

El profesorado y su formación como actores necesarios y comprometidos con la educación pública

Documento elaborado por la comisión de profesorado del Foro de Sevilla:

Participantes (por orden alfabético): Rocío Anguita, Juan de Pablos, Jaume Carbonell, Mariano Fernández Enguita, José Gimeno, Francisco Imbernón, Javier Marrero, Ángel Pérez Gómez, Rafael Porlán, Carmen Rodríguez y Jaume Sureda.

1. Responsabilidad del profesorado con la educación pública

La educación pública necesita un profesorado preparado, responsable de sus obligaciones y comprometido con la filosofía que la orienta. Profesoras y profesores que muestren el compromiso que contraen con sus funciones y volcados en la formación del alumnado, en colaboración con las familias y la comunidad. Para ello, su labor debe ser reconocida socialmente, y su formación y profesionalidad dignificadas por las políticas educativas. En este sentido, la LOMCE no aborda la cuestión siempre pendiente de una reforma sustancial de la formación inicial del profesorado ni existen propuestas de formación permanente y en el proceso de su elaboración, sus impulsores han contribuido aún más a la devaluación y el desprestigio del profesorado.

Se requieren, por tanto, docentes que sepan orientar la construcción individual y colectiva de conocimientos científicos, sociales y éticos que enseñen a los estudiantes a desarrollar sus propios aprendizajes y que les animen a tener sus propias opiniones y a confrontarlas críticamente con otras fuentes de información para mejorarlas.

En una profesión de trascendencia social como la docente, los profesionales deben estar capacitados para el trabajo colaborativo entre ellos, con las familias, con los estudiantes y con entidades sociales del contexto. Por tanto, el profesorado debe estar impregnado de la cultura de la investigación y la innovación en torno a proyectos y redes de intercambio profesional.

Para todo ello, es necesario reconocer y promover la autonomía en el desarrollo de sus funciones e impulsar una perspectiva ética y política, y no meramente técnica, en la producción del conocimiento profesional. Esto significa independencia de las políticas educativas que se ejerzan en cada momento y estabilidad en el puesto de trabajo. En este sentido, son necesarios cambios en los procesos administrativos del tipo: selección del profesorado, elección de destino, carrera docente o estructura laboral del puesto de trabajo.

2. La formación inicial

La actual situación de separación de los ámbitos de responsabilidad entre la formación inicial y permanente no nos parecen adecuados y no favorecen el modelo de profesionalidad que aquí se defiende. La ordenación de la formación inicial no debe ser competencia sólo de las universidades y la formación permanente de la administración educativa. Hace falta crear un espacio común donde el profesorado universitario y el de

los centros educativos investigue y colabore conjuntamente en equipos y proyectos mixtos de investigación, innovación y formación, promoviendo la construcción de conocimientos prácticos fundamentados y una investigación educativa comprometida con la mejora permanente de la escuela.

En estos últimos años, la formación del profesorado ha mejorado, al prolongar un curso la formación inicial de los docentes de Educación Infantil y Primaria y crear un máster específico para el profesorado de Secundaria. Sin embargo, estos cambios estructurales, si no se acompañan de cambios internos en relación al currículum y su organización en materias, a los contenidos profesionales básicos y a la metodología de formación, pueden servir de muy poco. Una buena práctica docente no se aprende memorizando teorías sin conexión con la realidad escolar, ni repitiendo formas de actuación basadas exclusivamente en la tradición, sino desarrollando un conocimiento práctico riguroso que sirva para tomar decisiones fundamentadas sobre para qué enseñar, qué enseñar, con qué metodología actuar y de qué manera evaluar.

Por tanto, según nuestro criterio, para hacer posible un cambio de fondo en la formación inicial se necesita:

a) Seleccionar con rigor a los candidatos y candidatas a estos estudios, procurando incorporar a aquellos que posean aptitudes y capacidades para esta profesión mediante pruebas específicas en las Facultades de Educación.

b) Reformar los programas de formación en coherencia con el carácter generalista del docente de Infantil y Primaria, buscando el equilibrio y la integración de los diferentes componentes curriculares: el conocimiento de la materia, el conocimiento didáctico específico y los conocimientos generales vinculados a los procesos de enseñanza-aprendizaje. Y todo ello en el contexto de experiencias prácticas ejemplares, donde cobren sentido y funcionalidad los componentes disciplinares de la formación.

c) Promover la creación de postgrados o grados de profesor de secundaria de las diferentes áreas curriculares que cuente con contenidos científicos, los relacionados con la docencia y una formación práctica con experiencias innovadoras igual que para primaria. Es necesaria una formación integradora en el profesorado de secundaria de los contenidos científicos y aquellos relacionados con la docencia. También aquí es necesaria una selección de calidad del alumnado que desde el principio anime a incorporarse a aquellos que quieren ser docentes.

d) Revisar los requisitos necesarios para ser formador o formadora de docentes. Asimismo, sería necesario fijar un porcentaje mínimo de profesores asociados o colaboradores a tiempo parciales que estén ejerciendo la docencia en los distintos niveles educativos no universitarios y que dispongan de una sólida y contrastada experiencia, destinados a las áreas más específicamente didácticas y para la dirección y tutorización de las prácticas.

Es una cuestión en la que las universidades, responsables de la formación inicial del profesorado, a través de las Facultades de Educación, y las escuelas e institutos de enseñanza, donde trabajan los y las docentes, deben encontrar el imprescindible espacio de colaboración. Esta concepción debe ir ligada a políticas efectivas que mejoren el reconocimiento de la función docente en la sociedad, aspecto que debe contribuir a elevar el nivel de exigencia con el que los futuros docentes accedan a los estudios de Magisterio y Pedagogía.

e) Las universidades son autónomas, pero lo esencial es qué perfiles profesionales demanda la administración. Si esta cambia sus criterios de selección, las universidades, en un régimen plural y moderadamente competitivo, deberán responder a ello. Las decisiones que en este campo correspondan a las Universidades, en el ejercicio de su autonomía, deberían someterse a estos principios y a las regulaciones existentes para evitar la descoordinación de los programas de formación.

f) Introducir uno o dos años académicos de inducción guiada durante el primer o los dos primeros años de docencia mediante una doble tutorización por parte de un profesor/a del centro y de un profesor de la universidad. Formación práctica con tutores seleccionados que apoyen e introduzcan al alumnado en esta formación en colaboración con el profesorado de la Universidad.

g) Desarrollar programas de formación docente del profesorado universitario que promuevan un modelo de enseñanza más acorde con las aportaciones de las ciencias de la educación y que, en el caso específico de la formación inicial del profesorado, convierta a los formadores de formadores en referentes de buenas prácticas docentes.

3. La formación permanente

La formación permanente del profesorado es una necesidad creciente y es reconocida como un derecho y un deber que se extiende a todas las funciones que pueden desempeñar los docentes. Los países con mejor calidad de enseñanza facilitan abundante formación práctica a los recién llegados a la carrera docente y fomentan la formación permanente para todos desde los inicios. Pero no podemos olvidar que últimamente instituciones como los Centros de Profesorado han ido desapareciendo y hoy languidecen viejas y escasas ofertas formativas cuya aceptación se explica por el valor que tienen en la acumulación de méritos en los concursos del profesorado. Una parte de la formación debería ser obligatoria y desarrollarse dentro del horario lectivo del profesorado.

La denominada “crisis” escenificada en los recortes presupuestarios ha barrido prácticamente toda oferta de actividades variadas para el perfeccionamiento del profesorado. Esta crisis se está gestionando en paralelo al desarrollo de una política conservadora que está deshaciendo algunos logros que ahora se aprecian con más claridad. Debería continuarse con los Centros de Profesorado o instituciones similares potenciando otras formas de desarrollo profesional donde se priorice la relación entre la teoría y la práctica a través de redes de colaboración, comunidades de práctica, intercambio de experiencias, proyectos de innovación en los centros, etc. Una formación permanente que compartan, igual que la formación inicial, las administraciones educativas y las universidades con suficiente autonomía de las políticas educativas. Con espacios comunes para prácticas, ideas y teorías innovadoras.

Debería optarse por una modalidad de formación que suponga un mayor compromiso, una gran madurez y un grado de responsabilidad elevados. Una formación adaptada a las necesidades educativas de cada centro y de su alumnado, a la vez que favorezca la innovación educativa en la dirección que demanda un sistema educativo moderno y adaptado a los nuevos retos sociales.

Necesitamos abrir vías de comunicación entre todos los docentes que trabajan en el sistema educativo. Crear redes del profesorado virtuales y presenciales en las que se

sirvan de la experiencia mutua y de las prácticas que se están desarrollando en otros centros. Participar y reflexionar conjuntamente los que se incorporan a la enseñanza con los que tienen experiencias diversas es una fuente inestimable de aprendizajes para la docencia. Enseñar a los otros y aprender de los otros son actividades que están, o deberían estar, alejadas de modelos mecánicos, deterministas y uniformes.

En esta línea, se deberían potenciar las actuaciones del profesorado innovador (más facilidades para la constitución de Grupos de trabajo, proyectos de Investigación e Innovación Educativa, potenciación de redes profesionales y de comunidades de aprendizaje y educación) y de los Centros comprometidos en su proyecto docente (Formación en Centros, Planes de Autoevaluación y mejora, etc...).

4. Selección y acceso a la función docente

La selección de profesores y profesoras para su ingreso en el sistema educativo debe ser objeto de discusión. No se puede hablar del profesorado y su formación sin tener en cuenta cómo se realiza el acceso a la enseñanza, la inmersión en la profesión y la carrera docente. Debería realizarse a través de un periodo de prácticas de iniciación profesional en centros seleccionados y acreditados. Necesitamos valorar la experiencia docente y convertirla en una oportunidad de aprender porque son muy importantes las primeras incursiones en la práctica. La experiencia por sí misma no es garantía suficiente. Es necesario que la fase de inmersión del profesorado novel en la práctica esté evaluada y signifique una puesta a prueba de la sensibilidad y las actitudes necesarias para desenvolverse con el alumnado y también la oportunidad de aprender de experiencias de calidad.

Con un trabajo en colaboración entre el profesorado de la universidad, el de los centros y el alumnado, que desarrollarían procesos de reflexión sobre la práctica, con tareas de investigación, gestión e innovación. Culminaría en un proceso de evaluación que implicaría a toda la comunidad educativa. Para ello es relevante la discusión acerca de si debe puntuar más la experiencia que los resultados de las pruebas o al revés, No es menos importante cuestionar la composición de tribunales, la idoneidad de las pruebas, como también lo es el largo periodo de provisionalidad que han de padecer quienes aprueban las oposiciones. La selección debe, de un modo u otro, incorporar la evaluación de la experiencia, es decir, un periodo de inducción y de prueba. No es aceptable mantener la actual selección libresca y burocrática.

Las oposiciones son un concurso-oposición que cada vez se ha vuelto más meritocrático, contrario a las políticas de formación europeas que requieren un profesorado más dúctil y flexible. Los exámenes vuelven a preguntar sobre los conocimientos ya evaluados durante la formación docente en las facultades de educación, y los ejercicios y supuestos prácticos se obtienen a través de respuestas teóricas que no tienen nada que ver con la intervención.

Las pruebas de acceso representan una forma de entender la educación como una sucesión de aprendizajes memorísticos que no conducen a la formación. Es un sistema a todas luces sin sentido. La formación en la universidad certifica los conocimientos teóricos a lo largo de todo un proceso de aprendizaje, no es necesario volver a examinar sobre lo ya evaluado.

El acceso a la función pública debe establecerse en un periodo de dos años de incorporación a tiempo parcial y tutelado en el que pueda identificarse el grado de desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes hacia la enseñanza.

5. Evaluación del profesorado.

La salud democrática de un sistema educativo, así como su calidad y eficiencia, depende del ensamblado de varias piezas interconectadas. También de ello depende el éxito educativo del alumnado. En este sentido, conviene evaluar, al propio tiempo, la labor de la administración, el funcionamiento de los centros, el trabajo del profesorado y el rendimiento del alumnado. Hay muchas formas de evaluar al profesorado. Tenemos que elegir la que proporcione la mejor información para desarrollar lo que es el objetivo de la misma y que sea coherente con el espíritu de la educación pública: que el profesorado dé cuentas de su actuación en general y regularmente para valorar su mérito. Cumplir con la misión que dictan las obligaciones que tiene cualquier oficio o tarea profesional no es un mérito, sino un deber.

Rendir cuentas no significa someter al profesorado a pruebas o exámenes, sino requerirle información u obtenerla directamente sobre cuál es su actuación cotidiana. Ese proceso no puede ser voluntario ni conducir necesariamente a calificación alguna. Para ello se requiere un instituto u organismo de evaluación independiente de la Administración y avalado por distintas instituciones educativas de reconocido prestigio. Asimismo, se requiere, tras un amplio debate, un consenso sobre los indicadores y tipos de pruebas de una evaluación acorde con los criterios pedagógicos que orientan este documento: informes de la dirección del centro, observaciones en el aula por parte de personas externas, memoria sobre la evolución del grupo-clase y de los logros obtenidos, participación en proyectos innovadores, asistencia a actividades de formación permanente, colaboración en redes docentes, etc. Sería necesario estudiar un sistema que permitiera al profesorado establecer una carrera docente.

6. Estatuto y desarrollo profesional

La actual carrera del docente es plana, o sea con poca promoción. Para un buen desarrollo profesional se necesita reconocimiento y motivaciones que deben estar fijados en su carrera docente. Ello implica disponer de:

- a) Una aclaración de las funciones que todo profesor y profesora deben cumplir normalmente.
- b) Una tipificación de lo que son acciones no ordinarias, pero que son meritorias.
- c) algún tipo de escala, sistema de categorías o concesión a las cuales acceden quienes son evaluados positivamente.
- d) Las distintas medidas relativas a la carrera docente han de procurar que las condiciones de trabajo entre los colectivos de los distintos niveles educativos (Infantil, Primaria, Secundaria y Universidad) tiendan hacia una cierta homogenización, en la línea de la reivindicación del cuerpo único enseñantes.
- d) Tipo de recompensas, derivadas de los indicadores y pruebas de evaluación mencionadas en el apartado anterior, que se van a reconocer: salariales, honoríficas, laborales, etc., tales como las licencias de estudio o los años sabáticos para el profesorado no universitario.

e) Tipo de sanciones, derivadas de ciertas actuaciones o prácticas y/o de una deficiente o muy deficiente evaluación. Las sanciones podrían oscilar entre las simples advertencias y recomendaciones, la asistencia obligada a determinados cursos de formación, la supresión de algún complemento salarial y, en caso extremo, a la expulsión. En este sentido, cabría estudiar qué cambios deberían introducirse en el actual régimen funcional para que ello fuera posible.

El carácter de servicio de la docencia y la identidad entre el trabajo del y la docente y la educación del alumnado, implican que la capacidad de desempeño se vea especialmente afectada por la salud y la edad, para lo cual debe preverse un mecanismo de sustitución de la carga docente por otras tareas profesionales.

Marzo 2014