

Intervención de Joaquín Aráuz Rivero, Secretario General de la Federación de Enseñanza de USO-Andalucía, en la Comisión de Educación del Parlamento de Andalucía, el 15 de febrero de 2011.

Buenas tardes, Señor Presidente de la Comisión, señoras y señores diputados. En primer lugar les expreso el agradecimiento de la Unión Sindical Obrera de Andalucía por permitirnos, nuevamente, poder manifestar nuestros planteamientos, en relación con los asuntos a tratar en el seno de este Grupo de Trabajo, de la Comisión de Educación del Parlamento de Andalucía, relativo a la formación y selección del profesorado.

Vamos a estructurar nuestra intervención en los siguientes bloques, sobre los que manifestaremos nuestra posición, de manera sucesiva: A) formación inicial, B) sistema de acceso y selección del profesorado, C) formación permanente y D) promoción y estímulo de la función docente.

La formación inicial del profesorado.

El primer factor de calidad, en cualquier sistema educativo es, sin duda, su profesorado. Razón por la cual entendemos en la USO, que es necesario aprovechar cualquier ocasión, como ésta que ahora se nos brinda, para intentar mejorar y adecuar la formación y selección del profesorado a las exigencias de la realidad social, con respecto al modelo actual.

Creemos que la preparación actual en la Universidad es bastante mediocre. No existe una secuenciación progresiva de contenidos que garantice la formación completa y sin lagunas de los especialistas. Hay muchos saltos en la formación universitaria y poca profundización. Es imprescindible que el especialista no tenga carencias en su especialidad y que se le garantice una formación íntegra para que no se cometan errores graves en la transmisión de los conocimientos por falta de formación.

El futuro profesorado debe contar con valores innatos y con herramientas aprendidas, que demuestren que es capaz de controlar y conducir a un grupo de alumnos y no al contrario. Pero, la formación en la Universidad y en los *másteres* está impartida por profesionales que en la mayoría de los casos no tienen un contacto directo y experiencia con los niveles de los alumnos a los que va dirigida.

A continuación, vamos a exponer algunas reflexiones y propuestas que creemos de interés:

1. Existen expectativas de cambio en la formación inicial del profesorado, porque existen necesidades reales de cambio. Pero creemos que este cambio debería pasar inexorablemente por acuerdos, a nivel nacional y regional, con el mayor consenso y diálogo posible, acerca de qué tipo de profesorado necesitamos para que contribuya a la eficiencia y mejora de nuestro sistema educativo; requisito ineludible para ser competitivos en la Sociedad del Conocimiento y evitando, si es aún posible, volver al viejo hábito, de separar drásticamente, por un lado, la formación destinada al profesorado de las primeras etapas de aprendizaje (infantil y primaria) y, por otro, al de secundaria (general o profesional).
2. Sobre el profesorado de enseñanza secundaria, creemos que el principal problema formativo y más antiguo es el derivado de su absoluta falta de formación universitaria en relación con los problemas psicológicos, sociológicos y pedagógicos que plantea actualmente el quehacer profesional de la docencia. Las soluciones que podrían paliar este defecto endémico en la formación del profesorado de secundaria, podrían pasar por una cuidada planificación y programación del *máster*, obligatorio para ejercer la docencia, que debe contemplar la figura de unas prácticas que efectivamente doten al futuro docente de las competencias y recursos básicos para empezar a ejercer la profesión con mayor nivel inicial. Este *Prácticum* debe tener un seguimiento efectivo y un peso decisivo real en la evaluación final y en el acceso a la docencia.
3. Pensamos que lo más importante es que la enseñanza que reciban tanto maestros como profesores para alcanzar el grado universitario debería contar con el necesario equilibrio entre el dominio de la materia o

materias, objeto de especialización, y los conocimientos y destrezas pedagógicos necesarios para ejercer una docencia de calidad.

4. Sobre la enseñanza de los idiomas extranjeros insistimos, por un lado, en su necesidad y urgencia. La realidad es que el alumnado que obtiene la titulación de enseñanza secundaria obligatoria no entiende, ni es capaz de comunicarse, con un nivel intermedio, en ningún idioma que no sea el materno. Por otro lado, en lo que se refiere a la formación inicial y permanente del profesorado, tampoco parece que la mayoría de los titulados especialistas en idiomas en la enseñanza primaria y lamentablemente también en la educación secundaria, sean efectivamente bilingües. Esta situación se supera en muchos casos por la voluntad y la vocación de muchos de ellos, que asumen el coste individual de una formación complementaria mediante viajes, cursos o desplazamientos temporales a los países de origen del idioma objeto de su especialidad.

Sistema de acceso y selección de la función docente.

El sistema de acceso a la función docente está regulado actualmente por el “Real Decreto 276/2007 sobre el reglamento de ingreso, accesos y adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos docentes de los niveles no universitarios”.

Este Real Decreto, con el fin de reducir el número de profesores interinos hasta un límite inferior al 8%, contempla que, durante los años de implantación de la Ley Orgánica 2/2006 LOE (cinco años), el ingreso a la función pública docente se realizará mediante un procedimiento selectivo en el que, en la fase de concurso se valorarán la formación académica y, de forma preferente, la experiencia docente previa en los centros públicos de la misma etapa educativa, hasta los límites legales permitidos. La fase de oposición, que tendrá una sola prueba, versará sobre los contenidos de la especialidad que corresponda, la aptitud pedagógica y el dominio de las técnicas necesarias para el ejercicio de la docencia.

Algunos han venido defendiendo propuestas de acceso a la función docente más parecidas a lo descrito como “fase transitoria”, es decir, cargando más la mano en la fase de concurso y dando la mayor valoración a la experiencia

profesional y a la formación, en detrimento de la fase de oposición pura y dura a la que se le tiene una cierta aversión.

Otros han llegado a defender una doble vía de acceso a la función docente, distinguiendo entre quienes estaban ya dentro del sistema y quienes accedían a él desde fuera. En este sentido, el Tribunal Constitucional dejó claro que sólo puede existir una vía de acceso para todos los aspirantes, sean interinos o no, zanjando la cuestión.

En USO siempre hemos tenido claros algunos planteamientos y propuestas que exponemos a continuación:

1. El sistema de acceso a la función pública docente debe permitir seleccionar a los mejores profesionales según los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.
2. Esta selección de los mejores profesionales implica mantener un nivel de exigencia alto en todas las fases de cualquier proceso incluyendo la formación inicial. El docente tiene que tener un alto grado de creatividad y saber potenciar las cualidades de los alumnos que les toca formar. A la docencia solo pueden acceder profesionales con un alto grado de capacidades, por lo que el proceso de selección tiene que ser exhaustivo, riguroso y de alto nivel.
3. Creemos que debe establecerse un sistema de acceso a la función docente que no puede plantearse de modo aislado ni con improvisaciones, sino que debe estar incardinado en un marco específico, el Estatuto Docente, que contemple los requerimientos y particularidades de la profesión docente y establezca una carrera profesional bien diseñada desde el acceso hasta la jubilación.
4. La mayor debilidad del sistema siempre ha sido el escaso valor que han tenido las prácticas en la formación inicial y en el proceso de selección. Hoy en día, la tercera fase de dicho proceso de selección sigue siendo la de prácticas, aunque su peso final sea inexistente quedando relegada a una mera formalidad.
5. Es preciso que el sistema de acceso a la docencia quede insertado en una norma básica de carácter estatal, que contemple un período amplio de práctica docente, previa a la condición funcional, y que no se vea interferido por la tasa de reposición de efectivos tan baja, prevista para los próximos años, de manera que no se convierta en un freno para el acceso de los jóvenes más motivados por la tarea educativa.
6. Todos los docentes deben tener formación de postgrado y creemos que,

una vez se integren en los centros educativos, deberían pasar un mínimo de dos cursos, trabajando como profesores en prácticas, acompañando al equipo de docentes de ese centro en el que va a desarrollar su trabajo y estando bajo la supervisión de un profesor tutor que realmente hiciera una evaluación a fondo y otorgara una calificación. Es en este momento, realmente, cuando se deberían aprobar las oposiciones. Debería existir otra figura externa al profesor tutor que garantizara el grado de exigencia para evitar lo que está ocurriendo en el modelo de prácticas actual.

7. Creemos que existe una importante discriminación en la acreditación por experiencia docente en centros públicos, concertados y privados. Esa diferencia en el tratamiento debería suprimirse o, cuando menos, acortarse.
8. Pensamos que la experiencia docente es un mérito que debe considerarse dentro de un equilibrio más conservador con respecto a los resultados de las pruebas objetivas de la fase de oposición. De lo contrario se altera el principio fundamental de “igualdad” entre todos los aspirantes, ya sean interinos o no.
9. El tratamiento diverso que se da a la formación en las distintas convocatorias realizadas por las CCAA está provocando diferencias entre los méritos de los aspirantes, dependiendo del lugar donde se presenten. Esto acrecienta la desvertebración de la educación en España hacia los actuales diecisiete sistemas educativos. Defendemos, consecuentemente, una mayor homogeneidad al tratamiento de la formación.
10. Si hay una discriminación evidente entre españoles en el proceso de selección a la función pública docente es la barrera adicional del “idioma” en algunas CCAA, que conduce a una asimetría evidente en las posibilidades de acceso de quienes hablan sólo el idioma oficial frente a quienes además hablan otra de las lenguas cooficiales del estado.
11. Creemos que las plazas del concurso-oposición deben establecerse en un número igual o superior a la tasa de reposición de efectivos previstas (no un 10% como pretende la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2011). Es decir, que es necesario cubrir todas las vacantes que se produzcan por jubilaciones, excedencias, defunciones y renuncias acaecidas desde la última convocatoria de oposiciones. Ello evitará aumentar el número de interinos en la enseñanza pública andaluza y se podrán estabilizar las plantillas de muchos centros, requisito imprescindible para facilitar la calidad que pretendemos en los centros educativos andaluces.
12. Pensamos que en el sistema de acceso se debe evitar que prevalezca el examen teórico-memorístico y haciendo un uso más objetivo de la prueba. En este sentido, sería conveniente la inclusión de una prueba

tipo test psicotécnico del aspirante, al igual que en otros cuerpos de la administración pública, que denote la capacitación para una labor que posee un alto componente vocacional.

13. En cualquier caso, creemos que las prácticas deben ser una constante en la consecución del acceso a la función pública, por ello sería necesario ampliarlas en el último año de carrera universitaria y aplicar estrategias para la transmisión de conocimientos y gestión de las aulas, detección y resolución de problemas, etc.

La formación permanente del profesorado.

El artículo 56º de la LOGSE, afirma que la formación permanente es un derecho y un deber del profesorado. Hablar de formación permanente, en el caso de la docencia, es algo que pertenece intrínsecamente a su propia definición y vocación. De hecho, si reivindicamos el papel protagonista del profesorado como principal factor de calidad de cualquier sistema educativo, es porque, entre las principales funciones que tiene, está la de transmitir la ilusión por aprender, y esto sólo se consigue mediante el método del contagio, ya que quien quiera de verdad seguir aprendiendo, deberá seguir estudiando, y esto no ha de ser una actividad esporádica sino realmente continua y permanente.

Creemos que la actual oferta de este tipo de formación para el profesorado, en conjunto es amplia y variada, pero insuficiente. En la actualidad, la formación permanente tiene la dificultad de estar organizada en horario distinto al de trabajo (fines de semana, periodos vacacionales...) creando un rechazo de entrada, por parte de muchos docentes. Además, estos cursos suelen aportar poco, por la debilidad de los mismos. Existe poca investigación y reflexión por parte de los docentes y se repiten de manera cíclica los contenidos, sin una evaluación objetiva de los resultados finales.

Es por ello que destacamos algunas propuestas importantes para la USO:

1. En líneas generales, pensamos que se debería avanzar más en el acceso gratuito y personalizado del profesorado a una formación permanente, en el ejercicio de sus derechos, que debería tener como objetivo general conseguir una mayor aplicabilidad de las acciones formativas al puesto

de trabajo docente, así como facilitar al profesorado la adaptación continua a los retos y novedades que afectan a este perfil profesional.

2. Insistimos en la necesidad de llevar la formación permanente del profesorado a los centros de trabajo y conectar estas iniciativas con el desarrollo de una mayor autonomía de planificación y gestión de los propios centros y profesorado. La formación tiene que dar lugar a profesionales que puedan ejercer la docencia con un alto grado de flexibilidad y de adaptación a la realidad que le toque vivir, porque no existen dos escuelas iguales (ciudades, pueblos, zonas deprimidas, zonas de alta motivación, grupos sociales, etc.). Además, los planes de estudios tienen que posibilitar esta flexibilidad y no pretender repetir los mismos modelos en todo tipo de situaciones. Todo ello resulta necesario para que la formación permanente proporcione oportunidades de motivación, reflexión y cualificación para la práctica docente.
3. La necesidad de primar las publicaciones, los proyectos de carácter científico y la ampliación de la propia formación inicial. En este último caso se podría hacer mediante la reducción de la carga lectiva en unas horas durante un período de tiempo determinado a quienes se dediquen a preparar un doctorado o a obtener un *máster* o grado nuevo que pueda tener efecto en su carrera docente. En el caso de los colegios privados, concertados o no, esta iniciativa se tendría que canalizar mediante un mayor desarrollo de los actuales Permisos Individuales de Formación.
4. En relación con la necesidad de “optimizar” los recursos destinados a la formación permanente seleccionaríamos, entre otras, la necesidad de promover y desarrollar la formación *online*, poniendo especial atención en dos elementos: A) una mayor exigencia de calidad respecto a la que hay actualmente, mediante la selección de las plataformas que demuestren tener mejores contenidos desarrollados y herramientas multimedia y B) un mayor control de esta modalidad de formación, que si bien aporta novedades y metodologías muy útiles y apreciadas por sus usuarios (profesionales en activo, no lo olvidemos), también pueden prestarse a un uso fraudulento en mayor o menor medida.
5. Por último creemos, que también es importante la tarea de desarrollar una evaluación de los procesos de formación continua, bastante raquítica en la actualidad, fundamentalmente en lo que se refiere a su aplicabilidad al puesto de trabajo.

Promoción y fomento del acceso a la función docente. Estímulo de su prestigio en la sociedad.

Tal vez convenga reflexionar acerca de un fenómeno aparentemente paradójico. Hace solamente unas décadas, en nuestro país, el papel social del profesorado estaba magníficamente valorado y el prestigio social de maestros y profesores era tal que constituían verdaderas referencias éticas y morales para la sociedad en general, y no solamente para su alumnado. En esa época, los recursos materiales y económicos disponibles eran muy escasos y las condiciones laborales del profesorado, manifiestamente mejorables.

¿Qué nos ha pasado para que en poco tiempo estemos planteando, de manera perentoria, la recuperación del prestigio social perdido? ¿Acaso la mejora objetiva de las condiciones materiales y laborales ha inducido a una cierta burocratización y desmotivación del profesorado?, ¿son responsables muchas familias que han trasladado al ámbito escolar obligaciones y exigencias que en otra época ellas asumían y de las que ahora han desistido?, ¿se ha disipado el carácter vocacional, de compromiso social con los más desfavorecidos, que en otro tiempo caracterizaba a la mayoría de maestros y profesores?, ¿ha perdido el alumnado el imprescindible ansia de saber y de mejorar, que es un verdadero acicate para el buen profesional?, ¿apoya la Administración educativa suficientemente al profesorado que sufre acosos y menosprecios del alumnado y sus familias?

Podríamos seguir haciendo preguntas y más preguntas. Seguramente en muchas de las respuestas están las claves sobre las que debemos actuar y hacerlo urgentemente.

El docente tiene la enorme responsabilidad de forjar la sociedad futura que, de acuerdo con unos valores determinados, le encomienda construir la sociedad actual. Por ello, es urgente hacer muy atractivo el ejercicio de la profesión docente y recuperar el prestigio social y el concepto de autoridad pública (extensible al profesorado de todos los centros educativos, públicos, concertados y privados). Debe exigirse el máximo respeto del alumnado y de sus familias a todo el profesorado de los centros educativos, de manera firme y sin ambigüedades, de tal modo que el profesorado recupere la autoestima perdida y se pueda sentir orgulloso (como en otra época) del ejercicio de su profesión.

La elección de los mejores profesionales, bien formados, actualizados en sus técnicas y conocimientos, debe reconocerse y valorarse. Es preciso mejorar

sustancialmente determinadas condiciones de trabajo que permitan una educación y atención más personalizada al alumnado. Es urgente lograr retribuciones bastante más elevadas que los actuales, y acordes con los auténticos profesionales que queremos forjar. Se deberían realizar campañas de valoración y promoción de los aspectos positivos que se inculcan a los alumnos y de la consecución de aprendizajes y capacidades por la mediación de los docentes.

¿Pero, actualmente se dan estas condiciones que reivindicamos? Tenemos unas ratios elevadas en muchos casos todavía, faltas de respeto que aún no se cortan de raíz, retribuciones que se recortan drásticamente... ¡en fin!: lo contrario de lo que aconseja el sentido común.

Para que la escuela funcione, tiene que contar con el respeto de la sociedad, para que sea el motor de cambio y progreso que la comunidad espera de ella. La escuela tiene que tener un alto grado de autonomía, para que pueda corregir y planificar su proyecto. Cuando la escuela se convierte en un modelo repetitivo de estereotipos tiene asegurado su fracaso; fracaso que tenemos la obligación de superar y transformar en éxito.

Muchas gracias.

Federación
de Enseñanza