

EL PROFESORADO, SU FORMACIÓN Y EL TRABAJO EDUCATIVO

Francisco Imbernón, José Gimeno Sacristán, Carmen Rodríguez Martínez y Jaume Sureda.

¡¡ Documento Provisional !!

1. Introducción

La defensa de una escuela democrática al servicio de la sociedad y del interés común sitúa en el centro de la educación al profesorado y a las comunidades educativas, de ahí nuestra preocupación por abrir un debate sobre el profesorado, su formación y el trabajo educativo.

En ningún caso se trata de concretar aspectos específicos sobre el estatuto docente que puedan corresponder a la negociación colectiva, en la que son los sindicatos, representantes legítimos, quienes deben garantizar los derechos del profesorado, como los de cualquier otro trabajador o trabajadora. Pero sí de incluir en el debate el “gran retroceso” que está sufriendo la educación democrática ante los riesgos de la globalización y del nuevo liberalismo que están incidiendo en mecanismos que desvirtúan la autonomía y profesionalidad del docente. A partir del contexto educativo actual y de la crisis educativa “silenciosa” que estamos viviendo, es necesario volver a poner de relieve el modelo de profesional docente ligado a un trabajo autónomo, reflexivo y comprometido, lejos de la figura de un aplicador de estándares y normas, sujeto a perfiles profesionales que no corresponden con el trabajo educativo.

a) El contexto de la profesión docente

Durante las últimas décadas se han construido discursos sobre las finalidades de la educación unidas al desarrollo laboral y al fortalecimiento socio-económico de los países. Ello ha ocasionado una demanda de un marco profesional docente adaptado y postrado a una sociedad competitiva y consumista, donde el cálculo del coste-beneficio y la ideología individualista están por encima de otras finalidades educativas. Parece que la información y la formación son una mercancía preparada para consumir y los conocimientos sirven para la acreditación y la meritocracia.

En este sentido se hacen propuestas en torno al trabajo docente basadas en el control de las evaluaciones, los incentivos profesionales en función de los resultados, los currículos estandarizados y los modelos de gestión tecnocráticos importados del mundo empresarial. Se vuelve a un profesional que se convierte en un mero ejecutor de las directrices emanadas de las administraciones y vaivenes políticos y transmisor de conocimientos, con una escasa profesionalidad, una mayor proletarización y poco poder de decisión en educación.

Los informes de algunos organismos internacionales reiteran que si los estudiantes no tienen buenos resultados es porque el profesorado no está bien preparado, o sea, bien formado, desplazando la responsabilidad de los contextos sociales y económicos, de las condiciones vitales del alumnado y de las propias políticas educativas. Y como no está bien formado se hacen propuestas que convierten la formación del profesorado en un incentivo para la carrera docente y la unen a la evaluación y al desempeño del alumnado, responsabilizando indebidamente al profesorado de los resultados del sistema educativo y de la desigualdad social, llegando incluso a realizar afirmaciones en las se le responsabiliza en exclusiva de los resultados del sistema educativo. Es evidente que, como parte de un sistema en el que actúan múltiples actores, el profesorado no está exento de la cuota de responsabilidad que le pueda

corresponder, pero dado que no actúa en solitario, no puede ser señalado como el único responsable de la situación que se tenga en cada momento.

La profesión docente está siendo orientada hacia la reducción de la formación permanente, la discrecionalidad en la forma de contratación y en una gestión gerencialista, como propone la LOMCE y el estatuto docente del Partido Popular, y todo ello supone una precarización del profesorado en las relaciones con su trabajo que no aseguran los mismos derechos ni garantías, no solo en cuanto a la estabilidad, sino a la falta de autonomía, pues refuerza las relaciones jerárquicas y abre un espacio a la arbitrariedad en el acceso a la profesión docente.

Y todo ello se asienta mucho más sobre prejuicios que sobre evidencias. Salvo raras excepciones, antes de que alguien tenga la tentación de enumerar males y teóricos culpables de todo ello, nunca se hace de forma previa un diagnóstico crítico y riguroso de la situación actual de cualquier asunto que se aborde. La función docente no es una excepción. Y este documento, como primera propuesta, plantea que se haga un trabajo específico para elaborar dicho diagnóstico consensuado con la participación de todos los sectores, mediante un procedimiento alejado por supuesto de la mera adjudicación de fracasos a unos y otros, pero ligado a un análisis abierto en el que no existan temas tabú ni obstáculos insalvables para el debate, ya sean estos corporativos o no, y realizados desde cualquier sector.

Para mejorar la profesión docente es imprescindible hacer una radiografía, lo más exacta posible, de su situación actual. Es decir, ni se trata de trasladar una visión idealizada de los docentes actuales, ni de considerar que la inmensa mayoría no están a la altura de las circunstancias. Ambos enfoques se pueden encontrar con demasiada facilidad, quizás retroalimentándose al intentar combatirse mutuamente, dañando gravemente a los docentes y al conjunto del sistema educativo. Eso sí, la necesidad de un diagnóstico consensuado no quita para que, buscando ese escenario, se enumeren a continuación una serie de cuestiones y propuestas que parece que pudieran tener un apoyo quizás importante en el momento actual.

b) Los principios de los que se parte

El profesorado debe ser un sujeto activo en la propuesta de nuevas políticas educativas. Es necesario disponer de un profesorado reconocido y comprometido que actúe como educadores/as, bien formados y que desarrollen la cultura de la investigación y la innovación educativa.

Hoy día se requieren docentes bien formados en el ámbito científico, cultural y pedagógico, investigadores e investigadoras de su propia práctica docente, conocedores de los interrogantes, las búsquedas y los desafíos de los conocimientos de hoy y de sus potencialidades al servicio de todas las personas.

El marco profesional del profesorado que deseamos requiere un fuerte compromiso y voluntad por y para la educación entendida como una acción transformadora y renovadora que tiene, al menos, tres implicaciones: primera, que los y las docentes deben actuar como educadores y no sólo como enseñantes. Lo cual significa entender su identidad profesional con funciones educativas, sociales y políticas. Segunda, que el profesorado tiene que ser formado con contenidos apropiados que no se ciñan estrictamente a su papel de enseñar, teniendo en cuenta esa exigencia en su formación, en la regulación de su trabajo y en los procesos de selección y evaluación. Tercera, la profesionalidad ampliada tiene otra proyección importante en la concepción y desarrollo del currículo: cuando éste sea diseñado, desarrollado y se evalúen los resultados, habrá de considerarse que el currículo necesario para atender a esta complejidad va mucho más allá de las asignaturas.

Una nueva figura docente requiere de una nueva definición del puesto de trabajo, que contemple los nuevos requerimientos y perfiles en clave de tareas, responsabilidades, obligaciones y derechos, siempre vinculados a la estructura del puesto de trabajo.

Es necesario buscar las condiciones óptimas para el desempeño de sus funciones reconociendo y promoviendo la autonomía en el desarrollo de las mismas e impulsando una perspectiva ética, social y política (no meramente técnica), en la producción del conocimiento profesional. En este sentido, son necesarios cambios en los procesos administrativos: en la selección de los y las docentes, en la elección de destino, en el acceso a la carrera docente y en la estructura laboral del puesto de trabajo. La autonomía educativa que se reivindica ha de proporcionar espacios de poder a los territorios, centros escolares y profesorado para decidir sobre normas y órganos de gestión propios y para organizar sus enseñanzas, de modo que su oferta educativa se pueda ajustar al máximo a las demandas, características y necesidades de su alumnado y de su contexto.

Los temas que afectan al profesorado son numerosos y se relacionan entre sí, por lo cual es necesario disponer de un marco que recoja toda la problemática presente en este sector para abordar con coherencia y ordenadamente las medidas de política educativa. Una acción prioritaria es la elaboración de un estatuto del profesorado en el que se expliciten con claridad sus derechos y sus deberes, superando las indefiniciones que existen en el ejercicio de sus funciones, en cuya elaboración deben participar predominantemente los sindicatos mediante la negociación colectiva, en lo que sea necesario, como con cualquier otro colectivo de trabajadores y trabajadoras.

En este sentido, este documento pretende suministrar reflexiones y alternativas para la mejora de la formación y de la profesión docente.

2. Formación inicial para una nueva profesionalización docente

Todo cambio en la Educación debería comportar un replanteamiento de la formación inicial del profesorado porque no es posible cambiar la educación sin modificar las actitudes, la mentalidad y la manera de ejercer la profesión; y esto sólo es posible si actuamos desde la formación inicial.

a) Selección de entrada a la formación inicial

La selección de entrada a la formación inicial del profesorado es la más importante decisión para la mejora del sistema y para el recorrido profesional de quienes concurren a ella. Es un tema de reflexión importante ya que una profesión se caracteriza, en primer lugar, por aquellos que acceden a ella. El acceso a los estudios de educación (al proceso de formación previo) no puede limitarse (o dar mayor importancia) a valorar el expediente académico y el saber acumulado, más que sus valores personales, sus actitudes o su inclinación a la docencia.

Es necesario que los que acceden a estudiar para ser profesores y profesoras de cualquier etapa educativa sean personas que tengan unas cualidades determinadas. Hay que tener aptitudes como la empatía, la capacidad de trabajar en equipo, la capacidad de comunicación, las habilidades para las relaciones interpersonales; por no entrar en el terreno de las emociones: como saber devolver los sentimientos a las personas que te rodean, y no es demandar el componente "vocacional" sino una determinada predisposición hacia la enseñanza y la comprensión del mundo que le rodea.

Y sin olvidar una actitud de compromiso en el futuro trabajo docente. Una actitud docente que podríamos describir como una predisposición hacia querer cambiar las cosas y construir un mundo mejor. Así pues, sería necesario valorar los conocimientos, valorar esa capacidad de interesarse por el contexto y valorar ese compromiso de cambio y de lucha por un mundo mejor.

b) Acceso a la función pública docente

La precariedad del colectivo ha ido en aumento en los últimos años y ha sido evidente el desfase entre la formación recibida, las necesidades del sistema educativo y un proceso de acceso a la función pública docente claramente caduco, inadecuado, subjetivo y alejado de la práctica docente.

El sistema de acceso a la función pública docente no puede seguir orientada principalmente a la realización de pruebas para comprobar que se recuerdan los contenidos estudiados en la formación inicial. Quienes tienen la titulación para ejercer como docentes, ya han debido demostrar que ello es así. Tampoco que se sabe enseñar, algo que debería quedar demostrado de forma práctica para poder obtener la titulación que permita ejercer. De igual forma, ello debe quedar asegurado en el proceso de formación inicial, donde quienes accedan a la profesión docente, ya sea para ejercer la misma en la enseñanza pública o en la privada, demuestren sobradamente merecer poder hacerlo.

Acceder a la función pública es poder trabajar en un servicio público esencial, por lo que los procesos selectivos públicos deben estar orientados a comprobar que se conoce y se asume dicho servicio en favor del bien común de nuestra sociedad y del individual de cada alumno y alumna, dentro de los valores y derechos constitucionales, del menor y de los derechos humanos. El docente que ejerce sus funciones en la red pública, además de docente debe ser un servidor público, motivo por el que seleccionar a los mejores desde esta óptica exige otro tipo de procedimientos selectivos en los que se puedan detectar las personas que se ajusten en mayor medida al perfil que dicha profesión necesita en el ámbito público, porque muchas de las singularidades que en ella se presentan no se abordarán igual por quienes no asuman profundamente que forman parte de su necesario ejercicio diario. Así mismo, dada la complejidad de los cambios sociales y el cada vez más acelerado ritmo con el que se producen, se trata de seleccionar a quienes estén más orientados personalmente al desarrollo profesional permanente, a la innovación educativa y a la autoevaluación como exigencia de un círculo personal de mejora constante.

En otro orden de cosas, es necesario arbitrar medidas laboralmente justas y eficaces, con el mayor consenso posible, para resolver los problemas de la temporalidad y de la precariedad del profesorado interino, así como los cambios en el sistema de acceso a la función pública docente que contribuyan a estos objetivos. Por ello es necesario encontrar vías de solución a los abusos de las Administraciones educativas en la contratación del profesorado interino, con la finalidad de consolidar su empleo como docente. Con estas premisas, enunciamos sobre esta temática los siguientes presupuestos básicos:

- Los procesos selectivos han de garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y objetividad.
- El profesorado interino que preste servicios en centros educativos públicos debe disfrutar de las mismas condiciones laborales y salariales, sin que puedan existir diferencias de trato en función de su condición administrativa o de contratación.
- Las Administraciones deberán realizar un esfuerzo en reducir las tasas de interinidad mediante la convocatoria adecuada de plazas que permitan la consolidación de empleo del profesorado interino que ha prestado servicios para las administraciones públicas educativas, incluyendo al profesorado que por los recortes educativos ha perdido su empleo. Dicha consolidación

debería basarse, fundamentalmente, en la valoración de los méritos acumulados por las personas aspirantes en sus años de servicio como personal docente en el sistema público de enseñanza, pues ya han demostrado su idoneidad y capacidad para integrarse al cuerpo de docentes.

c) El currículum formativo inicial

La formación inicial del profesorado además de los conocimientos específicos tiene que incluir una sólida formación pedagógica y práctica que posibilite la atención diversificada de un alumnado cada vez más diverso en cuanto a origen familiar, social y cultural y en cuanto a capacidades e intereses. Una preparación que facilite la innovación educativa en los centros, que promueva el trabajo en equipo y que fomente una actitud positiva y creativa hacia las nuevas exigencias culturales y pedagógicas. Y una preparación que forme para la igualdad entre los sexos, y para la inclusión y para la sostenibilidad ambiental con criterios ecológicos y, en general, para llevar a cabo todos y cada uno de los principios y finalidades del sistema educativo.

Se deberían reformar los programas de formación en coherencia con el carácter generalista del docente de Infantil y Primaria y progresivamente especialista de Secundaria, 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, así como el componente actitudinal.

El sistema curricular se tendría que establecer de forma concurrente y no consecutivo, como una espiral que tiene como ejes clave los temas formativos y una mayor flexibilidad curricular, y los futuros docentes puedan recibir una visión holística y reflexiva de las materias, ya sean de contenido científico o psicopedagógico, a partir del conocimiento y la reflexión sobre la teoría y la práctica docente:

- Recibir una formación humana integral que fomente las destrezas de pensamiento, el desarrollo de los valores humanos, el compromiso ético, la cultura cívica, la honestidad, la diversidad, la sostenibilidad, la justicia y la crítica.
- Una sólida preparación en la estructura sustantiva y sintáctica de las disciplinas que se van a enseñar en la práctica y que proporcione una apertura a la investigación en esos campos del saber cuándo se desarrolle en la práctica educativa.
- Conocimientos pedagógicos basados en los desarrollos actuales de los campos de conocimiento de las materias educativas. Aprender, analizar experiencias, conocimiento del currículum, del alumnado, de los procesos de aprendizaje, y de cómo asumir una actitud hacia el cambio y la innovación.
- Las competencias relacionadas con el ejercicio de la enseñanza a través de un “prácticum” bajo la mentorización de un tutor con competencias en la formación práctica y la inducción profesional en escuelas innovadoras que participen activamente. Establecer un equilibrio entre los aspectos teóricos y prácticos, realizando una aproximación realística. Reflexionar, situar y practicar. También sería necesario reflexionar sobre el trabajo fin de Grado vinculándolo más a las problemáticas educativas de la comunidad y el contexto.
- Aprender con una metodología que desarrolle la cooperación (hoy día las redes son imprescindibles), la crítica, el trabajo con la comunidad, el aprender entre iguales, la comunicación de los problemas, la inclusión social, el aprendizaje por proyectos, por problemas, el trabajar en pequeños grupos, el uso de las tecnologías, etc. Y sobre todo la investigación. Una metodología que posibilite desarrollar a un práctico reflexivo, más investigador y menos un profesorado normativo.

Por tanto, todo ello nos debería llevar a fomentar la investigación para que aprendan a tomar decisiones, la reflexión y la crítica, desarrollar los saberes mínimos requeridos para el inicio de la enseñanza (no a estándares ni perfiles que pueden llevar a una determinada acreditación o certificación), para evitar la angustia de la entrada a la profesión, ese choque con la realidad,

aprender cómo desenvolverse en la atención a la diversidad y todo lo que ello implica (justicia educativa), acercar la relación teoría-práctica, sabiendo lo que se hace, y situar la práctica docente como eje nuclear de la formación, entre otras cosas.

Y para ello sería necesario introducir ciertos componentes como establecer una formación donde la escuela sea el lugar privilegiado para aprender a enseñar, fomentar y repensar la relación teoría-práctica, así como trabajar en red e intercambiar buenas prácticas y experiencias educativas. La formación del profesorado no puede abandonar o alejarse de la escuela.

d) La organización y estructura de la formación inicial

Es necesaria una profunda reflexión sobre un nuevo modelo de formación inicial del profesorado, que ayude a formarse en un nuevo papel como agentes de cambio educativo, cultural y social. Hay que pasar a la acción y promover ese cambio ya que si se recibe una formación no innovadora puede perdurar siempre como un rígido esquema mental que se anquilosa y ya no se puede romper ni resquebrajar y provoca resistencias a cualquier tipo de cambio.

Aumentar el tiempo de estudio a cuatro años, como se ha hecho en el Espacio Europeo de Educación Superior, no consiste sólo en una cuestión de categorías funcionariales, con su correspondiente repercusión salarial, sino que recoge una reivindicación antigua de equiparación de los estudios universitarios. El debate sobre si hay que estudiar tres, cuatro o cinco años resulta interesante, pero aunque el incremento de tiempo es bienvenido en unos estudios donde es un bien escaso, como en los estudios de educación, teniendo en cuenta su extenso currículum (un currículum extensivo, es decir, intentar que quepa de todo, que ha sido una de las características históricas de los estudios de magisterio) no soluciona el problema si comporta un exceso de materias con metodologías obsoletas y con otras ya innecesarias o secundarias para el futuro.

Si la carrera de educación es de tres, cuatro o cinco años (con máster obligatorio) será imprescindible hacer un análisis para reducir el currículum innecesario o sea la densidad de los créditos, y lo importante será que se permita sedimentar conocimientos y reflexionar sobre cómo enseñarlos y organizar unas prácticas reflexivas en los centros escolares mejor elaboradas. Y prepararse para la entrada en la profesión ya que los primeros años son fundamentales para que acaben de consolidar/cambiar actitudes y ampliar habilidades y conocimientos. Es decir, habrá que diseñar un currículum más acorde con los tiempos actuales, tanto desde la perspectiva social como educativa, donde los procesos de toma de decisiones, comunicación, elaboración conjunta de proyectos, aplicación de metodologías alternativas, y, por supuesto, desarrollando una reflexión sobre los procesos prácticos educativos. Y habrá que analizar también la programación de los másteres, la especialización que proponen.

Cambiar el currículum los estudios de educación significa también asumir retos y no presiones, compromisos académicos o tendencias internas y superar enfrentamientos entre los saberes académicos y las competencias profesionales.

Hay que dar a las universidades más flexibilidad para construir el currículum. Es necesario implicar y comprometer a la universidad, los gobiernos y la comunidad educativa en la mejora de la formación inicial. Si no lo hacen las facultades de Educación de esta manera participada, lo harán los intereses dominantes de cada momento y a saber cómo.

e) El profesorado de formación inicial

Las instituciones de formación del profesorado se deberían comprometer y asumir un papel decisivo en la promoción de la profesión docente, más allá de ser un centro de formación con sus planes de estudio, sus departamentos, su alumnado, sus aulas, sus pasillos y su profesorado. Debería mejorar el trabajo organizativo, la comunicación, la toma de decisiones, la reflexión sobre la metodología y la evaluación. Significaría también conservar la histórica interdisciplinariedad del profesorado formador en el trabajo, aunque sea a través del intercambio informal, y aumentar la relación con los centros educativos; es decir, el compromiso con el propio contexto social y educativo.

f) La inducción profesional

Una mejor profesionalización y formación docente ha de tener en cuenta como se realiza la inmersión en la profesión. Tendría que realizarse a través de un periodo de inducción profesional de uno o dos años en centros seleccionados y acreditados. Esta inducción profesional tendría que centrarse en una formación práctica con tutores seleccionados en las escuelas que apoyen e introduzcan al futuro profesor o profesora en esta formación en colaboración con el profesorado de la Universidad. Es importante valorar la experiencia docente y convertirla en una oportunidad de aprender porque son muy importantes las primeras incursiones en la práctica.

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 educativas.

3. Formación permanente del profesorado para nuevos escenarios educativos

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 ejercer los docentes. Y tiene que formar parte intrínseca de la profesión introduciendo esta necesidad desde los inicios de los estudios de profesorado. Los centros de profesorado y recursos han sido eliminados o disminuidos en su mayor parte debido a los recortes y la formación permanente se ha resentido considerablemente. En muchos casos la formación se ha convertido en fuente de financiación para organismos de diversos tipos y se han abandonado muchos proyectos de formación en centros a causa del incremento de la carga horaria del profesorado y la disminución del presupuesto.

a) La orientación de la formación permanente

Se tendría que potenciar y reconocer las actuaciones del conjunto del profesorado (más facilidades para la constitución de grupos de trabajo, proyectos de investigación e innovación educativa, potenciación de redes profesionales y de comunidades de formación y educación) y de los centros comprometidos en su proyecto docente (Formación en Centros, Planes de Autoevaluación y mejora...).

El profesorado tiene el deber de desarrollar su acción de acuerdo con los criterios metodológicos que se consideran aceptables, de los enfoques actuales asentados en las prácticas innovadoras e investigadoras y en los conocimientos sobre la profesión. Una parte de la formación debería ser obligatoria y compatible con el horario laboral del profesorado, para lo cual éste debe tener la proporción adecuada con relación al horario laboral total. En reciprocidad el profesorado debería:

- Recibir periódicamente formación teórico-práctica en el curso de su desarrollo profesional en un sentido amplio.
- El derecho a la estabilidad en sus destinos, a fin de evitar la excesiva movilidad y la imposibilidad de constituir equipos estables y coordinados en los centros.
- El derecho a disponer de autonomía en el desarrollo de su profesionalidad deberá ir parejo a la mejora de sus condiciones laborales, contabilizando en su horario todas las tareas que les son encomendadas para desempeñar correctamente sus funciones. Tener más dedicación, ejercerla en condiciones más difíciles, promocionar profesionalmente, participar en proyectos de innovación o de investigación, tener buenas evaluaciones, participar en la formación del profesorado, publicar, desarrollar funciones no docentes... son méritos que deben reconocerles a quienes las realicen.

Las políticas sobre el profesorado no se deben limitar únicamente a las aulas y en los centros, puesto que la profesionalización laboral del colectivo hoy en día está vinculada también a causas sociales. Necesitamos abrir vías de comunicación entre los y las profesionales que trabajan en el sistema educativo. Crear redes virtuales y presenciales de profesorado en las cuales se sirvan de la experiencia compartida. Reconsiderar la importancia de disponer de instituciones que establezcan el desarrollo profesional docente y los programas de formación permanente. Es necesario que se produzca una reconceptualización colectiva de la profesión, de sus funciones, en fin, de su profesionalización.

Ello supone una orientación de la formación hacia un proceso que provoque una reflexión basada en la participación (aportación personal, no rigidez, motivación, metas comunes, normas claras, coordinación, autoevaluación) y mediante metodología formativa basada en casos, intercambio, debates, lecturas, trabajo en grupo, incidentes críticos, situaciones problemáticas...) y exige un planteamiento crítico y no domesticado de la formación, un análisis de la práctica profesional desde la perspectiva de los supuestos ideológicos y actitudinales que están en su base.

b) Las modalidades formativas

Debería reducirse la formación estándar mediante cursos donde el contexto escolar desaparece para dar una actualización genérica al profesorado. La formación estándar puede servir para aspectos muy generales e informativos pero no para provocar la innovación educativa.

La formación en las instituciones educativas sería una respuesta factible para producir el desarrollo personal, profesional e institucional y permite crear condiciones óptimas para que el profesorado se profesionalice de forma innovadora. El concepto actual de formación va implícito en el de desarrollo del centro escolar. La formación en la institución educativa significa realizar una mejora del centro. Es la interiorización del proceso de formación, con la descentralización y generada por el mismo colectivo en el centro educativo, ya que el profesorado participa en el diseño y gestión de su propia formación, o sea es sujeto de formación. Una de las fuentes de mayor satisfacción y revitalización del profesorado puede ser la generación de procesos de mejora profesional a través de la puesta en marcha de innovaciones y dinámicas de cambio a los centros educativos, que, por lo tanto, beneficiarán a la colectividad. Teniendo en cuenta el seguimiento del impacto de la formación en el centro.

El profesorado debe ser un agente curricular reflexivo y crítico, lo cual tiene que permitirle tomar decisiones a los centros de manera autónoma, desarrollar el currículum de forma descentralizada y elaborar proyectos y materiales curriculares, situando el proceso en un contexto específico, el centro y colaborar con otros profesionales y en otros escenarios de aprendizaje. El personal educativo hace mucho tiempo que ya no es sólo profesorado. En la medida que los centros educativos evolucionen hacia la inclusión y asuman determinadas funciones de liderazgo en la construcción comunitaria, se hace más necesaria la colaboración

con otros perfiles profesionales: orientación, apoyo a necesidades específicas del alumnado, educación e integración social, vertebración de la educación en el ocio, etc.

La indagación sobre la práctica es un potente procedimiento para la formación del profesorado gracias a la acción cooperativa que implica el trabajo en equipo, mediante el cual el profesorado orienta, corrige y evalúa sus problemas y toma decisiones para mejorar, analizar o cuestionar la práctica social y educativa. El profesorado se forma y desarrolla cuando adquiere un mayor conocimiento de la compleja situación en la que su enseñanza se desenvuelve. Para esto, debe unir en una amalgama, teoría y práctica, experiencia y reflexión individual y colectiva, acción y pensamiento, tanto para su desarrollo personal como profesional.

La formación permanente es una tarea colectiva y no aislada. Y el puente de unión son los proyectos comunes y la indagación colaborativa de forma conjunta en el centro escolar y en el contexto donde este trabaja. La formación tiene que contribuir a mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje, al desarrollo institucional de los centros en el contexto y promover una nueva cultura profesional.

El profesorado que se siente parte de un proyecto organizativo y curricular, que percibe el centro como proyecto propio y que participa abiertamente en sus decisiones... considera el tiempo extra que le dedica al centro, a la tarea profesional... una inversión en ellos mismos y no le importa actuar de esta manera, una y otra vez.

c) La organización de la formación permanente

La estructura organizativa de la formación permanente y el papel de los formadores y formadoras también tendrían que cambiar en la formación permanente del profesorado. Se tendrían que convertir, por una parte, en dinamizadores y, por otra parte, ayudar y potenciar a crear una estructura flexible de la formación.

A partir de la mitad del siglo XX una de las acciones políticas más mayoritarias en todos los países fue la creación de centros de profesorado, de maestros y maestras, de desarrollo profesional o similar. Ello comportaba una descentralización de la formación y contar con personal especializado en esos centros para ayudar a las políticas de formación permanente. Actualmente ese modelo organizativo continúa siendo válido a pesar de las críticas que ha ido recibiendo, aunque es cierto que necesita una revisión a fondo para recomponer lo que no ha funcionado y reestructurar, de acuerdo con los nuevos tiempos, lo que sí funcionó.

Uno de los cambios que beneficiarían a las políticas y a las prácticas de la formación permanente en los territorios sería continuar creando instituciones de formación cercanas al profesorado, pero deberían reunir todos los servicios educativos del territorio para establecer una coherencia en las políticas de formación del profesorado y poder ofrecer ayuda y acompañamiento a la formación. Sería la creación de centros integrales de profesorado.

4. Desarrollo profesional y trabajo docente

En la profesión docente se deben generar una serie de principios y normas que estructuren el trabajo docente en un contexto de fortalecimiento de dicha profesión, sin que ello vaya en contra del reconocimiento de los derechos de las y los trabajadores de la educación, y no volcadas en políticas de mejora de la eficiencia y del control de la misma con criterios empresariales y económicos que serían contrarios a los principios planteados sobre las funciones docentes que, más allá de la mera transmisión del conocimiento, debieran ir dirigidas a su generación por el alumnado en el ejercicio de la profesión.

Al igual que sucede en otros campos profesionales, es preciso que los discursos se hagan desde los docentes y no solamente para ellos, el lugar que los docentes ocupan como agentes activos de los debates y de la configuración de los discursos sobre su propia profesionalidad, es ya un posicionamiento con respecto al abordaje del Desarrollo Profesional Docente.

El control sobre la educación con evaluaciones estandarizadas del alumnado solo consigue la precarización de la profesión docente, de sus condiciones de trabajo y de su cualificación. El profesorado requiere no solo una formación adecuada, sino también unas condiciones laborales y de empleo óptimas, porque son ellos y ellas actores imprescindibles que con su actuación diaria pueden y deben mejorar la educación. La estabilidad, la autonomía, la mejora de las condiciones laborales de las y los docentes, de escolarización, y un status y consideración adecuadas del profesorado, son elementos que pueden garantizar una educación de calidad educativa de un país.

Los marcos regulatorios sobre la carrera docente suelen estar vinculados a la formación y son mucho más detallados y prescriptivos cuando se trata de regular el ascenso en la carrera docente. Las condiciones de trabajo y salariales tienen que estar muy reguladas para no dar lugar a conflictos de intereses. Esto hace que la formación permanente se termine regulando de forma credencialista, sin mayor atención a sus contenidos o a los efectos de dicha formación, como ha ocurrido con los sexenios regulados en nuestra legislación en los que solo se tiene en cuenta el número de horas cursadas. Por ello, nuestra propuesta es no vincular toda la formación permanente a la carrera docente y desarrollar una formación permanente sin estimular el credencialismo, solo dirigida a actualizar y mejorar la calidad del trabajo docente.

Existen muchas motivaciones profesionales de interés para el profesorado que les permiten sentirse orgullosos de ser docentes, sin necesidad de asociarse siempre a incentivos económicos, que en el fondo son una 'coartada' para la redistribución salarial y para afianzar un comportamiento profesional individualista. La mejora de las condiciones laborales del profesorado está estrechamente unida a la situación de la escolarización del alumnado. Se debe abordar la reducción del número de alumnos y alumnas por aula y del alumnado que debe atender cada docente según su nivel educativo, sin utilizar ratios medias de profesorado sino de grupo-aula. Se debe garantizar aumentar el número de docentes para desarrollar políticas reales de inclusión, e incluir como parte de su horario el trabajo en equipo para abordar la detección temprana de las dificultades y disminuirlas con buenos resultados.

La mejora del estatus y la consideración hacia el profesorado no se logra sometiendo al profesorado a evaluaciones externas de las que se haga depender su salario. Se logra proporcionando los instrumentos para que los equipos docentes colaboren entre sí y con la comunidad educativa correspondiente actuando como dinamizadores del barrio o la comarca. Se logra haciendo atractiva la profesión docente por medio de salarios adecuados, dotación acordada y suficiente de recursos humanos y organizativos, años sabáticos de formación y estancias formativas durante la vida laboral del profesorado.

Contar con las condiciones estructurales para el mejor desarrollo de una educación personalizada y en 'profundidad', que posibiliten la atención a cada estudiante y el establecimiento de metas claras para su aprendizaje y de los apoyos y que garanticen su éxito, constituyen un valioso incentivo de desarrollo y mejora profesional y personal. Más aún, si este tipo de práctica docente se modula con buenos apoyos formativos y de acompañamiento y "formando parte de sólidas comunidades profesionales de prácticas innovadoras".

Cuando las escuelas están organizadas de modo que permitan al profesorado preocuparse de manera efectiva por sus estudiantes, estos últimos acrecientan su confianza y comienzan a creer que el éxito académico tiene relación con una vida más digna. Los defensores de la 'carrera docente' no suelen considerar este elemento como motor de cualificación profesional,

quizá sea más gravoso económicamente que incentivar solo a los más 'competitivos'. Significaría, además, considerar el éxito escolar un derecho de todas y de todos y desmontar cualquier justificación que siga contribuyendo a construir una sociedad al servicio de las élites.

Criterios orientadores del trabajo docente

Los criterios orientadores que deben guiar el trabajo docente son:

- La autonomía profesional. Una institución educativa que responda a los ideales públicos de democratización, de inclusión y de diversidad sitúan al docente como protagonista del desarrollo del currículo y de las prácticas educativas lo que rompe la relación unidireccional entre quien elabora el conocimiento educativo y quien lo aplica. Nadie como el propio docente conoce las necesidades de su alumnado y nadie mejor que él podrá dar respuesta a sus demandas. El profesorado debe ser un profesional autónomo y responsable en la construcción de conceptos y marcos de referencia de su alumnado que los ayuden a interpretar personalmente la información, con el objetivo de formar a sujetos libres y reflexivos.
- Desarrollo profesional comunitario. La educación es un valor en sí mismo para formar a personas críticas, que sean capaces de pensar por sí mismas y en el bienestar común, lo que supera la formación para el desarrollo cognitivo individual y para el futuro mercado de trabajo. Trasciende los conocimientos disciplinares y plantea problemas reales que afectan a la vida de las personas.
- Una gestión escolar democrática, que requiere espacios de debate y trabajo compartido en espacios comunes (centros educativos, comunidad escolar, centros de formación, universidades, etc.), frente a la gestión empresarial de los centros, familias que actúan como clientes y el liderazgo predominantemente gerencialista. La autonomía pedagógica y organizativa de los centros es potenciadora de la innovación educativa y de la libertad para tomar decisiones sobre la gestión de la escuela y una de las claves del cambio educativo.

a) Los Componentes a tener en cuenta

Un estatuto docente debería desarrollar un conjunto de estímulos y desafíos que construyan un entorno personal y profesional que sea atractivo para quien se interese por la educación y se plantee como reto su desarrollo profesional. Para ello hay que partir de nuevas políticas educativas, con acuerdos flexibles (no demasiado tasados), de tal forma que no conviertan el desarrollo profesional en tareas burocráticas y poco ilusionantes. Debe basarse en la confianza en los y las docentes y en su trabajo y dotarles de una mayor autonomía, una mejor formación y un mayor apoyo institucional para el desarrollo de su trabajo. Algunos de los componentes que se deberían fomentar entre el profesorado podrían ser:

- Experiencia profesional.
- Elaboración y/o participación en proyectos de investigación e innovación, su desarrollo y puesta en marcha.
- Identificación de campos problemáticos en la institución escolar y la construcción de dispositivos que favorezcan soluciones.
- Participación en el desarrollo curricular y la construcción de materiales escolares.
- Compromiso y participación en proyectos de desarrollo comunitario.
- Planes de mejora profesional y experimentación de propuestas de innovación.
- Sistemas de mentoría en el acompañamiento del profesorado novel y en formación.
- Formación.

b) La trayectoria a lo largo de la profesión

En cualquier negociación sobre las condiciones laborales del profesorado se debería contar con los representantes sindicales. Es imprescindible que sean sus representantes quienes

aborden con las Administraciones la mejora de las condiciones laborales y la consolidación del empleo precario y su transformación en estable.

Para consolidar una docencia de calidad se debe contemplar la regulación de las condiciones de trabajo del profesorado que permita el establecimiento de ratios, grupos, horas de clase, reducciones horarias y condiciones generales de trabajo y la formación del profesorado, los derechos que le asisten en la formación permanente y los incentivos profesionales (como por ejemplo años sabáticos de formación). Se debe establecer con claridad las obligaciones y derechos del profesorado clarificando su papel como educadores y educadoras. No se puede seguir intentando considerar exclusivamente como trabajo docente las horas directas con el alumnado en la clase, sino incluir las tareas externas, la colaboración entre el profesorado, la tutela del alumnado en formación o novel, la preparación de clases, la formación y todas las tareas que formen parte de la docencia.

El reconocimiento del trabajo del profesorado no debería ligarse a políticas de ascenso de un cuerpo a otro, pues este mecanismo de promoción tiene otros alicientes y otras motivaciones. Con la creación de un cuerpo único de profesorado se evitaría en parte este ascenso vertical en el sistema educativo. Un nuevo sistema de formación inicial que garantizase una formación equivalente y en parte común para todo el profesorado sería la antesala de este cuerpo único. No debe premiarse al docente con puestos de trabajo que lo alejen del aula. Se suelen remunerar los puestos de trabajo que ocupan (direcciones, mentorización, etc.) y no a las personas y las actividades que éstas desarrollan.

Los docentes bien formados podrían seguir ejerciendo la docencia en las etapas educativas a las que están destinados y que consideren más ajustadas a sus habilidades e intereses profesionales. Supondría, eso sí, una referencia para profesores 'noveles', a los que tutorizarían en sus primeros pasos profesionales, colaborarían con las universidades en la formación de futuros profesionales de la enseñanza, ejercerían el liderazgo de actividades de 'apoyo entre iguales', dispondrían de mejores condiciones y disponibilidad para dirigir proyectos de centro, promover el trabajo de intercambio y en red con otros centros..., participar en la definición, desarrollo y evaluación de las políticas educativas... etc.

En otros términos, significaría disponer de más oportunidades para, junto a otros profesionales, construir una mejor educación, un mejor aprendizaje y su mejor cualificación profesional en continua revisión. Estas tareas cualificadas podrían estar acompañadas, como incentivo subsidiario, de complementos económicos o con tiempo disponible, dentro del horario escolar, para ejercer funciones y desempeñar cometidos y tareas que repercutan en la mejora del funcionamiento global del centro y en su cualificación profesional. En definitiva, disponer de múltiples y variadas oportunidades para aproximar los intereses personales a los de la institución escolar en su conjunto.

Esta mejora profesional tendría que ser compatible con la práctica de la docencia. Además, es en los niveles de enseñanza obligatoria donde hay que primar a los buenos profesores y profesoras porque son los que necesitan docentes con una mayor competencia y compromiso con la educación. Un modelo de desarrollo profesional en el propio puesto de trabajo, que valore ante todo la actividad en el aula, en el centro y con la comunidad, con las mismas posibilidades para todo el profesorado.

Los centros necesitarían contemplar, planificar y reconocer espacios y tiempos escolares destinados a la reflexión sobre la práctica, a la visita de otros centros, a trabajos docentes centrados en la mejora de los aprendizajes... Por otra parte, también, deberían contar con asignaciones de recursos y ayudas económicas para el desarrollo de proyectos colectivos.

En definitiva, se debe apoyar al conjunto del profesorado para que cada vez sea mayor su compromiso con la educación. Para ello es imprescindible mejorar sus condiciones laborales, revertir los recortes que se han realizado en los últimos tiempos en la enseñanza pública y aumentar la financiación hasta, al menos, alcanzar la media de los países que tienen un mejor sistema educativo.

5. Evaluación y desarrollo profesional docente

a) La evaluación de la función docente

El rechazo a la evaluación de la función docente se debe a los enfoques que se han ido extendiendo a nivel mundial con planteamientos completamente inadecuados. Someter a juicio al docente por los resultados de pruebas estandarizadas al alumnado que, en sí mismas, ya son un error de planteamiento en cuanto a la forma y el fondo de la evaluación de los aprendizajes, es lógico que se vea como una agresión al ejercicio de su profesión, a lo que se añade que se considere inadecuado también para el propio alumnado, y por ello se oponga a su realización.

Sin embargo, una profesión como la docente que persigue metas valiosas y absorbe recursos públicos importantes, debe ser abierta y transparente ante la sociedad, de la misma forma que debe ser evaluada con métodos justos y democráticos y con un enfoque orientado siempre a la búsqueda de la mejora de las políticas educativas, las instituciones escolares y el aprendizaje del alumnado.

No se trata, obviamente, ni de buscar procesos en los que se evalúe de forma aislada determinadas actuaciones de los docentes con ánimo de sancionar sus posibles errores, ni de establecer mecanismos por los que el profesorado quede evaluado individualmente por los resultados del alumnado; ya que en éstos intervienen muchos actores y están sujetos a múltiples circunstancias que escapan al control del propio docente.

La evaluación de los docentes, en la que se debe fomentar la autoevaluación como una de las fórmulas posibles, debe ser obligatoria, justa y positiva, entendiendo por ello que los resultados de la misma deben aportar datos que permitan mejorar la función docente tanto a nivel colectivo como, en lo que proceda, a nivel individual. Y debe estar inserta en una evaluación completa del sistema educativo del cual forma parte, de manera que el docente sea evaluado pero trasladando la visión de conjunto y no dirigiendo la mirada injustamente hacia una parte del mismo como si fuera si no la única, sí la máxima responsable de las deficiencias del sistema. Si la educación es una construcción social colectiva, la evaluación de la misma no puede ser lo contrario.

b) El desarrollo continuo profesional

Los cambios sociales son tan acelerados que hoy en día es muy difícil encontrar una profesión que no se vea constantemente afectada por ello y que no esté sujeta a cambios en la praxis diaria para ajustarse constantemente a los mismos. La profesión docente, como base de todas las demás al ser la formadora de los nuevos profesionales de los diferentes campos, así como la que interviene de forma obligada en la construcción del futuro social tanto colectivo como individual, no puede estar ajena a la formación permanente profesional de sus actores.

Con enfoque constructivo y de apoyo al docente, dichas necesidades deben ser atendidas por las Administraciones educativas en la escuela pública mediante los procesos de formación permanente de los que ya hemos hablado con anterioridad. Y dado que, como también ha

quedado expresado, la educación es una construcción colectiva y la educación pública está al servicio del bien común, la mejora de la práctica docente no puede ser una opción rechazable a título individual, por lo que la formación que se detecte como necesaria debe ser realizada de forma obligatoria, lo que no quita para que los mecanismos para su realización sean establecidos de manera que no perjudique los derechos que tiene el colectivo docente y cada uno en particular.

Se trata de ofrecer fórmulas de formación permanente que consigan que la inmensa mayoría sean compatibles con el ejercicio diario de su función docente, incluyendo entre éstas la paralización temporal del ejercicio directo de la docencia para enfrentar procesos de inmersión formativa cuando se considere que ese es el formato más adecuado y beneficioso para el docente y su alumnado. En otros casos, la vía de años sabáticos de formación puede ser también usada para evitar los cambios en las plantillas docentes durante el curso escolar, con la consiguiente afectación negativa al proceso educativo del alumnado.



...