

REFLEXIONES Y SUGERENCIAS SOBRE LA FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO EN EJERCICIO

Julio Machargo Salvador

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

RESUMEN

Este trabajo tiene por objeto exponer algunas consideraciones sobre la formación permanente del profesorado en ejercicio. Partiendo de un breve comentario sobre la situación actual, se proponen las áreas temáticas que consideramos deben integrar un currículum de formación de profesores.

Se finaliza con la propuesta de un modelo de formación permanente del profesorado.

ABSTRACT

The aim of this paper is to present some reflection on the in-service teacher training. Starting with a brief comment on the present situation we propose the contents we think a curriculum on teacher training must include. We conclude with a specific proposal of a model for in-service teacher training.

I. INTRODUCCIÓN

Asistimos a una creciente preocupación e interés por la actualización y formación permanente del profesorado. Hace apenas unos años este tema se planteaba casi exclusivamente en ámbitos restringidos (seminarios, congresos, simposios...) con muy escasa proyección entre los profesores, que tradicionalmente se han mostrado reticentes a admitir la necesidad de actualizar sus conocimientos científicos y sus procedimientos didácticos, y han tendido a rechazar las aportaciones de los especialistas en formación del profesorado, procedentes mayoritariamente de la pedagogía y de la psicología.

Una serie de circunstancias ha favorecido el inicio de un cambio de actitud hacia esa necesidad de actualización, originando en los profesores una mayor sensibilidad por los temas profesionales (programación, metodología didáctica, psicología evolutiva...) y estimulando un aumento de la demanda de cursos de actualización científica y didáctica. Señalaremos algunas de las circunstancias que han propiciado ese cambio de actitud.

En primer lugar, la profunda reforma en la que desde hace unos años está inmerso el sistema educativo español, exige la adecuación de programas y estrategias de enseñanza a los nuevos planteamientos, lo que sólo es posible con un profesorado dispuesto a renovar su estilo de actuación docente, para lo que ha de contar con los apoyos y recursos formativos necesarios.

En segundo lugar, el recurrente tema del fracaso escolar, que se está convirtiendo en asunto de preocupación social y que en esencia pone en duda la eficacia y capacidad del sistema docente para alcanzar los objetivos que le son propios, ha provocado el análisis de las responsabilidades de todos los implicados (alumnos, padres, profesores y administración). No es este el lugar para realizar ese análisis; pero, limitándonos al profesorado, no parece que pueda ponerse en duda que la erradicación o una significativa disminución del fracaso escolar depende, en gran medida, de la competencia mostrada por los profesores en su trabajo, lo que ha planteado la necesidad de revisar y adecuar los modos de actuación docente, con la consiguiente demanda de la aportación de los medios necesarios para la renovación y actualización del profesorado, de modo que pueda dar respuesta a ese problema y a otros que presenta a diario la compleja realidad educativa.

En tercer lugar, una mayor apertura y democratización en la gestión de los centros de enseñanza, acompañadas de una creciente conciencia social sobre la necesidad de controlar el rendimiento de las enormes inversiones educativas, ha abierto el paso a la idea de la necesidad de evaluar el funcionamiento del sistema docente. Tradicionalmente, la enseñanza se ha ejercido "a puerta cerrada", por un profesorado muy autónomo e independiente, falto de control externo y poco dispuesto a aceptar las sugerencias, críticas y valoraciones de otros sectores de la sociedad. Una mayor convicción en la necesidad de la evaluación externa lleva consigo un aumento de la demanda de medios para la forma-

ción y renovación de los profesores, cuya actividad se verá sometida a mayores exigencias de actualización y adecuación, como consecuencia del control externo.

En cuarto lugar, es de justicia señalar el notable esfuerzo realizado por las distintas administraciones en la provisión de medios y recursos económicos destinados a la formación de profesores, materializados en ayudas a la organización y asistencia a congresos, cursos, seminarios, reuniones y en la financiación de proyectos educativos, didácticos, de investigación, publicaciones, etc.

A nuestro juicio, dentro de la política educativa, ha sido un acierto la implicación del profesorado en su propia formación, en la que están jugando un papel muy activo como participantes y como organizadores y responsables de la misma. La creación de los Centros de Profesores es el caso más significado. La formación profesional de los profesores se ha horizontalizado, favoreciéndose la comunicación de ideas y experiencias entre los protagonistas de la enseñanza, huyendo de unos planteamientos muy academicistas, organizados verticalmente, frecuentemente alejados de la realidad.

Asimismo, está jugando un importante papel en la demanda de formación la creciente práctica de la investigación educativa, llevada a cabo por los propios profesores en los contextos escolares. De receptores netos de investigación han pasado a ser productores de la misma. La experimentación de proyectos educativos en el propio campo de la actuación docente no es, afortunadamente, un hecho aislado. La investigación es sin duda uno de los más importantes impulsores de la renovación y, por tanto, de la demanda de formación.

En conclusión, creemos que el panorama de la formación del profesorado ha mejorado de forma notoria y que los progresos en este terreno, aunque todavía muy limitados, han sido considerables. La necesidad de esa formación es admitida por todos, al menos desde un punto de vista puramente conceptual. El camino de las realizaciones y concreciones será largo y complejo, y quizá nunca plenamente andado, pero no tiene por qué ser un camino impracticable.

II. COMENTARIO AL MODELO ACTUAL DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO

Pasados los primeros años en los que se ha consolidado la aceptación y demanda de formación por parte de los profesores, se aprecia una mejor organización y sistematización de esa formación, superando la tendencia a la proliferación de cursos, seminarios y actividades sin la conexión propia de un plan integrado y sistemático de formación.

La urgencia de la mejora del rendimiento del sistema escolar ha condicionado los planteamientos y contenidos de los cursos de formación de profesores, orientando esos cursos al logro de una mayor eficacia en la labor docente, medida en aprendizajes cuantificables. Podríamos resumirlo con el siguiente enunciado: "Si los profesores utilizan las técnicas, métodos, recursos y mate-

riales adecuados, la eficacia de su trabajo mejorará considerablemente y, en consecuencia, mejorarán los aprendizajes de los alumnos. Preparemos profesores-técnicos competentes y mejorará el rendimiento de todo el sistema educativo". Por esto, la mayoría de los esfuerzos personales, materiales y económicos se han volcado en mejorar las técnicas docentes: programaciones, métodos didácticos, recursos y estrategias de enseñanza, técnicas de dirección de clase, tutoría, evaluación...

En este planteamiento parecen coincidir la administración y los profesores, a juzgar por la orientación y contenido de los cursos de formación que se organizan y tienen una mayor demanda. Parece asumido que una gran parte de los problemas que afectan a la eficacia del sistema docente se eliminaría con la mejora de la competencia profesional de los profesores.

Por nuestra parte, no creemos que la preparación técnica sea toda la respuesta, ni que agote los objetivos que ha de perseguir la formación del profesorado en ejercicio. La actividad docente tiene unas características y circunstancias que la hacen única, de la que no siempre se derivan de forma simple y directa los aprendizajes académicos. Es una actividad esencialmente humana, donde lo que se pone en juego, en primer lugar y sobre todo, no es el aprendizaje en sí, o las habilidades del profesor para enseñar, o las capacidades de los alumnos para aprender, sino la calidad de las relaciones humanas entre los participantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje. La infraestructura humana de profesores y alumnos es la base y la condición del rendimiento académico. Todo el edificio del aprendizaje se eleva sobre una complicada red de cualidades y relaciones personales y sociales que lo hacen posible.

No se puede explicar el éxito o el fracaso de la actividad docente únicamente por el rendimiento académico, medido por medio de unas calificaciones de muy dudosa objetividad. Los resultados cuantitativos son sólo un reflejo muy parcial de la labor educativa. Enfocar la formación del profesorado hacia el logro de una mejora de los rendimientos es limitar o reducir la amplia gama de aspectos que debe ser tratada en los programas de formación docente.

Comprendemos, como absolutamente lógica, la preocupación por los resultados académicos de los alumnos; es lógico también que esa preocupación condicione poderosamente la formación de los profesores, orientándola en una dirección determinada, marcada por una fuerte tendencia reduccionista. Pero creemos que es un grave error reducir los proyectos de formación a cursos de entrenamiento, dirigidos casi exclusivamente a lograr que el trabajo del profesor dentro del aula cambie en orden a mejorar cuantitativamente el rendimiento del sistema. Éste es, a nuestro entender, el modelo imperante, como respuesta, quizá, a la necesidad más evidente, la de elevar el nivel de conocimientos del alumnado. Pero la realidad educativa es mucho más compleja, los profesores son algo más que enseñantes, los alumnos no tienen como única tarea la de aprender y la educación trasciende el espacio de las aulas. Los cursos, programas y pro-

yectos de formación permanente del profesorado han de dar respuesta a los distintos aspectos de una realidad mucho más compleja.

III. CONTENIDOS ESENCIALES DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO

La propuesta que presentamos sobre formación del profesorado puede mirarse desde una doble perspectiva. En primer lugar, desde un enfoque teórico, en el que se harán algunas consideraciones y reflexiones sobre las distintas áreas temáticas que, a nuestro juicio, han de incluirse en los programas de formación para profesores, porque se refieren a aspectos que están, de alguna manera, condicionando y determinando la actividad docente. En segundo lugar, desde un punto de vista más práctico, se propondrán las directrices generales de un modelo concreto de formación, como aplicación de aquella concepción teórica.

Distinguimos cuatro áreas de temas que, en referencia a su contenido específico, llamaremos personal, profesional, social e ideal o utópica. Conjuntamente, estas cuatro áreas incluyen todos los aspectos que de una u otra forma se proyectan y son precisos en un trabajo docente eficaz. Por ello, su contenido constituye la materia prima de los programas de formación de profesores, a partir de la cual deben ser elaborados los currículos de formación, que han de ser comprensivos y que han de dar respuesta al conjunto de necesidades y problemas de diversa índole que los profesores encuentran en la realización de su labor educativa.

Entre las cuatro áreas de contenidos señaladas existe una interrelación y secuenciación lógica; las cuatro han de ser objeto de estudio en los programas de formación del profesorado, no reduciendo los contenidos de los mismos a los aspectos profesionales como ocurre muy frecuentemente en la actualidad.

A continuación, vamos a comentar el sentido y contenido de cada una de las cuatro áreas temáticas que, como decimos, engloban todos los aspectos que están presentes en el ejercicio de la profesión docente y que por eso han de ser planteados, cuando se trata el tema de la formación permanente del profesorado.

1º Esfera personal

El profesor en su actividad docente proyecta los rasgos de su personalidad, sus actitudes y valores; sus expectativas, intereses y motivaciones. Su actuación está condicionada por sus niveles de autoestima y aspiración, por sus satisfacciones personales y profesionales, sentido del humor, optimismo o pesimismo... Ese conjunto de rasgos constituye la trama humana que fundamenta y orienta el trabajo del profesor en el centro educativo.

Estos aspectos deben ser incluidos en los cursos y programas de formación del profesorado. El profesor ha de tener la oportunidad de analizar y contrastar con otros colegas su situación humana, sus actitudes y conductas en el ejercicio de su profesión. Debe conocer sus motivaciones, aspiraciones, niveles de

satisfacción, sus odios y temores, las fuentes de malestar y conflicto que el ejercicio de la profesión genera. El trabajo docente pone en juego todo un registro de características personales, y no solamente de habilidades técnicas y conocimientos científicos.

Igualmente, el alumno ha de ser contemplado en todas sus dimensiones, en su complejidad, en su realidad global, como ser en construcción, influenciado por múltiples factores que interfieren fuertemente en el proceso de aprendizaje. De ninguna manera puede reducirse la visión del alumno a su función de aprendiz. Es preciso que el profesor, partiendo de unos buenos conocimientos de psicología evolutiva, sepa analizar los procesos psíquicos que subyacen en las conductas manifiestas. El conocimiento de las características intelectuales, afectivas, personales y sociales de los alumnos permitirá adecuar las materias de enseñanza y las actuaciones docentes a la realidad de los sujetos a las que van dirigidas.

No puede esperarse una mejora en la eficacia del sistema docente sin tratar adecuadamente la realidad humana de profesores y alumnos. En el currículum de los programas de formación de profesores debe destinarse un lugar al estudio, análisis y comprensión de los protagonistas de la educación, profesores y alumnos, en cuanto personas.

2º Esfera profesional

En esta segunda área temática se incluyen todos aquellos aspectos directamente relacionados con las funciones de enseñar y de dirección de la clase, es decir, con las funciones que habitualmente se consideran más específicas y propias de la labor del profesor, como son las de programar, exponer los contenidos, organizar las actividades didácticas, disponer los recursos, evaluar, dirigir la clase...

Es el campo más trabajado en los programas de formación de profesores, el que ha recibido las principales atenciones, porque es el que está más directamente relacionado con la tarea de enseñar, que muchos consideran la función principal del profesor, cuando no la única. Comprende los aspectos orientados a hacer de los profesores buenos técnicos en el ejercicio de su trabajo.

La mayoría de los programas, cursos, proyectos y actividades sobre formación de profesores han cultivado, sobre todo, este grupo de temas, a los que son más sensibles la administración educativa, los propios profesores, los padres y los alumnos. Es en este aspecto en el que los cursos de formación del profesorado presentan una rentabilidad más evidente, porque tienen una repercusión más directa e inmediata en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

3º Esfera social

La profesión docente es una actividad de naturaleza esencialmente social, tanto por los fines como por las circunstancias y condiciones de su ejercicio.

Persigue, entre otros objetivos, la socialización de los miembros más jóvenes de la sociedad; tiene lugar en un contexto social, donde está sometida a una variedad de factores, y los resultados de la misma trascienden lo meramente personal. La enseñanza encuentra su pleno sentido en la proyección social de sus logros. El profesorado no puede mostrarse ajeno a la realidad en la que ejerce su trabajo y se espera de él que sea competente para analizarla y hacérsela comprender a sus alumnos.

Por otra parte, aunque es una profesión frecuentemente desempeñada en solitario, no puede conseguir sus objetivos educativos esenciales sin basarse en una labor de equipo, sustentada en las relaciones profesionales y humanas de los profesores. Animar, enriquecer y ordenar esas relaciones no es tarea fácil. De hecho, no siempre se da el tipo de relaciones que requiere el buen funcionamiento de la institución docente. ¿Cómo manejar esas relaciones? ¿Cómo orientarlas al logro de las metas educativas? ¿Cómo vive el profesor su condición de miembro de un claustro de profesores? ¿Cómo aceptan sus roles sociales y cómo responden a las expectativas y exigencias de los distintos sectores sociales? Estas y otras cuestiones han de ser planteadas y analizadas en los cursos de formación.

Además, la actuación del profesor se dirige hacia el alumno en cuanto individuo y en cuanto miembro de un grupo de iguales. Una buena dirección y orientación de los grupos son una condición para crear un clima que favorezca el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

La comprensión de las relaciones humanas y sociales y la capacidad para manejarlas con habilidad constituyen un área que merece ser atendida en los cursos de formación de profesores. El profesor ha de estar en condiciones de responder al contexto social que envuelve toda su actividad, para poder actuar constructivamente en su medio social, en el que su trabajo juega un relevante papel.

Es un error y una ficción creer que el marco estrecho de la clase y lo que en ella acontece agota el cometido esencial de la profesión docente. Una perspectiva orientada a la consideración de las realidades sociales amplía y enriquece la propia labor del profesor.

4º Esfera ideal o utópica

Las tres áreas temáticas hasta ahora comentadas contienen los elementos esenciales del currículum propio de un programa de formación de profesores, ya que conjuntamente contemplan los aspectos más importantes para un adecuado ejercicio del trabajo docente.

Creemos, sin embargo, que se puede dar un paso más. Los cursos de formación del profesorado deben plantear y analizar la contribución de la enseñanza a la construcción de un mundo más justo, tolerante, solidario y democrático. Han de plantear el papel y compromiso de los profesores en el logro de un mundo más humanizado y cómo transmitir todo esto a sus alumnos.

¿Tiene sentido el idealismo y la utopía en el mundo de la enseñanza? A nuestro juicio, no solamente tiene sentido, sino que es una necesidad. Una proyección ilusionada de la acción educativa hacia el futuro colma de sentido el trabajo docente. Sin una proyección que trascienda las realizaciones concretas, el trabajo de los profesores pierde algunos de sus atractivos esenciales, como es la posibilidad de cambiar y transformar la sociedad.

Pero no sólo la construcción de una sociedad mejor es objeto de la intervención educativa; también ha de plantearse como uno de sus objetivos básicos el desarrollo afectivo, personal y social de los alumnos, ya que el contexto escolar en modo alguno puede ser ajeno a ese desarrollo. ¿Hasta dónde los profesores pueden y deben sentirse comprometidos en el desarrollo de la personalidad de sus alumnos?

Conseguir una sociedad más justa y unos ciudadanos con un equilibrado sentido de sí mismos y de los demás y con unos dignos niveles de desarrollo psicológico cae dentro del campo de la acción educativa, aunque este objetivo trasciende otros objetivos más inmediatos, como el rendimiento académico.

Los programas de formación del profesorado han de plantear el compromiso de trabajar por un mundo donde los valores de respeto, justicia, solidaridad y libertad sean el quicio y fundamento de la organización de la sociedad. Igualmente, han de plantearse los procedimientos y estrategias conducentes a la creación de climas que potencien el pleno desarrollo personal de los alumnos. Aunque, en general, el profesorado admite la necesidad de dar respuesta a estos temas, presentan muchas reservas, cuando se trata de llevarlos a la práctica docente. Es mucho lo que en este aspecto pueden aportar los programas de formación de profesorado.

Conclusión

Hemos señalado los temas básicos que deben ser incluidos en la elaboración de un currículum para la formación permanente del profesorado en ejercicio. Creemos que el conjunto de las cuatro áreas temáticas comentadas proporcionan una visión amplia y acertada de los distintos factores que inciden en la labor docente, sin orientarla únicamente a la obtención de resultados académicos. Queremos destacar que en los momentos actuales nos parece fundamental el papel del área temática comentada en cuarto lugar. Es difícil sobrevivir en el campo de la enseñanza sin una buena dosis de idealismo, sin tener alguna meta que, aun pareciendo hoy utópica, mantenga la esperanza de verla hecha un día realidad.

IV. PROPUESTA CONCRETA DE UN PROGRAMA DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO

Finalizada nuestra reflexión sobre la formación permanente de los profesores, parece oportuno cerrar este trabajo proponiendo un proyecto o plan concreto, aunque sólo ligeramente esbozado, como aportación complementaria al

tema que nos ha ocupado en páginas anteriores. Ninguna propuesta sobre formación de profesores es definitiva, dada la naturaleza cambiante de la realidad educativa, y ésta no pretende serlo: es, únicamente, un modelo posible para la organización de la formación permanente del profesorado en ejercicio.

Al presentar únicamente las líneas básicas, surgirán muchas dudas y preguntas a quien busque soluciones para situaciones concretas, difíciles de encontrar en un artículo de estas características; sería vano intento pretender analizar la variada casuística que se deriva de una hipotética aplicación del proyecto que presentamos. Por lo demás, sólo es un ejemplo de una posible aplicación de las ideas expuestas con anterioridad. Agrupamos estas ideas en tres apartados.

1º Crear el título de *Especialista en Educación* que según los casos se concretaría en "Especialista en Educación Infantil", "Especialista en Educación Secundaria", "Especialista en Educación Sexual", "Especialista en Educación para la Salud", etc...

Para obtener el título se requeriría haber realizado cursos, seminarios, trabajos y actividades docentes... con una duración total aproximada de 30 créditos (300 horas); duración que estimamos adecuada para los objetivos que se pretenden conseguir y que es la que comúnmente se exige para esta clase de títulos.

Los profesores interesados en obtener este título podrán completar el currículum en un espacio amplio de tiempo, en virtud de las circunstancias y posibilidades de cada uno. Ampliaremos esto a continuación.

2º Contenido y estructura

El contenido del programa básicamente ha de responder a las cuatro áreas temáticas que hemos comentado anteriormente, de modo que se dedique alguna atención a todos los aspectos que conforman o definen una formación completa.

El contenido se organiza en módulos o unidades de contenido, computados en horas. En principio, todas las actividades formativas realizadas por los profesores podrían organizarse y ser computables para la obtención del título de Especialista, siempre que dichas actividades reúnan las condiciones que se establezcan para garantizar el rigor y el nivel del título.

Han de realizarse módulos de las cuatro áreas temáticas, quedando a la discreción del profesor y a las disponibilidades de cursos el trabajar más unos temas que otros, siempre que se respeten los límites mínimos y máximos que figuran en el *cuadro 1*. Podrán fijarse algunos módulos obligatorios que incluyan aquellos contenidos que se consideran básicos en un currículum de formación de profesores de un determinado nivel y que deberán ser realizados por todos aquellos que deseen obtener el título.

CUADRO 1

ÁREAS	Nº MÍNIMO	Nº MÁXIMO
Área temática personal	2	6
Área temática profesional	12	16
Área temática social	6	10
Área temática utópica	2	6
Área experimental	4	8

En el *cuadro 1* figura una quinta área, aparte de las comentadas en este trabajo, que llamamos "experimental" y que hace referencia a programas, proyectos, investigaciones y actividades que un profesor o un grupo de ellos puede estar realizando, que guardan relación con su propia formación y han sido previamente concordados con los responsables de la formación del profesorado dentro de la administración.

La *flexibilidad* es una de las características básicas del modelo que presentamos. El profesor va construyendo su currículum al ritmo que sus circunstancias laborales y personales le permiten, y según los cursos y actividades que se le van ofreciendo. Es una flexibilidad de tiempo, de contenido y de organización y desarrollo de currículum. Aprovecha y valora las oportunidades de formación que se brindan a los profesores en los medios educativos. Estimula la formación permanente al dejar abierta la ejecución del currículum y al puntuar experiencias y proyectos educativos realizados por los profesores en su trabajo diario. Esta propuesta está abierta a todos los profesores que deseen actualizar su preparación profesional, sin caer en un exceso de limitaciones o condicionantes.

3º Aspectos administrativos

- a) El reconocimiento, valoración y expedición del título, así como la dirección y control de todo el programa corresponde a la Consejería de Educación o a la autoridad administrativa correspondiente, aunque podrá considerarse la conveniencia de establecer acuerdos de colaboración con las universidades para la impartición de determinados módulos, la prestación de infraestructura y el reconocimiento del título como propio de la universidad.

Los títulos de Especialista pueden recibir una doble valoración por parte de la Administración: burocrática y económica. La primera supondría añadir al currículum profesional del profesor un mérito o puntuación, con las consecuencias administrativas pertinentes. La segunda, como su nombre indica, se traduciría en términos monetarios, bien en forma de ayudas esporádicas, bien en forma de mejora salarial, de modo que los títulos de Especialista, y un profesor podría obtener varios, lograsen un reconocimiento económico, aunque fuese muy modesto.

Nos parece una necesidad ineludible e inaplazable introducir algún tipo de estímulo que reconozca los esfuerzos y sacrificios que supone la formación permanente para la mayoría de los profesores.

- b) Serán computados como módulos constitutivos del currículum de los títulos de Especialista aquellos en cuya convocatoria se especifique o los que sean reconocidos como puntuables por la Consejería de Educación, independientemente de que hayan sido o no gestionados por la propia Consejería.

Éste es uno de los aspectos prácticos de más difícil realización, pudiendo ser un obstáculo serio a la propuesta que hemos presentado. Si no se consigue establecer y aplicar eficazmente una serie breve y clara de criterios, la realización de los cursos para la obtención del título puede convertirse en camino lleno de dificultades y frustraciones.

Por otro lado, el completar el currículum en un tiempo largo e indeterminado y basado en un gran número de módulos, desarrollados en muy diversas circunstancias de organización, ejecución, control, etc... presenta muchos más problemas que la realización de un currículum sometido a los criterios de la enseñanza reglada. ¿Cómo garantizar la calidad de la titulación? La Consejería, mediante los mecanismos que establezca, será la responsable de garantizar la calidad y la valía de los títulos de especialista, estableciendo para ello las condiciones y filtros necesarios, para que sólo sean reconocidos los módulos que ofrezcan garantías.

A pesar de estos inconvenientes, creemos que esta propuesta puede resultar motivante para muchos profesores que no pueden seguir cursos intensivos y creemos también que se adapta a las necesidades de formación permanente del profesorado en ejercicio.

APÉNDICE

A modo de ejemplo, enunciarnos, de cada una de las áreas temáticas, distintos cursos o módulos que podrían integrar el currículum del título de "Especialista en Educación Infantil, Primaria o Secundaria".

Área personal: De 2 a 6 créditos

- Perfil humano del profesor. Autoconcepto. Salud psíquica.
- Roles del profesor. Definición y aceptación de sus funciones.
- Satisfacción profesional y humana.
- Expectativas del profesor y sobre el profesor.
- Conflictos y tensiones.

Área profesional: De 12 a 16 créditos

- Proyecto de centro, proyectos curriculares...
- Programación.
- Didáctica general y didácticas específicas.
- Evaluación.
- Análisis del proceso de enseñanza aprendizaje.
- Tutoría, orientación, asesoramiento...
- Psicología del desarrollo. Intervención en el desarrollo.

Área social: De 6 a 10 créditos

- Proyección social de la educación.
- Psicología de los grupos. Dirección de los mismos.
- Incidencia de los factores sociales en la enseñanza.
- Actividades extraescolares.

Área ideal o utópica: De 2 a 6 créditos

- Educación y utopía.
- Aportación de la educación a la construcción de un mundo más justo y solidario.
- Educar para la convivencia.
- Educación para la salud, educación para la paz...

Área experimental o práctica: De 4 a 8 créditos