

LOS MEJORES PARA LA DOCENCIA



CARLOS LÓPEZ CORTIÑAS
SECRETARIO GENERAL FETE-UGT

La formación de buenos docentes y la generación de condiciones para retenerlos en la profesión constituyen una de las claves para elevar la calidad de la educación. Uno de los retos fundamentales que tiene la sociedad es seleccionar a los mejores docentes. Sin embargo, esto no es una tarea fácil. Una vez alcanzado un óptimo nivel de desarrollo, un buen sistema educativo comienza por tener buenos docentes. Informes internacionales (el Informe McKinsey, entre otros) explican cómo países con excelentes resultados en los aprendizajes escogen, mediante una selección, a los *estudiantes más destacados* para entrar en las carreras dedicadas a la docencia. Además, estos países ofrecen oportunidades de crecimiento profesional, incrementan el estatus de la profesión docente y tienen salarios competitivos.

En España los estudiantes que entran en carreras dedicadas a la docencia son, en muchos casos, alumnos que las han elegido en una segunda o tercera opción, aun cuando en los últimos años esta situación ha mejorado al subir la nota de corte. Este factor hace que la formación inicial se resienta, debido a la falta de motivación inicial de estos estudiantes.

Por ello, resulta necesario, en primer lugar, que la selección de futuros profesores se realice desde la base, de manera que accedan a los estudios encaminados a la docencia los estudiantes que realmente estuvieran interesados de forma prioritaria en un futuro laboral ligado a la enseñanza.

Pero también debemos preguntarnos quiénes son los mejores estudiantes. Desde nuestro sindicato consideramos que deben ser personas con una excelente base curricular y tener, además, valores y habilidades sociales, como capacidad de comunicación, liderazgo, empatía, asertividad...

En segundo lugar, habría que diseñar una buena *formación inicial*, que, acompañada de un modelo de ingreso a la función docente, permita disponer de los mejores profesionales. Los actuales planes de estudios universitarios siguen manteniendo el carácter teórico por encima del práctico y centrándose en las disciplinas vinculadas a los contenidos. La formación inicial ha de integrar la teoría con la práctica y potenciar la formación en ciencias de la educación (didácticas y conocimientos psicopedagógicos).

BOLONIA

En España, tanto la formación como el proceso de selección *no han cambiado* en muchos años, y las modificaciones realizadas con motivo del proceso de Bolonia (grados y máster de Secundaria) no están dando los resultados esperados.

Por ello es necesario abordar la revisión del máster de Secundaria. Es la oportunidad para actualizar y mejorar la formación pedagógica del profesorado, y que esa formación esté centrada en la práctica profesional y en la interacción teórica-práctica. Las universidades que los imparten deben estar en estrecha colaboración con el profesorado de Secundaria.

En la fase práctica de la formación inicial debe establecerse una *red de centros* colaboradores de prácticas seleccionados con criterios transparentes y objetivos, que contemplen un plan de prácticas diseñado cuidadosamente y cuenten con mecanismos de evaluación y orientación del estudiante en prácticas y del propio plan.

Asimismo, habría que seleccionar los *tutores de prácticas* con criterios claros, que incluyan, junto a su formación académica, todos los aspectos de la práctica docente, méritos, buenas prácticas demostradas, participación en proyectos, en órganos de dirección y coordinación..., y potenciando la coordinación de estos con las facultades. Desde FETE-UGT consideramos que se deberán establecer medidas para el reconocimiento de esta función como méritos profesionales y retributivos.

Por otro lado, los profesores de las facultades de Educación *no pertenecen* al ámbito profesional que se pretende enseñar, dada la imposibilidad de que los profesores no universitarios accedan como profesores a la universidad (algo incomprensible en carreras como Medicina o Ingeniería; a los médicos los forman los médicos, a los ingenieros los forman los ingenieros...). Sería positivo impulsar la incorporación al grado de Magisterio y al máster de Secundaria de profesores de Infantil, Primaria y Secundaria con experiencia y buenas prácticas demostradas, para impartir determina-

das materias, especialmente las didácticas específicas y su integración en los equipos docentes de las Universidades.

Asimismo, se podría contemplar la posibilidad de que los estudios de grado de Maestro de Infantil y Primaria pudieran conducir al grupo A1 del funcionariado, lo que sin duda contribuiría al reconocimiento social de los maestros y se acercaría a la aspiración de avanzar hacia el cuerpo único de enseñanza que FETE-UGT viene defendiendo hace tiempo. Sería necesario realizar cambios normativos para solucionarlo.

Necesitamos un cambio sustancial, en la selección del profesorado, en su formación y en los encargados de formar y coordinar los currículos de este futuro profesorado. Pero, si buscamos la calidad de los docentes, no solo va a depender de una buena formación inicial sino también del proceso de selección.

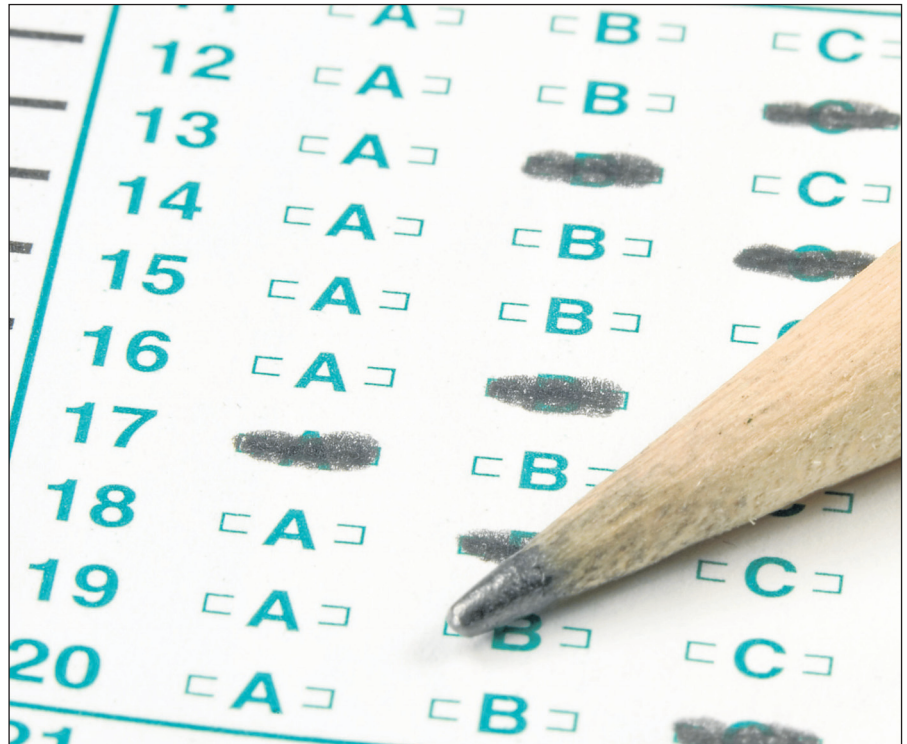
NUEVO MODELO DE INGRESO

Desde FETE-UGT consideramos necesario *modificar* el actual régimen de oposiciones, de manera que evitemos caer en la incongruencia de resaltar el valor del prácticum para la obtención del máster, para luego desembocar en unas pruebas en las que los ejercicios eliminatorios sean fundamentalmente teóricos y memorísticos.

Se ha de buscar, por tanto, un *nuevo modelo de ingreso* orientado a la obtención de los mejores profesionales para la docencia. Para conseguir dicho objetivo, entendemos que debe existir una buena complementación entre la formación inicial y el prácticum.

El nuevo modelo de ingreso a la función pública docente deberá contar con una *fase de oposición* en la que los ejercicios permitan valorar la competencia académica y pedagógica de los aspirantes y sus aptitudes y capacidad para el desempeño de la función docente. En este sentido deben alejarse de una prueba meramente memorística, como sucede en la actualidad, y habrán de definirse claramente los criterios de evaluación de dichas pruebas. Su estructura podría ser tipo test con pequeños desarrollos, para conseguir así una mayor objetividad.

Algo más difícil resultará medir las aptitudes y capacidad para el desempeño de la función docente de los candida-



tos. El análisis de las aptitudes ya se está llevando a cabo en otros países. Se trata de estudiar métodos que nos permitan conocerlas.

Finalmente, es muy importante *valorar el aspecto práctico* de los aspirantes. Para ello se han de estructurar las prácticas directas en el aula y deben ser una parte esencial del proceso de selección.

Los aspirantes deberán, integrándose en el equipo docente del centro, realizar *prácticas remuneradas* en centros educativos, que deberán tener una duración de un curso escolar. Durante este período los aspirantes estarán bajo la supervisión de un profesor tutor. Estos serán profesores con experiencia y contrastado buen desempeño docente destinados en el mismo centro. A estos tutores habrá que reconocerles esta función como méritos profesionales y retributivos.

Incluido en el Proyecto Educativo de Centro, se ha de establecer un Plan de Prácticas que cuente con procesos de evaluación y seguimiento del profesor en prácticas y que permitan no solo la evaluación del desempeño docente del aspirante, sino también su orientación y formación. El profesor tutor y el profesor en formación compartirán la responsabilidad sobre la programación de las enseñanzas del alumnado.

ASPECTOS PRÁCTICOS

Por todo lo anterior, se desprende que el ingreso a la Función Pública Docente debe ser más equitativo que el actual, con pruebas objetivas en las que los tribunales puedan incluir escasos elementos de juicio subjetivos y, además, con una fase de prácticas que contemple el 100% de las retribuciones y sea evaluable. Se debe buscar una mayor objetividad de las pruebas y no deben ser eliminatorias. Por otro lado, sería oportuno que las oposiciones se convocaran el mismo día en todas las comunidades autónomas y con los mismos criterios.

Tenemos como reto definir bien el modelo de formación inicial del profesorado, atraer a los mejores e incentivarlos de forma adecuada para que no abandonen el sistema y desarrollen la profesión docente con vocación y compromiso, y no escatimar esfuerzos para que su actividad obtenga el reconocimiento y el respaldo social que merecen. Pero no podemos olvidar que un ingrediente esencial para dignificar el magisterio y atraer al ejercicio de la docencia a los mejores profesionales es ofrecer retribuciones altas, mejoras de las condiciones laborales y reconocimiento social, ya que actualmente los salarios docentes son relativamente bajos en comparación con el de otras titulaciones similares.