



El Consejero de Educación de la Comunidad de Madrid, Rafael Van Grieken, presentó el documento a los profesores asistentes al acto.

PROPUESTA PARA LA MEJORA DE LA PROFESIÓN DOCENTE EN MADRID

El Consejo Escolar de la Comunidad de Madrid presentó el pasado 11 de marzo un documento que recoge una serie de propuestas destinadas a mejorar la profesión docente. Son 14 recomendaciones fruto de un intenso debate organizado en el seno de este órgano consultivo durante los meses de octubre a diciembre de 2018.

Las medidas se han presentado a la comunidad educativa –a las familias, a las organizaciones del sector y especialmente a los docentes madrileños–, con un objetivo contundente: que sirvan de base a futuras acciones de gobierno. Son mejoras relacionadas con los modelos de acceso a la profesión, con la formación permanente, o con los criterios de evaluación. Pero las 14 recomendaciones se han presentado acompañadas de un denso documento de trabajo que recoge las aportaciones de los expertos a través de entrevistas y artículos que definen cuáles han de ser las competencias profesionales del profesor del siglo XXI. Tal y como señaló el consejero de Educación Rafael van Grieken durante la presentación del documento “el

objetivo es iniciar una serie de reformas, pero contando con la voz del profesorado, porque sin contar con él cualquier ley está destinada a fracasar o a no tener repercusión”.



El acto se realizó en el instituto Santamarca.

COMPETENCIAS DOCENTES

El trabajo de Francisco López Rupérez, actual director de la cátedra de Políticas educativas de la Universidad Camilo José Cela, abre el documento explicando cuáles deberían de ser las competencias que habría de desarrollar un profesor para desempeñar su profesión de un modo efectivo. “La clave está en combinar la exigencia con el afecto. Existe una relación circular entre cognición y emoción, tal y como los neurocientíficos más prestigiosos nos advierten. En otras palabras, operando sobre las variables emocionales del alumno se consigue reforzar el éxito del aprendizaje cognitivo”.

La cuestión es cómo garantizar esas y otras competencias. Y en este apartado cobra importancia el modelo de selección. ¿Cómo ha de ser el acceso a la profesión? ¿Se ha de basar en un modelo parecido al que se práctica con los futuros médicos? Este debate –que viene de lejos– se presenta en este documento con propuestas muy concretas: “Es imprescindible que la selección inicial preceda a la formación. Primero, porque cuando la selección se efectúa correctamente, la calidad de la formación que viene después aumenta “. Y, en segundo lugar, “porque solo la tercera parte de los graduados en magisterio van a obtener un puesto como profesor, por lo tanto, estamos generando falsas expectativas y permitiendo que los jóvenes escojan opciones académicas que no tienen suficientes salidas”, señala López Rupérez. En la misma línea se diseña la propuesta del profesor Javier Valle, otro de los coautores del Documento. “Hay que seleccionar mejor a los profesores; y eso no solo significa elevar la nota de corte en las facultades, sino realizar pruebas previas que nos digan si el candidato a ser profesor reúne las condiciones y aptitudes específicas para serlo”.

Y una tercera experta, Carmen Pellicer, presidenta de la Fundación Trilema, se suma a esta perspectiva. “Lo fundamental en un docente es su calidad humana, la calidad de la relación con los niños y la



capacidad de aprendizaje constante. Hay que tomarse en serio que ser maestro es una de las cosas más importantes que se pueden ser en la vida”.

¡PROFESORES EVALUADOS!

Otra de las cuestiones más debatidas cuando se habla de la profesión docente es la de la evaluación. Hay quienes, como Pellicer, no conciben la profesión sin una evaluación del desempeño: “En España

tenemos una cultura que rechaza la evaluación que, por cierto, ha de ser algo cotidiano. Hay que romper con esa cultura individualista y permitir que nos evalúen como nosotros hacemos a los alumnos. Hay que llegar a generar una conciencia de que tenemos que ser críticos con nuestro trabajo y vivir con esa tensión constante por mejorar”.

¿QUÉ DEFINE A UN PROFESIONAL DOCENTE?

“La reflexión, la autonomía, la innovación y la contextualización son algunos de los aspectos esenciales a la hora de concretar lo que caracteriza hoy al profesorado”. Con estas palabras definen los profesores Valle y Manso una de las profesiones más importantes que se puedan ejercer. Colaboradores habituales del Colegio Oficial de Docentes de Madrid, y autores del libro *Life Long Teacher, Ser docente a lo largo de la vida*, primer número de la colección

Profesión Docente, ambos autores participan también en este documento lanzado por el Consejo Escolar de la Comunidad de Madrid. Y lo hacen aportando algunas de sus reflexiones más interesantes respecto a cómo han de abordarse los cambios. Para ellos “cualquier cambio en la profesión ha de contar al menos con cuatro elementos: la revisión de la formación inicial; del modelo y acceso a la selección a la profesión; la iniciación profesional; y una carrera docente regulada en la que la evaluación y la formación permanente sean apartados indispensables”.

En cuanto a las competencias que ha de desempeñar el docente del siglo XXI, Valle y Manso insisten en el papel del compromiso ético, del dominio de la ciencia que se imparte y, desde luego, en el control de “esos saberes psicopedagógicos y el dominio del liderazgo que debe acompañar a los docentes”. Curiosamente, solo en el puesto 19 de sus recomendaciones apare-

RECOMENDACIONES PARA LA MEJORA DE LA PROFESIÓN DOCENTE EN LA COMUNIDAD DE MADRID. DOCUMENTO APROBADO POR LA COMISIÓN PERMANENTE DEL 27 DE FEBRERO DE 2019

1. Asumir desde la Administración educativa el liderazgo y compromiso en el impulso de la mejora de la profesión docente, promoviendo la participación de los diferentes agentes relacionados con la misma.
2. Establecer un marco de competencias profesionales del docente con la participación de los agentes educativos. Este marco deberá responder a las necesidades del alumnado en la sociedad actual y a las condiciones de actualización permanente de la profesión docente.
3. Elaborar un código deontológico del profesorado en la Comunidad de Madrid, con la participación de los agentes educativos, con la finalidad de facilitar la construcción de la identidad profesional y el fortalecimiento de la profesión docente.
4. Promover la creación de un grupo de trabajo con la participación de las universidades, los representantes del profesorado y de la Administración educativa con la finalidad de establecer criterios para la selección de futuros docentes, como:
 - a. Nota media de acceso a los Grados relacionados con la profesión docente.
 - b. Nota media de acceso al Máster de formación del profesorado.
 - c. Otros criterios de selección para el acceso a la formación inicial (de Grado), y a la formación post-grado (Máster de Secundaria), en relación con las competencias docentes: socioemocionales, trabajo en grupo, TIC, comunicativas, entre otras.
 - d. Adecuación del número de plazas ofertadas, teniendo en cuenta las posibilidades de incorporación al sistema educativo.
5. Promover itinerarios docentes en los planes de estudio de los grados universitarios sin una orientación específica hacia la profesión docente que incorporen competencias psicopedagógicas básicas.
6. Revisar las condiciones del prácticum de formación inicial, de magisterio y secundaria, reforzando la calidad, así como la coordinación con las universidades, y combinando los aspectos de contenido curricular con los pedagógicos y didácticos. En este sentido, se propone:
 - a. Ampliación del periodo de prácticum en los centros como elemento fundamental de la formación del profesorado, de conformidad con la tendencia internacional.
 - b. Inclusión del prácticum no solo en diferentes niveles educativos sino en distintos tipos de centro y con alumnado que presenta necesidades educativas especiales.
 - c. Inclusión en el prácticum de actividades con familias.
 - d. Articular una evaluación colegiada entre el tutor del centro y el tutor de la universidad.
7. Promover el establecimiento de la acreditación del profesorado que tutorice estudiantes de prácticum y el reconocimiento de los centros donde se desarrolle.
 - a. Facilitar la acreditación del suficiente número de profesorado tutor o mentor para el acompañamiento o tutorización del prácticum.
 - b. Realizar convocatorias para la creación experimental de centros con proyectos específicos para el desarrollo del prácticum.
8. Establecer condiciones en la organización de los centros que permitan desarrollar las tareas de mentorización del alumnado del prácticum, así como promover incentivos para que la función de mentor o tutor del prácticum resulte atractiva y sea enriquecedora en el desarrollo de la carrera profesional docente.
8. Revisar las condiciones del sistema de acceso a la función docente:
 - a. Instar a la Administración educativa de la Comunidad de Madrid para que eleve a la Administración del Estado la conveniencia de:
 - Valorar en el sistema de acceso a la función docente las competencias pedagógicas y didácticas junto con el imprescindible dominio de los contenidos curriculares.
 - Aumentar la valoración de la experiencia profesional previa en las pruebas de acceso al cuerpo de profesores de formación profesional.
 - Actualizar los temarios de las pruebas de acceso a la función pública docente.
 - b. Modificar la evaluación del profesorado funcionario en prácticas orientadas a la mejora de la práctica docente. La evaluación se produciría en dos fases: en la primera, una vez detectados puntos fuertes y puntos débiles, para orientar sobre aquellos aspectos para mejorar en su práctica docente y, en la segunda, para evaluar el grado de mejora de la práctica docente en relación con los aspectos señalados. En esta evaluación podría participar el direc-

cen tareas relacionadas con la responsabilidad administrativa.

CÓDIGO DEONTOLÓGICO DE LA PROFESIÓN

En toda reforma relativa a la tarea docente el Código Deontológico se presenta como un referente imprescindible. El Consejo Escolar solicitó al decano del Colegio Oficial de Docentes, Roberto Salmerón, un análisis al respecto partiendo del documento elaborado por el Consejo General de Colegios, cuya primera versión fue aprobada en Oviedo en enero de 1996 y que actualizada, después, en la sesión del Pleno de noviembre de 2010.

En este análisis, Salmerón asegura que el correcto ejercicio de la profesión no puede concebirse al margen de un marco ético, que constituye el sustrato fundamental y se plasma en apartados como compromisos y deberes en el relación a las familias, o a los compañeros.

Algunos de estos epígrafes se concretan así:

– *Aportar los propios conocimientos, capacidades o aptitudes con el fin e crear un clima de confianza que potencia un buen trabajo en equipo. O el siguiente: – El profesor ha de colaborar lealmente con los compañeros y con el personal que participa en la educación para asegurar una actuación colectiva coordinada que redunde en beneficio del alumnado y del cumplimiento de los objetivos educativos de la institución.*

En relación con los compromisos que cualquier docente ha de tener con la profesión en general, el Código Deontológico señala: *“El docente ha de desarrollar un ejercicio profesional que demuestre unos altos niveles de competencia, un buen dominio de la especialidad y una conducta adecuada a los principios constitucionales que constituyen el fundamento de la convivencia ciudadana”.*

El documento que estos días está sometido al análisis de la comunidad educativa incluye otras importantes aportaciones relacionadas con las competencias digitales que han de poseer los docentes (de la mano del profesor Carlos Magro); o temas tan importante como el papel que desempeña la vocación: “Cuando se toma una decisión como esta no se está relacionando simplemente las cualidades que pueden darse en uno; se está eligiendo entre distintas posibilidades de conducta. Se está haciendo examen de conciencia”, señala acertadamente Carmen Guaitia en su capítulo. ■



tor o directora, los responsables de los órganos de coordinación didáctica y la inspección educativa.

9. Estudiar la implantación en la Comunidad de Madrid de una fase de inducción para el profesorado que permitiría el acompañamiento de los docentes en el inicio de su desempeño docente. Esta fase se desarrollaría una vez completada su formación inicial.
10. Promover una línea de formación permanente del profesorado para el desarrollo de las competencias docentes vinculada a los procesos de mejora en los centros:
 - a. Impulsar y facilitar el desarrollo de proyectos de formación en centros para los centros sostenidos con fondos públicos como instrumento primordial para la mejora educativa.
 - b. Elaborar un instrumento de diagnóstico claro que permita a los centros reflexionar sobre sus necesidades y posibilidades de mejora, así como planificar sus objetivos y evaluar su cumplimiento.
 - c. Mejorar la función de asesoramiento a los centros (Inspección educativa, Unidades de programas, CTIF o profesores expertos de centros educativos) para ayudar a planificar, desarrollar y evaluar sus planes de mejora.
 - d. Establecer condiciones en la organización de los centros que faciliten que los profesores puedan trabajar y reflexionar juntos y actualizar su formación y competencia docente. En este sentido, se propone revisar la distribución horaria del profesorado de modo que refuerce los periodos o tiempos de trabajo en común o la posibilidad de observación

y coordinación del trabajo con el mismo grupo de alumnos (esta revisión del horario podría condicionarse al desarrollo de proyectos de mejora del centro).

11. Promover la evaluación continua de todo el profesorado partiendo de las competencias docentes reconocidas en la Comunidad de Madrid e incorporando el Portfolio a la evaluación de la carrera profesional docente. En esta valoración sistematizada y objetiva podrían participar la dirección o el equipo directivo, los responsables de los órganos de coordinación didáctica del centro de desempeño o la Inspección educativa y debería permitir el establecimiento de incentivos en el desarrollo de la carrera docente.
12. Dignificar la profesión docente para atraer a los mejores y emprender las acciones precisas para conseguir un sistema de reconocimiento y progreso que abra oportunidades a la carrera docente, teniendo en cuenta, entre otras opciones, las siguientes:
 - a. El reconocimiento a los profesores mentores o formadores de nuevo profesorado.
 - b. El desempeño de la profesión docente en centros de especial dificultad.
 - c. La participación en acciones de mejora en los centros, debidamente evaluadas.
 - d. La participación en la creación de materiales didácticos de especial relevancia, debidamente evaluada.
 - e. La participación en acciones de formación en el propio centro o en otros centros, vinculadas a los procesos de mejora, debidamente evaluada.

e. La participación en actividades de especial dedicación.

13. Promover la creación de un instituto para la formación del profesorado en la Comunidad de Madrid con la participación de las universidades y de profesores expertos de los distintos niveles educativos y especialidades cuyas funciones, entre otras, podrían estar relacionadas con:
 - a. La selección de los centros de prácticas.
 - b. La selección y formación de los profesores mentores o tutores de prácticum o de profesorado novel en proceso de inducción.
 - c. La formación de directores.
 - d. La formación de órganos de coordinación didáctica.
 - e. La selección, creación y difusión de materiales para el desarrollo de la profesión docente.
14. Instar a la Administración Educativa de la Comunidad de Madrid para que eleve a la Administración del Estado la conveniencia de:
 - a. Homogeneizar las condiciones que afectan a la Educación y al desempeño docente: ratios, número de alumnos por curso, el horario del profesorado, las retribuciones, etc.
 - b. Promover el Estatuto Docente que regule las condiciones laborales y profesionales fundamentales para todo el Estado y establezca el desarrollo de la carrera profesional.