

5.6 LA SELECCIÓN DEL PROFESORADO

ASTURIAS

El marco que delimita las incorporaciones de nuevos efectivos, con carácter general para todo el personal al servicio del sector público del Principado de Asturias, se define en el artículo 25 de la Ley del Principado de Asturias 5/2003, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales para 2004, al disponer que las convocatorias de plazas para ser provistas por personal de nuevo ingreso se concentrarán en los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren absolutamente prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales con el límite de la tasa de reposición que resulte de la aplicación de la normativa básica del Estado en este ámbito, sin perjuicio de que pueda comprender los puestos o plazas que, estando dotados presupuestariamente e incluidos en las relaciones de puestos de trabajo, catálogos o plantillas, se encuentren desempeñados interina o temporalmente.

En el marco de la selección del profesorado, las diferentes Resoluciones que convocan los procedimientos selectivos para acceso e ingreso en los cuerpos docentes y para adquisición de nuevas especialidades establecen que los aspirantes que superen las fases de oposición y concurso deberán realizar un período de prácticas tuteladas que formará parte del proceso selectivo y que tendrá por objeto comprobar la aptitud para la docencia de los mismos.

Los objetivos del programa específico de formación son los siguientes:

- Proporcionar información sobre los aspectos formales del trabajo del profesorado: Funcionamiento y organización de los centros docentes, de la Administración educativa, etc.
- Situar el trabajo docente en el contexto social e histórico actual estableciendo relaciones entre su función docente y las características y problemas relevantes del medio social.
- Revisar las ideas previas sobre su didáctica específica y, por tanto, de reconstrucción de sus concepciones sobre la planificación del trabajo didáctico; la concepción y desarrollo de las actividades de aprendizaje; la preparación de materiales necesarios para su desarrollo; la organización del trabajo; la comunicación y las interacciones en el aula; la observación y anotación de sus propias actuaciones, ideas y reacciones; las posibilidades de aplicación o utilización de recursos o tecnologías.
- Profundizar en el conocimiento de las tareas, responsabilidades y recursos de aquellos aspectos de la función docente directamente vinculados a la orientación y la tutoría de los estudiantes.

ISLAS BALEARES

Además de la formación inicial y de la formación continua en ejercicio se considera como variable referida al profesorado que afecta la predictibilidad de la calidad educativa (MEC, 1994) el **perfil del profesorado (nivel formativo)**.

En la determinación de este perfil aparece como básico el **sistema de selección, nombramiento o contratación** del profesorado así como su **asignación a especialidades** docentes.

En la **red pública de centros**, el sistema de selección y contratación se efectúa en base al modelo funcional de gestión. Este modelo que debe responder a los principios constitucionales de **capacidad, mérito y publicidad** necesita revisarse de modo que se potencie el mérito y la capacidad por encima de la mera antigüedad. Con el sistema de oposición actual los docentes provenientes de la formación inicial con mérito y capacidad tienen pocas posibilidades de acceso lo que va en detrimento del perfil óptimo de la profesión.

Cierto es que es necesario disminuir el elevado número de interinos de la red pública de centros, pero ello no debe hacerse potenciando la antigüedad por encima del mérito, aunque esto no quiere decir en absoluto que el docente interino no tenga o no pueda tener dicho mérito y capacidad. Es una cuestión de equidad y de igualdad de oportunidades.

En la **red privada** el sistema de selección y contratación corresponde a la titularidad del centro que la ejerce con mayor autonomía.

En ambos casos, como señala el informe Delors (p. 169) es necesario *“mejorar la selección, aplicando al mismo tiempo la base de contratación gracias a una búsqueda más activa de candidatos”*.

En la búsqueda de dichos candidatos para la mejora del perfil, en un **momento de desmotivación** de gran parte del colectivo docente, no deben olvidarse otros aspectos como la **retribución económica** y el **prestigio profesional** que implica reconocimiento social, valoración institucional, actuación profesional, formación, promoción, y autorrealización.

CANARIAS

En relación a la selección del profesorado y carrera docente y como un elemento más de calidad educativa, el Consejo Escolar de Canarias plantea una serie de **propuestas** de mejora:

1. **Estudiar nuevos modelos de acceso a la profesión docente**, que sean flexibles en cuanto a que establezcan distintas formas de acceder al ejercicio docente dependiendo de las necesidades del sistema y que contemplen variables diferentes como las necesidades de las zonas, las realidades de los centros y sus respectivos proyectos educativos, la singularidad de las enseñanzas (por ejemplo, la formación profesional), etc.

2. **Proporcionar una formación al profesorado conceptualizada y contextualizada como desarrollo profesional continuo.**

3. **Diseñar y llevar a la práctica planes de formación, realistas y concretos, para cada contexto educativo**, lo que implicaría:

a) Enraizar dicha formación en las actividades del aula, especialmente referidas a la atención a la diversidad, a la realización concreta de las adaptaciones curriculares, a la atención de alumnado con problemas de adaptación y motivación.

b) Incentivar y apoyar las iniciativas formativas que partan del propio centro, impulsadas y dinamizadas por el equipo directivo y el de orientación.

4. **Mejorar el estatus laboral de los docentes**, para lo que sería necesario optimizar:

a) Sus condiciones de trabajo (mayor horario, en tiempo de dedicación al centro, para la coordinación y para la autoformación, reducción del carácter burocrático de las tareas en beneficio de actividades de tipo pedagógico, estabilidad en las plantillas, asignación de personal no docente de apoyo: conserjes, trabajadores sociales, orientadores, bibliotecarios, etc.) con la finalidad de que el profesorado pueda asumir íntegramente las tareas educadoras.

b) Sus condiciones personales (confianza, motivación, sensibilización, significatividad de su labor, etc.).

c) Equiparar las condiciones del profesorado de los centros concertados, llevando a la práctica "a igual trabajo, igual sueldo, financiación y trato".

5. **Reconocer la importancia de la función social del docente**, debiendo contribuir a ello la Administración, organismos e instituciones, así como el propio profesorado, proyectando a la sociedad su autocrítica e inquietud por mejorar su trabajo profesional y la calidad educativa.

6. **Ofertar distintos tipos de incentivación profesional:** ejercicio de determinadas funciones, incentivación económica, liberación de horas y año sabático para formación. Promoción entre cuerpos docentes y a otros puestos de la Administración.

CASTILLA Y LEÓN

Las distintas Leyes educativas hacen mención en sus principios programáticos como en su articulado de la manera de acceso o selección del profesorado para el ejercicio de la docencia, así como de la formación permanente y la carrera docente.

El profesorado es, sin duda, el sector que más influye en la calidad del sistema educativo puesto que en él se deposita un alto porcentaje de las responsabilidades que de éste derivan. Es imprescindible por tanto, para la consecución de los fines y objetivos del sistema, un profesorado de calidad.

Especialmente importante es el reconocimiento social del profesorado. El sistema necesita un profesorado motivado, ilusionado, que cuente con los recursos necesarios para el desarrollo de su tarea y con el pleno respaldo de la Administración.

Para ello es importante conseguir que el profesorado esté formado por profesionales competentes, con formación pedagógica integrada en su formación académica y con un dominio personal y profesional de las funciones y tareas que debe afrontar en la práctica de los centros educativos. Para llegar a este objetivo es preciso intervenir no sólo en los procesos de selección del profesorado, sino especialmente en la formación inicial del mismo.

Si esta formación ha de darse en la Universidad (a través de créditos de libre elección orientados hacia la docencia, por ejemplo), será preciso que se establezca una conexión entre ésta y los centros docentes.

Es también fundamental que en la formación de los futuros docentes haya un periodo de prácticas serio y bien estructurado.

Al profesorado se le debe exigir no sólo una adecuada formación científica y técnica, sino también una formación pedagógica para llevar a cabo su función. Debe saber enseñar y, más aún, debe saber individualizar la enseñanzas, motivar, comunicar, enseñara a pensar y a convivir, es decir, debe saber educar. Y habrá que formarle para esto, exigirle que justifique cómo decide y actúa, y reforzarle y reconocerle su función. Esto conlleva la necesidad de abordar seriamente su evaluación, a pesar de la escasa tradición que existe en nuestro país.

En cuanto al sistema de acceso, parece evidente que el actual no ha resultado eficaz. ¿Cuál sería el óptimo?. Podría plantearse una fase de prácticas (en torno a dos años) con un riguroso sistema de evaluación. En todo caso, sería deseable que el profesorado de la enseñanza pública y el de la enseñanza concertada tuvieran las mismas exigencias en el sistema de acceso a la docencia.

CASTILLA - LA MANCHA

Dos sistemas de selección

Junto a la formación, la selección y la contratación del profesorado se constituyen como otros factores relevantes en la mejora de la calidad y la igualdad de los sistemas educativos.

Una vez más los estudios internacionales parecen demostrar que en aquellos países en los que la autonomía de las comunidades educativas alcanza a la selección de su propio profesorado los resultados son mejores.

En nuestro país funciona un doble sistema, triple si consideramos la contratación del profesorado de religión: el utilizado para la escuela de titularidad pública y el utilizado para la escuela de titularidad privada, ya sea financiada con fondos públicos o privados.

El sistema de selección y contratación en los centros de titularidad pública

La selección y la contratación en la escuela de titularidad pública responden al modelo funcional de gestión. El acceso a la docencia está asociado a la adquisición de la condición de funcionario, lo cual introduce un factor que contrasta con la capacidad de adaptación que la dinámica del sistema exige hoy al profesorado.

El sistema de selección y contratación en los centros de titularidad privada

La selección y la contratación en los centros de titularidad privada es competencia del titular, ejerciendo este derecho con una autonomía mayor o igual que la establecida en aquellos sistemas educativos de tradición local.

Alternativas sugeridas desde marcos internacionales

No vamos a entrar en establecer cuál ha de ser el modelo ideal de selección y contratación del profesorado porque, entre otras razones, depende de la configuración del propio sistema político del país y tiene detrás un largo recorrido histórico, pero sí recogemos algunas notas citadas en el documento básico que Andreas Schleicher presentó en la XX Semana monográfica de la Educación de la Fundación Santillana:

- Utilizar fórmulas de empleo más flexibles.
- Conceder a los centros de enseñanza mayor responsabilidad sobre la gestión del personal docente.
- Ampliar los criterios de selección de profesores.
- Incluir un periodo de pruebas obligatorio y relevante.
- Fomentar una mayor movilidad en los profesores.

CATALUÑA

En el marco de la escuela pública no se puede hablar de selección del profesorado, fuera de los sistemas que ya tiene arbitrados la función pública docente. La escuela concertada también tiene regulado su propio sistema.

A pesar de ello, se está estudiando desde la Administración y con los agentes sociales la posibilidad de establecer algún sistema de flexibilización en el marco de los contratos-programa para atender en mejores condiciones aquellas situaciones que requieran algún tipo de actuación extraordinaria.

EUSKADI

La selección del profesorado cobra su sentido desde un planteamiento más general que hoy día se denomina *Autonomía de los Centros*, y que siguiendo los resultados de las investigaciones más relevantes de los últimos años, la subrayan como uno de los factores decisivos en la calidad de la educación de los Centros Escolares. En este sentido, es importante explicita el significado y el alcance que se quiere dar a la fórmula de *Autonomía de los Centros*.

El término **autonomía** nos remite a la capacidad de gobierno de una institución: planificar su futuro y orientar sus acciones a la consecución de unas metas. Pero los centros se encuadran dentro de un sistema educativo y de una red escolar. Por tanto, la definición del proyecto de cada centro tendrá que realizarse dentro del marco general en el que se encuentra, en nuestro caso la Ley de Escuela Pública Vasca (LEPV), sin perjuicio de la facultad de sugerir e impulsar los cambios normativos que se consideren adecuados.

En el capítulo II de la LEPV, artículos 29 al 44 ambos inclusive, se regula la autonomía organizativa precisando la organización de la escuela, el órgano máximo de representación (OMR), los órganos colegiados y unipersonales, ... Inicialmente, en el artículo 29, se concede una amplia autonomía en la confección del ROF, que regulará las opciones en cuanto a composición, competencias y forma de elección de los órganos del mismo, así como las disposiciones necesarias para el buen funcionamiento del centro. El punto 3 del mismo artículo reserva a la administración educativa la conformidad con las disposiciones normativas que regulan las materias en las que puede incidir. Por otra parte, la normativa específica de comienzo de cada curso limita e incluso cierra muchas posibilidades de autonomía.

Los artículos 57 y 58 de la LOGSE, en el título cuarto que trata "*De la calidad de la enseñanza*", abordan este tema que desarrollan los reales decretos que regulan los reglamentos orgánicos de los centros de educación infantil, primaria y secundaria.

La LOPEG, en los artículos 5 y 6, reconoce la autonomía organizativa y pedagógica de los centros junto con el compromiso de la administración educativa a colaborar con los centros docentes para que éstos hagan público su proyecto educativo y otros aspectos que puedan facilitar la información sobre los mismos. La ley también obliga a los centros de titularidad privada a hacer públicos sus proyectos educativos.

La autonomía organizativa que regulan estas leyes pretende impulsar la participación y la corresponsabilidad de toda la comunidad escolar en la vida y las decisiones de los centros, así como articular una serie de mecanismos para garantizar esta implicación.

Los centros escolares demandan la autonomía porque se considera un *factor de calidad* de la enseñanza. Con autonomía los centros pueden *adaptar* su actividad a las condiciones de cada contexto escolar, atender a las necesidades concretas de su alumnado, dar respuesta a las demandas y aspiraciones de cada comunidad escolar, jugar el papel que cada grupo

social espera de la institución escolar. Al acercar la toma de decisiones al núcleo real de los problemas se gana en efectividad y al poner las decisiones en manos de quienes deben ponerlas en práctica se gana en el grado de *implicación* de los agentes de la acción educativa.

Decisiones reservadas hasta ahora a la administración quedan en manos de los centros en virtud de la autonomía que se les reconoce. Esto implica que cambia el papel de la administración y de los centros escolares y las relaciones entre ambos.

El *papel de la administración educativa* consiste en regular marcos legales, pero no reglamentar la actividad escolar; asignar recursos con criterios transparentes y justos, no simplemente homogeneizadores, adecuándose a las necesidades de gestión de los centros; facilitar esos recursos, pero no gestionarlos; controlar el respeto a los requisitos establecidos y la utilización correcta de los recursos; evaluar la validez de los objetivos propuestos, la calidad de las decisiones tomadas y las prácticas de los centros; reconocer las responsabilidades que se deriven del control o de la evaluación. A la administración se le exige superar su desconfianza en la capacidad o en la honradez de los centros a la hora de tomar sus decisiones, así como potenciar, en primera instancia, para inmediatamente exigir que los centros utilicen instrumentos como el plan anual y la memoria, que planifiquen y evalúen el trabajo para ir elaborando y desarrollando sus proyectos.

A los *centros* corresponde definir un proyecto propio que oriente la actividad escolar de acuerdo con la función que quiera desempeñar en relación con las necesidades del alumnado y las aspiraciones de la comunidad escolar; desarrollar una línea pedagógica y un modelo de organización y de funcionamiento coherentes con dichos planteamientos; establecer sus procesos de actuación que conduzcan a una puesta en práctica de los proyectos acordados y de gestión de los recursos de que dispone; plantear sus proyectos de formación o de innovación atendiendo a los problemas que tiene y los objetivos que se marca; establecer y poner en marcha sus propios mecanismos de control y evaluación y a partir de sus conclusiones replantear su actividad.

La autonomía precisa de *flexibilidad* para adaptarse a cada circunstancia y optimizar sus recursos en el desarrollo de su proyecto. Será inútil si no supera la rigidez de unos modos de funcionamiento. Esta exigencia afecta a todos, pero de modo especial al profesorado, con un modo de entender su trabajo y unos marcos laborales que se han ido decantando en años pasados y, con frecuencia, impiden llevar a cabo la actividad escolar que se precisa ahora.

El problema de la *dirección* de los centros sigue sin resolverse. La LOPEG da pasos hacia su profesionalización y exige que, para ser elegibles, los profesores o profesoras tengan acreditado un buen ejercicio docente y una formación previa. La LEPV, previa a la aprobación de la LOPEG, recoge la elegibilidad de todo el profesorado y exige que los elegidos deben acreditar una formación antes de su designación. Esta medida podría ser aún válida y debiera ser aplicada. Esta profesionalización no debe venir dada por un *status* profesional especial y, mucho menos, vitalicio, sino por

unas condiciones que lo permitan y aseguren, disponiendo de la máxima participación y colaboración.

Los centros públicos no tienen en sus manos una de las competencias fundamentales de un centro autónomo: la **gestión del personal**. La LEPV establece la participación de los centros en la determinación de su plantilla y en el proceso de asignación del profesorado. Se apuntan posibilidades para esta participación de los centros en la gestión de su personal. Se trata de clarificar su papel en la determinación de sus respectivos puestos de trabajo y en las características de los mismos, así como experimentar nuevas fórmulas de adjudicación de plazas que permitan a los centros intervenir en la fijación de perfiles y la selección del profesorado. Sistemas similares podrían aplicarse a la selección de los sustitutos. *Un centro sin competencias reales en la gestión de su personal no es verdaderamente autónomo y las decisiones que adopten en los demás ámbitos quedan condicionadas por esta carencia.*

Las nuevas demandas sociales y la necesidad de integrarse en el entorno, conducen a los centros a ofertar una serie de **actividades extraescolares y servicios complementarios** (comedor, transporte escolar, tiempo libre...) que deben traducirse en servicios prestados a la comunidad bien delimitados en cuanto a su financiación y responsabilidad y que respondan a criterios de calidad.

La autonomía de los centros se condiciona indirectamente por las condiciones de trabajo del personal docente que establecen un marco que dificulta un funcionamiento autónomo de los centros. En los centros públicos, la división entre cuerpos del profesorado y los derechos de algunos colectivos impiden la libre asignación de tareas y provoca una separación entre docentes que a nadie beneficia; los incentivos y/o los créditos horarios a determinadas funciones inducen a una organización determinada del profesorado incluso cuando se demuestra que no es funcional o puede ser mejorada con otras formas de coordinación.

El objetivo de clarificar las condiciones de trabajo de los recursos humanos en los centros educativos responde a la necesidad de idear fórmulas que propicien una mayor participación e implicación en los objetivos educativos. Esto pasa principalmente por el establecimiento de un sistema retributivo y de incentivación más sensible que el actual a las actitudes participativas y al trabajo desarrollado efectivamente. No obstante, la clarificación de condiciones (que afecta también a la jornada docente, tareas a desarrollar, etc.) requeriría una reconsideración del marco de relaciones laborales en el que se asienta la dinámica administración educativa/sindicatos, que permitiera una delimitación de los campos de actuación respectivos y salvaguardara la autonomía y competencia de los centros en el nuevo escenario.

Los *centros de la red privada* gozan, aparentemente, de una autonomía más amplia en el ámbito organizativo y de gestión de personal. La LODE establece unos mecanismos de participación de la comunidad escolar en la elección de la dirección, en la contratación del profesorado o en la organización de la actividad escolar. Sin embargo, deja resquicios legales

para que los titulares digan la última palabra por encima de lo que dispongan los órganos de representación.

Como conclusión de este apartado puede resultar de interés el texto que se aprobó al finalizar las Jornadas sobre la Dirección de los Centros Públicos de la CAPV, celebradas en Bilbao los días 25-26 de enero del 2001. Concretamente sobre autonomía de los Centros y gestión de personal se decía:

La dirección de los centros requiere mayores competencias de gestión de personal y una plantilla lo más estable posible.

Por lo que hace referencia a la ordenación del sistema, se plantea la urgencia de dar estabilidad a las plantillas mediante una OPE. Se valora positivamente la implantación de la figura del encargado de gestión administrativa en los centros de Educación Primaria aunque queda por determinar cómo se va a apoyar a los centros más pequeños en este campo. Tratándose de una figura distinta a la de secretario, se solicita que, cuando el centro lo estime oportuno, se autorice que ambas funciones puedan desarrollarlas una misma persona. Se solicita, igualmente, la estabilidad del personal administrativo no funcionario en los centros de Educación Secundaria.

Ante las dificultades que entraña la gestión, sobre todo en centros grandes y con recursos cuantiosos, sería conveniente estudiar la conveniencia de implantar administradores profesionales.

En cuanto a la gestión de personal, hay que hacer efectivas las previsiones que establece la ley de la Escuela Pública Vasca sobre la intervención de los órganos de gobierno de los centros en el diseño de la plantilla, la capacidad de asignar perfiles más detallados a las plazas y la participación en la provisión de sus puestos de trabajo.

La normativa de gestión de personal actual prima en exceso los intereses individuales frente a las necesidades de los centros. La Administración Educativa y los sindicatos, como responsables de su negociación, deben fijar nuevos criterios en la gestión de personal en los que se conjuguen mejor los derechos laborales del profesorado con los derechos del alumnado. En la aplicación de dichos criterios, debe darse un papel importante a las direcciones para que puedan atenderse adecuadamente las necesidades de cada centro.

Se considera necesario garantizar la estabilidad del profesorado implicado en proyectos y se propone que la evaluación efectuada por los órganos de gobierno del centro tenga un peso en la carrera docente para evitar un trato erróneamente igualitario.

En el tema de las sustituciones, que se considera necesario mejorar, ha de primar la agilidad, la proximidad y el acceso de los centros a la gestión.

Se reclama que los ayuntamientos precisen y hagan saber a los centros cuáles son las funciones de los conserjes.

EXTREMADURA

1. Por lo que respecta a la selección del profesorado que desarrolla sus funciones en los niveles educativos escolares de los centros sostenidos con fondos públicos, ésta debe estar sustentada en los principios irrenunciables de igualdad, mérito y capacidad, principios aplicables al acceso a la función pública en general, siendo la función pública docente un subgrupo dentro de aquélla. De lo anterior se deriva que los procesos selectivos del profesorado que desarrollará sus funciones en el ámbito escolar deben caracterizarse por la máxima transparencia y objetividad, dejando al margen componentes donde la subjetividad de quien lleva a cabo la selección pueda convertirse en un elemento trascendente de decisión.

2. Una vez fijado el extremo anterior, se debe estudiar con detenimiento si los sistemas de acceso del profesorado a sus respectivos Cuerpos docentes deben estar basados en la superación de procesos selectivos centrados únicamente en los conocimientos teóricos y prácticos, en la concurrencia de características psicológicas adecuadas para el trabajo docente, en la cualificación psico-pedagógica del aspirante, en la experiencia previa, en la evaluación de la práctica o, posiblemente, en la conjunción equilibrada de todos los aspectos mencionados. En cualquier caso, desde numerosos sectores se ha demandado una modificación de los considerados como teóricos y excesivamente rígidos procesos selectivos del profesorado, que dejan al margen numerosos extremos que más tarde son de ineludible necesidad para desarrollar adecuadamente el trabajo en las aulas.

3. Los requerimientos de la sociedad ante el sistema educativo en ningún caso deben caer en pretensiones utópicas, pretendiendo que se solventen en la Escuela problemáticas que tienen su origen en la propia dinámica social y cuya solución no puede ser residenciada en exclusiva en el marco del sistema educativo, sino que requieren un trabajo conjunto y coordinado de la sociedad y la Escuela. Asimismo, las demandas de la sociedad en busca de la excelencia docente tienen que venir acompañadas de las necesarias medidas basadas en la potenciación de los medios humanos existentes en los centros, del incremento de los medios materiales puestos a disposición del sistema y del permanente proceso formador que debe experimentar nuestro profesorado, con el fin de recoger el latido social y proyectarlo en la Escuela. Por tanto, cualquier modificación en la selección del profesorado deberá tener muy presente estas circunstancias.

4. Como ya hemos expresado en el apartado 5.5 (formación de profesores y de padres) la formación previa de los aspirantes a ejercer la función docente presenta una problemática específica que conviene referir como fundamento para emprender cualquier reforma de los procesos de selección del profesorado. Por una parte, la duración de los estudios de los docentes de Educación Infantil y Primaria ha sido calificada como reducida desde numerosas instancias, siendo defendido su incremento al mismo nivel que los estudios de Licenciatura Universitaria. Por lo que respecta a la

formación inicial previa del profesorado que imparte docencia en los niveles de Educación Secundaria, su problemática fundamental radica en las carencias detectadas en su formación pedagógica, que no han podido ser solucionadas con el curso preceptivo de formación, una vez obtenida la titulación universitaria correspondiente.

5. La deficiente formación inicial del profesorado incide de manera directa sobre los procedimientos para su selección, ya que difícilmente cabe exigir en dichos procesos determinados conocimientos y actitudes que deben ser puestas en aplicación en las aulas, cuando la formación recibida ha carecido de los componentes necesarios al respecto. Se hace preciso, por tanto, una reforma de la formación inicial que reciben los aspirantes a docentes, basada en un reforzamiento de los aspectos psicopedagógicos y la práctica docente, como paso previo a la reforma de los procesos selectivos.

6. Desde diversos enfoques se ha mantenido la necesidad de que, una vez llevado a cabo lo anterior, en los procesos selectivos tuviera un mayor peso la valoración de las actitudes de los aspirantes para controlar de manera efectiva el proceso de enseñanza-aprendizaje en las aulas y para conectar de manera directa con las necesidades y aspiraciones del alumnado. No cabe duda de que, en este aspecto, la experiencia previa y los extremos psicológicos y psico-pedagógicos del aspirante revisten una especial trascendencia, que debiera tener su plasmación en los procesos de selección del profesorado. Dichos procesos de selección deberían incluir un componente importante basado en la práctica docente en las aulas, con el fin de evaluar la capacidad del aspirante para conectar con el alumnado.

GALICIA

En la actualidad no difiere entre las diferentes CCAA. El modelo de concurso-oposición está vigente como desarrollo de las leyes orgánicas. Las necesidades que no cubren los funcionarios de los cuerpos de los diferentes niveles educativos (maestros, PES, profesores técnicos,..) se resuelven mediante las figuras de profesorado interino y sustituto. En función de la oferta pública de cada año, se celebra concurso oposición y aquel profesorado que lo supere, tras la fase práctica, se integra en el cuerpo docente. Quizá haya que enfatizar en la formación inicial del profesorado. A diferencia de otros países de nuestro entorno, como Finlandia tan citada después del PISA 2003, en España no hay una licenciatura específica para profesorado, sino que luego de ser filólogo, químico, etc. y superar el curso de aptitud pedagógica, se puede acceder a la enseñanza. Para maestro basta ser diplomado y para PES, licenciado.

La LOE debe propiciar la formación pedagógica de nuestro profesorado y que la formación del mismo se asiente en unos estudios universitarios “ad hoc”, que garantice unos niveles de calidad docente, imprescindible para la calidad del sistema educativo. La selección del profesorado, su calidad humana, su empatía, su capacidad de comunicación y su vocación docente son ingredientes sin los cuales ningún sistema educativo, por muy buenas leyes que promulgue, será capaz de proporcionar ciudadanos capaces de integrarse con éxito en la sociedad. El sistema de acceso mediante concurso oposición, tiene una indudable garantía de preservar los principios de igualdad y mérito, pero ya en su diseño desatiende las características apuntadas anteriormente, difíciles de apreciar en pruebas orales o escritas. De ahí la necesidad de un período de prácticas, con una mayor importancia en el proceso, para lograr una selección más acorde con esas características.

MADRID

▪ **Procesos de selección del Profesorado**

Es norma general que el acceso plazas de profesorado como funcionario público se rija por la superación de tres pruebas o fases: la de oposición, la de concurso y la de prácticas.

▪ **Procesos de selección de Directores**

El procedimiento para la selección de directores de los centros docentes públicos de la Comunidad de Madrid en los que se impartan enseñanzas escolares se deriva de la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación, que establece como uno de los factores clave de calidad del sistema educativo la función directiva, y más concretamente la figura de director, señalándola como un elemento fundamental para la buena organización y funcionamiento de los centros.

Para potenciar la función directiva y avanzar en su profesionalización, la Ley implanta un nuevo sistema de selección de directores de los centros escolares públicos para obtener los idóneos para estos puestos atendiendo a los principios de publicidad, mérito y capacidad, a la vez que encarga a las Administraciones educativas el diseño y desarrollo del nuevo procedimiento, en aquellos aspectos susceptibles de concreción.

REQUISITOS DE LOS PARTICIPANTES

Quienes deseen presentar su candidatura a la dirección de alguno de los centros de la Comunidad deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Ser funcionario de carrera de alguno de los Cuerpos docentes del nivel educativo y régimen a los que corresponda el centro.
- b) Tener una antigüedad de, al menos, cinco años en el Cuerpo docente desde el que se participa.
- c) Haber impartido docencia directa en el aula como funcionario de carrera en un centro público que imparta enseñanzas del mismo nivel y régimen durante al menos cinco años.
- d) Estar prestando servicios en un centro público del nivel y régimen correspondientes, con una antigüedad en el mismo de, al menos, un curso completo a la fecha de publicación de la presente Resolución, en el ámbito de gestión de la Comunidad de Madrid.
- e) No haber sido cesado como Director por incumplimiento grave de las funciones del cargo o haber transcurrido más de tres años desde dicho cese.

Cada candidato deberá presentar además de toda la documentación pertinente un Proyecto de Dirección que será valorado según los siguientes criterios:

CARACTERÍSTICAS DEL PROYECTO DE DIRECCIÓN

- Calidad y viabilidad del Proyecto de Dirección (objetivos básicos, líneas de actuación, planes de mejora): Hasta 5 puntos.
- Adecuación a las características del centro y su entorno educativo (características del alumnado, características del centro y de las enseñanzas que imparte, entorno social, cultural, y económico, relaciones del centro con la comunidad educativa y otras instituciones): Hasta 3 puntos.
- Organización interna del centro (relaciones con los órganos de participación en el control y gestión del centro, organización del equipo directivo, distribución de funciones y tareas, coordinación y formas de participación de los órganos de coordinación docente): Hasta 2 puntos.

Además todos los candidatos seleccionados deberán participar en un *Curso de formación inicial* y a un *período de prácticas*.

▪ ***Procesos de selección de Inspección***

El sistema de selección, que será común para todos los aspirantes, constará también de tres fases: Fase de concurso, fase de oposición y fase de prácticas.

MURCIA

En la actualidad, el Real Decreto 334/2004, de 27 de abril, aprueba el Reglamento de ingreso, accesos y adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos docentes que imparten las enseñanzas escolares del sistema educativo y en el Cuerpo de Inspectores de Educación, derogando la anterior normativa de 1993 que regulaba estos aspectos.

La disposición transitoria decimoséptima del proyecto de Ley Orgánica de la Educación establece un procedimiento transitorio de acceso a la función pública que pretende la reducción del porcentaje de profesores interinos en los centros educativos, de manera que en el plazo de cuatro años, desde la aprobación de la Ley Orgánica de Educación, no se sobrepasen los límites máximos establecidos de forma general para la función pública.

El borrador de Ley prevé la posibilidad de que, durante los años de implantación de la Ley Orgánica de Educación, las Administraciones educativas regulen las convocatorias de ingreso en la función pública mediante un procedimiento de selección de candidatos.

En opinión del Consejo Escolar de la Región de Murcia, el acceso a la función pública docente se debería realizar mediante un procedimiento selectivo en el que, en la fase de concurso, se valoren la formación académica y la experiencia docente previa en los centros sostenidos con fondos públicos de la misma u otra etapa educativa, hasta los límites legales permitidos. En la fase de oposición, se debería prever una prueba sobre los contenidos de la especialidad que corresponda, la aptitud pedagógica y el dominio de las técnicas necesarias para el ejercicio de la docencia.

En los futuros mecanismos de acceso a la función pública docente se debería considerar el perfil exigible al profesorado del siglo XXI. Siguiendo las recomendaciones de la OCDE, éstos deberán basarse en una visión enriquecedora de la docencia y englobar parámetros tales como: un sólido conocimiento de la materia que vaya a impartirse; competencias pedagógicas; capacidad de trabajar eficazmente con un amplio abanico de estudiantes y compañeros de trabajo, de contribuir a la organización del centro educativo y al mejor ejercicio de la profesión, así como el interés por la investigación y el perfeccionamiento permanente.

Para que los profesores seleccionados respondan a ese perfil ideal de profesor, los procedimientos selectivos deben contemplar la obligatoriedad de comprobar, en la praxis, las verdaderas capacidades didácticas de su materia, de interrelación profesional y trabajo en equipo, lo que obliga necesariamente a que la fase de prácticas, totalmente devaluada en el modelo actual de selección de profesorado, tenga un peso fundamental en la calificación final y sea realmente una fase decisiva a tener en cuenta más allá del apto o no apto actual.

Por otra parte la creciente autonomía de los centros, aconsejaría, en un futuro muy próximo, recurrir a fórmulas de empleo más flexibles, dando a los centros y a los consejos escolares municipales u órganos que se estime conveniente por la singularidad del centro y de la zona, una mayor responsabilidad en la selección y gestión del profesorado. Además, no debemos olvidar la necesaria presencia de verdaderos especialistas, no siempre con titulación superior, en los centros de Formación Profesional, y especialmente en los futuros Centros integrados de FP, visión que ya se contempla en la actualidad, aunque con demasiadas barreras legislativas.

En todo caso, sea el sistema de selección el que hemos apuntado en párrafos anteriores o bien con este modelo de sistema flexible de selección, es fundamental, y queremos insistir en ello, la existencia de una fase de prácticas o periodo amplio de pre-funcionariado, convenientemente tutelado y guiado, que permita determinar suficientemente, si además de los requisitos y conocimientos científicos, se poseen otras habilidades sociales y de trabajo en equipo que son deseables y necesarias para el nuevo modelo de profesorado que los centros educativos precisan, y que difícilmente se pueden evaluar mediante una prueba de sesenta minutos de duración.

NAVARRA

El personal docente que se incorpora mediante convocatoria a la administración educativa navarra trae el aval formativo de la universidad, especialmente centrado en su especialidad. El año de prácticas que debe superar el funcionariado en esa tesitura conlleva un proceso formativo que, durante bastantes años, ha reforzado ese aspecto curricular del área, especialidad, ciclo o etapa al que se iba a acceder como definitivo. (Nota de la norma sobre la fase de prácticas)

No obstante, ya desde el curso pasado, la propuesta formativa que se ofrece pretende reforzar aspectos transversales, tan importantes como el bagaje curricular que ya ese ha obtenido en la formación inicial. Entre otros temas de formación que se trabajan contenidos de dinámica de grupos, liderazgo, comunicación, relaciones interpersonales y roles profesionales, resolución de conflictos, empatía... Aquí, en esta nueva dinámica, es donde adquiriría sentido un complemento formativo sobre gestión de la calidad, hoy por hoy inexistente pero que, dada la implantación real en los centros, se está planteando la posibilidad de incluirla.

VALENCIA

La selección del profesorado que desarrolla sus funciones en los niveles educativos escolares de los centros públicos debe estar sustentada en los principios irrenunciables de igualdad, mérito y capacidad. Principios aplicables al acceso a la función pública en general y a todo sistema de selección de profesorado. Los procesos selectivos del profesorado que desarrollará sus funciones en el ámbito escolar deben caracterizarse por la máxima transparencia y objetividad, dejando al margen componentes donde la subjetividad de quien lleva a cabo la selección pueda convertirse en un elemento trascendente de decisión.

Respecto al profesorado que desarrolla sus funciones en centros públicos, se debe estudiar con detenimiento si los sistemas de acceso del profesorado a sus respectivos cuerpos docentes deben estar basados en la superación de procesos selectivos centrados únicamente en los conocimientos teóricos y prácticos, en la concurrencia de características psicológicas adecuadas para el trabajo docente, en la cualificación psico-pedagógica del aspirante, en la experiencia previa, en la evaluación de la práctica o, posiblemente, en la conjunción equilibrada de todos los aspectos mencionados. En cualquier caso, desde numerosos sectores se ha demandado una modificación de los considerados como teóricos y excesivamente rígidos procesos selectivos del profesorado, que dejan al margen numerosos extremos que más tarde son de ineludible necesidad para desarrollar adecuadamente el trabajo en las aulas.

Hay problemas prioritarios que resolver en lo que respecta a la selección del profesorado:

- El elevado número de interinas e interinos que actualmente existe, crea un mapa educativo caracterizado por la inestabilidad laboral de un profesorado que pierde su motivación para implicarse en un centro, y la existencia de unas plantillas inestables en los centros públicos que dificultan el desarrollo y continuidad de los proyectos educativos.
- La necesidad de adecuar un nuevo procedimiento de acceso que, sin olvidar lo señalado anteriormente, permita avanzar hacia un nuevo modelo de profesorado para toda la enseñanza no universitaria. Este modelo debería garantizarse a través de un periodo de prácticas con profesionales competentes. Es decir un mismo nivel de licenciatura (o título equivalente en el nuevo marco universitario) para todo profesorado de la enseñanza no universitaria.

Consideramos fundamental dejar constancia de la importancia de las fases de prácticas, tanto la que tiene lugar durante el proceso de formación inicial como la que se produce en el proceso de acceso a la función docente. En este sentido, estos periodos deberán ser mucho más decisivos y se debería hacer un seguimiento esmerado. Ello nos lleva a considerar la importancia del acceso diferenciado que considera como fundamental la valoración de la experiencia docente realizada como interino o interina.

Para la función docente, se deben reunir una serie de capacidades y habilidades. Estas habilidades y capacidades deben detectarse en la fase de formación inicial. Además, es fundamental que los sistemas de selección los evalúen adecuadamente por tal de evitar la presencia de profesionales que no reúnan aptitudes.

CONSEJO ESCOLAR DEL ESTADO

1º) Por lo que respecta a la selección del profesorado que desarrolla sus funciones en los niveles educativos escolares de los centros públicos y de los centros privados concertados y puesto que esta selección incide en la calidad de la educación, ésta debe garantizar la idoneidad de la persona para desempeñar la profesión en el nivel educativo y especialidad correspondiente. En el caso del profesorado de los centros públicos esta selección debe estar sustentada en los principios irrenunciables de igualdad, mérito y capacidad, principios aplicables al acceso a la función pública en general, siendo la función pública docente un subgrupo dentro de aquella. De lo anterior se deriva que los procesos selectivos del profesorado que desarrollará sus funciones en el ámbito escolar deben caracterizarse por la máxima transparencia, eficacia y objetividad, dejando al margen componentes donde la subjetividad de quien lleva a cabo la selección pueda convertirse en un elemento trascendente de decisión.

2º) Una vez fijado el extremo anterior, se debe estudiar con detenimiento si los sistemas de acceso del profesorado a sus respectivos Cuerpos docentes deben estar basados en la superación de procesos selectivos centrados únicamente en los conocimientos teóricos y prácticos, en la concurrencia de características psicológicas adecuadas para el trabajo docente, en la cualificación psicopedagógica del aspirante, en la experiencia previa, en la evaluación de la práctica o, posiblemente, en la conjunción equilibrada de todos los aspectos mencionados. En cualquier caso, desde numerosos sectores se ha demandado una modificación de los considerados como excesivamente teóricos y rígidos procesos selectivos del profesorado, que dejan al margen numerosos aspectos que más tarde son de ineludible necesidad para desarrollar adecuadamente el trabajo en las aulas y en los centros.

3º) Los requerimientos de la sociedad ante el sistema educativo en ningún caso deben caer en pretensiones utópicas, pretendiendo que se solventen en la escuela problemáticas que tienen su origen en la propia dinámica social y cuya solución no puede ser residenciada en exclusiva en el marco del sistema educativo, sino que requieren un trabajo conjunto y coordinado de la sociedad y la escuela. Asimismo, las demandas de la sociedad en busca de la excelencia docente tienen que venir acompañadas de las necesarias medidas basadas en la potenciación de los medios humanos existentes en los centros, del incremento de los medios materiales puestos a disposición del sistema y del permanente proceso formador que debe experimentar nuestro profesorado, con el fin de recoger el latido social y proyectarlo en la escuela. Por tanto, cualquier modificación en la selección del profesorado deberá tener muy presentes estas circunstancias.

5º) La deficiente formación inicial del profesorado incide de manera directa sobre los procedimientos para su selección, ya que difícilmente cabe exigir en dichos procesos determinados conocimientos y actitudes que deben ser puestas en aplicación en las aulas, cuando la formación recibida ha carecido de los componentes necesarios al respecto. Se hace preciso, por tanto, una reforma de la formación inicial que reciben los aspirantes a docentes,

basada en un reforzamiento de los aspectos psicopedagógicos y la práctica docente, como paso previo a la reforma de los procesos selectivos.

6º) Desde diversos enfoques se ha mantenido la necesidad de que, una vez llevado a cabo lo anterior, en los procesos selectivos tuviera un mayor peso la valoración de las actitudes de los aspirantes para controlar de manera efectiva el proceso de enseñanza-aprendizaje en las aulas y para conectar de manera directa con las necesidades y aspiraciones del alumnado. No cabe duda de que, en este aspecto, la experiencia previa y los extremos psicológicos y psicopedagógicos del aspirante revisten una especial trascendencia, que debiera tener su plasmación en los procesos de selección del profesorado. Dichos procesos de selección deberían incluir un componente importante basado en la práctica docente en las aulas, con el fin de evaluar la capacidad del aspirante para conectar con el alumnado.

SÍNTESIS

El profesorado es, sin duda, el sector que más influye en la calidad del sistema educativo puesto que en él se deposita un alto porcentaje de las responsabilidades que de éste se derivan. Es imprescindible por tanto, para la consecución de los fines y objetivos del sistema, un profesorado de calidad. Además, es especialmente importante el reconocimiento social del profesorado. El sistema necesita un profesorado motivado, ilusionado, que cuente con los recursos necesarios para el desarrollo de su tarea y con el pleno respaldo de la Administración.

Para ello es importante conseguir que el profesorado esté formado por profesionales competentes, con formación pedagógica integrada en su formación académica y con un dominio personal y profesional de las funciones y tareas que debe afrontar en la práctica de los centros educativos. Para llegar a este objetivo es preciso intervenir no sólo en los procesos de selección del profesorado, sino especialmente en la formación inicial del mismo.

Si esta formación ha de darse en la Universidad, será preciso que se establezca una conexión entre ésta y los centros docentes. Es también fundamental que en la formación inicial de los futuros docentes haya un periodo de prácticas serio y bien estructurado.

Al profesorado se le debe exigir no sólo una adecuada formación científica y técnica, sino también una formación pedagógica para llevar a cabo su función. Debe saber enseñar y, más aún, debe saber individualizar la enseñanzas, motivar, comunicar, enseñara a pensar y a convivir, es decir, debe saber educar. Y habrá que formarle para esto, exigirle que justifique cómo decide y actúa, y reforzarle y reconocerle su función. Esto conlleva la necesidad de abordar seriamente su evaluación, a pesar de la escasa tradición que existe en nuestro país.

En la **Selección del Profesorado** en la enseñanza pública se insiste en que debe estar sustentada en los principios irrenunciables de igualdad, mérito y capacidad. Principios aplicables al acceso a la función pública en general y a todo sistema de selección de profesorado. Los procesos selectivos del profesorado que desarrollará sus funciones en el ámbito escolar deben caracterizarse por la máxima transparencia y objetividad, dejando al margen componentes donde la subjetividad de quien lleva a cabo la selección pueda convertirse en un elemento trascendente de decisión.

Ahora bien, se debe estudiar con detenimiento si los sistemas de acceso del profesorado a sus respectivos cuerpos docentes deben estar basados en la superación de procesos selectivos centrados únicamente en los conocimientos teóricos y prácticos, en la concurrencia de características psicológicas adecuadas para el trabajo docente, en la cualificación psicopedagógica del aspirante, en la experiencia previa, en la evaluación de la práctica o, posiblemente, en la conjunción equilibrada de todos los aspectos mencionados. Pero lo que es evidente, desde la educación que nos ocupa

hoy, la propuesta formativa debe considerar el perfil exigible al profesorado del siglo XXI. Siguiendo las recomendaciones de la OCDE, éstos deberán basarse en una visión enriquecedora de la docencia y englobar parámetros tales como: un sólido conocimiento de la materia que vaya a impartirse; competencias pedagógicas; capacidad de trabajar eficazmente con un amplio abanico de estudiantes y compañeros de trabajo, de contribuir a la organización del centro educativo y al mejor ejercicio de la profesión, así como el interés por la investigación y el perfeccionamiento permanente.

El actual sistema de acceso mediante concurso oposición tiene una indudable garantía de preservar los principios de igualdad y mérito, como ya se ha dicho, pero ya en su diseño desatiende las características apuntadas anteriormente, difíciles de apreciar en pruebas orales o escritas. De ahí la necesidad de un período de prácticas, con una mayor importancia en el proceso, para lograr una selección más acorde con esas características. Es evidente que para que los profesores seleccionados respondan a ese perfil ideal de profesor, los procedimientos selectivos deben contemplar la obligatoriedad de comprobar, en la realidad del aula y del centro educativo, las verdaderas capacidades didácticas de su materia, de interrelación profesional y trabajo en equipo, lo que obliga necesariamente a que la fase de prácticas, totalmente devaluada en el modelo actual de selección de profesorado, tenga un peso fundamental en la calificación final y sea realmente una fase decisiva a tener en cuenta más allá del apto o no apto actual.

Finalmente, se deben estimar las necesidades específicas de centros y alumnado, a efectos de incorporación de profesionales idóneos, que podrían ser resueltas mediante fórmulas alternativas de contratación.

No vamos a entrar en establecer cuál ha de ser el modelo ideal de selección y contratación del profesorado, pero sí recogemos algunas notas citadas en el documento básico que Andreas Schleischer presentó en la *XX Semana monográfica de la Educación de la Fundación Santillana* y que resume lo aportado por los distintos Consejos Escolares:

- Utilizar fórmulas de empleo más flexibles.
- Conceder a los centros de enseñanza mayor responsabilidad sobre la gestión del personal docente.
- Ampliar los criterios de selección de profesores.
- Incluir un periodo de pruebas obligatorio y relevante.
- Fomentar una mayor movilidad en los profesores.