

**De momento ha salido como lo que es, un borrador a corregir entre todos...
¿Acabará en un Pacto Educativo antes frustrado? ¡Ojalá se corrija a conciencia!, pero que salga un pacto serio y duradero**

EL “LIBRO BLANCO DE LA PROFESIÓN DOCENTE Y SU ENTORNO ESCOLAR”

Por José Antonio Marina, Carmen Pellicer y Jesús Manso (MECyD, diciembre 2015).

Alfonso Díez Prieto (SA)

Desde las primeras noticias sobre el borrador de un Libro Blanco encargado por el ministro de Educación, Cultura y Deporte, Íñigo Méndez de Vigo, al conocido profesor, filósofo y escritor, José A. Marina, las reacciones en medios de comunicación y redes sociales, han sido numerosas y muy críticas – en ocasiones, especialmente duras y virulentas – sobre todo, en las propuestas sobre la profesión docente (¿un cuerpo de élite?), la evaluación (cómo y por quién) y los incentivos económicos al profesorado (gratificar a los buenos). Manifestaban fuerte resistencia a los cambios propugnados en el documento, con más o menos razones y, a veces, con un cariz excesivamente corporativista e inmovilista: no tocar esas cosas, como si fueran un tabú.

Voces más objetivas, como la de Jaume Carbonell, exdirector de la revista Cuadernos de Pedagogía, profundizan las propuestas del Libro Blanco, que, dicho sea de paso, muchos medios, a golpe de titular, lo han resumido y propagado interesadamente, buscando el impacto social y sembrando la polémica, alentada por las declaraciones del propio Marina y, a menudo, desde una concepción demasiado empresarial de la enseñanza, muy cercana a los postulados neoliberales.

Carbonell en El Diari de l'Educació (9/12/2015) cuestiona: focalizar la cuestión únicamente en el profesorado, como si no hubiera otros agentes responsables; la necesidad del pacto social, pero desde una concepción neutral de la enseñanza y la educación; la contundente afirmación de que el profesorado está mal formado; cómo y cuándo hacer la formación continua; quiénes han de formar a los maestros; qué se pretende

en realidad con la evaluación del profesorado y quién debe/puede hacerla; y, sobre todo, si el Libro Blanco va a suponer una reforma profunda de la LOMCE o su apuntalamiento. Este es, quizá, el quid de la cuestión, porque si es así, el Libro seguirá los mismos pasos que la ley que quiere justificar o maquillar; o sea, más unanimidad en el rechazo y se habrá perdido otra oportunidad de cambio verdadero.

Entrando ya en el texto, sus autores, a partir de las exigencias educativas de la sociedad actual, se centran en el colectivo docente y proponen “pensar su función de forma diferente” y adaptarla a los nuevos tiempos. Es decir, afirman que “hemos de reinventarnos” y hacer de dicha función “una profesión altamente cualificada”. Por entender que es la clave para alcanzar el objetivo de este cambio: “conseguir que todos nuestros alumnos alcancen el éxito educativo”.

Para ello, estudian los siguientes ámbitos de los roles docentes fundamentales: el docente en el aula, los directores y equipos directivos, los departamentos de orientación y las tutorías, la formación del profesorado y la inspección. Ámbitos que conforman el Libro Blanco, que se divide en tres partes:

1. LOS DOCENTES Y LA TRANSFORMACIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO.
2. LA PROFESIÓN DOCENTE.
3. CÓMO GESTIONAR EL CAMBIO EDUCATIVO.

Sintetizamos todo el documento con los diagnósticos y propuestas de cada capítulo.

I: LOS DOCENTES Y LA TRANSFORMACIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO

CAPÍTULOS	ANÁLISIS/DIAGNÓSTICO	PROPUESTAS
1) Razones del cambio	<ul style="list-style-type: none"> - Mediocridad del sistema educativo y de sus resultados en el panorama internacional: elevada tasa de abandono y fracaso escolar; alumnado poco preparado para su inserción y participación en la vida real. - La escuela se ha quedado obsoleta, debe evolucionar y adaptarse a los nuevos tiempos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Lograr una escuela <i>inclusiva</i> dirigida a impulsar el talento de cada alumno, y una escuela <i>expansiva</i> abierta al mundo, cuya actividad docente esté inmersa en una red de influencias conocidas y aprovechadas. - Que el docente sea el <i>protagonista</i>, con mejor formación y trabajo en equipo, no aislado.
2) El aula en el centro del cambio	<ul style="list-style-type: none"> - La transformación empieza en el ámbito básico de la clase y en la calidad del docente, que influye sobre el alumnado más que cualquier otra variable escolar. 	<ul style="list-style-type: none"> - Conseguir en un plazo de 5 años que: <ol style="list-style-type: none"> 1. se interesen por la profesión las personas más capacitadas, 2. reciban una excelente formación inicial y continua 3. y su trabajo beneficie a todos los alumnos.
3) El centro como catalizador	<ul style="list-style-type: none"> - El Centro debe integrar los esfuerzos de todos los que trabajan en él y fuera de él: personal docente, no docente, administrativos, familias, agentes y servicios sociales, asociaciones, etc. y superar el tradicional aislamiento del aula, para convertir la enseñanza en una <i>profesión más cooperativa y colegiada</i>, que mejore el aprendizaje y los resultados de los estudiantes 	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer y cuidar que el centro sea agente educativo esencial, generador y mantenedor de la calidad educativa. Implica re-pensar la profesión docente: - Enfocar el Centro como una “comunidad que aprende” e implica a las familias y demás agentes sociales. - Potenciar la figura del director y de los equipos directivos. - Reducir el número de interinos y el exceso de movilidad del profesorado.
4) Una visión sistémica	<ul style="list-style-type: none"> - Se necesita en toda la enseñanza no universitaria. Las mayores responsabilidades, los cambios científicos, tecnológicos y sociales, los avances en las tecnologías de la información... recomiendan que la escuela investigue y asesore a todos los implicados en la función docente y desarrolle un <i>corpus</i> específico de conocimiento teórico y práctico. 	<ul style="list-style-type: none"> - Crear un “Consejo Pedagógico del Estado”, que recoja, estudie, evalúe y difunda las innovaciones educativas y el uso de nuevas tecnologías, neurociencias y mejores prácticas pedagógicas; que asesore a las administraciones educativas y a los Centros Superiores de Formación del Profesorado (CSFP) en métodos, currículos, técnicas didácticas y gestión del cambio; e informe a la sociedad de los temas educativos más importantes que afectan a su presente y su futuro.

II: LA PROFESIÓN DOCENTE

CAPÍTULOS	ANÁLISIS/DIAGNÓSTICO	PROPUESTAS
1) De la actividad docente a la profesión docente	<ul style="list-style-type: none"> - La docencia es una profesión que exige una alta cualificación y hay que atraer hacia ella a las personas más competentes y comprometidas para que cumpla mejor sus objetivos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Insistir en la trascendental importancia de los educadores para el bienestar y el progreso social; emprender campañas de sensibilización a través de los medios de comunicación. 2. Aumentar el prestigio social de la profesión y dar a conocer la labor de los mejores docentes. 3. Mejorar las condiciones laborales y su valoración social desde las propias instituciones educativas.
2) Selección y formación de los docentes	<ul style="list-style-type: none"> - Es uno de los aspectos más controvertidos y discutibles. Para conseguirlo se necesita que la docencia sea una profesión de mayor nivel técnico, laboral y social. 	<ul style="list-style-type: none"> - Articular la formación en tres etapas: <ol style="list-style-type: none"> 1. Grado (de magisterio u otras especialidades académicas). Especialización docente, tras una prueba de selección y acceso a nivel nacional, de 2 años de duración; 2. Master teórico-práctico de un año impartido en una red de CSFP, con pruebas de periodicidad anual, y ya obtenido; 3. Ejercicio docente remunerado, de dos años de duración, en un centro educativo, bajo la dirección de un profesor tutor. Se acaba con el Diploma de Aptitud. - El profesor que quiera ingresar en la función pública y ser <i>funcionario</i> ha de superar una evaluación final.

CAPÍTULOS	ANÁLISIS/DIAGNÓSTICO	PROPUESTAS
3) La Formación Profesional	- La FP carece de una clara teoría pedagógica. Se la considera una formación meramente utilitaria, sin apenas categoría educativa.	- Realizar la formación continua del profesorado de FP con estancias periódicas en empresas o centros de trabajo.
4) La formación continua	- La necesidad de actualizar conocimientos y aplicar las mejores prácticas didácticas exige una información y formación continuas, que ayuden a los docentes a realizar de modo excelente su cometido. Los CSFP deberían encargarse de la formación inicial y de la formación continua de los docentes; parte de la cual tendría que impartirse en los propios Centros educativos.	- Encomendar a los CSFP las funciones de los actuales centros y buscar la colaboración de entidades públicas y privadas de reconocido prestigio, españolas y extranjeras, para mejorar la formación a todos los niveles. - Establecer unas 100 horas anuales obligatorias de formación presencial. - Fomentar la formación de alta calidad (estancias en el extranjero), la investigación desde la práctica docente y la elaboración de la tesis doctoral de experiencias de aula.
5) La evaluación	Hay que fomentar en el sistema educativo español una “cultura de la evaluación”. Primero, una evaluación <i>formativa</i> para mejorar los procesos de aprendizaje en todos los niveles. Es importante la evaluación del docente <i>en ejercicio</i> . Es un criterio esencial para establecer una carrera profesional que no se base únicamente en la antigüedad, como sucede ahora.	Evaluar a todos los docentes de cualquier nivel y cuerpo, periódica y sistemáticamente, con criterios transparentes, objetivos e imparciales, cuyos parámetros esenciales serán: - a) El portafolio del docente: documento donde se recoja su formación reglada o no reglada, sus conocimientos, logros, proyectos, actividades profesionales y todo lo relevante para su competencia profesional. - b) El progreso de sus alumnos. - c) La observación del docente en el aula. - d) Los resultados del Centro. Y pueden ser completados con: la opinión de los alumnos, la relación del docente con las familias, su participación en actividades del Centro y la evaluación por parte del claustro.
6) Dirección de los centros	- La formación y selección de los directores tiene una importancia extraordinaria para la excelencia educativa. - Se debe recuperar el <i>Cuerpo de Directores de Centros de Educación Primaria y Secundaria</i> , extinguido en 1974 con la Ley Villar de 1970. - Dar a los centros mayor autonomía curricular y organizativa, que implica un equipo directivo muy competente y emprendedor.	- Integrar dos aspectos fundamentales: la eficacia en la gestión y la calidad del aprendizaje. - Que el director sea un buen administrador y líder educativo dinamizador del claustro, que busque los procedimientos y recursos del entorno para abrir la escuela a la sociedad. - Determinar por los directores las características de las plazas vacantes en su Centro, para lograr la cohesión necesaria en el Claustro. - Seleccionar directores entre los docentes con experiencia en el aula y aprobados en el Curso de formación del CSFP. - Coordinar a todos los directores de los centros de infantil, primaria, y secundaria.
7) Departamentos de Orientación Psicopedagógica	- Tienen gran importancia para: resolver los problemas de convivencia, las dificultades de aprendizaje, las relaciones conflictivas con las familias, asesorar al profesorado y hacer la detección precoz de trastornos psicológicos, madurativos o de otra índole.	- Pedir titulación de grado en Psicología o Pedagogía, cursar el Master correspondiente en un CSFP y los 2 cursos de prácticas remuneradas bajo un tutor experto. - Crear departamentos de Orientación también en los Centros de Infantil y Primaria, además de los servicios externos como los Equipos de Orientación Educativa y los Servicios Psicopedagógicos Escolares, gabinetes municipales, etc.
8) La inspección educativa	- De importancia decisiva en la calidad del sistema, hoy con exceso de burocracia y tareas de control, lejos de la indispensable función de colaboración y asesoramiento al profesorado.	- Destinar la Inspección a dos tareas: <i>ayudar a la gestión de los Centros</i> para su mejor organización y funcionamiento, y <i>supervisar el cumplimiento de la legislación</i> .
9) Nuevos perfiles	La mejor adaptación de la escuela a un mundo complejo y cambiante requiere la colaboración e integración en ella de distintas especialidades.	- Integrar a profesionales procedentes de otros dominios: educadores sociales, bibliotecarios, expertos en medios digitales aplicados a la escuela.

CAPÍTULOS	ANÁLISIS/DIAGNÓSTICO	PROPUESTAS
10) La profesión docente	El Estatuto de la función docente debe diseñar una carrera profesional que ofrezca posibilidades de desarrollo, promoción y progreso.	- Desarrollar la carrera docente en 3 posibles vías: a) <i>Progreso académico</i> : de recorrido ascendente desde la educación infantil hasta la universitaria. b) <i>Progreso en la gestión docente</i> : profesor, director, inspector, formador de directores e inspectores en los CSFP, asesor o consejero técnico en la Administración, profesor en las Facultades de Educación. c) <i>Progreso en el puesto de trabajo</i> : premiar a los buenos docentes con incentivos o premios honoríficos o económicos, becas, permisos sabáticos de ampliación de estudios, etc.
11) Creación del conocimiento educativo	La profesión docente, dada la complejidad de los problemas que afronta, reclama un <i>corpus</i> propio de conocimiento, con una base teórico-práctica en permanente renovación y actualización crítica.	- Estructurar todo el sistema de investigación y formación inicial y continua, centrado en la práctica, con los siguientes organismos o estamentos: 1. Consejo Pedagógico del Estado. 2. CSFP. 3. Centros educativos de excelencia, para realizar las prácticas y experiencias de innovación e investigación.
12) Los Colegios Profesionales	Para dar mayor cohesión y presencia social a la profesión docente, conviene fortalecer las competencias, actividades y presencia social de los Colegios Profesionales de la Enseñanza.	- Favorecer la representación asociativa de los docentes por dos vías: la de contenidos y responsabilidades de la profesión (Colegios Profesionales) y la defensa de los intereses laborales (Sindicatos).

III: CÓMO GESTIONAR EL CAMBIO EDUCATIVO

CAPÍTULOS	ANÁLISIS/DIAGNÓSTICO	PROPUESTAS
1) Protagonismo de los docentes actuales	La transformación educativa deben realizarla los docentes en activo y asumir la formación de los recién llegados.	- Realizar una campaña de <i>sensibilización</i> con un colectivo docente dispuesto a cumplir con las necesidades educativas sociales y recabar las ayudas y colaboración necesarias.
2) Transformar los centros educativos e iniciativas para el cambio	- No hay tiempo que perder, sino iniciar cuanto antes la transformación de todos los centros en centros de elevado rendimiento. - Sólo se precisa voluntad y convicción, con el apoyo y asesoramiento de la Administración educativa, y el fomento de la autonomía de los Proyectos educativos de Centro.	- Facilitar el ambiente de colaboración y estímulo de la formación en cada centro educativo con trabajo en equipo, proyectos comunes, automotivación, etc. - Fomentar la elaboración de Proyectos de transformación en los centros con las ayudas necesarias. - Seleccionar desde la Inspección directores que demuestren capacidad y experiencia de renovación en su Centro.

Se observa al final que “el Libro Blanco debería ser el comienzo de un debate sobre la Profesión Docente dirigido, por una parte, a favorecer la elaboración de un *Pacto de Estado sobre Educación* y, de otra, a elaborar el *Estatuto de General de la Profesión Docente*, del que se derivaría el *Estatuto de la Función Docente*”.

