M.I.R. PARA DOCENTES: ALGUNAS REFLEXIONES

MARTES, 6 DE FEBRERO DE 2018 - [POLITICAS](http://www.jblasgarcia.com/search/label/politicas?&max-results=20)

Previos

1. Unir **calidad en Educación y reforma del Sistema de Acceso a la Docencia**, como única medida, es un error que no podemos permitir a estas alturas del debate educativo en España.
2. Los profesores son **"los mejores activos"** de todos los que componen el Sistema Educativo (léase, ministros, consejeros, asesores, inspectores, evaluadores, formadores y guruses varios). Revisar el acceso de estos "otros profesionales" al sistema, tampoco estaría de más. No olvidemos que en educación, *todo comienza y termina en el aula* (sea virtual, física, monterssori, 3.0, formal o informal) y todo parte y se cierra con la intervención (guiada o instructiva) de un profesor.
3. Hablar de MIR Educativo (en adelante le llamaré Docente Interino Residente)  sin tener en cuenta la situación laboral, actual y futura, de miles de Docentes Interinos de toda España, sin una hoja de ruta que definida el reajuste al Sistema es, además, **una desconsideración hacia muchísimos grandes profesionales que llevan años ofreciendo un servicio insustituible** y en condiciones precarias de estabilidad al Sistema Educativo Español, y en concreto al sistema educativo público.
4. Hablar del Docentes Interinos Residentes **no deberá suponer nunca un recorte** en el número de  contratos y el número de adjudicaciones, por el sistema que se estime oportuno, de plazas en propiedad. No puede tratarse de un sistema para adquirir mano de obra barata, ni como sustitución de profesores ni como  profesores con adjudicación de puesto para un curso ( ni en público ni en privada). Todo lo contrario ,-como explicaré más adelante- será una forma de conseguir la ansiada bajada de ratio.  **Una línea roja** es, sin duda, este compromiso por ambas partes: ni un mínimo recorte para lo que ahora llamamos Interinos en primaria o secundaria; ni un despido en los contratos de la enseñanza concertada o privada,  ni un aprovechamiento del Docente Interino Residente, para que los tutores sean sustituidos en sus responsabilidades.

Dicho esto, entramos en  harina

Desde hace unos días se ha reavivado el debate sobre el acceso a la función docente - algo que no es novedoso pues hace años que ya está encima de la mesa del Congreso, del Ministerio y de las Consejerías del ramo[(El confidencial 11/04/2013)](https://www.elconfidencial.com/espana/2013-11-04/un-mir-para-profesores-de-secundaria-se-abre-paso-en-el-congreso-via-upyd_48970/) -.Los medios de comunicación se han hecho eco de unas declaraciones del Ministro de Educación. Posiblemente un globo sonda más. Pero precisamente por ello, se trate de un globo para distraer o no, los docentes no podemos dejar que pase esta oportunidad para expresar otras opiniones, además de las de los políticos, decanos,[consejeros escolares](http://www.lavanguardia.com/vida/20180205/44569182516/el-consejo-escolar-del-estado-recomienda-estudiar-un-posible-mir-educativo.html), alumnos, y expertos educativos varios. Sin excluirlos  del debate, es lógico (parece)  que la voz de los docentes sea imprescindible en este proceso de cambio. Recordar: **si estamos callados, ...otros hablarán por nosotros**Necesitamos [pensar bien](https://ined21.com/ensenar-a-pensar-i/) (no precipitarnos, desenredar entre todos "la madeja", tener una mirada amplia, meditación y consenso) y tomar el tema en serio.

Calidad en educación

La calidad en educación vendrá de la mano de, al menos, 5 factores interrelacionados :

* Formación:
	+ Formación Inicial
	+ Formación práctica en centros educativos.
	+ Formación Permanente
* Acceso a la función docente.
* Incentivos y mejoras salariales mediante convenios nacionales laborales y de contratación docente.
* Legislación relacionada con  organización y gestión de centros educativos (sobre todo referente a autonomía de centro); con desarrollo curricular ( más abierto y flexible) y papel del docente ( más profesionalizado) y desarrollo de la cultura evaluadora.
* Política económica de inversión (recursos, centros, desarrollo de la formación,,,) para un sistema educativo de calidad.

Formación Inicial

Que los sistemas de formación y de selección del profesorado son[**anacrónicos e ineficaces**](https://ined21.com/dir-el-modelo-de-seleccion-y-formacion-del-docente-de-ined21/), es algo en lo que todos los estamentos educativos estamos de acuerdo. El sistema no solo se arregla con un nuevo modelo de acceso a la función docente, también (y previamente) con una reforma del sistema de formación universitaria básica del profesorado ( y, seguramente también con un nuevo sistema de acceso a los puestos de profesorado universitario (órdago a la grande, que en todos sitios cuecen habas), que asegurara las mejores competencias profesionales del profesor  universitario del S. XXI)

1- Cuestiones relativas a la Formación Inicial

La formación básica del profesorado en aulas de las facultades es mejorable. No es que lo diga yo, lo dicen la [Conferencia de Decanos de Educación](http://www.conferenciadecanoseducacion.es/portada) por medio de su Presidente en declaraciones hechas a [El País](https://politica.elpais.com/politica/2018/02/04/actualidad/1517767356_114700.html). Analizaré algunos elementos:

* **La entrada masiva y desproporcionada** a la necesidad real de estudiantes en los grados y másteres de educación y formación del profesorado.
	+ *¿Es revisable un sistema que da acceso a miles de estudiantes de los que solo un 20% encontrará trabajo en su formación? ¿Es esto  malgastar los recursos públicos (y los privados) de una manera impropia e injusta para todos los afectados?¿A quien beneficia?¿Es posible reconducir esta situación?*
* Un currículum (departamentalizado, parcial, demasiado teórico y academicista, alejado de la realidad educativa, poco vinculado con la práctica educativa y casi nulo para afrontar la complejidad de la escuela actual). Un currículo alejado de la práctica pedagógica real **es uno de los mayores fraudes**que se cometen con los estudiantes que desean dedicarse a la docencia.
	+ *Una especialización temprana. ¿Qué tal sonaría un Grado único en Educación? ( Si queremos igualarnos a las carreras sanitarias..) y una especialización posterior pero desde una vasta base amplia y común  en pedagogía.*
* Profesorado universitario de alta calidad conceptual pero con escasa visión de la realidad escolar (vista solamente a través del prisma de la investigación diseñada para revistas de impacto) y (con contadas excepciones) con escasez de contacto y conocimiento en innovaciones, tendencias dinámicas educativas actuales y reales.  Un profesorado demasiado metido en su "palacio de cristal" y sin apenas contacto ( de nuevo, con maravillosas excepciones) con los movimientos innovadores docentes, con poca presencia en proyectos de formación horizontales ni en los foros donde se mueve la transformación  educativa. Una vez más, **la sociedad va por delante de la escuela y la escuela por delante de la universidad en innovación  metodológica.** Un hecho (no una crítica): un porcentaje altísimo de los profesores universitarios que "enseñan cómo enseñar" a alumnos de educación obligatoria, nunca enseñaron a niños ni adolescentes ni pisaron la escuela más de unas horas de visita investigadora.
	+ *¿Es posible vincular facultades y escuelas en un nodo común? En este sentido una propuesta muy interesante  apuntaría a crear mecanismos profesional "de relación e intercambio profesional" entre Universidad y Escuela: Profesores y Maestros de reconocido prestigio asociados a tiempo parcial y temporal a las Facultades de Educación ( algo que ya existe, aunque malversado- esto daría para otro post) y  Profesores Universitarios Asociados  a tiempo parcial y temporal a Centros Educativos de Primaria y Secundaria, como exigencia de la ANECA para su promoción educativa y consecución de sexenios.  Profesores y centros elegidos por su calidad, compromiso y su trayectoria profesional*

**2- Cuestiones relativas a los sistemas de Prácticas.**

* Las prácticas actuales que realizan los maestros en formación universitaria (y en el primer año después de aprobar la oposición actual), son insuficientes. La primera por su calidad más que  discutible en aspectos esenciales (tutela, seguimiento, coordinación, elección de los tutores con "buenas prácticas" en centros educativos, evaluación...).
	+ *“Sí es cierto que lo que más echamos en falta en el proceso es que se potencie la parte práctica, pero mejorarla supone un esfuerzo económico importante”*[*Francisco García, secretario general de CC OO- El Diario de la Educación,*](http://eldiariodelaeducacion.com/blog/2018/01/30/casi-nadie-quiere-mir-educativo-lo-plantea-mendez-vigo/)
* La segunda,porque directamente no son prácticas tutorizadas, sino que simplemente una forma de comenzar como maestros noveles sin, en ocasiones,  ninguna experiencia,  solo avalados por la superación de una prueba oposición y una formación obligatoria en Centros de Profesores, genérica y poco innovadora. Todos los docentes hemos vivido y sentido en carne propia la sensación de *"habernos percibido maestros"* después de varios años de ejercicio y de varias promociones en nuestras manos.
	+ *Hace tiempo que sabemos que el profesorado hace un aprendizaje real en la práctica de su trabajo cuando trabaja con el alumnado y en la escuela.*[*Francés Imbernon- Catedratic De pedagogí en la UB-  En Diari Educacio*](http://diarieducacio.cat/mal-anomenat-mir-professorat/#.WnikOJOpKVI.twitter)

3- Cuestiones relativas  a la Formación Permanente

Es un tema de debate al que podríamos dedicar unos cuantos post. Muy breve podríamos resumirlo en el paso de una formación vertical, aislada, homogénea y sin compromiso por una formación en clave de acompañamiento, sistémica, ajustada a necesidades, bajo un proyecto con compromiso de transferencia, análisis y evaluación por parte de los propios interesados.

Como referencia , me gusta el documento de Francisco Imbernón: [Claves para una nueva formación del profesorado](http://www.ub.edu/obipd/docs/claves_para_una_nueva_formacion_del_profesorado._imbernon_f.pdf)

1. Del problema a la situación problemática.
	1. *La alternativa a todo ello es la progresiva sustitución de la formación estándar por una formación que se acerque a las situaciones problemáticas en su propio marco, es decir, la práctica de las instituciones educativas.*
2. De la individualidad al trabajo colaborativo.
	1. *Las clases ideadas como celdas, los agrupamientos homogéneos bajo criterios no coherentes, la jerarquización dentro de las instituciones, la creciente especialización y la parcelación de la enseñanza 12 constriñen e impiden una forma de trabajar conjunta.*
3. Del objeto de formación al sujeto de formación.
	1. *La formación ha de pasar a ser parte intrínseca de la profesión si el profesorado quiere ser protagonista de su desarrollo profesional*
4. De la formación aislada a la formación comunitaria.
	1. *Los actuales contextos sociales, familiares y económicos nos muestran claramente que sin la ayuda de la comunidad que envuelve la institución educativa es difícil enseñar las diversas ciudadanías necesarias en el futuro: democrática, social, paritaria, intercultural y ambiental.*
5. De la actualización a la creación de espacios.
	1. *Poco a poco ha ido surgiendo la conciencia de que el formador debe asumir más un papel de práctico reflexivo, en un modelo más regulativo en el que será fundamental ayudar a analizar los obstáculos que encuentra el profesorado para acceder a un proyecto formativo que les ayude a mejorar. El formador ha de ayudar a saltar esos obstáculos para que profesorado encuentre la solución a su situación problemática.*

Acceso a la función docente

Que el sistema selectivo actual no asegura "la calidad" en la docencia es una obviedad. Hay argumentos suficientes:

* + Argumento 1: hay muchos compañeros interinos que no superaron el concurso-oposición y son excelentes docentes (con competencia, capacidad y compromiso)
	+ Argumento 2:  los hay quienes, superándolo, ejercen una docencia de una calidad discutible.

Ahora **¿estamos seguros que el nuevo sistema sí lo mejorará?** ¿Existe un modo de medir calidad y calidez docente?¿Tenemos ejemplos que pueden ser útiles en nuestro entorno? ¿Es el MIR un ejemplo a seguir?

 *El examen MIR es un sistema de selección pésimo.../... Simplemente es un sistema que no selecciona buenos médicos, sino gente que sabe hacer bien un examen muy especial****(Opiniones de médicos MIR  en foros de Sanidad)***

¿Queremos un MIR?

* ¿Cómo es un MIR (Médico Interino Residente)?

Médico interno residente es el **sistema de formación** de especialistas médicos que existe en España, casi inamoviblemente desde el año 1976. A este **sistema de formación** se accede a través de pruebas selectivas de convocatoria anual y  consiste en una **relación laboral especial**denominada "de residencia". Un término anacrónico para referirse al médico que está formándose como especialista,  al periodo de formación y al examen en sí, pero su uso se ha generalizado tanto que incluso se quiere trasvasar a otros ámbitos como el educativo.

El archiconocido examen MIR**no es una oposición**. Es un sistema selectivo de acceso a una formación en prácticas y especialización médica. Cuando termina su periodo de formación, el graduado en medicina tiene una especialidad MIR y puede ejercer como médico de su especialidad en cualquier centro sanitario público o privado que le contrate.

El periodo denominado de residencia es remunerado (con todo contrato en prácticas, de baja remuneración), ya que durante todo el tiempo de estudio, el residente formará parte de la nómina del centro hospitalario, por lo tanto, tendrá derecho a recibir un sueldo y participar en las ruedas de guardia con el consiguiente extra. Pero **no gana una plaza de funcionario en el sistema de salud para toda la vida.**

 *...Y yo diría que existe una tercera gran valla que saltar tras acabar la residencia: encontrar trabajo, un trabajo digno y con un contrato decente. Soy médico, y 5 años después de haber acabado la residencia todavía no puedo contar con un contrato de duración mayor de 6 meses, que de momento, y afortunadamente, se va renovando. (Anónimo en una web de salud)*

Proceso que debe seguir un estudiante que desee esta especialización:

* Grado en Medicina (**genérico** para todos los graduados, con una duración de 6 años)
* Examen único que les da acceso a la  **formación en una especialidad**(el conocido como examen MIR), que consiste en unas 220-230 preguntas a realizar en un máximo de 5 horas.
* Elección de especialidad en la que desea formarse según puntuación conseguida en examen MIR.
* Contrato en formación por el sistema sanitario en el centro y especialidad adjudicada..
* Formación de especialidad concreta eminentemente práctica, pero en la que no se está exenta de aprendizaje y profundización teoría de su especialidad, con una duración de cuatro o cinco años, (según especialidades)
* Una vez concluida con apto, los médicos especialistas pueden optar a contratos en plazas que ofertan los hospitales de la red pública o privada.

¿Cómo son las oposiciones a maestros y profesores?

Mediante un **concurso-oposición**, con el proceso siguiente :

* Titulación básica;
	+ Grado en Educación Primaria (con menciones de especialización) o Infantil para estas etapas.
	+ Grado en Pedagogía /Psicología o afines para especialidad de orientación educativa.
	+ Grado en diversas áreas de conocimiento (según una tabla de compatibilidades con las distintas asignaturas) y **máster universitario** de formación de profesorado para especialidades en la etapa de Educación Secundaria.
* Superación de un **examen**por especialidades y etapas educativas que tiene en cuenta los resultados de varias pruebas eliminatorias teórico-prácticas, que es necesario superar con calificación mínima de 5.
* **Concurso de méritos**,  que consiste en la suma, una vez superada la anterior fase, de los méritos académicos y administrativos que cada opositor posee, como computo general de su concurso-oposición.
* Superación de **un año de periodo de prácticas** con evaluación positiva antes de ser nombrados Funcionario de carrera, que consiste en dejarte solo desde el día 1 con un grupo o varios  de alumnos de los que eres tutor o responsable de asignatura
	+ *Muchos ven en este año una situación especial para conseguir la formación práctica anhelada. Un año todavía en prácticas en  las que el docente no estuviese solo sino tutelado con un tutor de referencia.*

¿Cómo podría ser un proceso DIR (Docente Interino Residente)?

* **Primera prueba selectiva**. Tras superar la formación inicial (Grado y/o Máster de profesorado), se planteará establecer una primera **prueba selectiva** que evalúe los conocimientos pedagógico y de la especialidad (especialmente en el caso de secundaria), así como otros aspectos relacionados con la organización curricular y escolar, la gestión de centros educativos, y la administración y la legislación educativa. Características:
	+ **Examen de acceso**. En propuestas anteriores de J.A. Marina,  se trataba de una prueba diseñada para comprobar el nivel de conocimientos y competencias necesarias para la docencia, universal, nacional.
	+ **Cupos limitados.**  Una prueba para optimizar el proceso con un número de aprobados restringido para alumnado que pueda demostrar competencia y aptitud.
	+ **Selección por puntuación.** En la puntuación final de esta prueba, para buscar la calidad, también contará el expediente académico. Un prueba restringida en busca supuestamente de los "mejores" ya que  este sistema de  formación es un método caro.
	+ **Otras opciones.** Como la propuesta[DIR de José Luis Coronado en INED21](https://ined21.com/dir-el-modelo-de-seleccion-y-formacion-del-docente-de-ined21/)  se dirigen a que quienes deberían estar en la  lista inicial, deberían proceder de la selección académica básica. Y da cifras*"al igual que en muchos de los mejores sistemas educativos del mundo, el 30% de las mejores medias universitarias es un porcentaje adecuado"*. Recordemos que este forma de selección ya se utilizó en España hasta el año 1985, con las denominados *"accesos directos".*
* **Programa de formación.** Una vez superada esta prueba,  entraría en un *"programa de formación práctica tutorizada, una especie de docente en residencia de dos años de duración, en el que se trabajen todas y cada una de las funciones asociadas a la docencia".* [El País](https://politica.elpais.com/politica/2018/01/27/actualidad/1517063211_439702.html?id_externo_rsoc=TW_CC)
	+ **Modelo formativo**.
	+ Un primer año en prácticas en centros educativos innovadores, que sea realmente un modelo de "buenas prácticas" a seguir. Sería necesario un sistema de acreditación de docentes y centros para este periodo. En ese primer año será preciso continuar con formación de los docentes, en modelos de formación -acción, que podrán estar coordinados necesariamente con lo desarrollado en el centro educativo: **unir teoría y practica como objetivo esencial de la formación**. Varias son las propuestasque se han lanzado en este sentido:
		- La creación de un Instituto Nacional de la Formación (específico para el tema),
		- La asunción por parte de las Universidades de esta formación de especialización ( a modo de máster)
		- La asunción de esa formación por parte de la Red de Centros de Profesores.
			* Descartando la primera (por lejana y centralizada) , las otras opciones deberían estudiarse detenidamente: auqnue , la verdad, no interesa tanto quién si no **qué y cómo**.
			* El "qué" parece claro: armonizar modelos de prácticas en el aula de cada especialidad concreta y con una formación en competencias docentes clave:  *Didáctica basada en teorías pedagógicas, estrategias metodológicas de desarrollo de aula, plantificación educativa, control y gestión del aula, habilidades y técnicas de motivación, competencias comunicativas, competencias psicológicas y sociológicas ( de relación con las familias y el entorno), competencias digitales,conocimiento de recursos y herramientas tecnológicas y, por último, (las dejé para el final para poder resaltarlas) competencias en educación inclusiva, intercultural y valores, como modelo de humanización y de una escuela para todos.*
			* El "cómo" (repetimos)*: mediante un plan de prácticas generalizado para cada especialidad, consensuado y coordinado por formadores y mentores-tutores.*
	+ Un segundo año en el que el alumno en formación podría tomar las riendas del aula , siempre en modelo (dos docentes y un aula), en el que pusiera en práctica las competencias adquiridas durante el curso anterio. Un año de evaluación mediante un feed-back permanente entre mentor y docente en formación.
	+ Estos dos años también deberían servir para observar y delimitar el **perfil psicológico y emocional del docente en formación**, tan necesario para el ejercicio de la docencia actual y tan complejo de observar en otros modelos de acceso.
* Al terminar esa fase de formación práctica y siempre que se haya obtenido una evaluación positiva, todo docente DIR obtendría la especialidad que le habilitaría para ser profesor en la especialidad en la que se haya formado en cualquier centro educativo,  situación que proveería  de mayor  calidad a todo el sistema educativo.
* Posteriormente podrá haber **una prueba, de carácter práctico**(podríamos denominarla oposición) que tendría como objeto el acceso (necesariamente limitado)  a la función docente como funcionario de carrera.
* En consecuencia, el modelo culminaría con un proceso parecido al actual, en dos fases , eso sí, separadas en dos años *"donde se evaluarán tanto los conocimientos (****en el primer examen de acceso a DIR****) como las aptitudes docentes, una vez superada una fase de formación práctica (****en el segundo****)", que se concretarían en una* Evaluación Final para ser funcionario, que considerara, tres elementos en **fase concurso**:

**Evaluación** de su Periodo DIR elaborada por mentores-tutores y el profesorado de la formación

+ **Resultados** de la (2º) prueba práctica

+ **concurso** de otros méritos (académicos y laborales) no computados en las fases anteriores.

Prevención importante

* **No dejarnos distraer por el MIR** y olvidar otros problemas en Educación que continúan sin moverse: Fin de los recortes en salarios de los docentes. Estabilidad en puestos de trabajo. Equilibrio de rátios a la media europea**.**Mejoras en espacios, instalaciones y recursos. Política de becas  justa y con dotación suficiente para atender a las necesidades reales. Cumplimiento de las directrices europeas en materia de educación inclusiva...
* Una **defensa de la Escuela Pública** y una revisión del encaje de la escuela concertada (sistema educativo también público, nunca segregdora ni distintiva) como elemento de  mejora de una sociedad democrática, igualitaria, equitativa y de oportunidades para todos.
* Una **función directiva** no basada en el clientelismo, sino en mérito y competencia profesional.
* Un **carrera docente** donde desde los maestros de la etapa Infantil hasta los profesores de la  Universidad, todos, tengan derecho a la misma promoción profesional, llegando a poder obtener la condición de catedráticos (o la que se instaurase) todos los trabajadores del sistema público que cumplieran los requisitos precisos, sea cual sea su especialización educativa.

Puntos fuertes de un sistema DIR

* Dotar al sistema educativo de unos profesionales en inmersión de forma progresiva, lo que repercutirá en la calidad final del sistema.
* La posibilidad de instaurar un sistema de **reconocimiento nacional docente** para todos los  profesores, también el profesorado contratado en la  de la enseñanza concertada y privada.
* La posibilidad de conseguir la solicitada **bajada de ratio** (más docentes por alumno) considerando a los docentes en formación como un apoyo real y permanente a la docencia y a las aulas.
* **Desarrollar una cultura de trabajo en equipos** que se coordinan y piensan juntos para un hacer mejor la labor de enseñar-aprender.
* La posibilidad de llevar a cabo**transformación metodológica**incentivado la selección de centros DIR y del **desarrollo de metodología inclusivas**, activas e innovadoras, como la docencia compartida, el aprendizaje cooperativo o el Aprendizaje Basado en Proyectos, etc. de manera eficaz.
* Dotar al sistema educativo de unos cuantos miles de profesionales que ampliarán, **la plantilla** de los centros, sumándose a los ya existentes.
* Un sistema de formación y selección que busque también **la vocación**, equilibrando las carencias de un sistema de acceso que siempre adolecerá de fallos sistémicos, basándose, no solo en capacidad memorística si no también competencial.

Puntos débiles de un sistema DIR

* La masificación de las Facultades de Educación, y la necesidad de una legislación clara nacional que permita reducir el número de estudiantes en las Facultades de Educación de las Universidades Públicas sin que eso suponga una desbandada hacia las Universidades Privadas., ajustando necesidades y realidades.
* Establecer un sistema de selección para acceder a la Facultad  que no esté basado únicamente en la nota de selectividad. Mi experiencia es que las mejores notas de selectividad no son los estudiantes que mejor se ajustan al perfil de maestr@s. Valorar el acceso a la facultad como un logro de aquell@s más competentes.
* La dificultad de ajustar las plazas de DIR, como ocurre con las plazas de MIR, a las demandas de empleo público y privado en educación.
* La dificultad de encajar los actuales interinos en este sistema. Sería ridículo pretender "formar en la práctica" para aquellos que lleven más de 3 años como interinos en cualquier etapa educativa. ¿Podríamos convalidar el DIR a los Interinos con cierta antigüedad y solo hacer la prueba final de defensa práctica para hacerse funcionarios de carrera, en una especie de oposiciones restringidas?
* La ilógica de un examen de acceso único a perfiles tan diferentes como los existentes en educación, así como la formación de especialistas a los que ya han sido formados como tal anteriormente en la formación básica universitaria.
* Asegurar la financiación de un sistema de formación caro como sería el DIR (sistema de formación gratuito y contratación en régimen de formación a miles de docentes; la existencia de docentes-tutores incentivados económicamente, que sean reconocidos por el sistema, como modelos de buenas prácticas para , a su vez, poder ejercer de modelos y tutores en directo de los que progresan en la carrera docente.
* No olvidemos que mediante este sistema, para llegar a ser docentes un estudiante deberá invertir casi 7 años de estudios, elemento que deberá repercutir necesariamente en su nivel profesional y retributivo.
* Un sistema de especialización complejo. La pervivencia de un sistema de especialización "inicial" se contradice con una especialización "posterior" en sistema DIR, así como la definición de "especialización para el profesorado de secundaria".  Esta situación obligaría a un necesario replanteo del máster del profesorado para secundaria.

Fuentes:

* http://www.abc.es/espana/galicia/abci-mendez-vigo-propone-educativo-para-prestigiar-profesion-docente-201801271338\_noticia.html
* https://es.wikipedia.org/wiki/M%C3%A9dico\_Interno\_Residente
* http://www.abc.es/sociedad/abci-docente-desata-guerra-entre-pp-y-ciudadanos-201801282042\_noticia.html
* https://www.eldiario.es/sociedad/Escepticismo-MIR-Mendez-Vigo-educacion\_0\_734226906.html
* http://www.laopiniondemurcia.es/especiales/formacion/2018/01/mendez-vigo-propone-mir-educativo-anos-acceder-docencia-n853\_30\_40753.html
* http://www.grupocto.es/medicina/mir/
* https://ined21.com/dir-el-modelo-de-seleccion-y-formacion-del-docente-de-ined21/
* https://www.lavozdeasturias.es/noticia/asturias24/2018/02/02/mir-educativo-precaucion-ministros-sueltos/00031517594772449730404.htm
* http://siesporelmaestronuncaaprendo.blogspot.com.es/2015/12/como-serian-las-futuras-oposiciones.html