



* Los colegiados pueden realizar aportaciones a este documento en la web del Colegio: www.cdlmadrid.org

El acceso a la docencia basado en docentes internos residentes (DIR)

Propuesta de un modelo a partir de tendencias internacionales

Javier M. Valle y Jesús Manso

El Consejo General de Colegios Oficiales de Doctores y Licenciados en Filosofía y Letras y en Ciencias, como Colegio de los Docentes, siempre ha tenido entre sus prioridades la formación del profesorado tanto inicial como permanente. De la excelencia de dicha formación depende que el sistema educativo cuente con los mejores profesionales, lo cual es, a su vez, requisito indispensable para garantizar la necesaria calidad de la enseñanza.

Por ello, y porque todos los países que han logrado un elevado nivel de calidad educativa han abordado con éxito este reto, y también porque en este momento existe en España un consenso generalizado de la necesidad de plantear y resolver dicho tema, el Consejo General ha visto la necesidad de promover un debate sobre el acceso a la profesión docente. Por esta razón hemos organizado un Seminario bajo el título "Acceso a la profesión docente: reflexiones desde la profesión", a partir de una visión internacional y comparada y un debate sobre un posible modelo de acceso a la docencia basado en Docentes Internos Residentes. Como conclusión del Seminario se presentó a discusión una propuesta concreta del Consejo General, dirigida por los profesores Javier M. Valle y Jesús Manso, cuyo texto figura a continuación.

Esperamos y deseamos que dicho trabajo sea una herramienta de base que pueda ser enriquecida a través del debate posterior y que la Administración educativa aborde decididamente un tema como este que tanta transcendencia tiene para la mejora de la calidad educativa en España.

Josefina Cambra

Presidenta del Consejo General de Colegios Oficiales de Doctores y Licenciados en Filosofía y Letras y en Ciencias



CONSEJO GENERAL DE LOS ILUSTRES
COLEGIOS OFICIALES DE DOCTORES Y LICENCIADOS
EN FILOSOFÍA Y LETRAS Y EN CIENCIAS

I. Introducción

La importancia del profesorado como una de las piezas clave para la mejora de la calidad de la educación ha sido puesta de manifiesto por numerosas instituciones de investigación educativa. Así, muchos organismos internacionales plantean que es de máxima importancia cuidar tanto los procesos de formación docente como los modelos de acceso al ejercicio profesional. En línea con estas tesis, no pocas voces reclaman en nuestro país abrir un debate sobre la forma en que los profesores españoles acceden a su carrera para apuntar reformas que pudieran mejorarla, de modo que contáramos en nuestro sistema educativo con profesores aún mejor formados y seleccionados, asegurando así que solo terminen por ejercer la profesión docente los mejor preparados para ello.

Desde el Consejo General de Colegios de Doctores y Licenciados en Filosofía y Letras y en Ciencias, como Colegio Profesional de la Docencia, se quiere promover un debate sobre esta cuestión que permita aportar ideas desde el rigor y el consenso posibilista.

Por ello, se propone este documento en el que, a partir de una visión internacional y comparada, se discute una propuesta concreta, que pueda materializarse en nuestro país y que surja desde los profesionales de la docencia.

A partir de estos planteamientos, la propuesta que aquí presentamos se diseña en torno a los siguientes objetivos:

- Favorecer una reflexión amplia sobre un posible modelo de acceso a la profesión docente.
- Ubicar el debate sobre esa cuestión en nuestro contexto internacional y europeo.
- Tratar de llegar a un consenso entre los diferentes colectivos de la comunidad educativa sobre el acceso a la profesión docente en España.
- Presentar y discutir una propuesta concreta, surgida desde el colegio profesional de los docentes, para acceder a la profesión.

II. Justificación y sentido de la propuesta

La propuesta procura enmarcarse en las tendencias que, a la luz de la educación supranacional y comparada, se están haciendo más recurrentes. A partir de informes internacionales y de la experiencia de diferentes países que incorporan la inducción como un proceso de incorporación a la profesión docente, este documento trata de dar respuesta a las preguntas clave que pudieran plantearse a la hora de implantar un modelo de estas características en el marco contextual de nuestro país. Así, la estructura que planteamos se organiza en preguntas que sintetizan a nuestro modo de ver las claves más relevantes para afrontar el acceso a la docencia en España.

III. Respondiendo a las claves...

1. ¿Cómo podemos denominarlo?

- » Apostamos por la denominación de *DIR* (docente interno residente).
- » Aunque hablar de *MIR educativo* puede ayudar a comprender a qué nos estamos refiriendo, a la hora de materializarlo en un texto normativo, debemos adecuar el concepto al ámbito del sistema educativo.
- » Así, igual que otros han hablado del PIR (profesor interno residente), si bien esta denominación ya está acuñada para el ámbito de la psicología, o de DEP (docente en prácticas), creemos que *DIR* mantiene una estructura semántica y fonética muy similar al *MIR*, que todo el mundo entiende y que se adapta al mundo de la educación.

2. ¿Quiénes deben hacer el DIR?

- » Dado que se parte de que la mejora de la calidad del sistema educativo tiene en la calidad de sus profesores uno de los factores más influyentes, creemos que deben ser *DIR*:
 - Todos los docentes que aspiren a ejercer su profesión en el sistema educativo formal, tanto en los niveles de educación infantil, como en los de primaria y secundaria (en todas sus especialidades).

- Igualmente, todos los profesores, tanto si van a ejercer en los centros públicos como en los centros privados y concertados.
- » No obstante lo anterior, cabría pensar en fórmulas flexibles que, en el marco del reconocimiento de competencias profesionales propuesto desde la Unión Europea a la hora de definir el Marco Europeo de Cualificaciones, permitieran convalidar el proceso de docente interno residente.

3. ¿Cómo se accede al DIR?

- » Finalizada la formación inicial, es decir, los Grados en los casos de Educación Infantil y Educación Primaria y el Máster en el caso de Educación Secundaria.
- » Y tras la superación de una prueba centralizada a nivel nacional (al menos en su diseño, si bien su gestión puede ser autonómica) de tipo eliminatorio y carácter competencial.
- » En cualquier caso, la organización de esta prueba debería centrarse en las competencias profesionales docentes (perfil competencial del profesor), cuya definición previa es imprescindible.
- » La propuesta de estructura de prueba podría integrar, al menos, estos elementos:
 - Prueba de competencias disciplinares centrada en el área de especialización de cada caso. Valoraría fundamentalmente la dimensión cognitiva (conocimientos) propia de cada campo disciplinar y del currículo de cada nivel educativo.
 - Prueba de competencia pedagógica. Valoraría fundamentalmente la dimensión cognitiva (conocimientos) propia del ámbito pedagógico aplicado a cada nivel educativo y especialidad correspondiente. Abarcaría por lo menos tres áreas:
 - Teoría e historia de la educación y didáctica.
 - Política educativa, legislación escolar y organización de centros.
 - Psicología evolutiva y de la educación.
 - Prueba de competencia comunicativa. La prueba debería abarcar los cinco indicadores fundamentales de la competencia comunicativa establecidos en el Marco Europeo de Referencia de Lenguas (MERL): comprensión oral, comprensión escrita, expresión oral, expresión escrita e interacción verbal. La rúbrica de valoración para dicha prueba sería igualmente la establecida en ese MERL.
 - Prueba de competencia docente digital. Igual que en el caso anterior, se basaría en los marcos europeos de la competencia digital que cuentan, también, con rúbricas internacionalmente armonizadas.
 - Prueba competencial global de desempeño docente: prueba práctica con el desarrollo ante un tribunal de una simulación de una clase de 50 minutos de un tema elegido por el aspirante de entre los contenidos del currículo propio del nivel y el área de especialización a que aspire.
 - Deberían diseñarse, además, pruebas de carácter psicotécnico, de aptitudes o relacionadas con aspectos vocacionales, que, como en otros países, permitan definir un perfil del candidato lo más completo posible en relación con el ejercicio de una profesión que trata con personas en edades infantiles y adolescentes.
- » En el marco de su estructura deberían diseñarse especialidades y estar en correspondencia con las áreas de especialización actuales y/o las menciones en el caso de los Grados de Maestro.

4. ¿En qué condiciones se desarrolla el programa de DIR?

- » Su duración sería de dos cursos escolares completos.
- » En el primer curso las responsabilidades profesionales serían del profesor mentor y en el segundo curso dichas responsabilidades serían del *DIR*, bajo la supervisión del profesor mentor.
- » En el primer curso, el profesor debería transitar por tres tipologías de centro diferentes (rural, urbano, de integración, de enseñanza compensatoria, etc.), uno por cada trimestre. También debería procurarse la rotación por centros públicos, concertados y privados.
- » En el segundo curso habría que solicitar plaza de *DIR* entre los centros con plazas disponibles en el ámbito de su nivel y área de especialización para estar en ese centro todo el segundo curso.

- » El DIR no debe tener tantas horas de docencia directa como el resto de los docentes, pues hay que integrar en su jornada laboral las sesiones de formación en el centro que tendrá en compañía de su mentor.
- » Como tal, el DIR debe ser considerado un profesional y, por lo tanto, su actividad debe ser remunerada, si bien esta remuneración económica deberá determinarse en función de las horas en las que ejerce actividades profesionales y deberá variar, lógicamente, en función de sus responsabilidades, siendo menor en el primer año que en el segundo.

5. ¿En qué centros se desarrollarán los DIR?

- » En aquellos previamente acreditados. Los centros acreditados podrán ser públicos y privados.
- » Para la acreditación de un centro podrían tenerse en cuenta, como bases de trabajo, entre otras, los resultados de algunas investigaciones ya realizadas en relación con este asunto. Sirvan, solo a modo de ejemplo, los dos siguientes:
 - “La dimensión práctica en la formación inicial del profesorado de secundaria: orientaciones para el reconocimiento de centros de buenas prácticas”, impulsado por el Consejo General de Colegios de Doctores y Licenciados, en cooperación con el Instituto Superior de Formación del Profesorado y la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.
 - Proyecto de investigación-acción “Capacidad Profesional Docente”, liderado por Atlántida y desarrollado en el conjunto de Extremadura (Proyecto CPDEx) y en algunos centros de otras CC.AA. y que coloca al centro como nicho fundamental para fortalecer la capacidad profesional docente y promover mejoras educativas.
- » Algunos indicadores para esa acreditación podrían ser los siguientes, a tenor de lo apuntado en el trabajo referido:
 - Será condición sine qua non tener un proyecto concreto de inducción para profesores noveles o para profesores que se inician en ese centro.
 - Proporción de profesores con plaza estable (destino definitivo).
 - Centros con planes especiales de inclusión.
 - Centros objeto de planes de innovación, proyectos europeos e internacionales o con planes de formación de profesorado en los últimos años.
 - Centros con especial actividad en su relación con las familias (escuela de padres, AMPA activas, etc.).
 - Centros con especial actividad en su relación con el contexto próximo (alianzas o convenios con asociaciones de vecinos, organizaciones del barrio, instalaciones deportivas municipales, etc.).
 - Centros que tienen experiencia de trabajar en red con otros centros (proyectos conjuntos, etc.).
 - Centros que acrediten que sus profesores están en constante formación permanente.
 - Centros con proyectos educativos marcadamente interdisciplinares.
 - Centros con una proporción significativa de profesores acreditados para ser mentores de los DIR (de lo que se hablará más abajo).
- » La acreditación será revisable cada cierto tiempo (5 años).

6. ¿Qué incentivos podrían plantearse para los centros DIR?

- » Atención preferente para formar parte de Planes de Formación para el profesorado, desde las convocatorias autonómicas canalizadas por los Centros de Profesores y Centros Autonómicos de Formación de Profesorado.
- » Mayor provisión de plazas de profesores, de tal modo que pudieran contar con mayor número de profesores por línea (el objetivo es cubrir la reducción horaria de los mentores y de los propios DIR).
- » Mayores posibilidades (puntos extraordinarios) a la hora de acceder a concursos de innovación o participar en proyectos europeos o internacionales.
- » Mayor dotación de recursos materiales, como centros de referencia que son.
- » Se puede pensar en aumentos de financiación.

7. ¿Quiénes serán los mentores de los DIR?

- » Aquellos profesores previamente acreditados.
- » Proceso de acreditación de mentores DIR. Será para profesores con contrato estable –plaza definitiva en el caso de la enseñanza pública o contratos indefinidos a tiempo completo en enseñanza privada/ concertada– de al menos tres años y habiendo estado, como mínimo, dos años destinado en el centro en el que vaya a ejercer como mentor.
- » El centro en el que ejerzan como mentor debe ser centro acreditado.
- » Deberán realizar un curso de formación ad hoc cuyos contenidos se centrarán en:
 - Observación de desempeños docentes.
 - Asesoramiento y feed-back tras procesos de observación.
 - Código deontológico.
- » Podría pensarse en fórmulas flexibles que, en el marco del reconocimiento de competencias profesionales propuesto desde la Unión Europea a la hora de definir el Marco Europeo de Cualificaciones, permitan reconocer la acreditación como mentor a profesores con experiencia como tutores de prácticas.
- » Indicadores de la selección de mentores. Habría que atender a criterios de especialidad y criterios geográficos. Además, se podría aquí atender al mencionado trabajo previo del GCEDL: “La dimensión práctica en la formación inicial del profesorado de secundaria: orientaciones para el reconocimiento de centros de buenas prácticas”.

8. ¿Qué incentivos podrían plantearse para los mentores de DIR?

- » Esta figura de mentor de DIR se integrará como un nivel en la carrera docente.
- » Se reconocerá la formación para mentor de DIR como formación permanente de cara al reconocimiento correspondiente.
- » Reducción horaria en clases (no del tiempo total de dedicación).
- » Aumento de remuneración (en función del número de profesores tutelados –no serán más de tres–) como reconocimiento a una función extraordinaria y cualificada.
- » Obtención de puntos para concursos de traslado.
- » Méritos para acceder a plazas de asesor técnico docente y a otros puestos técnicos en el Ministerio de Educación (plazas en el extranjero, asesorías en las embajadas, etc.).
- » Méritos para el acceso a licencias por estudios y períodos sabáticos.
- » Méritos para formar parte de tribunales de oposición y de los tribunales de la prueba de acceso al DIR.
- » Se buscarían fórmulas de convenio para que ser mentor acreditado pudiera sumar puntos en el acceso a la carrera profesional como docente universitario o a la hora de obtener contratos laborales como profesor asociado de universidad.

9. ¿Cómo seleccionar las plazas de DIR?

- » Los centros acreditados pondrían a disposición del sistema de DIR las plazas correspondientes, en virtud de las necesidades del sistema, determinadas mediante acuerdo de la administración del estado y de las administraciones autonómicas.

10. ¿Cómo finaliza el DIR?

- » Evaluaciones parciales del primer año. Estas evaluaciones se harían por parte de cada uno de los tres mentores (uno de cada uno de los centros de cada uno de los tres trimestres), que emitirán un informe homologado a partir de una rúbrica basada en indicadores establecidos y a partir de una memoria del DIR.
- » Evaluación global del desempeño docente (según la definición del perfil de competencias profesionales) en el segundo año. Constaría de varias fases:
 - Un informe homologado del mentor a partir de una rúbrica basada en indicadores establecidos y a partir de una memoria del DIR.
 - Defensa verbal de la memoria final de DIR ante un tribunal de tres miembros.
 - Una evaluación de una situación real de desempeño docente.

En ella un tribunal, siguiendo unas pautas de evaluación, analiza las competencias (desempeños) del profesor en una situación real –bajo una rúbrica homologada y basada en unos indicadores determinados– y luego la comentan junto al propio profesor en una sesión de debate. La situación real no tiene porqué ser solo una clase, pudiendo ser una tutoría o un asesoramiento familiar, y podría estar basada en simulaciones.

- » Tras estos procesos de evaluación el profesor recibe una habilitación como profesional docente cualificado (ProDoC).
- » Aparte de estos procesos de evaluación, podrán pensarse fórmulas flexibles para que, en el marco del reconocimiento de competencias profesionales propuesto desde la Unión Europea a la hora de definir el Marco Europeo de Cualificaciones, permitan conceder esta habilitación a personas con determinada experiencia profesional docente.

11. ¿Cómo se relaciona el DIR con el acceso a la función pública docente? ¿Se sustituyen las oposiciones por el DIR?

- » El DIR se relaciona con el acceso a la función pública docente, dado que solo siendo ya profesional docente cualificado se puede acceder a la función pública docente. De hecho, ambos procesos deben considerarse alineados.
- » Siendo ProDoC se accede a un concurso de méritos para solicitar las plazas de funcionario docente disponibles en función geográfica y de especialidad, bajo los criterios que se determinen.
- » Propuesta para determinar los criterios para tener en cuenta en el concurso de méritos para el acceso a la función pública docente:
 - Calificación en el DIR, esto es, en la habilitación como ProDoC.
 - Formación continua durante esos dos años.
 - Publicaciones.
 - Investigación-acción en las que se ha tomado parte.
 - Participación en congresos.
 - Ponencias y conferencias impartidas.
 - Proyecto de innovación.
- » Podría considerarse un acceso directo a quienes obtuvieran notas excelentes en el ProDoC.

12. ¿Quiénes desarrollarían el DIR, con qué procesos y en qué plazos?

- » El diseño y la supervisión del DIR constituyen una responsabilidad social y política que incumbe a todos los actores del sistema educativo. La comunidad educativa en su conjunto, pues, debe implicarse en el desarrollo de esta propuesta.
- » Así pues, al menos, debería contarse con el concurso de instancias como el Ministerio de Educación y Cultura; comunidades autónomas (Conferencia Sectorial); facultades de formación de profesorado (Conferencia de Decanos); sindicatos de profesores; representantes de centros docentes, públicos, concertados y privados; asociaciones de padres y madres; asociaciones de directores; asociaciones de orientadores; asociaciones de otros profesionales relacionados en la labor educativa formal; Consejo General de Colegios de Doctores y Licenciados...
- » Por otra parte, la participación directa de los centros educativos y la implicación comprometida de los verdaderos protagonistas, los profesores mentores, serán determinantes para el éxito de la propuesta, por lo tanto, contar con ellos será inexcusable.
- » Una vez aprobada la medida (curso 2019-2020), habría un período de al menos dos cursos para dar tiempo a mentores y centros para recibir su acreditación, así como para diseñar las pruebas de acceso al DIR y los protocolos de evaluación del DIR.
- » En torno a junio de 2022 se iniciarían las primeras pruebas de acceso al DIR, que empezarían su DIR en el curso 2022-2023 y lo terminarían a finales del curso 2023-2024. Para septiembre de 2024 accederían a la función pública docente los primeros DIR.
- » La implementación de esta medida debe hacerse de tal modo que no se vean perjudicados los actuales funcionarios interinos. Así, esta medida no estaría en completa aplicación antes de 2025, momento en el que se puede pensar que ningún profesor que accede a la docencia lo hará sin haber pasado por el DIR.

- » En el caso de los funcionarios interinos, se determinaría ese plazo hasta 2025 (en una disposición adicional) para llegar a ser funcionarios de carrera sin necesidad de pasar por el DIR, contando con que la experiencia que ya acumulan, si es superior a dos años, les sirve para considerarla equivalente al DIR.
- » Las últimas oposiciones con el actual modelo de acceso a la función pública docente serían en junio de 2023, ya que en junio de 2024 se celebrarían las primeras pruebas para el acceso al DIR.
- » Los interinos contarían con dos convocatorias extraordinarias más, solo para interinos, para poder acceder a la función pública docente sin hacer el DIR: las convocatorias de junio de 2024 y de junio de 2025.
- » Todos los profesores que acceden a la función pública docente en el curso 2026-2027 serán profesores DIR.

13. ¿Por qué podría ser beneficioso tener un modelo de acceso a la profesión docente basada en los DIR como este?

- » Porque numerosas investigaciones e informes internacionales han considerado de trascendental importancia los primeros años de la experiencia docente (sean formalmente de inducción o en su estado más informal de los primeros años de cualquier profesor "novel"), ya que se consideran un período de "modelado" crucial para la acción posterior docente.
 - » Porque supone un modelo con una evaluación continua, que supervisa la evolución de los futuros docentes en numerosos momentos de su inducción a la profesión.
 - » Porque garantiza un período suficiente en el que el futuro docente se inicia como profesional en la realidad de sus desempeños cotidianos.
 - » Porque da a conocer al futuro docente un amplio abanico de contextos de realidad en los que ejercer su profesión.
 - » Porque está supervisado por otros profesores con experiencia suficiente y con una formación adecuada para sacar el máximo provecho a la reflexión diaria sobre el proceso de inducción.
 - » Porque se realiza en centros que han sido acreditados como centros de buenas prácticas.
 - Porque permite la construcción de una base de conocimiento experto para la profesión docente.
 - Porque facilita la generación de una identidad profesional que se forja desde la práctica.
 - » Porque crea un nuevo marco para el desarrollo profesional del profesorado.
 - » Porque a los centros educativos, al introducirse en una nueva dinámica de inducción en la formación de los futuros docentes basada en una acreditación, les ofrece una oportunidad de mejora en sus propios procesos.
 - » Porque provoca un cambio de cultura sobre la exigencia requerida para acceder a la profesión docente.
 - » Porque genera una ventana de oportunidad importante para reflexionar acerca de otras problemáticas de la cuestión docente tales como la selección en la formación inicial, la estructura y el currículo de la formación inicial, la conexión de las prácticas de la formación inicial con las competencias que se adquirirán en el DIR, etc.
- ### 14. ¿Qué condiciones mínimas cabría exigir para que el proceso basado en los DIR tuviera éxito?
- » Compromiso del Ministerio y de las administraciones educativas para una financiación suficiente del modelo.
 - » Colaboración leal de todas las instancias implicadas para que el diseño final sea viable garantizando al mismo tiempo unos altos niveles de calidad.
 - » Apoyo de las administraciones educativas a los centros docentes en los que se desarrolle y a los mentores para una ejecución eficiente del modelo.
 - » Ajuste adecuado, con la debida planificación, de la demanda de plazas docentes a las plazas DIR que cada año se puedan ofertar.