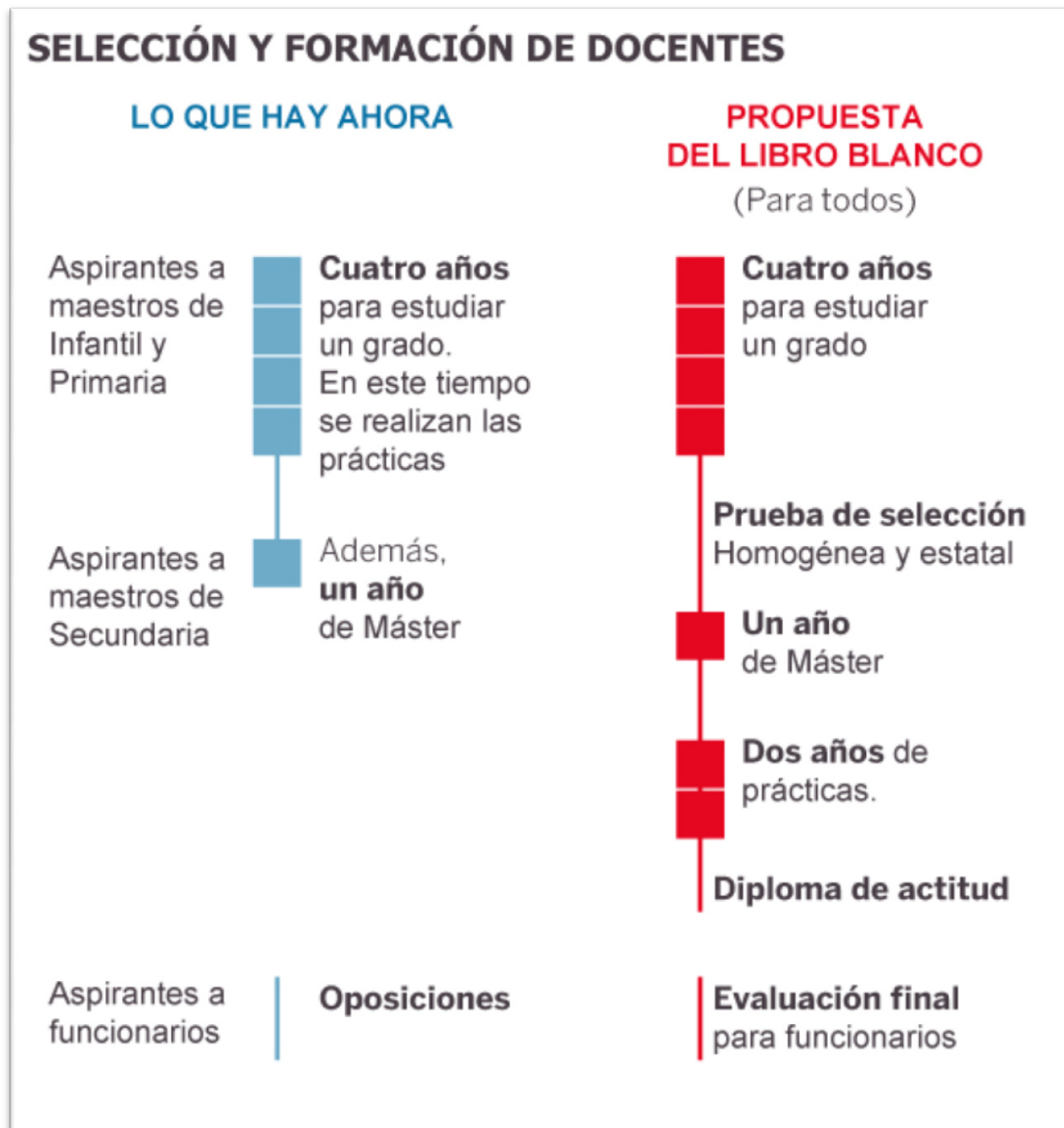


Marina quiere convertir a los profesores en una “profesión de élite”.

El filósofo propone en el Libro Blanco de la docencia siete años de preparación y una evaluación "sistemática" con consecuencias en el sueldo.



El resumen ejecutivo del Libro Blanco contempla que la docencia se convierta en una “profesión de élite” para atraer “a las personas más capacitadas, seleccionarlas y proporcionarles la formación inicial y permanente adecuada”. Es más, en el libro defiende que los mejores maestros vayan a los centros más conflictivos. No incluye memoria económica —el dinero ha sido históricamente uno de los frenos para poner en marcha [un cambio que se presume costoso](#)— aunque sí reconoce que es necesario mejorar las condiciones laborales de los maestros para que el nivel de sueldo inicial "sea

lo más alto posible". En la actualidad, el sueldo varía entre comunidades por la aplicación de distintos complementos autonómicos. Un maestro recién llegado cobra entre 1.971 (Galicia) y 2.335 euros brutos mensuales (País Vasco) y un profesor de Secundaria, entre 2.231 (Galicia) y 2.943 euros brutos (Ceuta y Melilla), según un estudio de UGT del pasado abril.

El PSOE presentó a mediados de noviembre [su propio documento](#) sobre la formación de los profesores, *Hacia un nuevo modelo de profesionalidad docente para el siglo XXI*, y el Gobierno del PP se ha comprometido a "analizar" como un borrador las propuestas de Marina. De hecho, la elaboración de ese Libro Blanco, del que empezó a hablar el ministro Íñigo Méndez de Vigo cuando asumió el cargo en verano, es una de las tareas que incluyen los populares en su programa electoral.

Estas son las claves del cambio que, según el autor del Libro Blanco, se puede culminar en cinco años.

Del MIR al DEP

El Libro Blanco propone una fórmula similar al MIR de los sanitarios, una iniciativa de la que empezó a [hablar el PSOE](#) y que Ciudadanos ha incluido también en sus propuestas. Tendría una duración de siete años frente a los cuatro años necesarios para ser maestros y cinco -cuatro de grado y uno de máster- necesarios para ser profesor de secundaria. Comienza con que el aspirante a docente estudie un grado (Magisterio para infantil y primaria y otros para secundaria, como ocurre ahora). **Tras esto, habrá una prueba de selección homogénea en toda España —ahora son las comunidades autónomas las que elaboran sus propias oposiciones— y que se establezcan *numerus clausus*** "conforme a una previsión de necesidades de profesorado" que decida la Conferencia Sectorial de Educación (en la que están representadas las comunidades autónomas y el ministerio). El 25% de aspirantes que obtenga mejor nota tendrían derecho a una beca "de excelencia" para estudiar. Si es fuera de su región, esa ayuda incluiría "gastos de residencia y manutención".

Tras el examen, prevé un máster teórico práctico de un año de duración en centros superiores de formación del profesorado, instituciones diseñadas con las comunidades autónomas y en los que también se formaría a directores e inspectores.

Para formar a los profesores propone la creación de centros superiores de formación. En estas instituciones —que deben diseñar las comunidades y el Gobierno y en la que quienes impartan clase serán gente con experiencia en las aulas— se impartirían los másteres de profesores, directores e inspectores y se harían los cursos de formación permanente y de los tutores que van a trabajar con los aspirantes en los colegios e institutos seleccionados para las prácticas.

Después del máster, los futuros profesores serían Docentes en Prácticas (DEP) e irían a centros escolares durante dos años. En ese periodo, tendrían un tutor (que sería incentivado por esta función, aunque tampoco se especifica cómo). Estarían en el centro "para aprender, no para cubrir una plaza" y **recibirían un sueldo aún por determinar.**

Al acabar, conseguiría un diploma de aptitud. "Todos los docentes de los centros concertados y privados tendrían que estar también en posesión de este diploma", dice el documento. **Si quiere ser funcionario, tendrá que pasar una evaluación final** "en la que se comprobaría la adquisición de las capacidades necesarias para el desempeño de la tarea docente". Marina recomienda reducir el número de docentes interinos. "La

situación de interinidad es mala no solo para el desarrollo personal y profesional de quienes la padecen, sino también para la calidad del sistema, ya que no puede integrarse debidamente en los proyectos del centro en los que sin embargo trabajan”, señala. Pide “que el número quede estrictamente restringido a los imprescindibles para el mantenimiento de la actividad docente”.

La formación continua se llevaría a cabo, por un lado, en los centros superiores de formación del profesorado pero también dentro de los centros educativos. Marina propone “que se introduzca un número de horas obligatorio de formación presencial. En los países de gran nivel educativo pueden llegar a 100 horas anuales”. También recomienda estancias en el extranjero y que se promueva la investigación entre los docentes “facilitando la elaboración de tesis doctorales a partir de experiencias de aula”.

Una evaluación obligatoria

Se propone una evaluación periódica y sistemática de todos los niveles y cuerpos docentes (desde los profesores a los inspectores) frente a la propuesta socialista que contempla una evaluación “voluntaria” de los profesores. Servirá para mejorar el desempeño de los docentes, y también tendrá relevancia para el progreso de su carrera profesional y para su retribución, dice el Libro Blanco. “Se deben premiar los méritos profesionales y debe haber un conjunto de incentivos que animen a la excelencia”, recoge el documento, como una formulación diferente de aquella frase de Marina ([“los profesores buenos no pueden cobrar igual que los malos”](#)) que reventó el debate a principios de noviembre.

Esta evaluación contemplará, según el documento, el progreso educativo de los alumnos; la observación de la docencia en el aula; los resultados del centro —aunque no señala si se hará con pruebas externas—; la evaluación por parte del claustro (el resto de docentes del centro); la opinión de los alumnos con cuestionarios; la relación del docente con las familias y la participación del profesor en actividades del centro. Cada profesor tendrá un portafolio: un documento personal que recoja “la formación reglada o no reglada del docente, sus conocimientos, logros, proyectos, actividades profesionales y todo aquello que pueda tener relevancia para conocer su competencia profesional”. Marina comentó [algunos de estos aspectos](#) en una [charla con los lectores](#) de EL PAÍS.

La carrera docente

Prevé tres vías de desarrollo en función de los intereses del profesor. La propuesta del PSOE contempla también distintos niveles de novel a experto, aunque sin especificar.

1. **Progreso académico.** Relacionado con el ejercicio directo de la docencia. Contempla nueve escalas en infantil y primaria (desde maestro a profesor en Facultades de Educación, pasando por coordinador o jefe de estudios). En secundaria incluye once niveles desde profesor a profesor de universidad en las facultades de Educación

2. **Progreso en la gestión.** Desde el profesor inicial incluye seis niveles hasta asesor o consejero técnico en las Administraciones.

3. **En el mismo puesto de trabajo.** Para los que “no tienen interés en ascender, sino en permanecer en el aula” contempla incentivos o premios: becas de formación, permisos sabáticos, incentivos honoríficos y económicos y señala que “una parte de los honorarios debería relacionarse con la excelencia en el desempeño”.

[Pilar Álvarez](#)

EL PAÍS

LIBRO BLANCO DE LA PROFESIÓN DOCENTE Y SU ENTORNO ESCOLAR

Resumen Ejecutivo

Autores:
José Antonio Marina, Carmen Pellicer, Jesús Manso

Versión: 1.3
Diciembre 2015

ISBN: No requerido, publicación sin fines comerciales.



Esta obra está licenciada bajo la Licencia Internacional Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada CC BY-NC-ND 4.0. Esta obra puede ser copiada y distribuida libremente, debe reconocer la autoría de la misma y no se permite un uso comercial de la obra original ni la generación de obras derivadas.

Puede ver una copia de la licencia en <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode>.

Titular de los derechos: José Antonio Marina.

Autores: José Antonio Marina, Carmen Pellicer y Jesús Manso.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
Los docentes y la transformación del sistema educativo	6
1.- Las razones del cambio	7
2.- El aula en el centro de cambio.....	8
3.- El Centro.....	9
4.- El Centro como catalizador	10
5.- Una visión sistémica	11
La profesión docente	13
6.- El paso de la actividad docente a la profesión docente	14
7.- Selección y formación de los docentes	15
8.- Los profesores de Formación Profesional	17
9.-La formación continua.....	18
10.- La evaluación.....	19
11.- La dirección de los Centros	20
12.- Departamentos de Orientación Psicopedagógica	21
13.- La inspección	22
14.- Nuevos perfiles docentes	23
15.- La profesión docente	24
16.- La creación de conocimiento educativo	25
17.- Los Colegios profesionales	26
Cómo gestionar el cambio educativo.....	27
18.- Protagonismo de los docentes actuales	28
19.- La transformación de los Centros educativos	28
20.- Iniciativas para el cambio.....	29
OBSERVACIONES FINALES	31

INTRODUCCIÓN

Este Resumen Ejecutivo remite al texto del **LIBRO BLANCO DE LA PROFESIÓN DOCENTE**, en el que se podrá encontrar una argumentación más detallada y la bibliografía que la fundamenta. El Libro Blanco no es un esbozo de Ley de Educación, no es tampoco un Estatuto de la Función docente, es solo un estudio del papel que los docentes debemos asumir en la revolución educativa que el mundo está viviendo. Como ha señalado Josep Stiglitz, premio Nobel de Economía, nunca ha tenido tanta importancia el aprendizaje como ahora. Esta situación exige que los docentes tengamos que pensar nuestra profesión de manera diferente. En cierto modo, hemos de reinventarnos. No es una actividad que cualquiera pueda hacer con unos pocos de conocimientos y de buena voluntad. Debe ser una profesión altamente cualificada.

El objetivo de este cambio es conseguir que todos nuestros alumnos alcancen el éxito educativo. Para ello, hacemos una serie de propuestas dirigidas a mejorar el sistema educativo desde el aula, que es donde las teorías deben hacerse realidad.

La profesión docente se concreta en muchas actividades y en diferentes roles que debemos estudiar:

- a) El docente en el aula. Es el agente decisivo y, por ello, a él dedicaremos la parte más importante del estudio.
- b) Los directores y equipos directivos, imprescindibles para la eficiencia de la escuela como institución.
- c) Los departamentos de orientación y las tutorías, poderosos sistemas de apoyo para los docentes, para los alumnos y para las familias.
- d) Los servicios de formación continua del profesorado, sin los cuales no se puede asegurar el mantenimiento de la calidad.
- e) La Inspección educativa, pieza esencial en la mejora de la escuela.

En España, al estar dividido el sistema educativo en escuelas públicas, concertadas y privadas, el LIBRO BLANCO deberá distinguir entre aquellos aspectos que afectan a todo el sistema educativo, y aquellos que sólo afectan a los Centros públicos y a los docentes funcionarios. En este Libro Blanco vamos a tratar, fundamentalmente, de los aspectos que se refieren al ejercicio docente y a los cambios que nos parecen necesarios para mejorar su calidad, es decir, a las características básicas de la profesión en general, que tendrá que servir de base para el “Estatuto de la función docente”, que afecta a la parte más importante de la profesión, pero no a toda ella. Desearíamos también que sirviera para facilitar un Pacto de Estado sobre Educación, mostrando que una parte importante de la educación está basada en evidencias, y puede por lo tanto ser objeto de un acuerdo entre fuerzas políticas de distinto signo.

PRIMERA PARTE

Los docentes y la transformación del sistema educativo

SEGUNDA PARTE

La profesión docente

TERCERA PARTE

Cómo gestionar el cambio educativo

6.- El paso de la actividad docente a la profesión docente

La profesión docente carece de la definición y entidad que tienen otras profesiones, por ejemplo la de médico, con la que frecuentemente se la compara. Una de las razones de esta debilidad institucional es que “enseñar” es una capacidad universalmente poseída y que, por lo tanto, todo el mundo puede poner en práctica. Cualquier persona está en condiciones de enseñar lo que sabe, cosa que no sucede en medicina. Esta idea ha provocado en España ciertas campañas “antipedagógicas”, que sostenían que los pedagogos obstaculizaban el natural proceso del aprendizaje en vez de facilitarlos. Por lo tanto, si queremos dar consistencia a la profesión docente tenemos que comenzar afirmando y justificando la existencia de un conjunto riguroso de saberes y prácticas que convierten a los docentes en “expertos en aprendizaje”. Nos encontramos, pues, ante una disyuntiva: o la profesión docente acredita conocimientos teóricos y prácticos que sólo pueden ser adquiridos a través de una formación adecuada, o de lo contrario será sólo una competencia natural que unas personas ejercerán espontáneamente con más habilidad que otras. Creemos que existe un corpus de conocimientos sobre educación y aprendizaje que no sólo permite hablar de profesión docente, sino que la convierte en una profesión de élite. Pero creemos también que la profesión tiene que ser muy autocrítica y reconocer que sólo lo que mejora el aprendizaje de nuestros alumnos merece ser aceptado como parte de la competencia docente.

Los sistemas educativos que creen que la docencia es una profesión de alto nivel y que de su calidad depende la calidad de la escuela, se han preocupado por atraer a la docencia a las personas más capacitadas, seleccionarlas, y proporcionarles la formación inicial y permanente adecuada.

SEXTA PROPUESTA

Consideramos que la docencia es una profesión que exige una alta cualificación, y que para que cumpla mejor sus objetivos deberíamos atraer hacia ella a las personas más competentes y comprometidas. Para lograrlo recomendamos las siguientes medidas

1. Volver a recordar la trascendental importancia de los educadores para el bienestar y el progreso social, emprendiendo campañas de sensibilización a través de los medios de comunicación y también a través de los Departamentos de orientación, en los Centros de Secundaria.
2. Aumentar el prestigio social de la profesión, dando a conocer la labor que realizan los mejores docentes.
3. Mejorar las condiciones laborales. Los estudios comparativos con otras naciones indican que el nivel de retribuciones no es el factor más importante, porque no hay gran diferencia entre nuestro país y el de los

otros miembros de la OCDE, pero que es importante cuidar que el nivel de sueldo inicial sea lo más alto posible. Creemos que para hacer más atractiva la profesión influye más una valoración social adecuada, un sentimiento de eficacia por parte de los docentes, una formación sólida que les permita acometer con seguridad y eficiencia sus obligaciones, y un clima estimulante y creativo en los Centros.

4. Diseñar una profesión que permita progresar, reconozca el mérito y anime a la excelencia.

7.- Selección y formación de los docentes

Si queremos progresar ética, social y económicamente en una sociedad del conocimiento, multicultural, globalizada, cada vez con mayores posibilidades y mayores riesgos, que va a experimentar enormes cambios en el mundo laboral, es preciso fomentar en nuestros alumnos las competencias adecuadas. Para conseguirlo necesitamos que la docencia sea una profesión de mayor nivel técnico, laboral y social. Por esta razón, el proceso de selección y formación del profesorado, tanto inicial como continua, debe ser extraordinariamente riguroso y exigente. Esto también hará subir el prestigio de la profesión y el sentimiento de sentirse miembro de un colectivo respetado y de élite.

En la formación del profesorado puede optarse por abrirla a todo el mundo y seleccionar al final del proceso, o por seleccionar al principio. Nos parece que esta es la mejor solución, porque la formación de alto nivel es cara, y no puede estar masificada.

SÉPTIMA PROPUESTA

Debemos elaborar un modelo de profesión docente de alto nivel de cualificación y de excelencia, lo que implica elevar el nivel de formación y selección. Consideramos que en ella deben unirse la pasión por aprender y enseñar, una profunda formación teórica, y una rica formación práctica. Todos los docentes deben recibir una formación en el lugar de trabajo, antes de considerarse que están suficientemente bien preparados para ejercer su tarea. Nos basamos en esta propuesta en el modelo elaborado por Eugenio Nasarre y Francisco López Rupérez.

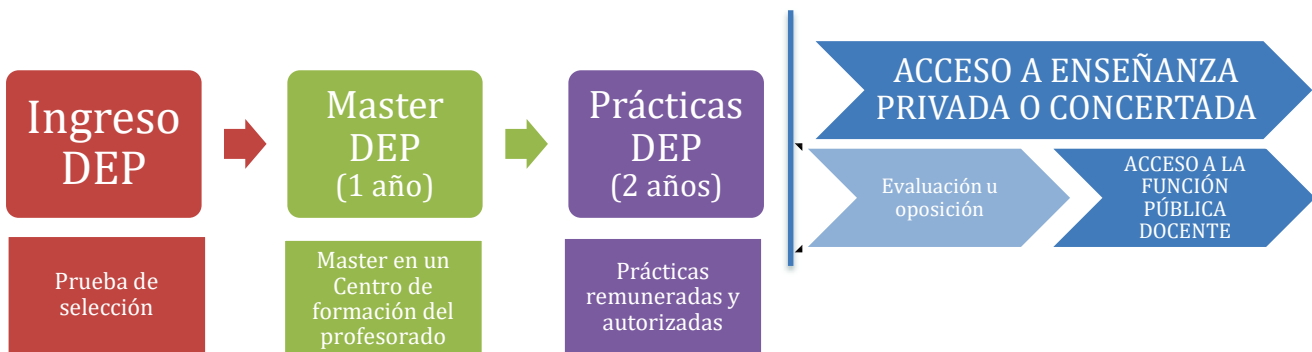
1. Una vez terminados los estudios de Grado (de Magisterio en Educación Infantil o en Educación Primaria, y, para Secundaria, Grado en las distintas carreras que habilitan para la docencia) el proceso de formación se llevaría a cabo mediante un modelo de **Docentes en Prácticas (DEP), de tres años de duración**. Habría un doble programa: uno para maestros de educación infantil y primaria, y otro para profesores de secundaria.

2. Habría una **prueba nacional de acceso al DEP** (Docentes en Prácticas). Las pruebas tendrían una periodicidad anual. Se fijaría un *numerus clausus* conforme a la previsión de docentes acordada en la Conferencia Sectorial de Educación. Las pruebas de acceso se elaborarían de acuerdo con un diseño cuidadoso y versarían sobre los conocimientos precisos para el desempeño de la función docente en la materia correspondiente. La prueba sería homogénea en todo el territorio nacional. La organización correría a cargo de las administraciones educativas pero los criterios de baremación serían idénticos en todas las comunidades autónomas.
3. El DEP (Docentes en Prácticas) se realizará en dos fases: La primera fase consistiría en **un curso teórico-práctico** (Máster), de un año de duración, impartido en Centros Superiores de Formación del Profesorado. El programa de los cursos debería ser diseñado cuidadosamente y se centraría en la didáctica de las correspondientes materias, en el marco de las competencias pedagógicas necesarias para cumplir los objetivos educativos que la sociedad actual encomienda a la escuela. Superado el curso satisfactoriamente, se desarrollaría la segunda fase consistente en el **ejercicio docente durante dos años** en un centro educativo bajo la dirección de un profesor tutor. Los profesores en prácticas percibirían por su trabajo una retribución adecuada. Su trabajo sería objeto de seguimiento y de evaluación. La superación de esta segunda fase culminaría con la obtención de un diploma de aptitud.
4. Transcurridos los tres años del período de formación DEP, y obtenido el diploma de aptitud, aquellos profesores que quisieran ingresar en la función pública docente se someterían a la **evaluación u oposición señalada por las Administraciones educativas**, tras la cual los profesores adquirirían la condición de funcionario y el derecho a participar en los concursos de adjudicación de plazas que fueran convocadas.
5. Los **centros educativos privados seleccionarían a su personal docente libremente** entre los que, tras haber seguido el mismo proceso de formación inicial, hubieran obtenido el diploma acreditativo de aptitud docente
6. Consideramos de gran importancia la función de los **Centros Superiores de Formación del profesorado**, diseñados de acuerdo con las Comunidades Autónomas, que trabajarían de manera coordinada con el Consejo Pedagógico del Estado, y que estarían también encargados de la formación de directores e inspectores, y de la formación continua. La calidad de estos Centros es un factor determinante para la calidad de todo el sistema, por lo que la selección de sus miembros debe ser extraordinariamente escrupulosa. Los aspirantes al DEP podrían, en función de la nota alcanzada en la prueba nacional de acceso, elegir el Centro Superior en el que desean estudiar, facilitándose así una sana concurrencia entre ellos. La movilidad es una pieza fundamental del modelo, y sería fomentada por un sistema de becas.

7. La selección de los **Centros educativos** para impartir la formación práctica, así como de los **tutores** que han de acompañar a los docentes en prácticas, **deberán serlo por sus méritos**, cuidadosamente evaluados en sus incentivos adecuados a la importancia de su tarea. Los tutores recibirán la formación adecuada, y trabajarán en coordinación con los Centros Superiores de Formación del profesorado.

Itinerario

Esquema del itinerario formativo para los docentes de magisterio y enseñanza secundaria.



8.- Los profesores de Formación Profesional

Concedemos especial importancia a la formación de los profesores y tutores de Formación profesional, porque consideramos que su calidad es fundamental para la necesaria renovación de estas enseñanzas y para conseguir su prestigio. Teniendo en cuenta la rapidez con que evolucionan las técnicas, la actualización de los conocimientos de los profesores es especialmente necesaria y difícil.

La Formación Profesional carece de una clara teoría pedagógica. Se la considera una formación meramente utilitaria, lo que le hace perder categoría educativa. Conviene por ello integrarla dentro de poderosos proyectos educativos que serviría, de paso, para prestigiar los oficios, o la importancia intelectual de los trabajos manuales.

OCTAVA PROPUESTA

La pedagogía y las teorías de la inteligencia en que se apoyan han enfatizado la importancia de las operaciones cognitivas en perjuicio de la inteligencia práctica. Incluso la denominación de “profesiones liberales” supone un cierto menosprecio de las restantes, reducidas a la categoría de serviles. Recomendamos el estudio de los

mecanismos y posibilidades de la inteligencia práctica no solo para concederla la categoría que merece, sino también para mejorar su aprendizaje y desarrollo.

Las peculiares características de la Formación Profesional aconsejan repensar el concepto de comunidad educativa en FP, porque debemos incluir a la empresa. Para facilitar su necesaria implicación, convendría considerar su participación educativa como parte de la Responsabilidad Social Corporativa. Deberíamos articular vías de acceso a módulos específicos de docencia de profesionales de prestigio y en activo, bajo la supervisión de los profesores ordinarios de los centros. Al estilo de los Profesores Asociados de Universidad que pueden compatibilizar la actividad profesional con la actividad docente.

La formación continua de los profesores de Formación profesional debe hacerse mediante estancias periódicas en empresas o centros de trabajo.

9.-La formación continua

La necesidad de actualizar conocimientos y de aplicar las mejores prácticas didácticas exigen una información y formación continua, que ayude a los docentes a realizar de modo excelente su cometido.

NOVENA PROPUESTA

Los Centros Superiores de Formación del profesorado, deberían encargarse de la formación inicial y de la formación continua de los docentes, parte de la cual tendría que impartirse en los propios Centros educativos, para fomentar la formación conjunta de todo el claustro. Asumirían, pues, las funciones de los actuales Centros de Formación del Profesorado. También consideramos importante que se ocupen de ayudar a la puesta en marcha de Proyectos Transformadores de Centro, de acuerdo con lo que explicamos en la tercera parte de este estudio. Se debería buscar la colaboración con entidades de reconocido prestigio tanto públicas como privadas, españolas y extranjeras, para mejorar la formación a todos los niveles.

Proponemos que se introduzca un número de horas obligatorio de formación presencial. En los países de gran nivel educativo pueden llegar a 100 horas anuales. También se debería fomentar la formación de alta calidad mediante estancias en el extranjero, y favorecer la investigación a partir de la práctica docente, facilitando la elaboración de tesis doctorales a partir de experiencias de aula.

10.- La evaluación

Nos parece necesario fomentar en el sistema educativo español una “cultura de la evaluación”. En primer lugar, de evaluación formativa para mejorar los procesos de aprendizaje en todos los niveles. Especialmente importante es la evaluación del docente una vez que ya está ejerciendo la profesión. Es un componente esencial para poder establecer una carrera profesional que no se base únicamente en la antigüedad, como sucede ahora.

DÉCIMA PROPUESTA

Todos los docentes, de todos los niveles y cuerpos, deberán ser evaluados periódica y sistemáticamente. La evaluación es uno de los mayores problemas teóricos y prácticos que tiene la educación, porque el rigor en la evaluación se traduce con frecuencia en una proliferación de trámites burocráticos que entorpecen el trabajo en vez de hacerlo más eficiente. Resulta imprescindible elaborar unos criterios transparentes, objetivos e imparciales de evaluación, cuyas parámetros esenciales serían los siguientes:

- a) El análisis del portfolio del docente. Recomendamos, como ya se indicaba en la Estrategia de Lisboa, la utilización del Portfolio del Docente, documento personal donde se recoja la formación reglada o no reglada del docente, sus conocimientos, logros, proyectos, actividades profesionales y todo aquello que pueda tener relevancia para conocer su competencia profesional.
- b) El progreso educativo de los alumnos, que debe poderse seguir introduciendo también el portfolio escolar o algún otro procedimiento que recoja adecuadamente la evolución del alumno.
- c) Observación del docente en el aula.
- d) Evaluación de los resultados del Centro. Para algunos expertos, lo importante es que sea evaluado el Centro entero, no un profesor aislado.

Estos son los criterios fundamentales, que pueden ser completados con los siguientes.

- a) La opinión de los alumnos medida con cuestionarios debidamente estudiados.
- b) Relación del docente con las familias de los alumnos.
- c) Participación del profesor en actividades del Centro.
- d) Evaluación por parte del claustro.

Algunos de estos parámetros deben ser adaptados a las condiciones de dificultad del Centro y de su entorno. El ideal a conseguir es que los docentes más capaces vayan a

los Centros más conflictivos. Nos parece admirable que en Singapur, por ejemplo, los maestros consideren un honor ser requeridos para ser trasladados a una escuela para dar clases a un grupo marginal de estudiantes. El traslado se considera un reconocimiento de su calidad profesional.

La evaluación servirá para mejorar el desempeño de los docentes, y también tendrá relevancia para el progreso de su carrera profesional, y para su retribución. Consideramos que se deben premiar los méritos profesionales y que debe haber un conjunto de incentivos que animen a la excelencia.

11.- La dirección de los Centros

De la documentación revisada para elaborar este Libro Blanco se desprende que el equipo de dirección es el factor interno a la escuela que más relevancia tiene en los logros de aprendizaje, tras la acción docente de su profesorado. La formación y selección de los directores tiene una importancia extraordinaria para alcanzar la excelencia educativa.

UNDÉCIMA PROPUESTA

La experiencia en otros países recomienda la creación de un Cuerpo de Directores de Centros de Educación Primaria y Secundaria. Para mejorar la escuela hace falta que los Centros tengan mayor autonomía curricular y organizativa, lo que implica un equipo de dirección muy competente y emprendedor. Debe integrar dos aspectos que veremos repetirse en toda la arquitectura del sistema educativo: la eficacia en la gestión y la calidad del aprendizaje. Ha de ser buen administrador y un líder educativo. Por eso, parece conveniente que esté acompañado en su función de un “gerente” (encargado de la organización, de los horarios, del control de actividades, de la planificación de extraescolares, de la búsqueda de colaboradores externos, etc.) y de un “jefe de estudios” encargado de organizar los procesos de aprendizaje.

El Director tendría que ser el catalizador del Proyecto de Centro, el dinamizador del claustro, y quien buscara los procedimientos para atraer a la escuela recursos del entorno y para sacar la escuela hacia la sociedad. Fomentará un liderazgo distribuido, en muchos niveles: jefe de departamento, coordinador de área, etc.

Para lograr la cohesión necesaria en el Claustro, los directores podrían determinar las características de las plazas que resultaran vacantes en su Centro.

Los Directores deberían ser seleccionados entre docentes con experiencia en el aula, y tendrían que aprobar un Curso de formación impartido en los Centros Superiores