sido la evolución de la formación permanente en el sector en los últimos cursos académicos?	<p>- ¿Ha variado la presencia de la formación permanente en los centros educativos? Y en las entidades ofertantes, ¿cómo ha evolucionado la presencia de la formación permanente específicamente para este sector? En ambos casos, la presencia actual es pertinente?</p> <p>Se produce un cambio cuando se comienza a considerar los 3 años como la edad de entrar en la escuela, pues esto obligó a preparar unos programas específicos, a partir de este momento comenzó a diversificarse también la formación, primero por la exigencia, pidiendo de que todo el que trabajara tuviera una calificación profesional.</p> <p>En el 91-92 comienzan unos procesos de idionización que permitió a mucha gente que no tenía edad para hacer una diplomatura, por lo menos se recalificaba, de esta manera se abrió el mundo de la formación, se comenzó a reconocer el título oficial de las diplomaturas, lo que permitió comenzar a diversificar la formación (esto es importante y se ha de continuar) que los títulos no solo se reconozcan a nivel educativo, sino a nivel laboral también, esto marcó un punto y debemos continuar diversificando el título de la formación. Hoy mucha gente se plantea mucho más y demanda asesoramiento del centro, pero a otras les falta solicitar cosas nuevas, moverse más.</p>
	¿Qué imagen tiene la formación permanente del sector?	<p>- ¿Es fácilmente identificable la formación permanente del sector?</p> <p>- ¿Se pone énfasis en determinados elementos identificadores (logotipos, encuentros profesionales, materiales y publicaciones, etc.)?</p> <p>Puede suceder que en otras zonas de Catalunya, por ejemplo en LLeida, tengan una visión diferente a Barcelona en relación con la formación.</p> <p>Internet es un punto muy importante hoy en la formación permanente porque hay gente que se comunica a través de esta vía.</p>
	¿Cómo valoran la formación permanente los agentes implicados en el sector de la educación infantil?	<p>- ¿Qué tipo de creencias existen sobre la formación permanente del sector?</p> <p>- ¿Qué importancia tiene la formación permanente para los agentes del sector de la educación infantil?</p> <p>La gente le preocupa formarse. La gente agradece que le expliques experiencias, que compartas una reflexión, entender por qué otro hace algo de otra manera.</p> <p>La gente solicita asesoramiento, cursos, quieren teoría y práctica, sobre todo una práctica reconocida</p> <p>El grupo de 0 a 3 necesita una formación más centrada en esta etapa, como un sello de identidad</p>
	Otras cuestiones	

ELEMENTOS:		COMENTARIOS:	
C. Facilitadores y obstaculizadores para la participación en formación permanente	<p>¿Qué factores facilitan y/o dificultan la participación en formación permanente en el sector?</p> <ul style="list-style-type: none"> - De los siguientes factores, ¿cuáles facilitan y cuáles obstaculizan la participación en formación permanente en el sector? <ul style="list-style-type: none"> - Factores referentes a las características del trabajador para la formación permanente <ul style="list-style-type: none"> - Motivaciones para la F. permanente - Tiempo disponible - Experiencias previas - Otros¿? - Factores referentes a las condiciones del centro de trabajo <ul style="list-style-type: none"> - Flexibilidad - Incentivos - Existencia de turnos - Información sobre la oferta - Apoyo de los compañeros - Estabilidad laboral - Antigüedad - Presencia de la innovación en el centro - Otros¿? - Factores referentes a las características de la entidad ofertante <ul style="list-style-type: none"> - Horarios - Duración - Flexibilidad en la oferta - Adaptación de la formación - Coste - Canales de información - Contenido de la oferta - Otros¿? - De los anteriores elementos ¿qué 3 factores sería necesario modificar de forma prioritaria para facilitar la participación en formación permanente? - ¿Qué elementos mantendrían? ¿Qué elementos nuevos introducirían? 	<p>Es importante que se respeten las peculiaridades de la etapa, que se tengan en cuenta las peculiaridades de esta etapa, pues mientras eso no se entienda surgen griñoladas respecto a la administración o a la organización.</p> <p>El hecho de que la etapa de educación infantil conviva con primaria es un obstáculo para la formación específica de los profesores en esta etapa, es peligroso esta convivencia con primaria, por la presión que reciben de la administración de desarrollar habilidades que no corresponden a la etapa.</p> <p>Cuando llegaron las primeras ofertas de formación a las escuelas, las personas que la llevaron a cabo tenían poca experiencia en el período de 0 a 3 y ahora han comenzado a aparecer personas experimentadas de la etapa, que se encuentran con obstáculos, descubren que cuando se hablaba de 0 a 6 en realidad se referían al período de 3 a 6 y de 0 a 3 no se sabía lo que era, este es un tema que todavía se refleja un poquito y que poco a poco se va diluyendo.</p> <p>Otro obstáculo es que hay muy poca gente para formar en esta etapa y uno de los motivos es el problema del horario, la misma gente que puede dar formación tiene faena en un centro escolar, para hacerlo ha de reducir mucho la vida familiar y hacer una doble jornada, esto pasa porque la formación no está correctamente valorada esta etapa, porque si no se buscarían otras vías, soluciones horarias. La única forma de ir venciendo estas resistencias es ir incorporando gente del sector.</p> <p>Algo que favorece la formación en esta etapa la actitud, el entusiasmo de este personal, están muy receptivos y abiertos a la formación</p> <p>Algo que dificulta es la existencia de distintos niveles de formación del personal de educación infantil, en el período de 0 a 3 hay gente muy diferente, por lo tanto en un mismo seminario o un mismo curso te encuentras con niveles y expectativas muy distintas y con participaciones muy diferentes, habría que saber manejar bien esto para sacar rendimiento de esto, pero de entrada es una dificultad.</p> <p>Un facilitador podría ser ofrecer distintos tipos de formación, ir incorporando a la formación de esta etapa, por ejemplo encuentros, una persona que venga a dar una charla, sesiones de intercambio, esto incentivaría la formación, de manera que la gente sintiera que saca de la formación un rendimiento personal, anímico, espiritualmente.</p> <p>Hay sobre todo una limitación organizativa horaria de la participación en la formación permanente. La forma en que se puedan combinar los horarios fachita mucho la formación, que esta se pudiera incluir dentro de la jornada laboral, pues el trabajo con los niños de 0 a 3 es muy cansado y hacer formación después del horario laboral supone un sobre esfuerzo.</p>	
	¿Qué motivaciones tiene el personal educativo para participar en formación permanente?	<ul style="list-style-type: none"> - Las motivaciones que se plantean ¿son adecuadas y suficientes? 	<p>Hay un grupo de gente que hace formación permanente para hacer puntos para acceder a plazas, como se ofrecen más plazas públicas de 3 a 6 que de 0 a 3, por lo tanto hay más gente allí. Se hace la formación para que cuente.</p>
	Los que no participan, ¿por qué?		
	Otras cuestiones		<p>Debería haber una oferta más amplia y flexible de formación desde el punto de vista horario también para la privada.</p> <p>También debería hacerse una oferta más específica de formación para el período de 0 a 3 años.</p>

ELEMENTOS:		COMENTARIOS:
D. Transferencia de la formación permanente	¿La formación permanente que se recibe es útil para el puesto de trabajo (es transferible a las acciones del personal educativo en su centro)?	<p>Está clarísimo que la formación que reciben los maestros la aplican a su trabajo, a veces no de forma inmediata, pero poco a poco la van aplicando.</p> <p>Generalmente es útil la formación, de hecho la formación de la etapa de la educación infantil se considera la más aplicativa.</p> <p>Se da más la imprudencia de apuntarse a un curso sin saber bien de qué va, que el hecho de que determinada formación no resulte útil o no se pueda aplicar a la educación.</p> <p>Esta transferencia depende mucho también de la sensibilidad que tenga el centro para asimilar esta formación, pero mayoritariamente la gente que recibe la formación la ve como útil y se enganchan.</p> <p>El tema no es solo transferir la formación a la práctica, sino a una práctica de calidad.</p> <p>Para la transferencia es importante la transparencia, es decir que la gente pueda enseñar lo que hace, así como la coherencia entre el discurso y la manera de hacer en la propia formación, esto a la gente le agrada mucho.</p> <p>También sucede que te apuntas en un curso con mucho entusiasmo y poco a poco vas perdiendo interés, porque por ejemplo los contenidos no están bien adaptados a lo que consideras que es el seminario o porque la propia dinamización de seminario no ha conseguido empalizar con la gente hasta el final del curso, la empatía con el formador es muy importante. Últimamente se está haciendo formación de formadores, precisamente por eso.</p> <p>Han tenido la experiencia de participar en un curso de formación de formadores y poco tiempo después recibir un correo electrónico en el que nos preguntaban a cuántas personas habíamos conseguido formar, preguntando cómo había ido</p>
	¿Incide en la calidad de la educación que reciben los niños?	
	Otras cuestiones	Como grupo hoy no pueden darle salida a toda la demanda de formación que reciben.

ELEMENTOS:		COMENTARIOS:	
E. Incidencia	¿Cómo os afecta la formación permanente en vuestro día a día?	- ¿En qué incide y de qué manera?	
	A nivel personal	- Crecimiento personal - Desarrollo cultural - Mejora de las relaciones sociales	
	En tu intervención en el centro educativo	- Mejora de la actuación profesional - Solución de problemas diarios - Mejora de las relaciones con los compañeros - Introducción de innovaciones - Promociones	
	En las posibilidades de mejora en el mercado laboral	- Mejora de la actuación profesional - Solución de problemas diarios	
	¿Este nivel de incidencia es adecuado?	- ¿Cómo podría ampliarse esta incidencia o ser más adecuada?	
	Otras cuestiones		

ELEMENTOS:			COMENTARIOS:
	<p>¿Cuáles son las principales problemáticas de la formación permanente del sector de la educación infantil?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ejemplos de problemáticas: infraocupación, privatización, desregulación. 	<p>Un reto y necesidad importante sería conseguir un mayor asesoramiento de los centros.</p> <p>Desde la perspectiva de la escuela Bressol, opinan que aún quedan muchas cosas por hacer, recursos, novedades, algo que nos haga variar la práctica</p>
F. Retos del sector de educación infantil	<p>¿Qué estrategias pueden contribuir a su mejora?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ejemplos de estrategias: en referencia a la organización, financiación, apoyo de los centros... 	
Otras cuestiones			

ELEMENTOS:		COMENTARIOS:
A. Alcance de la Formación Permanente	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué edad y género tiene el personal educativo que participa? - ¿Existen diferencias según las categorías profesionales? - ¿Existen diferencias en la participación según el ciclo en el que imparte su enseñanza el personal educativo? - ¿Y según el tipo de contrato? - ¿Y según el centro educativo en el que trabaja? <ul style="list-style-type: none"> - Financiación - Ubicación - Nº de grupos-clase - Nº de personal educativo - Ciclos - Titularidad - ¿Los cambios laborales son factores que inciden en la participación en formación permanente? ¿En qué sentido? - ¿La antigüedad en la ocupación es un factor relacionado con la participación en formación permanente? 	
		Participa más el personal de dirección y administración.
		<p>El profesorado de educación infantil siempre tiene una gran participación. Las tasas más altas de participación y de implicación en la formación se encuentran en el profesorado que trabaja en la etapa educativa de 0 a 6 años.</p> <p>Se ha producido un estancamiento en la formación en el período de 0 a 3, durante los últimos años sobre todo a nivel de la ciudad de Barcelona. Este estancamiento no es imputable a los maestros que hacen formación, sino más bien obligado por la propia institución, así como al hecho de que la etapa de 0 a 3 años no fuera obligatoria dentro de la educación.</p> <p>El considerar la etapa educativa de 0 a 3 como no obligatoria ha influido en la participación de este grupo de profesores en la formación, pues tampoco es necesaria una titulación inicial muy alta para trabajar en este sector, son más bien personas que tienen un gran interés en el trabajo con criaturas pequeñas, muchas de ellas demandan formación, pero este tipo de formación no está contemplada por la administración.</p> <p>La etapa de 0 a 3 es muy castigada, no obstante el interés por la formación se mantiene activo.</p>
		<p>Los centros de recursos están impresionados, ofrecen cualquier curso y hay una gran demanda.</p> <p>Se hace una diferenciación en la participación en la formación permanente entre Barcelona, Girona y otras zonas de Catalunya. Esto se atribuye a la tradición, a razones fundamentalmente históricas.</p>
		La oferta de formación es muy amplia, e incluso, excesiva.
Otras cuestiones		

ELEMENTOS:		COMENTARIOS:
B. Cultura de la formación permanente del sector	¿Hay tradición de formación permanente en el sector?	En general si existe tradición de formación, los centros tienen clarísimo que al menos una vez al año deben hacer alguna formación
	¿Podrían señalar algunos elementos culturales propios de la formación permanente en el sector de la educación infantil?	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Existe una filosofía de fondo clara e identificable? - ¿Qué principios y valores se intuyen como propios de la cultura de la formación permanente del sector? ¿Son pertinentes? <p>Se habla de mucho entre los maestros de la formación, pero como los equipos no son estables, se necesita mucho tiempo para que cambien las cosas. Ha habido una política de formación, pero sin objetivos, afirman que tiene que haber una formación asociada a la práctica educativa. No se ha podido apreciar qué ha aportado la formación, pues se ha centrado en el currículo, no se ha hecho énfasis en el trabajo en equipo</p>
	¿Cuál ha sido la evolución de la formación permanente en el sector en los últimos cursos académicos?	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Ha variado la presencia de la formación permanente en los centros educativos? Y en las entidades ofertantes, ¿cómo ha evolucionado la presencia de la formación permanente específicamente para este sector? En ambos casos, la presencia actual ¿es pertinente? <p>En el caso de 0 a 3 en la escuela pública en Barcelona "se ha vivido un poco de la renta "(interpretó que se iba trabajando con lo que se conocía) sin hacer mucha formación, por otra parte la oferta de formación tampoco era demasiado amplia ni variada. Una cosa es asistir a cursos de diferentes temas , a escuelas de verano y otra cosa diferente es el trabajo en equipo y consideran que este último nunca será suficiente. Afirman que en la formación se ha visto un paso de un trabajo de responsabilidad a un trabajo de dirección, que incluye la actitud de implicarse, de compartir, de consensuar, de tomar decisiones, esto ha pasado en los últimos 3 años en general y en Barcelona en los últimos 5 años. Actualmente no se necesita tanto una formación individual, sino más bien una formación para el trabajo en equipo.</p>
	¿Qué imagen tiene la formación permanente del sector?	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Es fácilmente identificable la formación permanente del sector? - ¿Se pone énfasis en determinados elementos identificadores (logotipos, encuentros profesionales, materiales y publicaciones, etc.)? <p>La imagen o la forma de entender la formación, depende en gran medida de la actitud que tenga el centro en relación con la formación.</p>
	¿Cómo valoran la formación permanente los agentes implicados en el sector de la educación infantil?	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué tipo de creencias existen sobre la formación permanente del sector? - ¿Qué importancia tiene la formación permanente para los agentes del sector de la educación infantil? <p>Este año , hemos tenido la impresión de no encontrar dentro de la oferta de formación algo que verdaderamente nos interesa, finalmente un grupo de afortunados acabaron haciendo un curso de educación emocional que nos había interesado a todos.</p>
	Otras cuestiones	Nos parece importante cómo integrar la gran diversidad de la formación dentro de un proyecto educativo. Todavía no ha llegado a nuestra cultura de formación la idea de la práctica reflexiva, sin embargo, esto debería ser prioritario.

ELEMENTOS:		COMENTARIOS:
C. Facilitadores y obstaculizadores para la participación en formación permanente	<p>¿Qué factores facilitan y/o dificultan la participación en formación permanente en el sector?</p> <ul style="list-style-type: none"> - De los siguientes factores, ¿cuáles facilitan y cuáles obstaculizan la participación en formación permanente en el sector? <ul style="list-style-type: none"> - Factores referentes a las características del trabajador para la formación permanente <ul style="list-style-type: none"> - Motivaciones para la F. permanente - Tiempo disponible - Experiencias previas - Otros,¿? - Factores referentes a las condiciones del centro de trabajo <ul style="list-style-type: none"> - Flexibilidad - Incentivos - Existencia de turnos - Información sobre la oferta - Apoyo de los compañeros - Estabilidad laboral - Antigüedad - Presencia de la innovación en el centro - Otros,¿? - Factores referentes a las características de la entidad ofertante <ul style="list-style-type: none"> - Horarios - Duración - Flexibilidad en la oferta - Adaptación de la formación - Coste - Canales de información - Contenido de la oferta - Otros,¿? - De los anteriores elementos ¿qué 3 factores sería necesario modificar de forma prioritaria para facilitar la participación en formación permanente? - ¿Qué elementos mantendrían? ¿Qué elementos nuevos introducirían? 	<p>Favorece mucho la formación el hecho de que existan planes de formación, para cuya creación les preguntan a los centros cuáles son sus necesidades, de manera que los centros pueden expresar directamente cuál es su necesidad concreta de formación.</p> <p>La formación <u>dentro del horario laboral</u> es de un coste muy alto, aunque indudablemente <u>ayudaría</u>, además la administración ha de sentirse responsable de la formación.</p> <p><u>Algo que facilita</u> es la actitud que tenga cada persona frente a la formación, el planteamiento que se haga a nivel personal del trabajo en equipo</p> <p><u>Ayudaría</u> que viniera una persona que no fuera del mismo centro y que aportara una nueva visión.</p> <p><u>Una cosa que facilita</u> la formación es el equipo directivo, sobre todo la jefa de estudio, es precisamente la jefa de estudios la que recibe toda la información relacionada con la formación y la jefa de estudio deberá facilitar que el resto de los compañeros participe, ella es una pieza clave en la formación.</p> <p><u>Entre los factores que dificultan</u> se encuentra la institucionalización de la participación en la formación: La institucionalización de la participación ha hecho que la participación no sea auténtica, ni comprometida, la gente va al curso por cumplir unas horas, pero no porque realmente haya participado de verdad en la formación.</p> <p><u>Algo que no favorece</u> la formación es que no está contemplada por la administración para realizarse dentro del horario laboral, la formación se realiza en el tiempo libre, por el interés personal que tienen en formarse los trabajadores de este sector. Ni siquiera la formación del día a día, del trabajo en equipo, ni siquiera esta formación está contemplada por la administración dentro del horario laboral.</p> <p><u>Solo cuando hay un compromiso a nivel personal</u>, la motivación de trabajar en equipo <u>es que se consigue</u> una verdadera participación, esto no es así hoy, pues la institucionalización de la formación ahoga, mata la auténtica participación. Por lo tanto la direccionalidad pública, que además es jerárquica es una opción reducida que está ligada a una NO participación.</p> <p>Con la actual ley la etapa de 3 a 6 está regulada, la de 0 a 3 teóricamente también está regulada, pero realmente no está regulada, por lo tanto, <u>hay una diversidad increíble</u>, entonces <u>¿cómo se van a plantear desde la institución dirigir una formación totalmente uniforme?</u> Declaran que eso no tiene sentido.</p> <p><u>En los privados no facilita la formación</u>, el hecho de que no les llegue la información sobre las ofertas de formación</p> <p>Un aspecto importante es <u>distinguir lo que se necesita como equipo de trabajo de lo que se necesita a nivel personal</u>, identificar las necesidades dependerá de todos, de las posibilidades que tengan de coordinación y si esto funciona puede ser muy positivo para la formación, el problema es cuando la administración de forma unidireccional, considera unos temas como prioritarios y los coloca por encima de las necesidades del equipo de trabajo.</p>
	<p>¿Qué motivaciones tiene el personal educativo para participar en formación permanente?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las motivaciones que se plantean ¿son adecuadas y suficientes? 	<p>Muchos de los profesores que participan en las escuelas de verano es porque tienen inquietud e interés personal real en la formación, aunque hay otros que van porque los obligan.</p> <p>Muchos maestros, sobre todo de la pública hacen formación motivados por los Sexenios.</p>
	Los que no participan, ¿por qué?	
	Otras cuestiones	

ELEMENTOS:		COMENTARIOS:
D. Transferencia de la formación permanente	<p>¿La formación permanente que se recibe es útil para el puesto de trabajo (es transferible a las acciones del personal educativo en su centro)?</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridos son transferibles al puesto de trabajo? - ¿Qué se aplica? ¿En qué tareas? ¿Con qué frecuencia? - ¿Las acciones formativas se ajustan a los problemas reales profesionales? 	<p>No hay ninguna garantía de que la oferta de formación que se prepara hoy, a la carta, tenga una continuidad en la escuela y una verdadera rentabilidad en el sector educativo. Tampoco el hecho de que la formación se hiciera dentro del horario laboral nos daría la garantía de que esa formación se tradujera en una calidad educativa.</p> <p>La formación que hace el personal de 0 a 3 tiene una rentabilidad educativa, porque nace de la propia necesidad y del compromiso del personal educativo con la formación.</p> <p>En la carrera de magisterio no se dan herramientas sobre como integrar todos los conocimientos en la relación con la familia, en situaciones concretas con los niños, las bases científicas de cómo se hace esto no se encuentran en la carrera de magisterio, esto es algo que ha de incorporarse desde la carrera. El desarrollo social va a un ritmo que la formación de la carrera aún no puede seguir, por ejemplo los maestros no saben cómo conducirse frente a situaciones con población emigrante portadora de otras características culturales y religiosas. El profesor universitario ha de estar vinculado con lo que pasa en la escuela. Se reitera e insiste en que hay que rescatar una formación que esté vinculada a los problemas del día a día, que haga un análisis de la propia acción del maestro, que permita evaluar su rendimiento</p> <p><u>Opinión contraria a la anterior:</u> Otros integrantes opinan que las afirmaciones anteriores son retóricas y que muchos maestros lo que quieren es que en la formación les solucionen los problemas del día a día, hay que tener la suficiente habilidad para ver por qué pasa una cosa y no pasa la otra, es necesario que el maestro tenga una serie de habilidades que no tienen que ser de un experto. Para argumentar esta opinión este integrante explica que: hay que distinguir diferentes tipologías de formación: la basada en la reflexión y la que se centra en los problemas prácticos, todavía no ha llegado a nuestra cultura de formación la idea de la práctica reflexiva, sin embargo, esto debería ser prioritario.</p>
	¿Incide en la calidad de la educación que reciben los niños?	
	Otras cuestiones	

ELEMENTOS:		COMENTARIOS:
E. Incidencia	¿Cómo os afecta la formación permanente en vuestro día a día?	<ul style="list-style-type: none"> - ¿En qué incide y de qué manera? <p>Muchas veces la formación termina siendo algo que nos enriquece personalmente, pero que no influye en nuestra práctica educativa.</p> <p>Se debería hacer un seguimiento de la formación</p>
	A nivel personal	<ul style="list-style-type: none"> - Crecimiento personal - Desarrollo cultural - Mejora de las relaciones sociales <p>La formación podría ser considerada como algo personal y no relacionarse necesariamente con la mejoría laboral.</p>
	En tu intervención en el centro educativo	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora de la actuación profesional - Solución de problemas diarios - Mejora de las relaciones con los compañeros - Introducción de innovaciones - Promociones <p>Hay que darle a los equipos de trabajo estrategias para que la formación se haga bien y después continúe bien.</p> <p>Es importante que se entienda que la calidad no significa producción, aunque sea necesario hacer un seguimiento de la formación en la práctica educativa, esto no puede conducirnos a considerar la productividad, pues el proceso posterior a la formación debería entenderse también como formación, es por eso que no se puede hablar en términos de productividad.</p>
	En las posibilidades de mejora en el mercado laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora de la actuación profesional - Solución de problemas diarios <p>Opinan que la formación no ha de constituirse en herramienta para conseguir cambio laboral alguno, ni como modo de obtención de incentivos materiales, la formación tampoco debe tomarse como indicador de productividad, todas estas circunstancias lo que hacen es que la gente se proponga tener certificados y no se comprometa de verdad en la formación.</p>
	¿Este nivel de incidencia es adecuado?	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo podría ampliarse esta incidencia o ser más adecuada?
	Otras cuestiones	

ELEMENTOS:		COMENTARIOS:
	<p>¿Cuáles son las principales problemáticas de la formación permanente del sector de la educación infantil?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ejemplos de problemáticas: infraocupación, privatización, desregulación. 	<p>Es importante ofrecer formación a todo un equipo, además de la formación individual.</p> <p>En la privada esto de la formación en equipo no está.</p> <p>No se trata de hacer cursos, como por ejemplo un curso de plástica para los profesores de 0 a 3 (cuestión que no tiene mucho sentido, pero que queda muy bien) sino de que la formación impacte en el día a día.</p> <p>El parvulario necesita una formación que los identifique como etapa, que les de un sello de identidad.</p>
F. Retos del sector de educación infantil	<p>¿Qué estrategias pueden contribuir a su mejora?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ejemplos de estrategias: en referencia a la organización, financiación, apoyo de los centros... 	<p>La formación deberá orientarse hacia cambios concretos en la práctica educativa.</p> <p>La formación en equipo es importante siempre y cuando el equipo quiera el proyecto y haya construido el proyecto</p>
	Otras cuestiones	<p>La formación depende de muchos factores, por ejemplo: de qué concepto tiene la institución, qué concepto tiene el maestro.</p> <p>Los maestros necesitan de un tiempo y un espacio para poder hablar de educación, La escuelas deberían favorecer estos espacios de intercambio y discusión</p>

ELEMENTOS:		COMENTARIOS:
A. Alcance de la Formación Permanente	¿En el sector de la educación infantil, quién participa en la formación permanente?	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué edad y género tiene el personal educativo que participa? - ¿Existen diferencias según las categorías profesionales? - ¿Existen diferencias en la participación según el ciclo en el que imparte su enseñanza el personal educativo? - ¿Y según el tipo de contrato? - ¿Y según el centro educativo en el que trabaja? <ul style="list-style-type: none"> - Financiación - Ubicación - Nº de grupos-clase - Nº de personal educativo - Ciclos - Titularidad - ¿Los cambios laborales son factores que inciden en la participación en formación permanente? ¿En qué sentido? - ¿La antigüedad en la ocupación es un factor relacionado con la participación en formación permanente?
		<p>Todo el que quiere puede hacer formación, por lo que consideran que la formación se encuentra perfectamente, toda la información llega a través Internet y todo el que lo desea se puede inscribir y la información sobre la formación llega sin problemas.</p>
		<p>El tipo de centro influye en que la gente participe, por ejemplo hay centros más dinámicos en los que se comparten opiniones sobre lo que se imparte en los cursos, estos centros favorecen la formación y hay otros en los que no existe ese ambiente de formación.</p>
	¿Esta participación es suficiente? ¿Y equitativa?	<p>Consideran que aunque hay una tendencia general a hacer menos formación en la medida que se tiene más experiencia, el hacer formación o no depende más de la persona, de cómo se lo plantea cada persona</p>
	¿Consideran que la oferta pública es suficiente y adecuada?	<p>La oferta de formación es muy amplia pero centrada en la ciudad. La oferta de formación llega a todos, no solo a los centros públicos, sino también a los centros privados concertados. Una participante afirma que hace algunos años, a las escuelas Bressol no llegaba la oferta de 0 a 3 y había muchas dificultades para participar porque no les daban ni horarios ni nada, sin embargo la oferta que si llegaba era la de Rosa Censat, además era necesario pagarla todo, además era poca la oferta, ahora no sabe cómo es. Hay una opinión completamente contraria que afirma que en las escuelas municipales la formación era la mejor y llegaba a todo el mundo. Esta participante afirma que oferta de cursos de 0 a 3 hay, pero en el caso de las escuelas Bressol se ha de solicitar Varios participantes afirman que depende mucho del lugar donde se trabaje y que desconocen cómo va en el sector privado.</p>
	Otras cuestiones	<p>Desde la administración se favorece la participación en los cursos ofrecidos por la Asociación Rosa Censat, haciendo estos cursos más económicos, cosa que no sucede con otras instituciones que también ofrecen formación, pero que participar se hace más caro. Afirman que se manifiesta una tendencia desde la administración a favorecer determinadas instituciones, como es el caso de la Rosa Sensat.</p>

ELEMENTOS:		COMENTARIOS:
B. Cultura de la	¿Hay tradición de formación permanente en el sector?	

formación permanente del sector	¿Podrían señalar algunos elementos culturales propios de la formación permanente en el sector de la educación infantil?	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Existe una filosofía de fondo clara e identificable? - ¿Qué principios y valores se intuyen como propios de la cultura de la formación permanente del sector? ¿Son pertinentes? 	Existe la creencia generalizada de que es muy necesario hacer formación, porque si no, no te enteras de los avances que se están produciendo y todo está cambiando rápidamente. También se ve la formación como el modo de darle respuesta a las necesidades del día a día. La tendencia en el caso de educación infantil es a buscar la formación y no acomodarse, está claro que la formación ayuda a plantearse cómo enfocar las cosas.
	¿Cuál ha sido la evolución de la formación permanente en el sector en los últimos cursos académicos?	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Ha variado la presencia de la formación permanente en los centros educativos? Y en las entidades ofertantes, ¿cómo ha evolucionado la presencia de la formación permanente específicamente para este sector? En ambos casos, la presencia actual ¿es pertinente? 	
	¿Qué imagen tiene la formación permanente del sector?	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Es fácilmente identificable la formación permanente del sector? - ¿Se pone énfasis en determinados elementos identificadores (logotipos, encuentros profesionales, materiales y publicaciones, etc.)? 	La imagen de la formación permanente consideran que es positiva
	¿Cómo valoran la formación permanente los agentes implicados en el sector de la educación infantil?	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué tipo de creencias existen sobre la formación permanente del sector? - ¿Qué importancia tiene la formación permanente para los agentes del sector de la educación infantil? 	
	Otras cuestiones		

ELEMENTOS:	COMENTARIOS:
C. Facilitadores y obstaculizadores para la participación en formación permanente	<p>¿Qué factores facilitan y/o dificultan la participación en formación permanente en el sector?</p> <ul style="list-style-type: none"> - De los siguientes factores, ¿cuáles facilitan y cuáles obstaculizan la participación en formación permanente en el sector? <ul style="list-style-type: none"> - Factores referentes a las características del trabajador para la formación permanente <ul style="list-style-type: none"> - Motivaciones para la F. permanente - Tiempo disponible - Experiencias previas - Otros¿? - Factores referentes a las condiciones del centro de trabajo <ul style="list-style-type: none"> - Flexibilidad - Incentivos - Existencia de turnos - Información sobre la oferta - Apoyo de los compañeros - Estabilidad laboral - Antigüedad - Presencia de la innovación en el centro - Otros¿? - Factores referentes a las características de la entidad ofertante <ul style="list-style-type: none"> - Horarios - Duración - Flexibilidad en la oferta - Adaptación de la formación - Coste - Canales de información - Contenido de la oferta - Otros¿? - De los anteriores elementos ¿qué 3 factores sería necesario modificar de forma prioritaria para facilitar la participación en formación permanente? - ¿Qué elementos mantendrían? ¿Qué elementos nuevos introducirían? <p>Como la oferta de formación hoy en día es tan rica y variada, <u>favorecería</u> que la oferta llegara un poco más dosificada, para tener tiempo de entender bien qué ofrece cada curso, pues a veces los profesores se matriculan y cuando ya están dentro es que se dan cuenta que no era lo que querían, por ejemplo que el curso en el que se han matriculado les resulte excesivamente teórico y esperaban que fuera práctico; explican que en el título del curso no se especifican estas cosas.</p> <p>También favorece que el centro sea dinámico y anime a la formación, que motive a la gente a participar.</p> <p><u>Entre los factores que dificultan</u> se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La ubicación, el hecho de tener que desplazarse para recibir el curso porque la mayor parte de la oferta se encuentra en la ciudad, esto es una dificultad para la gente de fuera. - Los cursos son cada vez más intensos, en muy pocas horas se imparten muchos contenidos, lo que no deja tiempo para asimilarlos correctamente. Antes los cursos eran como mínimo de 30 horas y ahora son de 15.Otras veces sucede lo contrario, destinan muchas horas para explicar 4 cosas - La formación no está contemplada por la administración para que se realice dentro del horario laboral, por lo tanto algo que dificulta son los horarios
¿Qué motivaciones tiene el personal educativo para participar en formación permanente?	<ul style="list-style-type: none"> - Las motivaciones que se plantean ¿son adecuadas y suficientes? <p>Se participa por motivación personal o movido por necesidades concretas que tienes, que te hacen buscar recursos para solucionar los problemas con los que te encuentras en la faena.</p> <p>Consideran que no son los puntos los que hacen a la gente participar en la formación, esto puede motivar solo a los profesores que comienzan que los necesitan para mejorar su situación.</p>
Los que no participan, ¿por qué?	
Otras cuestiones	

ELEMENTOS:		COMENTARIOS:
D. Transferencia de la formación permanente	<p>¿La formación permanente que se recibe es útil para el puesto de trabajo (es transferible a las acciones del personal educativo en su centro)?</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridos son transferibles al puesto de trabajo? - ¿Qué se aplica? ¿En qué tareas? ¿Con qué frecuencia? - ¿Las acciones formativas se ajustan a los problemas reales profesionales? 	<p>Los cursos que se hacen se aplican en la práctica diaria en general, hay cursos que se adecuan a las necesidades del día a día y otros no, pero en general lo que predomina es que se adecuen a las necesidades diarias, otras veces recibes el curso y después te preguntas y ahora qué hago.</p> <p>También sucede que haces reflexiones y conclusiones comunes a las de otros maestros, pero te encuentras con que falta teoría, algunos cursos son solo prácticos y otros excesivamente teóricos, es por esto que los cursos debían ser equilibrados en relación con la teoría y la práctica.</p> <p>La aplicabilidad del curso depende también del profesor, del comunicador, a veces sucede que le haces una pregunta de tipo práctico al profesor y no sabe responder, es como si el maestro no acabara de conectar con el profesor, sin embargo en otras ocasiones el formador garantiza que todo lo que se aborde en el curso lo puedes aplicar a la faena.</p>
	<p>¿Incide en la calidad de la educación que reciben los niños?</p>	
	Otras cuestiones	

ELEMENTOS:		COMENTARIOS:	
E. Incidencia	¿Cómo os afecta la formación permanente en vuestro día a día?	- ¿En que incide y de qué manera?	La formación facilita mucho la faena, unos a otros se trasmitten experiencias, se comparten modos de enfrentar las cosas
	A nivel personal	- Crecimiento personal - Desarrollo cultural - Mejora de las relaciones sociales	La formación proporciona seguridad en relación con el modo en el que haces las cosas y también motivación tanto a nivel personal como profesional. El grupo destaca el hecho de que el principal aporte de la formación es el crecimiento personal.
	En tu intervención en el centro educativo	- Mejora de la actuación profesional - Solución de problemas diarios - Mejora de las relaciones con los compañeros - Introducción de innovaciones - Promociones	
	En las posibilidades de mejora en el mercado laboral	- Mejora de la actuación profesional - Solución de problemas diarios	
	¿Este nivel de incidencia es adecuado?	- ¿Cómo podría ampliarse esta incidencia o ser más adecuada?	
	Otras cuestiones		

ELEMENTOS:		COMENTARIOS:
F. Retos del sector de educación infantil	¿Cuáles son las principales problemáticas de la formación permanente del sector de la educación infantil?	<p>- Ejemplos de problemáticas: infraocupación, privatización, desregulación.</p> <p>En educación infantil se deben priorizar aspectos completamente diferentes a la primaria y desde la primaria se solicita constantemente, que se trabaje en infantil lo que no es verdaderamente relevante para esta etapa, como por ejemplo, que se comiencen a trabajar competencias específicas de la primaria, sin precisar ni siquiera los procedimientos, sin tener en cuenta la especificidad de esta etapa.</p> <p>Un reto importante es el abordaje de la relación de la familia con la escuela, a veces no se cuentan con recursos concretos para enfrentar situaciones con la familia.</p> <p>Preocupa un poco qué expectativas tienen las familias sobre la escuela, tienen la impresión de que muchas veces la familia ve la escuela como un centro social donde se deja al niño mientras se está trabajando o a veces demandan cosas que no forman parte de la faena.</p> <p>Un problema habitual es que los niños que tienen más problemas son los que tienen los padres más volcados en su formación.</p> <p>Los participantes tienen la impresión de que frecuentemente los padres se sienten superados, no saben cómo enfrentar la situación y consultan cómo enfrentar situaciones familiares, dan la impresión de sentirse agotados, muchos no ven la necesidad ni la importancia de la educación en relación con otras necesidades de consumo de la familia.</p> <p>Se considera que la estructura familiar ha cambiado, también el concepto de educación, además existe mucha falta de educación entre los padres.</p> <p>Reconocen que los maestros tienen serias dificultades para conducirse con las familias de los niños, no hay un intercambio real con las familias, también maestros con 20 años de experiencia, a veces se procede siguiendo algunas recetas y hay maestros que rechazan abordar estos temas, porque consideran que no forman parte de la labor del maestro.</p> <p>Algunos participantes opinan que el maestro no puede ocuparse de los temas familiares, pues cada maestro tiene un grupo de alumnos, muchos de ellos pueden tener situaciones conflictivas dentro de la familia y el maestro no sabe cómo hacerle frente a esa diversidad de situaciones conflictivas. En este contexto se refiere que la formación del profesorado es voluntaria.</p> <p>Otro reto importante es cómo acoger la variedad de niños que vienen de fuera, este es un problema cada vez mayor y que es muy importante prestarle atención, a nivel de educación infantil no se encuentran ofertas formativas en esta dirección, el tema intercultural se trata más en otras edades y mucho menos en la educación infantil.</p>
	¿Qué estrategias pueden contribuir a su mejora?	<p>- Ejemplos de estrategias: en referencia a la organización, financiación, apoyo de los centros...</p> <p>Al ser preguntados sobre la estrategia de que la formación del profesorado se realice a nivel de centro, responden que esta estrategia tiene una parte positiva y una negativa, la positiva es que la formación se realizaría atendiendo a las necesidades concretas de cada centro y la negativa es que no permite un intercambio de experiencias con otros profesionales que están enfrentando los mismos problemas. Si la formación a nivel de centro ha constituido una demanda del centro seguro que va bien.</p> <p>Consideran que deben existir las 2 alternativas, formarse en el centro y también fuera, pues el intercambio con otros maestros enriquece mucho, opinan que debe haber un equilibrio en estas alternativas de formación.</p> <p>Estratégicamente consideran importante que la formación permanente continúe teniendo en cuenta la demanda, pues hasta ahora cada vez que han solicitado una formación la han recibido.</p>
	Otras cuestiones	

ELEMENTOS:		COMENTARIOS:
A. Alcance de la Formación Permanente	<p>¿En el sector de la educación infantil, quién participa en la formación permanente?</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué edad y género tiene el personal educativo que participa? - ¿Existen diferencias según las categorías profesionales? - ¿Existen diferencias en la participación según el ciclo en el que imparte su enseñanza el personal educativo? - ¿Y según el tipo de contrato? - ¿Y según el centro educativo en el que trabaja? <ul style="list-style-type: none"> - Financiación - Ubicación - Nº de grupos-clase - Nº de personal educativo - Ciclos - Titularidad - ¿Los cambios laborales son factores que inciden en la participación en formación permanente? ¿En qué sentido? - ¿La antigüedad en la ocupación es un factor relacionado con la participación en formación permanente? <p>¿Esta participación es suficiente? ¿Y equitativa?</p> <p>¿Consideran que la oferta pública es suficiente y adecuada?</p> <p>Otras cuestiones</p>	Normalmente los profesores jóvenes se forman más que los que llevan mucho tiempo en la docencia.
		Existe diferencia entre infantil y primaria y secundaria. En infantil se participa más.
		En los centro públicos se forman más. Depende de las localidades donde se desarrolle la actividad formativa, la aceptación es diferente en unos lugares y otros
		No porque a nivel laboral por lo menos en Andalucía no se tiene en cuenta la formación
		De momento la oferta pública es suficiente, se ajusta a las exigencias. Aunque los centros de profesores tienen la responsabilidad de la formación pero es el propio profesor el que tiene que elegir formarse. Están funcionando bien porque dan respuesta a las necesidades que se tiene.

ELEMENTOS:		COMENTARIOS:
B. Cultura de la formación permanente del sector	¿Hay tradición de formación permanente en el sector?	En infantil hay un compromiso del profesorado por la formación, por la edad de los profesores y porque las innovaciones se han empezado a impartir en infantil, ya que se piensa que la edad de los alumnos de infantil los convierte en objetos de más fácil manejo.
	¿Podrían señalar algunos elementos culturales propios de la formación permanente en el sector de la educación infantil?	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Existe una filosofía de fondo clara e identificable? - ¿Qué principios y valores se intuyen como propios de la cultura de la formación permanente del sector? ¿Son pertinentes? <p>La iniciativa de la persona es la que subyace a la cultura de formación en infantil. No existen incentivos fuera de la propia responsabilidad y decisión del profesor para formarse.</p>
	¿Cuál ha sido la evolución de la formación permanente en el sector en los últimos cursos académicos?	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Ha variado la presencia de la formación permanente en los centros educativos? Y en las entidades ofertantes, ¿cómo ha evolucionado la presencia de la formación permanente específicamente para este sector? En ambos casos, la presencia actual es pertinente? <p>Ha existido una evolución a partir de las exigencias, las nuevas tecnologías, los proyectos, los centro tic.</p>
	¿Qué imagen tiene la formación permanente del sector?	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Es fácilmente identificable la formación permanente del sector? - ¿Se pone énfasis en determinados elementos identificadores (logotipos, encuentros profesionales, materiales y publicaciones, etc.)? <p>La formación de los profesores de infantil hace que el resto del profesorado de otros sectores vea por una parte que los profesores de infantil avanzan en cuanto a medios y formas de impartir la docencia pareciendo les algo positivo pero por otro lado, puede ser un arma de doble filo al considerar que ellos evolucionan más, en general la formación de infantil es un a camino que recorren solos los profesores de este sector sin mucho apoyo del resto.</p> <p>LA formación para infantil se propone como internivelar por lo que no existen elementos que identifiquen la formación del sector individualmente.</p>
	¿Cómo valoran la formación permanente los agentes implicados en el sector de la educación infantil?	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué tipo de creencias existen sobre la formación permanente del sector? - ¿Qué importancia tiene la formación permanente para los agentes del sector de la educación infantil? <p>La valoración de los agentes implicados es muy positiva sobre todo los padres/madres de los alumnos. Los niños también asumen bien las nuevas dinámicas que se introducen en el aula como resultado de la formación.</p>
	Otras cuestiones	

ELEMENTOS:		COMENTARIOS:
C. Facilitadores y obstaculizadores para la participación en formación permanente	<p>¿Qué factores facilitan y/o dificultan la participación en formación permanente en el sector?</p> <ul style="list-style-type: none"> - De los siguientes factores, ¿cuáles facilitan y cuáles obstaculizan la participación en formación permanente en el sector? <ul style="list-style-type: none"> - Factores referentes a las características del trabajador para la formación permanente <ul style="list-style-type: none"> - Motivaciones para la F. permanente - Tiempo disponible - Experiencias previas - Otros¿? - Factores referentes a las condiciones del centro de trabajo <ul style="list-style-type: none"> - Flexibilidad - Incentivos - Existencia de turnos - Información sobre la oferta - Apoyo de los compañeros - Estabilidad laboral - Antigüedad - Presencia de la innovación en el centro - Otros¿? - Factores referentes a las características de la entidad ofertante <ul style="list-style-type: none"> - Horarios - Duración - Flexibilidad en la oferta - Adaptación de la formación - Coste - Canales de información - Contenido de la oferta - Otros¿? - De los anteriores elementos ¿qué 3 factores sería necesario modificar de forma prioritaria para facilitar la participación en formación permanente? - ¿Qué elementos mantendrían? ¿Qué elementos nuevos introducirían? 	<p>El tiempo sobre todo es el máximo obstaculizador, los días en que se producen los cursos. El centro no ponen problemas pero porque no afecta al horario de centro,</p> <p>En los Ceps no hay flexibilidad en cuanto a la asistencia ya que existen un número de horas que puedes faltar, pero si se superan ese número de horas no importan los motivos que des, no te cuenta como que has participado.</p> <p>En los Ceps te animan a que participes en la formación, no existen obstáculos apena.</p> <p>Lo más importante es la voluntad que el propio trabajador pone para formarse.</p> <p>Lo que tendría que modificarse es que los CEPS estén mas localizados es decir que puedan dar respuesta a un área particular, porque abarcan demasiada extensión y a todo el mundo no le viene bien un mismo pueblo por ejemplo, tendrían que centrarse en cada localidad.</p> <p>El elemento a mantener sería la oferta que existe en cuanto a cursos de formación ya que están conformes con la cantidad y la calidad de esta, porque consideran que responde a sus demandas.</p>
	<p>¿Qué motivaciones tiene el personal educativo para participar en formación permanente?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las motivaciones que se plantean ¿son adecuadas y suficientes? 	<p>Las motivaciones son personales, para mejorar a nivel profesional principalmente, aunque también se utiliza para conseguir puntos para los sexenios.</p>
	<p>Los que no participan, ¿por qué?</p>	<p>En el centro participan por igual todos los profesores de infantil. No solo en el centro sino en toda la zona. La participación de infantil en la formación está sirviendo para que los de primaria se lancen aunque más lentamente a formarse.</p>

ELEMENTOS:		COMENTARIOS:
D. Transferencia de la formación permanente	<p>¿La formación permanente que se recibe es útil para el puesto de trabajo (es transferible a las acciones del personal educativo en su centro)?</p>	<p>Completamente transferibles a las aulas. Antes se hacían cursos más teóricos que se hacían muy pesados y no le veían la utilidad. Ahora todo se hace pensando que se va a trasladar al aula. Nadie hace un curso que no esté relacionado con su especialidad y en ese sentido los CEPS dan respuestas a necesidades prácticas.</p> <p>Aunque hay personas que lo que buscan son certificados pero normalmente estas personas participan poco.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridos son transferibles al puesto de trabajo? - ¿Qué se aplica? ¿En qué tareas? ¿Con qué frecuencia? - ¿Las acciones formativas se ajustan a los problemas reales profesionales?
	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Incide en la calidad de la educación que reciben los niños? 	Si incide.

ELEMENTOS:		COMENTARIOS:
E. Incidencia	¿Cómo os afecta la formación permanente en vuestro día a día?	<p>- ¿En que incide y de qué manera?</p> <p>Incide en las diferentes maneras de trabajar con los niños/as, los compañeros ofrecen ideas diferentes para trabajar. Una nueva forma de trabajar que se ha conocido a través de los cursos de formación.</p> <p>Ha cambiado la forma de enseñar inicialmente a la de ahora mediante los cursos ya que ahora conocen más formas de trabajar, lo que le dan una actitud crítica.</p> <p>Repercusión directa.</p> <p>Aprender a través del ensayo error probando cosas nuevas.</p>
	A nivel personal	<ul style="list-style-type: none"> - Crecimiento personal - Desarrollo cultural - Mejora de las relaciones sociales
	En tu intervención en el centro educativo	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora de la actuación profesional - Solución de problemas diarios - Mejora de las relaciones con los compañeros - Introducción de innovaciones - Promociones <p>Si incide, ya que lo demás compañeros de otros ciclos toman ejemplo de estos grupos de trabajo</p> <p>Los ordenadores son el centro de las innovaciones en infantil, aunque demandan programas diferentes y más información para trabajar con los ordenadores</p>
	En las posibilidades de mejora en el mercado laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora de la actuación profesional - Solución de problemas diarios
	¿Este nivel de incidencia es adecuado?	<p>- ¿Cómo podría ampliarse esta incidencia o ser más adecuada?</p> <p>Contando con el CEP para que les ofrezcan más posibilidades.</p> <p>Los compañeros de otros ciclos les transmiten información sobre otros programas.</p> <p>Falta de recursos como Internet para llevar a cabo propuestas.</p> <p>Las nuevas tecnologías no tienen incidencia en el aula, ya que la formación ha sido más a nivel personal del profesorado. Para que tenga incidencia debe llevarse a cabo a través de cursos con seguimientos.</p>

ELEMENTOS:		COMENTARIOS:
F. Retos del sector de educación infantil	¿Cuáles son las principales problemáticas de la formación permanente del sector de la educación infantil?	<p>Demandan más ayuda en materia de formación para la edad de tres años ya que cuesta más.</p> <p>En cuanto los cursos lo ven todo ventaja ya que solo conocía la teoría y con las propuestas de los cursos se ha podido llevar a la práctica.</p> <p>Depende en gran medida de las características de los grupo ya que un año la propuesta puede ir muy bien y al siguiente no, por lo que los cursos ofrecen alternativas.</p> <p>Demandan más variedad a los CEPS como música y psicomotricidad, informática pero siempre con seguimiento y continuidad y si hay compañeros nuevos que sean cursos de iniciación.</p>
	¿Qué estrategias pueden contribuir a su mejora?	Más vinculación por parte de la familia entre un ciclo y otro, que no dejen de involucrarse la familia cuando termina la etapa de infantil.