



LA RED PROFESIONAL SE DIRIGE A FORMADORES/AS ACTIVOS EN FORMACIÓN INICIAL Y CONTINUA DE PROFESORADO

En *practicareflexiva.pro* entendemos que la profesionalización de los docentes es un proceso gradual para el que es necesario adquirir no sólo unas herramientas básicas que les permitan actuar como docentes de una manera digna sino también unas estrategias para ir desarrollando en profundidad las competencias que se requieren en esta profesión. Para que un profesional es competente no sólo para que

manifieste conductas que expresan la existencia de conocimientos y habilidades que le permitan resolver adecuadamente los problemas profesionales, sino también porque siente y reflexiona sobre la necesidad y el compromiso de actuar en correspondencia con sus conocimientos, habilidades, motivos y valores, con flexibilidad, dedicación y perseverancia, en la solución de los problemas que demanda la práctica profesional (Esteve, Melief, Alsina, 2010). De ahí la necesidad de desarrollar en los docentes la competencia reflexiva. Estamos convencidos de que la metodología de 'práctica reflexiva' (Domingo, 2009; Perrenoud, 2004) puede convertirse en una herramienta potente como metodología de formación que aspira al desarrollo profesional de los docentes en los términos descritos. Pero para que su aplicación sea exitosa debe basarse en un planteamiento formativo que tome la persona (y no el saber teórico) como punto de partida y tenga en cuenta la experiencia personal y profesional para la actualización y la mejora de la tarea docente (Esteve, Melief, Alsina, 2010; Korthagen, 2001). Esta metodología, además de profundizar en el conocimiento de la materia, la didáctica y la pedagogía, pretende también que el profesorado sea capaz de autoformarse para que convierte (o pretende convertir) la reflexión en y sobre la práctica en un hábito consciente de que se integra en la actividad profesional de cada día.

Cuatro son los elementos clave de la metodología que defendemos desde practicareflexiva.pro, sea cual sea la modalidad y/o el formato que adopten las intervenciones formativas:

- El trabajo con experiencias
- La incorporación de una reflexión sistematizada
- El fomento de una interacción auténtica y constructiva
- El trabajo significativo con la Teoría
- La persona del docente y su singularidad, centro del proceso formativo

Las experiencias y la reflexión sobre éstas configuran de manera esencial el punto de partida sobre el que se iniciará un proceso formativo. Pero cuando tratamos sobre experiencias, estamos obligados a distinguir tres tipos distintos, las “**experiencias antiguas**” (Melief, Korthagen, Tichelaar, 2010): En su vida el profesorado ha tenido muchas experiencias que ha ido forjando su imagen sobre lo que significa

enseñar y aprender. Estas experiencias no sólo se limitan a su vida profesional sino también a aquellas que ha vivido como alumno y estudiante y que han ido configurando sus ideas y opiniones sobre esta profesión. Por tanto, no es tanto la teoría aprendida durante sus estudios la que ha determinado este aprendizaje, sino la manera como ha vivido, desde su papel de alumno, la tarea pedagógica. Estas determinan, por tanto, la actuación propia en tanto que sobre ellas se construye esquemas mentales que determinarán sus patrones de pensamiento o de actuación y que la psicología de la Gestalt denomina con este mismo término (Korthagen 2001). Todo este bagaje personal y subjetivo del docente, es lo que también fue estudiado por DA Schön (1987) y llamó con la expresión "conocimiento en la acción" refiriéndose a que es precisamente el dispositivo que se activa inconscientemente cuando un profesional se dispone a hacer su trabajo cada día. Es por tanto un conocimiento implícito inherente a la actividad práctica que acompaña permanentes en el docente cuando trabaja (Domingo, 2008)

A su vez el docente dispone de “**experiencias recientes**” que son aquellas que se van adquiriendo durante el ejercicio profesional y en las que el conocimiento intuitivo derivado de la propia *Gestalt* da lugar a formas rutinarias de hacer, a tendencias a reaccionar de una manera determinada en situaciones concretas de inmediatez, como es el aula.

La toma de conciencia de estas experiencias y la confrontación de uno mismo, de la propia manera de pensar y hacer, con otras miradas, es el proceso que deberá ayudar a la persona en formación a enriquecer la propia mirada ya evolucionar comodocente. En este proceso de confrontación el hecho de hacer experimentar a los docentes “**nuevas experiencias**” (a partir de simulaciones o similares) ha manifestado ser muy útil para suscitar nuevas *Gestalts* o nuevo conocimiento práctico significativo.

Este proceso de autoconfrontación es un proceso complejo que, tomando el análisis crítico de la propia actuación y formas de pensar como punto de partida debe llevar de forma paulatina a una reestructuración de los propios esquemas mentales. En este proceso reflexivo, la interacción como instrumento de mediación semiótica juega un papel de primer orden. Se trata de un tipo de interacción de base Vygotskiana (Vygotsky, 1978) que entiende que el aprendizaje es un acto social que promueve los procesos mentales de cada individuo, de forma que la persona se ve estimulada a remodelar su propio conocimiento a través del diálogo con los demás, iguales o más expertos (paso del nivel interpsicológicos al intrapsicológico). Desde estos supuestos, se concibe la formación como un proceso de reciprocidad, entendiendo que

enseñar y formar implica 'conversar' (Mercer, 2001): en una actividad conjunta, como es la de aprender, no sólo interactuamos sino que también "inter-pensamos". Se trata, por tanto, de un proceso en el que pensamiento y lenguaje están estrechamente ligados.

La interacción en la que hacemos referencia debe permitir que la persona que se forma pueda actuar como individuo y persona social en el grupo. Para que pueda aparecer el interior de la persona (sus representaciones o Gestalts) es necesario que se adopte en un primer momento el rol social, es decir, verse como individuo en un contexto social, en el que la persona se abre y se puede desarrollar (Esteve & Carandell, 2009). De ahí la necesidad de establecer un clima de trabajo agradable y donde se potencie la confianza mutua. La base para promover este tipo de interacción parece ser la construcción de un contexto común compartido por todas las personas del grupo. En el marco del Socioconstructivismo entiende por contexto el fenómeno mental que hace que cada persona, cuando habla o escucha, aproveche cada acto de comunicación para entender la información y el comunicado por los otros (Mercer, 2001).

Finalmente, durante el proceso de contraste y de reestructuración es cuando se pueden crear vínculos con conocimiento de tipo teórico. Este proceso se consigue partiendo y observando lo que la persona en formación ya es capaz de hacer y ya sabe para ir dando la ayuda específica a cada uno, de forma gradual y según las necesidades que vayan emergiendo, de tal manera que la persona en formación vaya desarrollando la propia construcción de conocimiento práctico por ella misma. Lo más relevante de este planteamiento que va de la práctica o las experiencias en la conceptualización es que la t minúscula - que hacen referencias a las teorías implícitas de los docentes - establecen los fundamentos para la construcción de nuevos conocimientos y consigue la manera de incorporar la teoría con T mayúscula de forma significativa. Este último debe remitirse al primer nivel, para que se consigan y se garanticen puentes significativos entre los dos niveles (Korthagen, 2001).