

El libro blanco reclama que se evalúe al profesor y que la carrera dure siete - La Vanguardia - 08/12/2015

El libro blanco reclama que se evalúe al profesor y que la carrera dure siete años

Marina concreta las medidas para convertir la docencia en profesión de élite



El docente debería ser evaluado por el director, el claustro, la inspección, los alumnos y por su relación con las familias, entre otras variables

CARINA FARRERAS
Barcelona

A pocos días de las elecciones generales, el ministro de Educación, Íñigo Méndez de Vigo, ha recibido ya el *Libro Blanco de la profesión docente y su entorno escolar* que había encargado al filósofo José Antonio Marina. Pocas medidas podrá implementar el ministro si su partido no gana las elecciones y si él no repite cargo, pero el libro ha servido ya para agitar las aguas educativas españolas y espera poder servir de base para debatir socialmente. Las propuestas estrella: una carrera de siete años con prácticas y una evaluación continua para los docentes.

Como proponen todos los partidos políticos, el texto reivindica la necesidad de "un pacto social por la educación que impulse un pacto político y los autores deseáramos contribuir a crear el clima necesario para conseguirlo". El libro propone un Consejo Pedagógico del Estado que estudiaría, difundiría y apoyaría las innovaciones educativas, contenido y organización. Los autores sugieren que el Rey asuma las funciones de presidente para destacar el carácter estatal.

El documento se centra básicamente en la figura del profesor, aunque admite que existen otros temas esenciales para la mejora de la escuela, y sitúa al docente en el centro de la "revolución del aprendizaje", equiparable en la historia, al nivel de la revolución industrial o la Ilustración. Para lograr no perder el tren de esta revolución, Marina propone que la docencia se convierta en una "profesión de élite", competente, comprometida, bien formada y bien pagada.

Con la finalidad de obtener a pro-

VEINTE PROPUESTAS

- 1 Se trata de crear escuelas inclusivas dirigidas a impulsar el talento de cada alumno, y expansivas porque debe salir de sus muros y actuar sobre su entorno. Aunque el docente es el protagonista, debe contar con el apoyo del centro educativo, la cooperación de las familias, la interacción de otras instancias del sistema educativo (otras escuelas, centros de formación de profesorado, inspección) y otras entidades como servicios sociales, ayuntamientos o servicios de salud.
- 2 La calidad del profesorado colabora en la calidad del centro, y a la inversa.
- 3 Cada docente, no importa su nivel, debe tener una visión completa del futuro educativo de sus alumnos. Tiene doble función: una directa con el alumno, otra indirecta a través del entorno escolar.
- 4 Fortalecer la figura del director y de los equipos directivos. Menos movilidad del profesorado que incide de forma negativa en la calidad del sistema. Y poder definir el perfil de las nuevas contrataciones.
- 5 Crear un Consejo Pedagógico del Estado que estudie innovaciones en el exterior y buenas prácticas en España, que observe los cambios tecnológicos, que asesore a los centros, y que informe a la sociedad.
- 6 Aumentar el prestigio social de la profesión con campañas de sensibilización, y mejora de las condiciones laborales.
- 7 Formación excelente. Primero, cursar el grado. Máster de un año. Superar otra prueba nacional para acceder al CSFP de su elección. Y dos años de prácticas. Y examen si se quiere entrar en la función pública.
- 8 Formación profesional. Vía de acceso a trabajadores de prestigio y en activo.
- 9 Los CSFP harían la formación inicial y de la continua del profesorado y ayudarían a implementar los proyectos transformadores del centro.
- 10 Evaluación continua del profesorado.
- 11 Mayor autonomía curricular y organizativa del centro. Reforzar al director, que ingresaría en un cuerpo de directores de centros de primaria y secundaria, y que, para liderar, podría contar con un gerente y un jefe de estudios que le eximieran de labores no encaminados a la excelencia. Potestad para definir el perfil de las plazas vacantes. Los directores deberán tener además experiencia docente y haber superado un curso de dirección. Se les evaluará en su desempeño.
- 12 Más formación de los psicopedagogos. Cursarán un máster en el CSFP y dos años de prácticas remuneradas.
- 13 Los inspectores ayudarán en la gestión de los centros en su organización y supervisión, y a los docentes, a mejorar su desempeño. Máster en el CSFP y prácticas con los inspectores.
- 14 Nuevas figuras. Educadores sociales en centros de gran conflictividad. Bibliotecarios y expertos en medios digitales.
- 15 Desarrollo de la profesión. Ascensión como docentes, como gestores de la docencia e incentivos a los buenos profesores (becas de formación, permisos sabáticos, incentivos honoríficos o económicos).
- 16 Reformular la organización con estructuras como Consejo pedagógico del Estado, CSFP, centros educativos de excelencia para prácticas.
- 17 Vías de representación: colegios profesionales y sindicatos.
- 18 Campaña de sensibilización para docentes y sociedad sobre las importancias del cambio.
- 19 Buscar y apoyar a los profesionales y directores que estén asumiendo proyectos de transformación de centros.
- 20 Iniciativas para los centros hacia el cambio educativo.

fesores capaces de liderar el cambio educativo que el libro augura, el texto plantea varias cuestiones: la dificultad al acceso de la formación docente, para que entren en la universidad aquellos que mejores notas presentan; la duración de la formación que se amplía a un máster y dos años de prácticas obligatorias al estilo del MIR de los médicos; y la formación continua a lo largo de la vida profesional sujeta a la evaluación periódica del desempeño.

El punto más candente es el de los procesos de evaluación que se extienden no sólo a docentes sino a directores de centro, inspectores y psicopedagogos. Marina, que firma el libro junto con la pedagoga y especialista en formación y evaluación docente Carmen Pellicer y el profesor de la Autónoma de Madrid Jesús Manso, considera que en España se carece de la cultura de la evaluación y que muchos docentes creen que es imposible evaluar y que, si se hiciera, sería sólo para sancionar. Pero asume que es im-

El documento sugiere que el Rey presida el Consejo Pedagógico del Estado para subrayar su carácter nacional

prescindible conocer para mejorar y entiende que hay que evaluar el sistema (los diferentes gobiernos deben conocer los progresos en objetivos y rendimientos globales), evaluar los centros escolares (por autoevaluación, análisis escolares o inspecciones), evaluar a los estudiantes por parte de organismos externos de control de calidad, y, por supuesto, a los profesores.

Este asunto ha encendido la polémica en el sistema educativo. El libro plantea elaborar un portafolio del docente (documento en el que se recoge la formación personal, reglada o no reglada, sus conocimientos, logros, proyectos, actividades profesionales, etcétera.), el progreso de los alumnos, la observación docente en el aula, además de la evaluación de los resultados del centro. Y esta información podría complementarse con la opinión de los alumnos y los miembros del claustro, así como la relación que mantiene con las familias y su participación en el centro. Todo ello puede contribuir al progreso de su carrera profesional y a la retribución. El perfil del centro, se señala, se tendrá en cuenta en el resultado.

En cuanto a la formación, Marina propone que se articule como una titulación de grado universitario (grado de Educación Infantil y Primaria o de cualquiera de las especialidades académicas, para secundaria), que dura cuatro años, más un periodo de formación y habilitación profesional de tres años, al que denomina DEP (docentes en prácticas). Para el DEP debe superarse un examen nacional de acceso, con numerus clausus. Este mir de docentes tendrán la supervisión de un tutor, que se desarrollará en centros acreditados.

Se introducen también los Centros Superiores de Formación del Profesorado (CSFP) que se encargarían de el máster al DEP, curso de formación para directores e inspectores, formación de profesores tutores en los centros docentes acreditados, formación continua del profesorado, orientadores, directores e inspectores, y asesoramiento para proyectos de transformación de centros. ●