

LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO, PIEDRA ANGULAR DEL SISTEMA EDUCATIVO

Miguel Ángel Santos Guerra
Catedrático Emérito de la Universidad de Málaga

Fecha de recepción y de aceptación: 7 de octubre del 2020, 5 de noviembre del 2020

Resumen: En el artículo se plantean algunas cuestiones sobre la importancia de la formación y de la selección del profesorado, como piedra angular de la calidad del sistema educativo.

Se abordan tres cuestiones de manera breve. Por una parte la conveniencia de un proceso de selección que permita que sean los mejores quienes se dediquen a la compleja, problemática y decisiva tarea de la educación. Por otra se plantean algunas ideas sobre la formación inicial de los profesionales de la enseñanza. En tercer lugar, se analiza de forma sucinta la importancia del desarrollo profesional, ya que enseñar es el oficio de aprender.

La formación no tiene que limitarse a competencias relacionadas con el saber sino que tiene que tener en cuenta todo lo relacionado con el saber hacer, el saber sentir, el saber contar y el saber ser.

Todo ello es necesario para contar con buenos profesionales pero también para que estos puedan realizar su tarea de manera conducente a su realización personal y a su felicidad.

Palabras clave: profesor, selección, formación, desarrollo profesional, práctica, teoría, investigación, calidad.

Abstract: The article raises some questions about the importance of teacher training and selection, as a cornerstone of the quality of the educational system.

Three questions are briefly addressed. On the one hand, the convenience of a selection process that allows the best to dedicate themselves to the complex, problematic and decisive task of education. On the other, some ideas are raised about the initial training of teaching professionals. Third, the importance of professional development is briefly discussed, since teaching is the trade of learning.

Training does not have to be limited to skills related to knowledge, but rather has to take into account everything related to knowing how to do, knowing how to feel, knowing how to count and knowing how to be.

All this is necessary to have good professionals but also so that they can carry out their task in a way that is conducive to their personal fulfillment and happiness.

Keywords: teacher, selection, training, professional development, practice, theory, investigation, quality.

A mi juicio, la selección y formación de los profesionales de la enseñanza constituyen la piedra angular de la calidad del sistema educativo. Ningún otro elemento es comparable a este: ni la cuantía del presupuesto destinado a la educación, ni la inteligencia y honradez de los políticos que gobiernan el sistema educativo, ni la organización de las escuelas, ni la coherencia y extensión del currículum... Todo se mejora si contamos con profesionales motivados, cohesionados, bien formados (Imbernón, 2014). Digo cohesionados porque la enseñanza es una tarea colegiada, porque la educación es el desarrollo compartido de un proyecto, porque una escuela no es el sumatorio de numerosas clases particulares. Porque las plantillas deberían configurarse en función de proyectos sólidos y estables. No hay niño que se resista a diez profesores que estén de acuerdo durante tiempos prolongados. Y porque las bisagras del sistema deberían estar mejor engrasadas para que lo que se hace en una etapa no se destruya en la siguiente.

1. UN COMPLEJO DILEMA

Me refiero a la decisiva cuestión de si ha de ser antes la formación o la selección. Se ha hablado mucho (luego haré referencia a esta cuestión) del “MIR docente”. No me gusta mucho la expresión, pero la utilizo porque se ha incorporado así al debate sobre la formación del profesorado. He participado durante muchos años en la formación de tutores y tutoras para la formación de Médicos Internos Residentes. En el año 2001 realizamos una evaluación externa de la formación de médicos internos residentes (Santos Guerra y otros, 2001a). Fue una experiencia apasionante en la que todos pudimos aprender a través de la reflexión sobre la práctica. Dos años de exploración, de reflexión y de diálogo para buscar una mejor formación. Analizamos cursos, guardias, consultas... Y entrevistamos a tutores y residentes, estudiamos documentos, observamos las prácticas... Y redactamos un informe que presentaba sobreimpresas en azul todas aquellas cuestiones que tenían que ver con la mejora del programa de formación.

Después de hacer la carrera de medicina se produce la formación durante un largo período de seis años. Para participar en ese proceso formativo se realiza un examen que actúa de filtro para la selección. De modo que primero se hace la selección y luego la formación

Lo que pasa es que en la carrera docente existen distintos tipos de entrada. Para la función de maestro se acude directamente a las Facultades de Educación. En ese caso el proceso de selección ha de ser previo. Pero ha de ser. Y creo que, como luego diré, hay que encaminar a la docencia a los memores, después de un exigente proceso de selección. Para la docencia en Secundaria y en la Universidad primero se hace la formación específica y luego, en Secundaria, se procede a la formación docente. Para lo docencia universitaria no existe formación alguna de carácter pedagógico.

2. SELECCIONAR A LOS MEJORES

Si la tarea educativa es importante y decisiva para las personas y para los pueblos, habrían de dedicarse a ella, por lógica y por ética, los mejores profesionales, y las mejores personas de un país.

Sin embargo, el estado de opinión viene a decir que quien no vale para otra cosa, vale para la enseñanza. Lo decía cáusticamente Bernard Shaw: “Aquí, el que sabe hace y el que no sabe, enseña”. Pensamiento que adorna Muriel en la sugerente novela “La elegancia del erizo”: “El que sabe, hace. El que no sabe, enseña. El que no sabe enseñar, enseña a los que enseñan. Y el que no sabe enseñar a los que enseñan, se mete en política”. He citado de memoria, pero no creo que haya imprecisión.

Políticos, familias, ciudadanía en general (qué decir de los que, de forma tan significativa y vergonzosa se denominan antipedagogos) consideran que esta es una profesión inespecífica. Es decir, que no requiere de un saber especializado, que no necesita de unas destrezas y habilidades peculiares, que no

exige unas especiales actitudes.

Los mismos docentes nos metemos en esta nefasta filosofía.

- ¿Qué vas a enseñar este año?, le pregunta un profesor a otro.
- Francés.
- Pero, ¿sabes francés?
- No. Pero, para enseñarlo, sí.

Es decir, que para enseñar francés no es que no haga falta tener conocimientos didácticos o psicopedagógicos. Es que ni siquiera es necesario saber francés. Ya sé que se trata de una evidente exageración.

Es imprescindible, antes de dar otro paso, tener esta convicción. La convicción de que para esta tarea tan importante y a la vez tan compleja, hacen falta personas de altura. Tanto intelectual como humana. No van a trabajar con materiales inertes, con productos químicos, con programas informáticos, con cifras o letras. Van a trabajar con la mente, el cuerpo y el corazón de las personas. Y, además, en su mayoría niños y jóvenes. Es decir, con personas que todavía no tienen cristalizadas sus actitudes, ni su sistema de concepciones, valores y creencias. Cada uno de ellos diferente a cualquier otro (Santos Guerra, 2017). Hay dos tipos de alumnos en el sistema educativo: los inclasificables y los de difícil clasificación. La tarea que realizan los docentes es muy compleja, porque tienen que ser capaces de despertar el amor al conocimiento y ayudar a que cultiven actitudes solidarias. Tienen que enseñar a pensar (lo que tienen que pensar) y a convivir. Tienen que favorecer el desarrollo integral, tanto intelectual como emocional y ético (Darder, 2017; Santos Guerra, 2020).

Digo que es necesario tener esta convicción porque, sin ella, ni siquiera nos plantearemos cómo llevarla a la práctica. Bastaría pensar, para instarnos a hacerlo, en las terribles consecuencias que tiene para los niños o las niñas un mal profesional. Un mal profesor es como un lanzador de cuchillos con la enfermedad de Parkinson. Nadie dejaría a su hijo o a su hija frente a un profesional con estas características porque las heridas o la muerte estarían garantizadas. Me imagino las aulas como pequeños aviones pilotados por personas sin capacidad técnica y psicológica para hacerlo. Recuérdese el terrible caso del piloto de Germanwings que estrelló intencionadamente el avión contra una montaña causando la muerte a todos los pasajeros y pasajeras. Los malos docentes, los que no tienen competencia estrellan a sus alumnos contra la montaña de la ignorancia, del aburrimiento, de la pasividad, de la insolidaridad y de la baja autoestima.

Hay que establecer procesos eficaces para que esta idea se haga realidad. Aumentar las exigencias de acceso y establecer controles eficaces sobre la competencia profesional.

El ingreso a la carrera docente tiene dos momentos importantes. El primero tiene que ver con la elección de carrera. ¿Quiénes acuden a las Facultades de Educación? En general hace falta una nota de corte muy baja para ingresar. Los mejores se van a otras especialidades. Este hecho tiene una segunda pésima consecuencia. Quienes no tienen nota suficiente para acceder a los estudios que desean, se inscriben en las Facultades de Educación para formarse como maestros de Infantil y Primaria. Para acceder a la formación de profesores de Secundaria nada se dice ni se hace sobre la futura docencia.

El segundo tiene que ver con el sistema de oposiciones que convierte en funcionarios a los candidatos y las candidatas. Hace tres años dirigí una tesis doctoral sobre esta cuestión. No recuerdo ni una sola opinión de las recogidas que fuera favorable a la bondad del sistema. No entra en las cuestiones de fondo, no discrimina, no permite adaptarse a la historia y a la identidad de cada candidato o candidata, nada plantea sobre cuestiones ajenas al saber académico.

Pondré dos ejemplos de buena práctica para el ingreso en la carrera. Visité Cuba hace años para conocer el sistema educativo. Si un joven desea ser químico, por ejemplo, se dirige a la Facultad de Química pero si lo que desea es ser profesor de Química se inscribe en el Instituto Pedagógico de Química. Hay tantos Institutos Pedagógicos como asignaturas. Es decir se sabe quién quiere ser profesor y quién no. Y, en segundo lugar: si para ingresar en la Facultad de Química hacen falta 92 puntos, para ingresar en el Instituto Pedagógico de Química hacen falta 98. Es decir, los mejores a la educación.

En segundo ejemplo está situado en Finlandia. Para el ingreso de los estudiantes de magisterio existen criterios exigentes. Deben tener una media de sobresaliente en bachillerato y haber mostrado una disposición favorable a los problemas sociales. Los mejores, las mejores, a la educación.

3. TEORÍA Y PRÁCTICA DE LA NATACIÓN

Los profesionales de la educación que tienen que realizar esa tarea tan compleja y tan importante deben estar bien formados. Bien seleccionados (como decíamos anteriormente) y bien formados (como explicaré a continuación).

Para ello hacen falta buenos formadores y formadoras, buenas teorías y buenas prácticas. Hacen falta instituciones bien dotadas, con un proyecto sólido de capacitación y evaluación rigurosa y exigente sobre el proceso y el resultado.

En España tenemos, a mi entender, un grave problema con la formación. Para ser profesor universitario no hace falta absolutamente nada relacionado con los saberes y destrezas específicos de la profesión docente. En Secundaria se hacía antes un curso que yo llamaba de “capación pedagógica” (no hay errata) y en Infantil y Primaria había una Diplomatura que no alcanzaba el rango de Licenciatura universitaria. Es decir que quien iba a trabajar con perros, como un veterinario, tenía cuatro o cinco años de formación, pero quien iba a trabajar con niños y niñas tenía solo tres. Es que el perro es el perro y el niño es el niño.

Hoy han mejorado algo las cosas. Hay algunos cursos para profesores noveles en la Universidad, el CAP se ha convertido en un Master y la Diplomatura se ha convertido, después de muchos quebrantos, en una Licenciatura.

Pero queda mucho camino por recorrer. Una parte de ese camino tiene que ver con el acceso a las carreras y otro con el diseño, el desarrollo y la evaluación del currículum. Sin olvidar la decisiva cuestión de que esa tarea se realiza en instituciones que están integradas por equipos de profesionales que deberían tener un proyecto compartido y unas actitudes cooperativas. ¿Es siempre así? ¿No es más frecuente que cada uno vaya a lo suyo, que no siempre es lo de todos?

Utilicé hace años para reflexionar sobre esta cuestión la metáfora de la formación del nadador. El artículo se titulaba así: El currículum del nadador. Decía allí que no se puede formar a un buen nadador con un currículum integrado por las siguientes materias: Química del Agua, Historia de la Navegación, Filosofía de la Natación, Psicología del nadador, Economía de la Natación, Marcas Olímpicas, Estilos de Natación... Y con una parte práctica consistente en ver un vídeo de Michael Phelps para hacer sobre él un trabajo de 200 folios, observar a excelentes nadadores detrás de una mampara, entrevistar a grandes nadadores, recopilar lo que han dicho los medios sobre las Olimpiadas habidas en la Historia...

¿Qué sucederá con ese aprendiz una vez que haya conseguido superar las pruebas con matrícula en ambas secciones? ¿Qué le pasará si le arrojan a un mar agitado, con olas gigantescas en medio de una tormenta? Porque las instituciones escolares tienen presión social, disputa ideológica, prescripciones ilimitadas e incoherentes, medios insuficientes, estructuras anquilosadas... Se ahogará sin remisión con sus diplomas en la boca. Solo se salvará algún nadador afortunado que encuentre la tabla

de salvación de un proyecto educativo innovador, de un equipo directivo responsable, de un grupo de docentes comprometido...

Por eso nos encontramos con algunos cadáveres psicológicos en las escuelas. Los cadáveres psicológicos se distinguen de los físicos por cinco características: no huelen, se mueven, hablan, corren y hasta se ríen... Pero están muertos. Y las resurrecciones son difíciles.

He visto confeccionar muchos planes de estudio. Con más o menos lógica. Con más o menos fortuna. Porque la lógica exige que se tenga en cuenta cuáles son las competencias que necesitan los profesionales (competencias relacionadas con el saber, con el saber hacer, con el saber sentir y con el saber ser) en mucho mayor grado que los intereses del reparto de la tarta de créditos que tienen en juego quienes deciden.

En la Universidad Mayor de Chile (con sede en Santiago y en Temuco) coordiné un proyecto titulado Buen Profesional/Profesional bueno. No se trata solo de tener buenos médicos sino médicos buenos, no solo buenos ingenieros sino ingenieros buenos. Porque fueron médicos muy bien formados, ingenieros muy bien capacitados y enfermeras muy bien preparadas en su oficio, los profesionales que diseñaron las cámaras de gas en la Segunda Guerra Mundial.

Tiene que haber una perfecta simbiosis de teoría y de práctica (Sanjurjo, 2002). Con la metáfora del currículum del nadador no quiero decir que solo importa enseñar a nadar (solo la práctica) porque la teoría de por qué y para qué se nada es quizás más importante. Se dice con indudable acierto: no hay nada más práctico que una buena teoría.

Se ha planteado con insistencia en los últimos meses la idea del “MIR docente”, haciendo referencia al sistema español de formación de médicos. No solo lo veo con buenos ojos sino que, en su día, lo llevé a la práctica durante varios años con treinta estudiantes de aquel malhadado CAP. Toda la formación se hacía dentro de las instituciones. Y los resultados fueron estupendos no solo para ellos sino para la institución matriz que los acogía. Suponía más trabajo, más compromiso, más inmersión y más exigencia en la simbiosis de la teoría y de la práctica.

Nunca he entendido cómo las instituciones de formación no se preocupan de analizar qué es lo que pasa con sus egresados, una vez incorporados a la práctica. Es como si esa organización que tiene que formar nadadores nunca se preocupase de saber si una vez en el agua, pueden avanzar sin problema o se ahogan irremisiblemente. Por eso me parece tan importante el diálogo entre la institución formadora y sus egresados (Valen, 2020) y la investigación que responda a esta pregunta: ¿les preparamos bien para aquello que están haciendo?

Y, si se hiciera y se comprobase que existe un total o relativo fracaso, no me parecería lógico ni justo que se explicase todo el fracaso por la falta de vigor de los músculos de los aprendices, por la falta de atención a las explicaciones o por la carencia de interés por sobrevivir en el agua.

4. DESARROLLO PROFESIONAL O LA CASA DE LOS MIL ESPEJOS

La vida es una obra de teatro que no admite ensayos. Cada profesional tiene en las manos su destino. Con el mismo Ministro, el mismo inspector, el mismo director, los mismos alumnos, las mismas familias, el mismo contexto, las mismas condiciones laborales, de un lado del tabique (20 centímetros de grosor), está un profesional entusiasmado que contagia alegría a todos los que mira y del otro lado está un profesional amargado que hace triste todo lo que toca.

¿De qué depende? Depende de muchos factores pero, sobre todo, de la actitud de cada uno. Depende, claro está, de lo cohesionado, formado y entusiasmado que esté el resto del equipo del que

forma parte, de la calidad de la dirección, de la colaboración de las familias, del compromiso con el aprendizaje que tienen sus alumnos, de las condiciones de trabajo... Pero, sobre todo, insisto, depende de su actitud

Hace dos años publiqué en Argentina (Santos Guerra, 2015) en la Editorial Homo Sapiens (Rosario) un libro titulado “La casa de los mil espejos y otros relatos para la Educación Inicial” (nosotros hablamos de Educación Infantil). Da título al libro uno de los relatos que el libro contiene en el que se cuenta la historia de una casa abandonada que hay en las afueras de una ciudad. En esa casa se encuentra una sala circular con mil espejos. Un perro vagabundo que transita por la zona entra en la casa por un hueco que hay en la puerta, sube las escaleras y llega a la sala de los mil espejos. El perro está muy feliz ese día y comienza a dar saltos de alegría. Muy sorprendido, observa que mil perros dan a su alrededor saltos de alegría como los suyos y piensa que ese es un lugar fantástico. Mueve el rabo de manera festiva y ve que mil perros mueven también el rabo como él. Y se dice que ese es un lugar maravilloso al que volverá siempre que pueda. Horas después aparece por la zona otro perro vagabundo. Entra por el mismo agujero, sube por la misma escalera y llega a la misma sala de los mil espejos. Saca los colmillos de manera agresiva y ve que mil perros sacan los colmillos como él, ladra de manera violenta y ve que mil perros ladran como él de forma violenta. Y piensa que ese es un lugar horrible. Un lugar insoportable. Concluyo el relato preguntándome si no será la escuela la casa de los mil espejos. Una casa que nos devuelve multiplicada por mil la actitud con la que nosotros llegamos.

La práctica es un aula viva llena de aprendizajes. El profesional se hace mejor a través del ejercicio crítico de la práctica. Ser profesional es el oficio de aprender (Santos Guerra, 2001b). Son los profesores quienes pueden transformar el mundo de la enseñanza, comprendiéndola, le oí decir a Laurence Stenhouse. La investigación del profesor sobre su práctica es el camino para transformar su racionalidad y su justicia.

No se hace uno maestro o maestra de una vez para siempre. Alguna vez he pensado que los títulos deberían tener fecha de caducidad. Porque todo cambia. Cambias los contextos, las funciones de la escuela, los saberes, el alumnado... Hay que seguir aprendiendo siempre, hay que seguir formándose (Navia Antezana, 2006).

Hay quien repite, un año tras otro durante muchos años, lo mismo que hizo el primero. Sin crecer, sin desarrollarse. Y hay quien cada día aprende porque se cuestiona, se interroga, investiga y comprende.

El conocimiento pedagógico crece sin cesar, la ciencia avanza de forma acelerada, la psicología de los aprendices se transforma, el contexto se modifica, las exigencias de la sociedad cambian. ¿Qué decir de las consecuencias que tiene la cultura digital, tanto por lo que respecta al conocimiento como a las relaciones interpersonales?

En ese desarrollo hay problemas, errores, fracasos. Pero pueden utilizarse para el crecimiento, para el desarrollo, para la felicidad personal. Existen un arte y una ciencia imprescindibles en la vida que permiten construir con dos signos menos un signo más.

Lo explico con esta fábula (Santos Guerra, 2012). Una familia tenía un caballo. Un día, el caballo se escapa y, después de varias horas de búsqueda infructuosa, descubren que se ha caído a un pozo. El pozo es tan profundo y el caballo tan viejo que deciden enterrarlo y cegar el pozo para evitar el peligro de que caiga en él alguna persona. Van con palas y arrojan tierra encima del caballo. Al sentirla sobre su lomo, se mueve con energía, la tierra cae a sus pies y él sube de nivel. Le siguen echando tierra, él la sacude, cae a sus pies y sube de nivel. Le siguen echando tierra y él va subiendo, va subiendo, hasta poder salir trotando en libertad. Las paladas de tierra que pretendían sepultarlo, son transformadas en la escalera para la liberación.

Nadie puede evitar que otros cavén pozos y que echen tierra sobre sus espaldas pero nadie puede arrebatarnos la estrategia del caballo.

Hay profesores a quienes la experiencia les va haciendo más amargos, más cínicos, más cáusticos, más perezosos, más torpes, más tristes. A otros, por contra, va haciéndoles más felices, más sensibles, más comprometidos, más trabajadores, más inteligentes, más optimistas. Lo que nos da la experiencia de manera inexorable son años. No nos da necesariamente sabiduría.

Sé que la evolución no es rectilínea. Tiene avances y retrocesos. Hay etapas en las que todo parece ir bien y otras en las que se todo parece torcerse. Lo importante es el sentido de la evolución.

Esa evolución no solo beneficia a los profesionales. Tiene una repercusión inequívoca en los alumnos y en la comunidad. Un profesor comprometido, que aprende de forma progresiva, es capaz de entender y motivar a sus alumnos.

Hay quien está deseando llegar a la jubilación y hay quien lamenta que llegue ese momento. No es igual. Creo que no hay señal más clara y definitiva de inteligencia que desarrollar la capacidad de ser felices y de ser buenas personas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- DARDER, P. (Coord.) (2017): *La formación emocional de los docentes*. Barcelona. Ed. Octaedro.
- FEITO, R. (2020): *¿Qué hace una escuela como tú en un siglo como este?* Madrid. Ed. La Catarata.
- IMBERNÓN, F. (2014): *Calidad de la enseñanza y formación del profesorado: Un cambio necesario*. Barcelona. Octaedro.
- NAVIA ANTEZANA, C. (2006): *Autoformación de maestros en los márgenes del sistema educativo*. Cultura, experiencia e interacción formativa. Barcelona. Ediciones Pomares.
- SANJURJO, L. (2002): *La formación práctica de los docentes. Reflexión y acción en el aula*. Rosario. Ed. Homo Sapiens.
- SANTOS GUERRA, M.A, y otros (2001a): *Evaluación externa de la formación de médicos internos residentes o el arte de cambiar a través del conocimiento*. Madrid. Semfyc.
- SANTOS GUERRA, M.A. (2001b): *Enseñar o el oficio de aprender*. Rosario. Homo Sapiens.
- (2012): *La estrategia del caballo y otras fábulas para trabajar en el aula*. Rosario. Homo Sapiens.
- (2015): *La casa de los mil espejos y otros relatos para la educación inicial*. Rosario. Ed. Homo Sapiens.
- (2017): *La gallina no es águila defectuosa. Organización, liderazgo y evaluación en las instituciones educativas*. Bogotá. Ed. Uniminuto.
- (2020): *Educación del corazón. Los sentimientos en la escuela*. Rosario. Ed. Homo Sapiens.
- VALEN, E. (2020): *Crítica a la escuela media. Reflexiones de un egresado*. Rosario. Ed. Homo Sapiens.