



CONFERENCIA DE DECANOS/AS DE EDUCACIÓN

Monográfico 2017

Santiago de Compostela 4 y 5 de mayo de 2017

CONCLUSIONES JORNADA MONOGRÁFICA: EL MODELO DE ACCESO A LA PROFESIÓN DOCENTE ACTUAL VS “MIR” EDUCATIVO

Jueves 4 de Mayo: Mesa Redonda: Problemáticas y necesidades en la formación y en el acceso a la profesión docente. Visión de la administración y de los centros de formación inicial

Participaron en la mesa representantes de la administración educativa de cinco comunidades autónomas junto con el Presidente de la conferencia de Decanas y decanos de Educación:

- Sr. D. Juan Carlos Sampedro Veledo. Presidente de la Conferencia Nacional de Decanas/os de Educación y Decano de la Universidad de Oviedo (Moderador)
- Sr. D. Francisco Laviana Corte, Director General de Ordenación Académica e Innovación Educativa del Principado de Asturias
- Sr. D. Miguel Martínez Martín. Coordinador del Programa de mejora de la formación inicial de maestros (MIF) de Cataluña
- Sr. D. Javier Granja Pascual, Servicio Central del Departamento de Educación. Organización de la Inspección de la Educación del Gobierno del País Vasco
- Sr. D. Manuel Vila López, Subdirector General de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa de la Xunta de Galicia
- Sra. Dña. María Inmaculada Guijarro Antón, Jefe del Servicio de Recursos Humanos de la Dirección General de Personal y Centros Docentes del Gobierno de La Rioja

Del debate se extraen 5 conclusiones/acuerdos generales en torno a la formación y el acceso a la profesión docente en nuestro país:

1. La necesidad de una visión de continuo de la profesión docente frente a la visión actual fragmentada e inconexa de las principales etapas (formación inicial, acceso/ejercicio de la profesión, formación continua). Es

imprescindible diseñar un itinerario coherente y un **modelo de carrera profesional docente** (y perfilar un buen estatuto del docente) en nuestro país que en la actualidad no existe. En la actualidad la carrera docente es PLANA.

2. Estos **hitos (etapas de la carrera profesional docente) deben estar articulados entre ellos y ser coherentes**. Actualmente ni están articulados ni existe un enfoque coherente entre ellos.
3. Para ello es imprescindible **una fórmula de colaboración continuada** entre la Administración Educativa y las Facultades de Ciencias de la Educación.
4. La colaboración necesaria solo es posible mediante el **compromiso efectivo de todos los agentes implicados**: administración educativa, Facultades de Ciencias de la Educación y gobierno de las universidades (como instancia responsable de las políticas académicas y de PDI que afectan particularmente a las titulaciones de Ciencias de la Educación y por ende a la formación del profesorado y educadorxs de todos los niveles del sistema educativo)

Entendiendo la profesión docente como un proceso continuo y por tanto desde la visión de que es necesario desarrollar un marco que garantice una carrera profesional que en la actualidad no existe, se extraen las siguientes conclusiones y acuerdos en torno a cada uno de esos hitos etapas cruciales carrera profesional docente:

1.- ACCESO A LOS ESTUDIOS DE MAGISTERIO/PROFESORADO DE SECUNDARIA

1. **Incentivar a los mejores para ser docentes** (elevar el acceso. Reforzar la imagen del profesorado y la consideración social de esta profesión. Es necesario un acuerdo de estado sobre la relevancia de esta profesión y la necesaria restitución de la imagen del profesorado que se ha ido deteriorando por múltiples razones y agentes cada vez más)
2. **Reforzar los criterios de entrada a los estudios de magisterio y al Master de Secundaria**. Deben considerarse otros factores complementarios a las notas de corte como actitudes, madurez personal, motivaciones, habilidades específicas (pruebas de actitud?, entrevistas?). Deben definirse las actitudes y habilidades de partida necesarias para el acceso y la forma más idónea para evaluarlas (pruebas de acceso).
3. **Revisar el número de plazas de acceso a los estudios de magisterio y al Master de Secundaria** que deben estar definidas vinculadas en cierta medida a las demandas de empleo público y privado. Para ello es necesaria una armonización y planificación de la oferta de plazas de ingreso respecto

a la evolución de las plantillas de profesorado de la estructura pública y con la Oferta Pública de empleo.

Para abordar la revisión del número de plazas de acceso, las administraciones deben hacer una política de plantilla a medio y largo plazo y preveer sus necesidades emergentes con cierta antelación (por ejemplo demanda de ciertos especialistas) de forma que las facultades puedan responder adecuadamente a esas demandas. La falta de previsión de necesidades, las políticas de limitación y gestión de tasa de reposición del sector público y la falta de estabilidad normativa y de criterios coherentes del sistema educativo (modelo) afectan muy negativamente a la formación docente (demandas expresas de especialistas, congelación concursos..).

Este planteamiento solo es posible y asumible desde la conferencia de Decans si se regula el número de plazas de acceso tanto para las Universidades Públicas como para las Privadas evitando con ello distorsiones (privatización de la formación de profesorado) respecto de la finalidad básica de esta medida que es alinear oferta-demanda y garantizar la calidad de la formación del profesorado en nuestro país.

De nada sirve revisar el acceso si ambas precondiciones no se asumen en paralelo como un compromiso por parte de la administración y si no existe una colaboración fluida entre las Facultades de CC. Educación y la administración.

2.- FORMACIÓN INICIAL DEL PROFESORADO

Se constata que los grados y el master de Secundaria han supuesto una mejora cualitativa en la formación del profesorado en nuestro país pero que cinco años después de su implementación hay que abordar algunos elementos de mejora

- 1. Aumentar el coeficiente de experimentalidad en las titulaciones de magisterio y en el Máster de secundaria.** Las condiciones actuales de ratios en las aulas de estos estudios no permiten desarrollar una formación de calidad adecuada a las necesidades de las diferentes áreas de conocimiento y a las habilidades profesionales que se demandan a los docentes actualmente y que se deben desarrollar durante a formación inicial. Actualmente, las Facultades de Educación Públicas trabajan en las aulas con una media de 80-100 alumnos por materia en sesiones expositivas y de 26-38 alumnos en sesiones interactivas (laboratorio-seminario). Lo que hace inviable implementar metodologías activas, colaborativas, individualizadas o trabajar desde un modelo formativo de competencias profesionales o implementar metodologías innovadoras en las aulas.

Al tratarse de centros con una alta demanda cuyas plantillas se han deteriorado en gran medida esta última década debido a los desequilibrios existentes entre áreas de conocimiento en las plantillas universitarias, a las jubilaciones masivas y a la falta de reposición de profesorado, no solo no se reconocen ratios de

experimentalidad adecuadas en las normativas universitarias (como en otros estudios como por ejemplo medicina, enfermería) sino que se trabaja con unas ratios mucho mayores que en otras titulaciones universitarias con demandas muy inferiores debido a la falta de recursos generalizada en estos centros.

2. **Cuidar el Practicum (aproximadamente el 20% del título) como una experiencia formativa de vital importancia en la formación del profesorado.** Las políticas académicas universitarias no reconocen la importancia formativa del Practicum de las titulaciones de magisterio y del Máster de Secundaria. El reconocimiento de la dedicación del profesorado a actividad docente ha ido reduciéndose progresivamente desde que se implantaron los grados de forma que no está garantizada la dedicación necesaria desde la Facultad al alumnado en prácticas (tutela, seguimiento, coordinación con los supervisores de los centros educativos, evaluación...). Esta reducción ha desvirtuado el carácter formativo del practicum y ha conllevado un deterioro forzoso de la experiencia formativa de los futuros maestrxs. Los responsables de las políticas de organización académica de las universidades no reconocen la labor formativa del supervisor de prácticas (profesor universitario de prácticas) durante el proceso de realización de las prácticas, concretándose este reconocimiento en las normativas de planificación académica con dedicaciones de entre 1h-2h de atención por alumno durante todo un semestre de practicum I, II o III. Dedicación que es manifiestamente insuficiente para garantizar la adquisición de competencias profesionales esperadas de esta materia en la que el alumnado en prácticas debe de ejecutar sus conocimientos y habilidades especializadas de forma gradual y reflexiva, por lo que debe ser objetos de una supervisión y feedback continuado. En resumen: reconocimiento del papel formativo del practicum y de la tarea formativa universitaria durante el proceso, selección cuidada de los supervisores, centros y tutores de prácticas)
3. **Revisión/mejora planes de estudio desde un enfoque de competencias-perfiles profesionales** y no desde un enfoque exclusivo de campos de conocimiento o materias. Actualmente el modelo (Órdenes ECI-Memorias) son verdaderos “galimatías” de competencias y la formación inicial y la formación permanente parten de enfoques radicalmente distintos, poco coordinados).
4. **Posible diseño de planes de formación del profesorado no universitario partiendo de un tronco común** independientemente del nivel educativo (Base pedagógica)+ especialización.
5. **Revisar las menciones/especialidades y alinearlas con la demanda de especialistas/oferta de empleo.** La definición de especialidades fue realizada con posterioridad al diseño de los grados y actualmente no se corresponden o incluso algunas denominaciones son obsoletas (pedagogía terapéutica vs atención a la diversidad).

6. **Necesidad de una comunicación fluida con la administración educativa para que haya una mayor permeabilidad** que permita abordar con rigor académico/integrar en la formación inicial las necesidades emergentes (formación e investigación). La administración tiene que definir y trasladar las necesidades formativas que detecta y las Facultades de CCEE responder.
7. **El formato de los diseños ECI y de los sistemas de calidad (verificación, seguimiento, renovación de acreditaciones) no permiten una actualización y revisión ágil de los planes de estudio.** La Facultades de CC Educación no tienen a penas margen para actualizar en términos de contenidos las memorias de grado. En ocasiones, además, la falta de recursos impide poner en marcha nuevas materias de reconocida necesidad o titulaciones (p.e. máster para maestrxs) por falta de recursos docentes.
8. **Pérdida de masa crítica por las jubilaciones masivas del profesorado de las Facultades de Ciencias de la Educación** y necesidad de atender de forma urgente a la formación de noveles en todas las áreas de conocimiento.
9. **Nivel de exigencia académica en las Facultades de Ciencias de la Educación.** Corregir algunas distorsiones que pueden aparecer (notas altas generalizadas), trabajar coordinadamente, bajo niveles de exigencia compartidos.

3.- SALIDA-ACCESO AL EJERCICIO PROFESIONAL (este hito se aborda en profundidad en la segunda jornada)

1. **Se reconocen claras limitaciones del modelo de acceso a la profesión docente actual** (tipo de concursos-oposición). No se ajusta a las exigencias del puesto de trabajo, no permite evaluar la ejecución de competencias prácticas en contexto, no permite valorar actitudes, en definitiva no permite seleccionar los profesionales más adecuados
2. **Se destaca la falta de regulación/control del estado en la contratación del profesorado en la enseñanza contratada.**
3. **Se destacan las limitaciones y problemáticas asociadas al sistema actual de contratación de interinxs** (“carrera acumulativa”, en ocasiones sin que medie un concurso de méritos debido a la falta de previsión de necesidades y urgencias p.e. de especialistas).
4. **Se concluye que el modelo actual no sirve pues plantea manifiestos problemas/necesidades** por lo que debe revisarse y definirse un modelo de acreditación/acceso a la profesión.

4.- FORMACIÓN PERMANENTE O CONTINUA

1. **Necesario alineamiento entre la formación inicial y la continua.** Necesidad de partir de un modelo de perfil profesional compartido y complementario)
2. **Mejorar en el diagnóstico de las necesidades de formación del profesorado en ejercicio** (corporativas y sentidas por el profesorado)
3. **Establecer planes de formación continua que contemplen las diferentes necesidades y etapas del ciclo vital de los docentes.** Necesidades y propuestas diferenciadas (novelas, seniors, dirección, inspección...)
4. **Impulsar la participación de los Grupos de especialistas de las Facultades junto con profesionales de la red pública** en las iniciativas de formación continua. Aprovechar los recursos públicos que tenemos y la vanguardia pedagógica.
5. **Se reconoce la idoneidad de una participación mucho más activa de los expertos en los distintos campos de conocimiento científico educativo en la Formación permanente.** Es decir: una mayor colaboración/implicación administración-Facultades de Ciencias de la Educación en la formación permanente del profesorado que pueda aportar el conocimiento proveniente de la investigación, la investigación conjunta más focalizada en los problemas de la práctica, el desarrollo de investigación-acción en las aulas, la experimentación de propuestas innovadoras con soporte de profesorado universitario experto. Todo ello supone sin duda un estímulo y una aportación al desarrollo profesional del profesorado en activo.
6. **Necesidad de trabajar conjuntamente en la Innovación Educativa y de establecer conexiones más fluidas entre la investigación educativa** que se hace en las universidades y las redes de centros públicos. Establecer sinergias con la administración pública que impulsen la investigación e innovación educativa y su transferencia a las aulas.
7. **Impulsar, aprovechar y reconocer el papel de los Movimientos de Renovación Pedagógica** en la formación continua y en la innovación educativa.

Viernes 5 Mayo 2017. 10:00h Mesa redonda: Modelos y sistemas de acceso a la profesión docente

Participaron en la mesa representantes de la administración educativa del Ministerio y dos comunidades autónomas junto con el Decano de la Facultad de Medicina de la USC y la Secretaria de la conferencia de Decanas y decanos de Educación:

- Sra. Dña. M. Carmen Fernández Morante. Secretaria de la Conferencia Nacional de Decanas/os de Educación y Decana de la la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Santiago de Compostela (Moderadora)
- Sr. D. Manuel Corredoira López, Director General de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa de la Xunta de Galicia
- Sr. D. Marco Aurelio Rando Rando, Subdirector General de Ordenación Académica del MECD
- Sr. D. José Ignacio García Plata, Director General de Profesorado y Personal de Centros Públicos. Departamento de Enseñanza. Generalitat de Cataluña.
- Sr. D. Juan Jesús Gestal Otero. Decano de la Facultad de Medicina y Odontología de la Universidad de Santiago de Compostela

Del debate se extraen 5 conclusiones/acuerdos generales en torno a las problemáticas de sistema actual de acceso a la profesión docente y las necesidades de cambio existentes:

- 1. El modelo actual de acceso a la profesión docente no sirve, no es válido para seleccionar adecuadamente al profesorado que precisa el sistema educativo español. Es necesario, en el actual contexto de Pacto Educativo, definir un nuevo modelo.**

En la jornada se han puesto de manifiesto las diferentes problemáticas y distorsiones que genera desde el punto de vista tanto de la administración como de las Facultades:

- Visión acumulativa de las contrataciones interinas, a veces incluso precipitadas sin proceso de concurso por la urgencia de las contrataciones,
- ejercicios de oposición que no se corresponden ni en el contenido ni en la forma con las exigencias de una enseñanza innovadora ni con los conocimientos pedagógicos de vanguardia o los retos y problemáticas a las que se enfrenta el sistema educativo,
- falta de comprobación de la aplicación de competencias prácticas en el aula, falta de comprobación/evaluación de actitudes clave para la profesión...

El proceso de selección tiene que estar vinculado a la práctica en contexto.

El proceso de selección debe apoyarse en la idea de un continuo formativo que permita concebir el ingreso en la profesión como un punto de partida y no de llegada y desarrollar actitudes y habilidades para la mejora continua. Y permita evaluar en contexto la idoneidad de los candidatxs.

Seleccionar a los mejores no es seleccionar a los mejores expedientes, hay otros elementos no atendidos que son cruciales en el ejercicio de la profesión. Hay que definirlos y definir cómo evaluarlos y no es tarea fácil.

El modelo de selección debe estar armonizado con la Oferta/demanda de Empleo y esta debe preverse, planificarse.

En la definición del modelo deben participar todos los agentes. También los sindicatos en los que se percibe un planteamiento claramente conservador de que todo siga como está y esto no es asumible. El modelo debe apoyarse en el diálogo y la búsqueda de acuerdos.

Si se puede definir por tanto un modelo apoyado en estos presupuestos sin duda va a mejorar la formación y selección del profesorado en nuestro país.

2. Es clave asumir y dar respuesta al carácter necesariamente formativo del "periodo de inducción".

Los dos primeros años de ejercicio profesional deben ser cuidados pues son clave para el aprendizaje de la profesión. Este necesario **proceso reflexivo, mentorizado y de asunción de responsabilidades progresivas** no se está abordando con el modelo actual. El año "de prácticas" posterior a la oposición actualmente carece de valor formativo y de eficacia para verificar la adecuación del futuro profesor/a al puesto.

Este modelo de selección/inserción debe pensarse de forma integrada y coherente con el Practicum de los Grados/Master de Secundaria. Se plantea que es necesaria una carga práctica mas intensa después del grado y que ésta sea habilitante.

Este nuevo modelo debería dar lugar a un proceso de asunción de responsabilidades graduales hasta la responsabilidad completa, de realización de una práctica reflexiva y mentorizada que permita "encontrar sentido" y poner en contexto real de la práctica lo aprendido en la carrera (p.e. implementar metodologías en contextos reales con responsabilidad creciente es clave en los primeros años).

3. Este nuevo modelo debe conducir a una acreditación armonizada/contextualizada en todo el estado.

Esta acreditación debe condición para el ejercicio profesional (como ocurre en otras profesiones por ejemplo de los ámbitos de la sanidad o la justicia) y para la

contratación tanto en centros públicos, concertados como privados. Actualmente no existe ningún criterio ni regulación sobre las contrataciones en los centros concertados financiados con fondos públicos. Cuestión que es insostenible.

Hay que definir con precisión y acierto las pruebas de acceso para evitar las distorsiones que se han originado en otros modelos. Por ejemplo la "interferencia de las academias" (el caso del MIR en el que desde 3º del grado el alumnado en lugar de centrarse en los estudios dedica gran parte de su tiempo a preparar la prueba de acceso al MIR-visión estratégica, entrenamiento en pruebas objetivas).

- 4. Este nuevo modelo debe ser coparticipado Administración-Universidad (Facultad de Ciencias de la Educación)** si realmente hay un compromiso con el carácter formativo del periodo de inducción a la profesión.

El abordaje riguroso de esa formación necesariamente debe ser asumido por profesionales en ejercicio y expertos universitarios en colaboración en base a un proyecto formativo que permita aportar lo mejor de la experiencia profesional, integrar las demandas/prioridades estratégicas corporativas y la vanguardia del conocimiento pedagógico que procede de la investigación educativa que se está desarrollando en las facultades de CC. Educación.

Hay que buscar fórmulas de permeabilidad entre el contexto universitario (Facultades CC EE/Institutos/Grupos de investigación educativa) que dinamice a las Facultades y revierta en una transferencia real del conocimiento pedagógico a los centros educativos.

- 5. En este modelo es clave la definición de una red de centros y profesionales acreditados en base a su "expertise" o carácter puntero o innovador.**

El proceso de inducción debería llevarse a cabo en una red de centros y profesorxs acreditados en todo el estado en función de criterios flexibles que permitan desarrollar redes de centros en todas las comunidades autónomas. Deberían por tanto definirse los criterios de selección y los perfiles del profesorado (tanto universitario como no universitario que participe) y de re-acreditación pasado el tiempo.

Se sugiere el concepto de "unidad docente" para definir esos centros con su profesorado acreditado que formen parte de la red. Necesitamos para poner en marcha un modelo de este calado centros que globalmente ofrezcan un modelo referente de buena práctica educativa (no pensar en personas individualmente)

- 6. El argumento de que establecer un nuevo sistema de acceso es caro/requiere recursos no vale, no es aceptable.** No se puede justificar la ineficacia del sistema actual o las distorsiones que provoca en la función docente por razones de coste pues el coste real es el que supone para el sistema educativo que no se seleccionen los mejores o los más adecuados a

las necesidades de la educación. No se puede mejorar sin invertir recursos. La financiación necesaria puede estar ligada también a la inversión estructural prevista o que debe preverse para la formación permanente del profesorado (formación de noveles).

DECISIONES ADOPTADAS EN EL MONOGRÁFICO PARA CONTINUAR AVANZANDO EN LA PROPUESTA

1. Enviar las conclusiones a todos los decanxs de Educación miembros de la Conferencia Nacional para que ellxs inicien una interlocución con sus administraciones educativas (en todos los territorios). Esta interlocución tiene tres objetivos:
 - Trasladar el posicionamiento unánime de la conferencia sobre nuestra disposición unánime y determinada para mejorar el sistema y colaborar con la administración educativa en ello.
 - Trasladar la idea de que uno de los ejes fundamentales de la mejora del sistema educativo de nuestro país es el profesorado y que esta tarea debemos abordarla juntxs. No es posible abordarla unilateralmente sin contar con quienes somos responsables de su formación y de la investigación científica educativa que se realiza en este país. Formar y atraer a los mejores profesores es una tarea por definir.
 - Trasladar la necesidad de buscar fórmulas nuevas que permitan un Pacto Educativo de altura y estable, poniendo en valor lo que existe y funciona.
 - Exigir altura política a quienes nos representan para dar una respuesta al reto que se plantea en este momento histórico porque si no la hay y repetimos los errores será un fracaso. Debe establecerse un acuerdo político y social y trabajar conjuntamente en su desarrollo y concreción.
 - Llamar la atención sobre el hecho de que estamos en un momento clave con grandes posibilidades si hay voluntad y compromiso de todos los agentes para diseñar el mejor escenario de formación y contratación del profesorado.
2. Comparecer ante la Comisión Parlamentaria para el Pacto educativa. Persistir en la solicitud realizada a la Presidencia de la Comisión hace meses.

3. Constituir una Comisión de trabajo en el seno de la conferencia que avance en el diseño de las propuestas definidas en el monográfico de Santiago 2017.

Santiago de Compostela, Mayo 2017

Conclusiones elaboradas por la Secretaría de la Conferencia Nacional a partir de las anotaciones y puntualizaciones realizadas durante las sesiones del Monográfico