



**XUNTA DE GALICIA**  
CONSELLERÍA DE CULTURA, EDUCACIÓN  
E ORDENACIÓN UNIVERSITARIA



## **XXI ENCONTRO DE CONSELLOS ESCOLARES AUTONÓMICOS E DO ESTADO**

**“O PROFESORADO DO SÉCULO XXI”**

Logroño, 27 de outubro de 2012

## Índice

1. O PROFESORADO, CLAVE DE FUTURO .....	3
2. CUALIDADES E COMPETENCIAS DO PROFESORADO .....	5
3. SELECCIÓN E ACCESO A PROFESIÓN DOCENTE .....	9
4. A FORMACIÓN PROFESIONAL INICIAL DO PROFESORADO .....	10
5. A FORMACIÓN PERMANENTE .....	12
6. A AVALIACIÓN DO PROFESORADO .....	15
7. CONCLUSIÓN E PROPOSTAS DE MELLORA .....	16
8. DOCUMENTOS DE CONSULTA .....	21

## **O PROFESORADO DO SÉCULO XXI**

### **1. O PROFESORADO, CLAVE DE FUTURO**

Investigacións procedentes do ámbito académico, estudos promovidos por organismos e institucións nacionais e internacionais e recomendacións formuladas no marco da Unión Europea aos países membros puxeron o acento nas políticas orientadas a mellorar a competencia profesional do profesorado como un instrumento decisivo para a mellora da calidade dos sistemas de educación e formación. Calidade educativa entendida nun sentido complexo que comprende as persoas, os recursos, os procesos e os resultados, e que resulta indisociable da noción de equidade.

Con frecuencia, esta preocupación compartida resalta o feito de que os sistemas educativos con mellores resultados caracterízanse por dispor de profesores cunha sólida formación, unha elevada vocación, unha alta motivación e que están comprometidos co progreso do seu alumnado.

Na próxima década, e por razóns demográficas, máis de 200.000 profesores abandonarán no noso país o sistema educativo a consecuencia da súa xubilación. Este profesorado experimentado, que constitúe un dos alicerces fundamentais do sistema educativo, haberá de ser substituído por outro pertencente a unha nova xeración. Pola magnitude desa cifra -que equivale a preto da terceira parte do actual profesorado de ensinos anteriores á universidade- e polo decisivo impacto que ten a competencia profesional do profesor sobre os resultados dos alumnos, o desafío que se cerne sobre a nosa sociedade é colosal. Como tamén o é a oportunidade de renovación e mellora que se abre ante a educación española.

É un feito amplamente compartido que a calidade dun sistema educativo non pode ser superior á calidade do seu profesorado. Por tal motivo, se non acertamos ao actuar sobre este factor clave da calidade educativa, servirá de pouco que melloremos noutros aspectos cuxa incidencia é, á luz de evidencias consolidadas, moito menor. Non obstante, sería inxusto e ademais erróneo considerar ao profesorado de forma illada do contexto no que desempeña a súa función. Os condicionantes da contorna social e as características organizativas do centro educativo no que desenvolve o seu labor, poden reforzar ou limitar os efectos dun bo profesor sobre os resultados educativos dos seus alumnos.

Parece pertinente, pois, que os Consellos Escolares aborden esta temática central e que o fagan tendo en conta a perspectiva global do sistema educativo e as condicións nas que traballa o profesorado. Asístenos a responsabilidade de asesoramento ás Administracións, en materia educativa, que nos atribúe a lexislación educativa vixente, en particular sobre aquelas cuestións que constitúen os principios básicos da calidade do sistema educativo.

Sobre as diferentes problemáticas que concirnen ao profesorado (formación, situación laboral, incentivos económicos, carreira docente, condicións de traballo, enfermidades profesionais, etc. existen multitude de análises, diagnósticos e propostas, elaborados por institucións competentes que, ano tras ano, acumulan reflexións e evidencias. Non obstante, ao tratar esta cuestión, o interese dos Consellos Escolares non se centra só nos enfoques puramente académicos, aínda que valore deles as evidencias empíricas reiteradamente consistentes que poidan proporcionar. A súa aproximación parte da constatación de problemas e da reflexión sobre cuestións que afectan, aquí e agora, ao conxunto do sistema educativo como tal e que constitúen auténticos obstáculos para a súa mellora no medio e longo prazo.

A pesar dos esforzos ata agora realizados, se presentan moitas dúbidas sobre a pertinencia e a eficacia do actual sistema de selección e de formación do profesorado, así como sobre a existencia de suficientes mecanismos de avaliación externa, de apoio e de estímulo. O problema esténdese, tamén, á preparación dos docentes para o desempeño doutras tarefas profesionais específicas que teñen que ver coa xestión do grupo-clase, co logro dun bo clima escolar, coa transmisión de valores universais, coa consideración da interculturalidade, coa relación coas familias, etc. E, ademais, afecta a esas outras funcións propias do traballo nun centro educativo, tales como a acción titorial, a orientación educativa, a coordinación con outros membros do equipo pedagóxico, a xefatura de departamento, a xefatura de estudos, a administración e a dirección, que resultan decisivas para lograr o éxito da institución escolar. Todas estas funcións requiren de habilidades e coñecementos específicos, e están necesitadas, igual ou máis que a docencia, dunha adecuada preparación e incentivación.

Por outra banda, o establecemento dun Estatuto da función docente que fixe un marco básico no que se recollan os dereitos e deberes do profesorado, se dignifique o seu labor e se senten as bases estables para o exercicio da profesión docente, postergouse tras

negociacións longas e inconclusas. A transcendencia desta norma aconsella que a recuperación do diálogo político e social constitúase nunha auténtica prioridade.

O presente documento centrou a súa atención en cinco grandes aspectos relativos ao profesorado que preocupan aos Consellos Escolares Autonómicos, isto é:

- Cualidades e competencias do profesorado
- Selección e acceso á profesión docente
- A formación profesional inicial do profesorado
- A formación permanente
- A avaliación do profesorado

Coa celebración do seu XXI Encontro, os Consellos Escolares Autonómicos e do Estado pretenden culminar, dun modo organizado, unha reflexión sistemática sobre o profesorado do século XXI, que vén desenvolvéndose durante os dous últimos anos. Trátase de ofrecer ás Administracións, á Comunidade Educativa e á propia sociedade algunhas orientacións e recomendacións de carácter xeral, que, a modo de principios inspiradores, promovan a reflexión e faciliten a súa concreción nun Pacto de Estado que achegue estabilidade ao sistema por encima dos vaivéns políticos. O seu propósito é, en definitiva, servir de axuda aos necesarios procesos de mellora.

## **2. CUALIDADES E COMPETENCIAS DO PROFESORADO**

A profesión docente está cambiando e xunto coa preservación dos trazos que no pasado século caracterizaron ao bo profesor -baseados, polo xeral, nun bo coñecemento da súa materia e nunha paixón por ensinala-, nas últimas décadas foise modificando e enriquecendo o devandito perfil e, ao cabo, complicouse. A capacidade para traballar en equipo e para integrarse no desenvolvemento de proxectos colectivos, o reforzo da autonomía e da responsabilidade persoal, a apertura a novas metodoloxías máis efectivas, o aproveitamento das oportunidades que presentan as tecnoloxías da información e da comunicación, unha disposición permanente á reflexión e á investigación sobre a propia práctica docente, e a adaptación a unha crecente demanda social orientada cara a unha

maior profesionalización, forman parte das novas competencias profesionais que permitan aos docentes desenvolver o seu oficio con eficacia, satisfacción e recoñecemento social.

En todo caso, a enumeración das cualidades que definen a calquera profesional ha de efectuarse a partir das tarefas que se espera realicen; e o éxito profesional ha de xulgarse polos resultados obtidos no desempeño desas tarefas, tendo en conta, o contexto e os procesos seguidos. Pero, á súa vez, para definir as tarefas do profesor hai que establecer, con claridade, cales son os fins do sistema educativo nunha sociedade avanzada e democrática como é a nosa. Dotar aos alumnos dunha formación integral e propiciar unha visión reflexiva e construtiva da sociedade na que viven e asegurar a adquisición dos coñecementos que a nosa tradición cultural, científica e intelectual tardou séculos, ou ata milenios, en consolidar constitúen os fins nucleares do ensino formal.

A formación dos alumnos, de acordo con eses propósitos, ao longo das diferentes etapas educativas remítenos non só a contidos distintos, senón tamén a metodoloxías diversas. Non obstante, hai algo común a todas estas etapas e, por iso, é posible falar dun perfil profesional xenérico do profesor. Pero a existencia de diferenzas evidentes entre aquelas, en canto aos obxectivos de ensino e ás posibilidades de aprendizaxe, esixe sumo coidado á hora de establecer os trazos profesionais específicos de cada etapa. Non se trata, tan só, de habilidades vinculadas á transferencia de coñecementos de distinto nivel de complexidade, senón de auténticas competencias profesionais dunha gran diversidade, cuxas características son específicas de cada unha delas.

En definitiva, se se quere evitar que as competencias do profesorado sexan meras formulacións retóricas sen efectos reais na mellora do ensino, é preciso articularlas sobre as tarefas docentes e, máis concretamente, sobre os seus aspectos mensurables. De maneira que, para a consecución de bos resultados, un profesor debería contar cun conxunto de cualidades e de competencias centrado, polo menos, nos seguintes elementos: cultura xeral, coñecemento da súa materia e coñecemento pedagóxico e metodolóxico dos procesos de ensino e aprendizaxe.

En canto á cultura xeral, diversos informes mostran que os profesores con maiores coñecementos xerais axudan poderosamente a elevar os niveis de aprendizaxe. Cada vez está máis clara a relación entre os resultados dos alumnos e a cultura xeral do profesor, posto que os profesores cun maior nivel de coñecementos xerais inflúen na aprendizaxe

elaborando as súas estratexias dun modo máis rico e diversificado, suscitando o interese dos alumnos en cuestións cognitivas e aumentando as súas expectativas con respecto ao seu rendemento e ao seu crecemento intelectual.

En relación co coñecemento da materia, son numerosos os estudos empíricos que sinalan a existencia dunha correlación estreita entre o dominio da materia impartida polo profesor e os resultados obtidos polos seus alumnos.

Con respecto ao coñecemento pedagóxico e metodolóxico, o profesor debe ter a capacidade de transferir o saber que posúe, implicar aos alumnos na súa propia aprendizaxe e entusiasmalos cos seus resultados; desenvolver o espírito crítico e un pensamento claro, tendo en conta que os distintos niveis de ensino, así como as diversas materias, obedecen a principios pedagóxicos e metodolóxicos diferentes. E son aqueles docentes avaliados como exitosos, que mellor coñecen devanditos principios e metodoloxías en acción, quen deberían participar activamente na formación dos profesores noveis, así como na formación permanente daqueles outros profesores que necesiten mellorar. Este procedemento constituiría, á súa vez, unha eficaz e eficiente forma de progreso no seu desenvolvemento profesional.

A todo iso, é preciso engadir, como parte substantiva do conxunto de cualidades e competencias imprescindibles do profesorado, unha conciencia clara da dimensión ética da profesión docente, entendida como un compromiso profesional composto por valores, actitudes e estilos de comportamento cunha meta social: a da formación dos cidadáns do futuro. Iso é así porque ensinar é unha actividade intelectual e moral, no sentido de que está destinada ao beneficio das persoas e da humanidade. O é tamén porque o profesor, en tanto que persoa, é unha fonte de influencia para os seus estudantes, e estes poden empregalo como modelo e, ata, como guía en asuntos que pouco teñen que ver coa materia obxecto de instrución.

Xunto con este enfoque básico, ou de fundamentos, centrado nese núcleo do ensino, os cambios sociais e económicos, que se viron acelerados particularmente nas últimas décadas, levaron ás Administracións educativas, nos seus distintos niveis competenciais, a recoñecer a necesidade de iluminar un novo marco de concepción da profesión docente, máis acorde coas necesidades expostas pola sociedade actual e polos propios profesores. Así o recoñece a Dirección Xeral de Educación e Cultura da Comisión Europea que

estabeleceu algúns principios comúns para a cualificación e as competencias do profesorado a nivel europeo (*excelencia na cualificación profesional, importancia da aprendizaxe permanente, mobilidade profesional e desenvolvemento profesional colaborativo*).

De conformidade con esta preocupación compartida, a Comisión definiu un marco común de competencias profesionais do profesorado que resulta adecuado aos desafíos da educación nese novo contexto que está condicionando notablemente a educación europea neste novo século.

O cadro seguinte mostra o conxunto de competencias profesionais que se esperan do profesorado, organizado ao redor de tres áreas: o traballo co coñecemento, o traballo coas persoas e o traballo coa sociedade.

### Cadro

#### Marco común de competencias do profesorado segundo a Comisión Europea

COMPETENCIAS	SUBCOMPETENCIAS
Traballar e xestionar o coñecemento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acceder, analizar, comprobar, reflexionar e transmitir o coñecemento usando as tecnoloxías.</li> <li>- Dominar unha ampla gama de estratexias de ensino e de aprendizaxe.</li> </ul>
Traballar coas persoas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Basearse nos valores de inclusión social e do desenvolvemento do potencial individual de alumnos e alumnas.</li> <li>- Traballar en colaboración co resto dos profesionais da escola, para optimizar os seus propios recursos.</li> </ul>
Traballar con e na sociedade	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preparar ao alumnado para ser cidadáns europeos.</li> <li>- Promover o respecto intercultural, sen renunciar aos valores comúns para desenvolver sociedades máis cohesionadas.</li> </ul>

Fonte: *Elaboración propia a partir de documentos da Comisión Europea.*



No marco conceptual antes descrito, o reto que teñen ante si as Administracións e os axentes implicados na xestión da educación española, para a definición primeiro e o desenvolvemento logo das cualidades e as competencias do profesorado, consiste en non confundir as prioridades da educación formal e, a un tempo, en non esquecer os requirimentos que un contexto moito máis complexo, no plano social, tecnolóxico e económico, traslada á educación do século XXI.

### **3. SELECCIÓN E ACCESO Á PROFESIÓN DOCENTE**

A selección para a profesión docente constitúe a primeira e máis relevante actuación, á hora de lograr ese obxectivo compartido polos países máis desenvolvidos consistente en incorporar á docencia aos mellores candidatos. A selección e a formación inicial son dúas actuacións sobre o profesorado que están estreitamente relacionadas. A selección debería basearse sobre os resultados dunha boa formación inicial que, á súa vez, debería ser a garantía dunha boa selección. Cando, á luz dese consenso básico, se analizan os sistemas de selección do profesorado nos países que mellores resultados obteñen nas avaliacións internacionais e se reflexiona sobre as características do modelo español advírtese, no noso caso, o seguinte:

- Un sistema de formación profesional inicial que excede con moito, en termos cuantitativos, as necesidades de profesorado do sistema educativo. Este procedemento estase revelando ineficiente desde o punto de vista dos esforzos e das expectativas tanto dos interesados como das Administracións.
- Un sistema de regulación das condicións necesarias para o exercicio da profesión docente moi heteroxéneo e diferente segundo trátase do sector privado ou do sector público e, dentro deste, cando se refire a profesores funcionarios ou a profesores interinos.
- Uns mecanismos de selección que, independentemente da calidade dos candidatos, en si mesmos non garanten nin o dominio da materia, nin os procesos didácticos para o seu ensino. Ademais, non aseguran os coñecementos sobre as características do alumnado, as competencias para a resolución de problemas de convivencia, o uso de idiomas estranxeiros ou o emprego das TIC no aula.

- Un sistema de selección dos candidatos a profesor que, no canto de preceder á formación inicial como profesionais docentes, prodúcese unha vez completada esta.

Habida conta de que a docencia constitúe unha profesión regulada polo Estado, o sistema de acceso a ela ha de garantir a preparación profesional e a selección a priori dos mellores candidatos, cun sistema equiparable en todas as comunidades autónomas. Iso non só terá un impacto destacable sobre os inicios da carreira profesional, senón que prolongará, ao longo dela, os seus positivos efectos sobre a calidade do desempeño docente e sobre o seu impacto na mellora das aprendizaxes dos alumnos. Se, de acordo co Informe McKinsey 2007, acéptase que “a calidade dun sistema educativo non pode exceder a calidade dos seus profesores”, concluiremos que unha boa selección do profesorado pode converterse na pedra angular da mellora do noso sistema educativo.

De acordo con todo iso, deberíase garantir a captación dos mellores candidatos. Para o que se deberían incluír procesos de selección previos á formación profesional inicial esixible para exercer a docencia no ámbito tanto do ensino público como do ensino de titularidade privada, e anteriores aos mecanismos de recrutamento -ou, no seu caso, de ingreso na función pública docente- que desemboquen nun posto de traballo concreto.

#### **4. A FORMACIÓN PROFESIONAL INICIAL DO PROFESORADO**

A formación inicial do profesorado debe ir encamiñada a conseguir dúas competencias básicas do docente. A primeira consiste en dispor dunha suficiente bagaxe científica para o adecuado desempeño da súa función; a segunda refírese á capacidade de comunicación e de acompañamento ao alumno nas súas aprendizaxes. Ambas son necesarias para facilitarlle a asimilación de coñecementos, habilidades e actitudes que están estreitamente vinculados á formación científica e didáctico-pedagóxica do profesorado.

No presente documento enténdese por formación profesional inicial do profesorado aquela formación orientada ao servizo educativo e especificamente profesionalizante. Trataríase, para todos os niveis, dunha formación de posgrao, posterior a un proceso de selección e expresamente dirixida ao logro das competencias necesarias para o exercicio da profesión docente, cuxa ordenación debe corresponder ao Estado, de acordo coas súas competencias exclusivas en materia de regulación desta profesión.

Na situación actual, a formación profesional inicial, para os ensinos de Educación Infantil e Primaria, atópase regulada mediante os estudos de Grao en Maxisterio. Non obstante, no futuro a formación profesional inicial dos mestres debería acomodarse ao mesmo esquema xeral descrito anteriormente.

O sistema de formación profesional inicial debería proporcionar unha mellor formación aos interesados e contribuír ao recoñecemento social e profesional da figura do docente, mediante unha mellor utilización dos recursos e un maior achegamento aos fins para os que o devandito sistema se establece. Para iso, unha opción desexable consistiría na optimización dos recursos e dos procesos mediante a súa aplicación a un número de futuros profesionais docentes máis axustado ás necesidades reais do sistema educativo.

A formación nun contexto práctico, que se corresponde coa chamada aprendizaxe por adestramento, está adquirindo progresiva importancia na formación profesional inicial, o que permite ao novo docente ter un maior contacto previo co traballo que haberá de desenvolver, da man dunha sólida e experta tutorización. Este tipo de formación práctica, anterior ao desempeño propiamente laboral, acompañada dunha formación teórica complementaria, adecuadamente orientada, está cada vez máis presente na maior parte das profesións. Para iso, sería conveniente contar cunha estrutura de centros escolares de calidade e con bos resultados como referentes para as prácticas dos novos docentes.

As recentes reformas da formación inicial do profesorado conceden unha especial relevancia ao desenvolvemento de módulos de prácticas, nos centros que corresponda, tanto nos estudos de Grao en Maxisterio de Educación Infantil e de Educación Primaria, como no Máster de Formación do Profesorado de Educación Secundaria, co ánimo de que os futuros profesores se inicien na práctica docente e coñezan os aspectos pedagóxicos, organizativos e de funcionamento deste tipo de centros, co apoio e tutela de profesorado acreditado como titor de prácticas. Non obstante, este modelo presenta deficiencias significativas que se refiren, entre outros aspectos, á xa citada desproporción entre o número de titulados e a súa empregabilidade no ámbito específico da docencia; á falta de procedementos de aseguramento da calidade que garantan niveis equivalentes en todo o territorio nacional; á falta de preparación dos centros colaboradores, como centros de formación en prácticas; á falta de medidas organizativas, de coordinación e de xestión oportunas para atender adecuadamente ás necesidades da formación inicial do

profesorado en prácticas; e á falta dun número suficiente de profesores titores de prácticas, debidamente preparados e acreditados para o desenvolvemento desta función, co recoñecemento económico e profesional correspondente. Neste contexto, e mentres se manteña vixente o actual sistema de formación inicial, é necesario que as administracións educativas traballen conxuntamente coas universidades para superar os problemas descritos que sexan susceptibles de solución desde o ámbito educativo.

Nunha sociedade do coñecemento, tecnoloxicamente avanzada, onde a calidade, a innovación e a transferencia dos saberes teñen unha incidencia fundamental na consecución dos obxectivos sociais e económicos, faise cada vez máis necesario dispor dun sistema de formación profesional inicial do profesorado, efectivo, eficiente, sometido a avaliación, de calidade homologada e suficientemente homoxénea en todo o Estado, coa implicación das administracións educativas na definición e desenvolvemento dun modelo que permita impulsar a mellora da Educación das próximas xeracións.

Temos, pois, como reto definir ben este modelo, atraer aos mellores candidatos e incentivalos de forma adecuada para que se incorporen ao sistema e desenvolvan nel a súa profesión docente con vocación e compromiso, sen escatimar esforzos para que a súa actividade obteña o recoñecemento e o respaldo social que se merecen.

## **5. A FORMACIÓN PERMANENTE**

Segundo a definición da UNESCO, enténdese por formación permanente do profesorado como “o proceso encamiñado á revisión e actualización dos coñecementos, actitudes e habilidades, orixinado pola necesidade de renovalos e coa finalidade de adaptalos aos cambios e avances da sociedade”.

Se a actualización en coñecementos, actitudes e destrezas profesionais resulta fundamental en calquera profesión, o é de xeito especial na profesión docente, cuxos profesionais, ademais de estar ao día en coñecementos, deben facer fronte a situacións cambiantes no seu ámbito laboral, inducidas polos cambios sociais, que demandan a súa atención e que a miúdo levan unha importante tensión laboral.

A recualificación continua do profesorado xustifícase pola necesidade de actualizar os contidos, adquirir novas habilidades, saber manexar novas ferramentas, novas estratexias

de ensino e formas de traballar en equipo, co obxectivo de conseguir que os estudantes aprendan, se formen como persoas e se preparen para a súa inserción positiva na vida social e laboral. A sociedade reclama ao profesorado unha actualización permanente, para conseguir maiores cotas de éxito no desenvolvemento da súa función. Esta actualización, centrada nas competencias profesionais, ha de dar resposta ao novo perfil docente e ás propias demandas das funcións que debe desempeñar. Definitivamente, os programas que se oferten na formación permanente deberían ter como misión o desenvolvemento das competencias profesionais necesarias para resolver os problemas que se presentan nos centros educativos e, especialmente, nas aulas.

A formación permanente, ademais dun dereito, é unha obrigaón de todo o profesorado e a súa organización constitúe unha responsabilidade para os centros e para as Administracións educativas.

A diversidade do alumnado que accede ás aulas e as múltiples situacións educativas que poden atoparse nelas aconsella que o profesorado utilice os recursos dispoñibles para actualizar e personalizar a acción docente, sen desaproveitar as posibilidades de colaboración co resto do profesorado, compartindo recursos, observando e reflexionando sobre a propia acción didáctica, desenvolvendo unha actitude investigadora sobre a práctica e buscando a mellora nas súas actuacións.

A necesidade de actualización constante converte á formación do profesorado nun proceso continuo ao longo da súa vida profesional, porque, como consecuencia do dinamismo do contexto, non todas as competencias que se necesitarán no exercicio profesional se poden prever e proporcionar na formación inicial.

Os diferentes estudos, análises e conclusións dos expertos sinalan unha serie de retos aos que debe facer fronte a formación permanente dirixida aos docentes, e que deberían ser tidos en conta polas Administracións educativas. O primeiro deles, consiste na detección de necesidades de formación: do propio centro, do equipo docente ou do profesorado individualmente considerado. Consecuentemente, é preciso determinar as accións que van dar resposta ás necesidades detectadas: coñecer os recursos cos que se conta, determinar os procesos que se van a emprender e levar a cabo as actuacións pertinentes. A avaliación dos resultados obtidos permitirá realizar un proceso de mellora continua en recursos, procesos e actuacións.

En segundo lugar, é preciso reflexionar sobre o papel das Administracións educativas competentes e a titularidade dos centros que, de forma independente ou colaborativa, xunto cos centros educativos e o profesorado, deben facilitar os recursos necesarios para o desenvolvemento adecuado da formación permanente.

En terceiro lugar, convén potenciar a formación no posto de traballo. Os novos modelos de recualificación fomentan os procesos de formación no centro, achegando as accións formativas ao lugar de traballo do profesorado, tanto para a formación individual, de departamentos ou de claustros. Neste apartado deberíase abrir unha reflexión sobre o momento máis oportuno para as accións de formación, a súa adecuada regulación, o recoñecemento profesional das mesmas e a súa incidencia no desenvolvemento da carreira docente.

En cuarto lugar, ademais da súa actualización científica e didáctica, cabe destacar a actualización sobre as necesidades que presenta o alumnado, sobre o coñecemento e utilización didáctica das tecnoloxías da información e comunicación -incluíndo internet e as redes sociais-, doutros idiomas e de cantos recursos estean en cada momento dispoñibles para a mellora do traballo docente.

Para rematar, faise necesario un adecuado e minucioso proceso de avaliación dos recursos, dos procedementos, dos resultados e da súa incidencia nas aprendizaxes dos alumnos, contando cos formadores e o profesorado implicado. Esta avaliación debería servir para o logro dunha maior calidade do ensino, dun verdadeiro impacto no desenvolvemento profesional, na efectividade da innovación educativa e na transferencia dun coñecemento validado, entre o profesorado e entre os centros.

A experiencia reiteradamente contrastada dos bos profesores fálanos da importancia dos primeiros contactos do novo profesor coa súa clase e do significado e incidencia dos primeiros anos de exercicio na determinación dun estilo de exercer a profesión. Ao obxecto de favorecer a integración do novo profesorado nos claustros, no ámbito socioeducativo da zona e na propia vida do centro, deberíase regular un sistema básico de acollida e apoio dos profesores noveis, que forme parte do proxecto educativo do centro como un elemento de formación permanente.

Ademais da súa dedicación ao ensino e a aprendizaxe, propia da función docente, o profesorado pode ter responsabilidades de coordinación, tutoría, orientación educativa e

profesional, atención á diversidade, e xefatura de departamento. Ao longo da formación inicial hase de contemplar a preparación para algunhas destas responsabilidades, pero en xeral a formación específica para estes postos e funcións debería apoiarse en procedementos sistemáticos de formación permanente.

No caso dos cargos directivos dos centros, considérase de especial relevancia unha preparación inicial e unha formación permanente específicas e de calidade que desenvolvan capacidades e estratexias de xestión e liderado e faciliten un elevado desempeño das súas funcións.

No que sexa posible, un tratamento común para o ensino sostido con fondos públicos debería presidir o relacionado coa formación permanente do profesorado e, en xeral, con aqueles aspectos que teñan relación co exercicio da profesión docente; encamiñado todo iso a mellorar a calidade do ensino e o funcionamento dos centros.

## **6. A AVALIACIÓN DO PROFESORADO**

A avaliación constitúe unha poderosa ferramenta para introducir nas institucións educativas procesos de mellora continua que afecten tanto aos aspectos organizativos como aos propiamente educativos. O informe TALIS conclúe que *"en España habería que estimular unha avaliación rigorosa, eficaz e xusta, de cuxos resultados se puideran beneficiar os profesores, os alumnos e o conxunto do sistema"*.

Neste sentido, a avaliación debería promover a reflexión sobre a práctica docente, sobre o comportamento do centro en tanto que organización intelixente, e sobre a súa influencia no desenvolvemento do labor do profesorado. Para iso ha de apoiarse nos resultados da autoavaliación, da avaliación interna e da avaliación externa.

O actual sistema de acceso e desenvolvemento da función docente existente no noso país non ofrece estímulos reais á hora de incentivar e valorar a excelencia do profesorado no desempeño das súas funcións. O modelo actual baseado na antigüidade como regula practicamente única de promoción salarial, de mellora de destino e de posto de traballo no ensino público -en definitiva, de carreira profesional- non contribúe a incentivar o crecemento persoal no desenvolvemento da actividade docente do profesor.

Ante esta situación, a ausencia dun proceso de valoración externa das distintas tarefas que un docente realiza, así como da súa actualización científica e profesional, foi considerada polos propios docentes entrevistados en recentes estudos internacionais, como un factor de frustración. Os profesores queren ser avaliados e apoiados no seu labor educativo e que dita valoración se traduza en melloras na calidade do seu desempeño, na eficacia e eficiencia do seu traballo e nas súas condicións profesionais, que contribúan ao recoñecemento social e profesional do seu labor.

A avaliación debería ser considerada polo profesorado non como unha ameaza, senón como unha oportunidade para identificar, dun modo serio, xusto e fiable, os seus puntos fortes como profesional docente e aquelas áreas de mellora que deberían cubrirse mediante a formación permanente. É dicir, trataríase prioritariamente dun proceso de carácter formativo, orientado a mellorar o labor pedagóxico e a promover o desenvolvemento profesional continuo.

E é neste contexto no que os docentes identificados como exitosos deberan ser incentivados. Ditos incentivos non son só os relacionados coas condicións laborais, senón tamén os que concirnen ao recoñecemento profesional para a asignación de novas e maiores responsabilidades, no marco dunha carreira profesional ben definida. Entre elas, cabe sinalar o tomar ao seu cargo a formación de profesores noveis, participar na formación permanente doutros profesores, así como colaborar coas Administracións educativas, en calidade de expertos, na formulación e desenvolvemento das políticas e plans relacionados coa educación.

Por todo o anterior, cabe concluír que os procesos de avaliación do profesorado deberían valorar o desempeño da función docente e os seus resultados así como o grao de compromiso coa súa tarefa, tomando en consideración o contexto no que se desenvolve o seu labor. Ademais, deberían estar orientados á mellora do rendemento do alumnado e servir de base para a promoción do profesor na súa carreira docente.

## **7. CONCLUSIÓN E PROPOSTAS DE MELLORA**

Resulta incontestable que a educación -nas súas distintas etapas e modalidades- asegura beneficios indispensables para o benestar das persoas e o progreso das sociedades. Por



iso, necesita renovarse para responder adecuadamente aos desafíos que presentan os novos contextos sociais, económicos e culturais.

Así mesmo, se se desexa que todos os cidadáns poidan recibir uns servizos educativos de calidade, en condicións de equidade, necesítase do concurso e colaboración de todos e cada un dos protagonistas da educación por entender que, como ben común, a educación e a formación esixen hoxe máis que nunca coordinación e corresponsabilidade.

O papel do profesor, neste complexo armazón educativo, comporta un protagonismo indiscutible por ser el quen ordena o proceso de ensino e aprendizaxe e, ademais, constitúe o nexa imprescindible co resto dos axentes que inciden sobre o feito educativo.

Conscientes desta radical importancia e das esixencias que tal consideración expón, os Consellos Escolares Autonómicos e do Estado formulan ás administracións educativas, á comunidade escolar e á sociedade en xeral as seguintes propostas de mellora a fin de que o profesor poida desempeñar con éxito a súa valiosa e irremprazable función:

### **RESPECTO DA PROFESIÓN DOCENTE**

1. Converter a profesión docente nunha carreira atractiva para que os mellores candidatos desexen exercela, fortalecendo a imaxe social do profesorado e ofrecendo condicións profesionais idóneas que permitan atraer aos mellores candidatos para que exerzan a profesión con vocación e compromiso.
2. Reivindicar da sociedade e das administracións competentes non só o recoñecemento desa función capital que exerce o profesor ao servizo dos alumnos, senón tamén a necesidade de gozar da confianza plena das familias e do apoio real e efectivo das autoridades educativas, como condicións indispensables para a mellora escolar.
3. Favorecer que os profesores sentan como súas as reformas que afecten ao sistema educativo, pois na medida en que se consiga a súa participación efectiva -no modo que cada reforma requira- asegurárase a súa máis sólida implicación.

### **RESPECTO DAS CUALIDADES E COMPETENCIAS DO PROFESORADO**

4. Dotar ao sistema educativo de profesores altamente cualificados pola súa sólida formación, pola súa elevada vocación e paixón por ensinar, pola súa alta motivación e polo seu compromiso renovado co progreso do seu alumnado.
5. Asumir que, na tarefa docente, resultan indispensables as competencias profesionais destinadas a traballar e xestionar o coñecemento, a traballar coas persoas e a traballar con e na sociedade.

### **RESPECTO DA SELECCIÓN PARA O ACCESO Á PROFESIÓN DOCENTE**

6. Determinar un perfil de competencias do profesorado, solidamente establecido, que facilite tanto os procesos de selección como os de formación. Este perfil debería ser o resultado do acordo dos expertos e cos distintos axentes da comunidade educativa.
7. Establecer un sistema de selección que tome en consideración o perfil antes referido, previo á formación inicial e en indisoluble relación con ela, a fin de incorporar á profesión aos candidatos máis capacitados para o exercicio da docencia. Este sistema debería ser equiparable no conxunto das Comunidades Autónomas e válido para todos os centros de ensino independentemente da súa titularidade.
8. Crear un sistema de selección que inclúa probas específicas no ámbito disciplinar e no didáctico pedagóxico, así como a valoración das habilidades sociais básicas e de comunicación.

### **RESPECTO DA FORMACIÓN PROFESIONAL INICIAL DO PROFESORADO**

9. Establecer un programa de formación inicial que facilite unha sólida preparación e resulte acorde co perfil de competencias profesionais esixible aos candidatos á docencia, previamente seleccionados.
10. Prestar unha especial atención á selección de profesores titores de docentes en formación que destaque a dimensión práctica do exercicio da profesión así como a súa integración na dinámica de organización e funcionamento do centro educativo.

11. Introducir nesa formación inicial, en coherencia coas competencias requiridas para exercer a docencia, elementos metodolóxicos para a educación en valores, tales como o respecto, a responsabilidade, o esforzo, o compañeirismo e a convivencia, que teñen na escola un ámbito privilexiado de aplicación.

12. Considerar a construción dunha identidade profesional ben definida como un dos obxectivos finais da formación inicial.

### **RESPECTO Á FORMACIÓN CONTINUA**

13. Asegurar a formación continua do profesorado encamiñada á actualización e á adaptación, dos coñecementos, actitudes e habilidades, aos cambios e avances da sociedade. A formación continua ten que ser unha prioridade e, para ser máis eficaz, debería estar imbricada nas necesidades específicas do centro e dos seus docentes.

14. Concibir esa formación continua como un dereito e un deber de todo o profesorado e cuxa organización e dotación constitúe unha responsabilidade ineludible dos titulares dos centros e das administracións educativas.

15. Axudar aos profesores a desenvolver ámbitos compartidos de reflexión e aprendizaxe de modo que, a partir dun diagnóstico certo das necesidades concretas dun centro, se estimule a posta en común de estratexias de aprendizaxe para mellorar a práctica docente.

### **RESPECTO Á AVALIACIÓN DO PROFESORADO**

16. Establecer un sistema de avaliación do desempeño que sirva para orientar a formación continua, para mellorar a práctica docente, para avanzar na carreira profesional do profesorado e para render contas do seu labor.

17. Introducir, con carácter experimental na súa primeira fase, o devandito modelo de avaliación do desempeño cuxos resultados deberían ser analizados con rigor antes de proceder a súa xeneralización.

18. Vincular os resultados da avaliación do profesorado á carreira docente recompensando os seus esforzos, recoñecendo a súa competencia profesional e

asignándolles novas responsabilidades no marco dun desenvolvemento profesional ben definido.

### **RESPECTO AO ESTATUTO DA FUNCIÓN DOCENTE**

19. Establecer un Estatuto da función docente que dote ao profesorado dun marco no que se recollan os seus dereitos e deberes, se senten as bases estables para o exercicio da profesión docente e se estableza unha carreira profesional.

20. Urxir á Administración educativa e ás organizacións sociais representativas dos diferentes sectores implicados no ensino a que acorden a elaboración prioritaria de devandita norma.

## 8. DOCUMENTOS DE CONSULTA

- AUGUSTE, B.; KIHN, P.; MILLER, M. (2010). *Closing the talent gap: Attracting and retaining top-third graduates to careers in teaching. An international and market research based perspective*. McKinsey & Company. Londres.
  
- HATTIE, J. (2009). *Visible Learning: A Synthesis of Over 800 Meta-Analyses Relating to Achievement*. Routledge. Nueva York.
  
- UNIÓN EUROPEA (2009) "Conclusiones del Consejo de 26 de noviembre de 2009 sobre el desarrollo profesional de profesores y directores de centros docentes". *Diario Oficial de la Unión Europea*.
  
- OECD (2009). *Teaching and Learning International Survey (TALIS) TALIS 2008*. OCDE. <[www.oecd.org/edu/talis](http://www.oecd.org/edu/talis)>.
  
- INSTITUTO DE EVALUACIÓN (2009). *TALIS (OCDE). Estudio Internacional sobre la Enseñanza y el Aprendizaje. Informe español 2009*. Madrid.
  
- BARBER, M.; MOURSHED, M. (2007). *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos*. McKinsey & Company. Londres.
  
- OECD (2005). *Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers*. OECD. Paris. <[www.oecd.org/edu/teacherpolicy](http://www.oecd.org/edu/teacherpolicy)>.
  
- HARGREAVES, D. H. (2000). "La production, le transfert et l'utilisation des connaissances professionnelles chez les enseignants et les médecins: Une analyse comparative". En *Société du savoir et gestion des connaissances*. OCDE. París.