

Educar para el siglo XXI.  
Desafíos y propuestas sobre la profesión docente

DOCUMENTO DE LÍNEAS DE ACTUACIÓN  
DIRIGIDAS A LA DEFINICIÓN DE UN  
**MODELO PROFESIONAL  
DOCENTE**<sup>(\*)</sup>

José Moya, *Proyecto Atlántida*  
Ainara Zubillaga, *Fundación Cotec para la Innovación*  
Florencio Luengo, *Proyecto Atlántida*  
Miguel Costa, *Empieza por Educar*  
Lucas Gortázar, *Proyecto Atlántida*  
Juan Manuel Moreno, *Proyecto Atlántida*  
Jesús Manso, *Universidad Autónoma de Madrid*  
Mariano Fernández Enguita, *Universidad Complutense de Madrid*  
Martín Varela, *Fundación Trilema*  
Marta Reina, *Proyecto Atlántida*

Ministerio de Educación y Formación Profesional  
6 de noviembre de 2018

# ÍNDICE

---

<b>Contextualización de la propuesta</b>	<b>3</b>
<b>Formación inicial</b>	
Acceso a la formación inicial	<b>3</b>
Titulación: Titulación mínima y estructura de grados y másteres	<b>3</b>
Formación inicial: Agentes, plan de estudios y rol del Prácticum	<b>4</b>
<b>Modelo de inducción</b>	
Duración	<b>5</b>
Acceso al periodo de inducción	<b>5</b>
Características del periodo de inducción	<b>6</b>
Estructura de apoyo: Rol de los centros educativos y figuras de apoyo	<b>6</b>
<b>Formación permanente</b>	
Desarrollo profesional docente: Carrera profesional y condiciones de trabajo	<b>7</b>
Formación permanente: Criterios y propuestas	<b>8</b>
<b>Evaluación del profesorado</b>	<b>9</b>
<b>Tabla síntesis de líneas de actuación propuestas y agentes implicados</b>	<b>11</b>
<b>ANEXO</b>	
<i>Notas sobre financiación del Modelo Profesional Docente</i>	<b>13</b>

## Contextualización de la propuesta

---

La configuración de un modelo de profesión y de profesionalidad docente es concebido como el resultado de la alineación adecuada de seis elementos:

- Un procedimiento de **acceso a la formación inicial** suficientemente sensible a las características de los aspirantes y a las singularidades de la formación.
- Un **modelo de formación inicial** orientado a la profesionalización.
- Un **modelo de inducción** o de transición al mundo laboral.
- Un **modelo de carrera docente**.
- Un **modelo de formación permanente**.
- Un **modelo de evaluación**.

En consonancia con esta visión del problema, el modelo requiere que sus componentes no sólo sean aisladamente soluciones aceptables, sino que exige, ante todo, que sus elementos estén bien articulados, relacionados y contextualizados. Así, no sólo se ha procurado el encaje de las piezas vinculadas con el modelo docente, sino su ajuste en el conjunto del sistema, de modo que sea cual la solución que se adopte es necesario que el modelo se relacione de una forma coherente y eficaz con el resto de componentes del sistema: modelo institucional de centro, modelo curricular, modelo de distribución competencial, modelo de evaluación del sistema, y finalmente, modelo de financiación.

El modelo de profesión docente no puede diseñarse al margen de las características generales del sistema educativo y, sobre todo, debería diseñarse para que ambos sistemas pudieran co-evolucionar juntos de tal modo que el modelo de profesión pudiera dotar de capacidad de respuesta al sistema educativo en su conjunto.

## Formación inicial

---

### Acceso a la formación inicial

- En principio, no apostamos necesariamente por determinar un *numerus clausus*, pero sí por asegurar el cumplimiento de una serie de **requisitos de acceso** en los candidatos que opten a titulaciones habilitantes para ejercer la docencia, entre los que podrían incluirse el nivel de inglés, de cultura general, la competencia digital, y una experiencia probada en servicio a la comunidad, participación social o voluntariado.

### Titulación: titulación mínima y estructura de grados y másteres

- El **nivel de máster debe ser el requisito común** a todos los docentes que vayan a ejercer en educación infantil, primaria y secundaria (obligatoria y posobligatoria, y de vía académica o profesional).

- La estructura de títulos universitarios debe avanzar hacia un **modelo 3+2**, que incluya:
  - ✓ 3 años de formación de grado disciplinar en el ámbito psico-pedagógico (asimilable a los actuales grados de magisterio) o en cualquier otra disciplina (física, filosofía, biología, filología, matemáticas...);
  - ✓ 2 años de formación de máster didáctico-pedagógico.
- En el caso de los estudiantes del grado de ámbito pedagógico, el máster desempeñaría una función de especialización. Los programas de especialización podrían centrarse en la profundización en grandes áreas: disciplinares (lengua, sociales, experimentales...), e instrumentales (necesidades especiales, digitalización y redes, relaciones con la comunidad...). En el caso de los estudiantes de grados de cualquier otra disciplina el máster otorgaría la formación didáctico-pedagógica oportuna.
- El modelo de formación debería aproximarse a un desarrollo simultáneo. Es decir, en el que conocimiento disciplinar y didáctico-pedagógico se conectan de forma concreta en el tiempo. Pero, en cualquier caso, se permitirá acceder a la profesión con modelos de formación tanto simultáneos (como lo hacen los docentes de infantil y primaria actualmente), como consecutivos (como lo hacen actualmente los docentes de secundaria).

#### **Formación inicial: agentes, plan de estudios y rol del *Prácticum***

- La **Universidad debe seguir siendo la responsable de la formación inicial** del profesorado. Las Facultades de Educación o similares han de ser las encargadas de la formación inicial. Para ello, deben establecer alianzas con otras instituciones, fundamentalmente, con centros escolares de referencia.
- En términos generales, los **planes de estudios** del grado y de los másteres orientados a la educación deben reforzarse en dos dimensiones:
  - ✓ *Dimensión formativa*: fortalecer la formación científica del profesorado, garantizando una formación científica propia de las profesiones "fuertes"; e incrementar la competencia digital de los futuros docentes.
  - ✓ *Entorno de aprendizaje*: ofrecer escenarios de aprendizaje material y organizativamente acorde con el cambio en curso: flexible, móvil y ubicuo, colaborativo, y conectado, contemplando de forma más sólida el uso pedagógico de los entornos digitales. Es decir, coherente con el entorno que el futuro docente deberá diseñar en su práctica profesional.
- El sentido y finalidad de las prácticas externas, tal y como actualmente se articulan, deben ser reconsiderados en su totalidad. Partimos del principio de que es más valioso el proceso en el cual los aprendizajes teóricos conviven con los aprendizajes prácticos. Sin embargo, en esta propuesta debemos tener en cuenta también que:
  - ✓ la universidad tiene dificultades para diseñar, coordinar, acompañar y evaluar procesos de prácticas externas en centros escolares;
  - ✓ el actual *Prácticum* absorbe por sí mismo un año académico de los grados de magisterio y un cuatrimestre de los másteres de secundaria;

- ✓ y a la titulación del máster, por parte de todos los docentes, le sucederá un programa específicamente profesional de inducción en el puesto de trabajo (verdadero *Prácticum*).
- Por ello, se propone trabajar en la elaboración **prácticas integradas, asociadas a una o varias asignaturas del plan de estudio**. La formación práctica que deba acompañar a la teoría como parte del aprendizaje ya está integrada, en principio, en los créditos de todas las asignaturas. Esta vía de mejora exige un estudio pormenorizado de las posibles prácticas que deben ser diseñadas y hechas explícitas en las diferentes asignaturas de los diferentes grados.
- Así, es necesario insistir en que el nuevo modelo de profesión docente requiere un *Prácticum* mucho mejor integrado en los centros educativos y mejor vertebrado en todas las materias y asignaturas, bien concertado y apoyado por los centros, con criterios y procedimientos sistemáticos relativos a las tutorías del profesorado universitario, y las de los centros y docentes de los niveles educativos de referencia.

---

## Modelo de inducción

### Duración

- Se contempla un periodo de inducción de dos años de duración, al final de los cuales se obtiene una titulación habilitante para impartir docencia, tanto en escuela pública como en escuela concertada o privada.
- El periodo de inducción se inicia una vez concluida la etapa de formación inicial y, por tanto, claramente diferenciada del *Prácticum* universitario.
- Durante este periodo de tiempo, los nuevos docentes recibirán una remuneración superior al salario mínimo interprofesional y serán considerados personal docente del centro aunque en estatus de *Profesor Residente*.

### Acceso al periodo de inducción

- Acceden al periodo de inducción todos aquellos estudiantes que hayan finalizado con éxito la formación inicial del profesorado (grado y máster).
- La oferta de plazas para la inducción se realizará en función de las previsiones, y por tanto vinculada a la oferta de plazas, tanto en la educación pública como privada.
- El acceso al periodo de inducción será a través de una prueba común que integre un bloque común a nivel nacional, así como pruebas específicas desarrolladas por cada Comunidad Autónoma en el ejercicio de sus competencias, y que incluirán aquellos requisitos que cada territorio crea oportuno incorporar.
- Dicha prueba debería integrar un examen teórico sobre contenidos, así como diversas pruebas competenciales sobre aspectos didácticos (metodológicos, capacidad de

planificación, comunicación, empatía), capacidad de organización, pensamiento crítico o trabajo en equipo.

### Características del periodo de inducción

- La inducción consiste en un periodo de prácticas continuadas durante dos cursos escolares en un centro educativo, lo que permite adquirir progresivamente la autonomía y la responsabilidad sobre el aprendizaje de su alumnado a través de un modelo de residencia remunerado.
- Los nuevos docentes tendrían la misma jornada laboral que un profesor titular. Dicha jornada laboral integraría:
  - ✓ Formación práctica en las aulas, en modalidad de docencia y codocencia.
  - ✓ Tiempo para la preparación de las clases.
  - ✓ Periodos de formación continua en los centros educativos, para la adquisición de nuevas herramientas didácticas, metodológicas y pedagógicas que podrían ir aplicando progresivamente en sus aulas, hasta dominarlas por completo.
- El Profesor Residente seguirá el plan de trabajo diseñado por el coordinador de formación del centro educativo, que estará estructurado de manera que el nuevo docente vaya asumiendo progresivamente responsabilidades tanto en las tareas docentes, como de planificación de las clases, y participación en las dinámicas del centro (claustro, entrevistas con las familias, participación en proyectos de innovación, etc.).
- El proceso de aprendizaje del nuevo profesor se evidenciará registrándose a diario su práctica docente a través de diferentes materiales - rúbricas, escalas, encuestas, plantillas de observación y portfolio digital-, con el fin de determinar el nivel de desarrollo del docente y cómo avanzar hacia el siguiente escalón profesional.
- Al permanecer dos años en el mismo centro escolar, el rol del profesor en prácticas cambiaría drásticamente, de modo que sería percibido como un **apoyo para el titular** de la asignatura, que puede contar con él para los procesos de innovación educativa que estime oportuno, así como para realizar seguimiento personalizado de alumnos concretos, etc.
- Se ha de garantizar la participación de los nuevos docentes en **proyectos de centro**, para la mejora de la enseñanza en general y apoyo de los alumnos con especial complejidad en particular, así como la realización de **tareas relacionadas con la pertenencia a una comunidad educativa** (orientadores, administración, familias y agentes comunitarios y sociales).

### Estructura de apoyo al modelo de inducción: Rol de los centros educativos y figuras de apoyo

El modelo de inducción se basa en el diseño de un proceso organizado y sistemático de formación y acompañamiento de los nuevos docentes, que impacta no sólo en el Profesor Residente, sino en la estructura y funcionamiento del centro educativo, tanto a nivel organizativo como institucional.

Se propone la creación de una **red de centros formadores especializados** que compaginan su labor educativa ordinario con su función formadora. Dichos centros serán seleccionados en base a un conjunto de **critérios** como:

- Implicación de los centros educativos en proyectos de innovación y mejora educativa.
- Existencia de una estructura formativa y de apoyo a los nuevos docentes.
- Existencia de un plan de formación claro y organizado por parte del centro educativo que garantice el proceso de tutorización y acompañamiento.
- Si cumplen todos estos requisitos, los centros que además sean considerados centros de alta complejidad por el contexto socio-económico o las características de su alumnado, serán señalados como centros prioritarios. De esta forma se conseguiría dotar a los centros que asumen los mayores retos educativos de recursos adicionales y del mismo modo conseguir que el proceso de inducción de los nuevos docentes incorporará medidas de atención a la diversidad y de enseñanza individualizada.

Se contempla la definición de tres **figuras de apoyo**:

- **Profesor titular** del centro educativo, que compartirá las clases en formato de co-docencia, y supervisará el trabajo diario del nuevo docente, aunque siendo siempre el responsable final del grupo-clase.
- **Mentor**, profesor experimentado que supone una figura diferente al profesor titular, y responsable del proceso de acompañamiento del nuevo docente. Dicho proceso de acompañamiento se realizaría dentro del aula, a través de una dinámica continuada de observación - reflexión conjunta sobre la práctica.  
El mentor estaría liberado de la función docente en un porcentaje de su jornada, en función del número de nuevos docentes asignados para su tutorización.
- **Coordinador de formación y acompañamiento** (de zona o distrito) cuyas funciones son:
  - ✓ Coordinar a los diferentes mentores de un distrito/comunidad que acompañan y forman a los estudiantes-docentes.
  - ✓ Formar a los mentores en su rol de *coaches* educativos.
  - ✓ Formar a los mentores en las diferentes herramientas y estrategias a incluir en el programa de formación (gestión de aula, motivación, atención a la diversidad...)

Se ha de articular un **plan de formación en observación de clases, acompañamiento y mentorización**. La formación de dichos mentores en cuanto al acompañamiento, técnicas de observación de aula y seguimiento del desempeño docente debería recaer en personal experto acreditado, -universitario, del propio cuerpo docente o personal externo-. Esta organización requerirá la colaboración estrecha entre administración, universidad, centros escolares y nuevos docentes.

---

## Formación permanente

### Desarrollo profesional docente: Carrera profesional y condiciones de trabajo

- Entendemos por carrera docente o desarrollo profesional docente una trayectoria o un conjunto de etapas bien definidas de posibilidades que cada docente puede tener para

asumir diferentes responsabilidades y desempeñar nuevas funciones dentro del sistema educativo.

- Cabe contemplar varias **trayectorias para la carrera docente**: una **horizontal** y otra **vertical**. Y en ambos casos, como mínimo, debería existir una **carrera basada en tres grandes etapas**: las dos primeras para todos y la tercera condicionada a ciertos méritos y asociada a funciones de gestión y formación.
- La **movilidad** entre centros debería ser supeditada a la capacidad de éstos, o de las autoridades educativas locales, para seleccionar al profesorado de acuerdo con sus necesidades y a la estabilidad y continuidad de los proyectos.
- Es necesario **revertir las condiciones laborales del profesorado** a la situación previa a la aplicación de las políticas de recortes derivadas de la crisis. La vuelta a anteriores escenarios laborales impactará en una mejora de los procesos docentes, del aprendizaje del alumnado, y en definitiva del sistema educativo, facilitando la incorporación y desarrollo de las medidas propuestas.
- El **lugar de trabajo del docente es el centro educativo**, y como tal, se ha garantizar que su tiempo de trabajo, tanto el de docencia como el vinculado a otras actividades de planificación, participación y formación, está en el centro, en colaboración y esfuerzo compartido con sus compañeros de trabajo, reforzando así la dimensión institucional, además de la personal. El centro ha de entenderse como organización educativa, capaz de mejorar a través de la experiencia y la colaboración docente, de generar conocimiento y difundir innovación educativa, favoreciendo con ello el desarrollo personal y colectivo.
- Para ello, es necesario **articular espacios y tiempos – físicos y virtuales- que permitan ese trabajo colaborativo**, especialmente para aquellas figuras vinculadas con la formación y acompañamiento de los nuevos docentes, y favoreciendo la creación de redes de intercambio y cooperación para facilitar el intercambio de experiencias y la reflexión crítica.

### **Formación permanente: Criterios y propuestas**

- La formación permanente del profesorado debería planificarse con rigor teniendo en cuenta los siguientes **criterios**:
  - ✓ La formación debe orientarse tanto al desarrollo profesional de cada docente como al desarrollo institucional de cada centro, facilitando la comunicación, colaboración y conexión entre los docentes.
  - ✓ La formación debe destinarse a mejorar las capacidades tanto personales como institucionales como a mejorar las capacidades, especialmente, la capacidad profesional docente, ya que de esta capacidad depende en gran medida la contribución que los centros puedan hacer al proceso de inducción.
  - ✓ La formación del profesorado debe estar dirigida a un desarrollo profesional continuo de los docentes, con un enfoque de aprendizaje permanente, formal e informal, conectado y ubicuo, que potencie la gestión compartida del conocimiento y el impulso de comunidades profesionales conectadas.



- Se propone una planificación de la formación permanente mediante un **sistema de créditos** articulado por tres tipos de formación:
  - ✓ **General:** actualización profesional y nuevas líneas de especialización.
  - ✓ **Vinculada a los centros educativos:** que responda a un diagnóstico de necesidades de los centros educativos, que se desarrolle dentro de los centros y con el equipo docente del mismo, y vinculada a los objetivos de mejora establecidos en el centro.
  - ✓ **Libre disposición:** a petición personal del docente, y vinculada a experiencias de innovación educativa personales.
- La formación continua del profesorado no puede hacerse únicamente en la Universidad. Y en todo caso, siempre en estrecha coordinación con el profesorado y los centros de otros niveles escolares, no únicamente en forma de algún curso aislado o jornadas, sino en acciones concertadas entre universidad y centros escolares.
- Junto a la formación continua en el marco de la universidad, se requiere un tiempo igual o superior de desempeño real de la función docente, con supervisión de mentores en los centros de trabajo. Igualmente, requiere un programa realista de formación continua, entendida como parte del trabajo docente, realizada en su horario/calendario laboral mediante prácticas de observación, micro-enseñanza o estudio, preparación y desarrollo de experiencias de enseñanza-aprendizaje, diseño, elaboración y difusión de recursos educativos abiertos para el centro, que trascienden el ámbito del aula y que beneficien a todo el centro e incluso a toda la comunidad educativa.
- Las modalidades de formación pueden ser dos: **formación en redes y formación personal**, y puede desarrollarse en formatos en línea, presencial o mixta. Dependiendo de la finalidad de la formación la formación podría desarrollarse en horario de trabajo o fuera del mismo.
- Apostamos por la readaptación de los **Centros del Profesorado** como una pieza clave en el modelo de profesión docente, tanto por su necesaria implicación en el nuevo modelo de inducción, como en el impulso y canalización de los procesos de formación continua.

---

## Evaluación del profesorado

- La evaluación está vinculada a la carrera docente, y por tanto, debe tener un impacto directo en la misma.
- La evaluación debería planificarse y gestionarse teniendo en cuenta varios **criterios:**
  - ✓ Orientarse siempre a la mejora tanto al desarrollo profesional de cada docente como al desarrollo institucional de cada centro.
  - ✓ La evaluación debe destinarse a reconocer y valorar tanto los desempeños y capacidades personales como institucionales. En este sentido, el reconocimiento, la evaluación y la mejora de la capacidad profesional docente, que debe ser investigada y definida, ya que de ella depende en gran medida la contribución que los centros puedan hacer al proceso de inducción.

- La evaluación debería orientarse a satisfacer cuatro tipos de **necesidades, que tienen que ver con la necesaria definición de la capacidad profesional docente**, tal y como hemos avanzado y sobre lo que disponemos de experiencias relevantes:
  - ✓ identificar y reconocer los mejores desempeños, así como las mejores prácticas asociadas a ellos;
  - ✓ identificar y reconocer a las personas con las capacidades adecuadas para asumir nuevas responsabilidades (habilitar);
  - ✓ evaluar la capacidad profesional de las instituciones para asumir responsabilidades en la formación y la inducción (acreditar);
  - ✓ evaluar los resultados obtenidos por las instituciones (centros educativos y servicios) de modo que pueda identificar su contribución a la mejora del sistema educativo (valor añadido).
  
- La existencia de un **programa de cooperación institucional** destinado a la evaluación podría contribuir tanto a rentabilizar los recursos como a crear una agenda común y mejorar el conocimiento producido.
  
- La evaluación del profesorado y de las instituciones educativas va a requerir una estrecha colaboración entre muchos agentes educativos, pero el centro de la organización y de la gestión de la evaluación deberían ser **asumida por los institutos de evaluación**, tanto nacional como autonómicos.
  
- La evaluación debe estar vinculada a incentivos relacionados con el desarrollo profesional pero no debería estar vinculada directamente a una mejora salarial. El profesorado y las instituciones que sean evaluadas y obtengan resultados positivos debería mejorar su reconocimiento social y personal. Creemos que este reconocimiento debería contribuir a una distribución más eficaz de los recursos públicos, de forma que el progreso en las evaluaciones pueda reportar un incremento de recursos -organizativos, personales o materiales- orientados a los planes de mejora de dicho centro.
  
- El profesorado debería desempeñar un papel relevante dentro de la evaluación, de modo que en alguna medida esta evaluación pueda ser también una **evaluación por pares**. En todo caso, los equipos responsables de la evaluación deberían incorporar al profesorado de la etapa y/o la especialidad correspondiente. La incorporación a estos equipos y la consiguiente asunción de nuevas responsabilidades formaría parte de la carrera docente.

*Madrid, 6 de noviembre de 2018*

**Ponente:** Jose Moya Otero

**Equipo de Trabajo:** José Moya, Ainara Zubillaga, Florencio Luengo, Juan Manuel Moreno, Lucas Gortázar y Marta Reina (Equipo Cotec – Atlántida), Jesús Manso (Universidad Autónoma de Madrid), Mariano Fernández Enguita (Universidad Complutense de Madrid), Miguel Costa (Empieza por Educar), Martín Varela (Fundación Trilema).

*(\*) Las propuestas presentadas constituyen medidas de actuación específicas derivadas del Documento Base "La profesión docente a debate"; texto consensuado en el marco de la Red para el Diálogo Educativo (REDE), impulsada por la Fundación COTEC y el Proyecto Atlántida, junto a más de cincuenta especialistas y organizaciones educativas.*

Modelo Profesional Docente:

**Tabla síntesis de líneas de actuación propuestas  
y agentes implicados**

Elemento del modelo	Líneas de actuación propuestas	Agentes implicados
<b>Formación inicial</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Requisitos de acceso a la titulación: inglés, cultura general, competencia digital y experiencia en servicio a la comunidad/ voluntariado.</li> <li>• Titulación mínima: grado + máster.</li> <li>• Modelo 3+2: 3 años de grado + 2 años de máster didáctico-pedagógico.</li> <li>• Plan de estudios: formación científica + competencia digital + entornos innovadores de aprendizaje.</li> <li>• Reformulación del Prácticum: prácticas integradas, asociadas a uno o varias asignaturas.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Universidad (CRUE + Conferencia Decanos)</p> <p style="text-align: center;">Facultades de Educación</p> <p style="text-align: center;">Centros educativos</p> <p style="text-align: center;">Administración educativa</p>
<b>Modelo de inducción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 años de duración: figura de <i>Profesor Residente</i>.</li> <li>• Acceden estudiantes que hayan finalizado con éxito formación inicial (grado + máster).</li> <li>• Oferta de plazas de inducción vinculada a la oferta de plazas tanto en educación pública como privada.</li> <li>• Acceso por un prueba teórica y competencial: prueba común nacional + pruebas específicas CC.AA.</li> <li>• Características: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Jornada laboral completa: Formación práctica + Preparación clases + Formación.</li> <li>✓ Seguimiento de un plan de trabajo.</li> <li>✓ Registro diario de la práctica docente (observación).</li> <li>✓ Progresiva asunción de tareas docentes y de participación en el centro y en la comunidad educativa.</li> </ul> </li> <li>• Estructura de apoyo: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Red de centros formadores especializados</li> <li>✓ Figuras de apoyo: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Profesor titular</li> <li>○ Mentor</li> <li>○ Coordinador de formación y acompañamiento</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>• Establecimiento de un plan de formación de mentores (observación, acompañamiento y mentorización).</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Administración educativa (Ministerio + CC.AA)</p>

<p><b>Formación permanente</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 Trayectorias para la carrera docente horizontal: horizontal y vertical.</li> <li>• 3 Etapas: los dos primeras comunes + una tercera condicionada a méritos y asociada a funciones de gestión y formación.</li> <li>• Formación orientada al desarrollo profesional + desarrollo institucional (capacidad profesional docente).</li> <li>• Sistema de créditos: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Formación general: actualización/ especialización.</li> <li>✓ Vinculada a centros educativos.</li> <li>✓ Libre disposición: experiencias de innovación individuales.</li> </ul> </li> </ul>	<p>Centros de Profesores</p> <p>Centros educativos</p> <p>Universidad</p> <p>Otros agentes sociales</p>
<p><b>Evaluación docente</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impacto en la a carrera profesional.</li> <li>• Doble dimensión: evaluación de desempeño individual + evaluación institucional (capacidad profesional docente).</li> <li>• No vinculada a la mejora salarial individual.</li> <li>• Vinculada a la mejora de los centros educativos: reformulación en la distribución de los recursos a los centros en forma de incremento de recursos organizativos, personales o materiales.</li> <li>• Evaluación por pares</li> <li>• Articulación de programas de cooperación institucional.</li> </ul>	<p>Institutos de evaluación (nacional y autonómicos)</p> <p>Centros educativos</p> <p>Administración educativa</p>

### Notas sobre financiación del Modelo Profesional Docente

#### Contexto

---

Esta nota resume las necesidades financieras del modelo de profesión docente planteado. La propuesta compone una estimación para un modelo integral y coherente para la profesión que va desde la formación inicial hasta la formación permanente y evaluación del profesorado, pasando por la creación de un nuevo modelo de inducción a la profesión. Los cálculos son orientativos y deben tomarse como tales, ya que no pretender cumplir una función exhaustiva, sino más bien orientativa de las implicaciones presupuestarias del modelo de profesión docente planteado.

Los elementos sustantivos principales - y que no excluyen otras medidas transversales que afectan a la profesión docente (educación digital, ciudadanía, educación para el desarrollo sostenible) - implican un esfuerzo financiero por parte de las administraciones educativas de al menos cuatro apartados:

- Un **nuevo modelo de inducción a la docencia de profesores residentes** durante dos años.
- Un **modelo de desarrollo profesional docente** que incluye figuras profesionales para responder a las demandas del modelo de formación del profesorado en general y la inducción profesional del Profesor Residente en particular.
- Un **sistema de créditos para fomentar la innovación** asociada al desarrollo profesional docente en los centros formadores especializados.
- **Otros elementos del sistema** que incluyen, entre otros, organización y puesta en marcha de un nuevo modelo de acceso a la inducción profesional, fortalecimiento de los institutos de evaluación educativa, creación de programas cooperación institucional asociados, convocatorias de investigación educativa en torno a la figura del docente y potenciación de buenas prácticas.

#### Necesidades financieras del modelo docente (entre 1.470 y 1620 millones de euros)

---

La propuesta de financiación se articula en torno a las necesidades de reposición de profesorado del sistema educativo, teniendo en cuenta sus necesidades presentes y futuras. De acuerdo con un cálculo aproximado, se asume a nivel nacional un total de 19.900 nuevos docentes cada año en el periodo 2020-2025 y 18.700 docentes cada año en el periodo 2025-2030<sup>1</sup>. Son estas cifras las que deben tenerse en cuenta a la hora de cuantificar las necesidades de financiación del modelo de acceso e inducción del profesorado novel en el sistema. Esto es, dado que la duración del programa de inducción será de 2 años, **durante la próxima década el sistema educativo debe asegurar los recursos necesarios para la inducción y formación de casi 40.000 profesores en periodo de inducción.**

---

<sup>1</sup> Ver Tabla en el Anexo para ver el detalle por Comunidades Autónomas y los supuestos del cálculo.

En resumen, se asume una apuesta de financiación estimada de **entre 1.470 y 1.620 millones de euros**. Se trata de una cantidad perfectamente asumible en el marco de un aumento presupuestario de la educación a medio plazo que pudiera situar a España en torno al 5% del PIB en 2025, y que pudiera implicar un esfuerzo presupuestario de entre 15.000 y 20.000 millones<sup>2</sup> de euros dependiendo del cuadro macroeconómico de la economía española de los próximos años. **Por tanto, las necesidades para un modelo de financiación docente no superarían en ningún caso el 10% de dicho esfuerzo de financiación que situaría al sistema cerca del 5% del PIB.**

### *Modelo de inducción (650-700 millones de euros)*

Se parte de una propuesta de contrato remunerado de profesores residentes, que pueden y deben asumir gradualmente responsabilidad para trabajar con autonomía e independencia. En el primer año, se propone un **salario cercano al del personal universitario investigador becario (1.200 euros/mes) y un 25% de horas de responsabilidad lectiva propia y en el segundo un salario mayor (1.500/mes) y con un 50% de horas de responsabilidad lectiva propia.**

A su vez, éstas suponen una contribución para el sistema educativo en su conjunto (25% del salario el primer año, 50% del salario el segundo). Se asume un salario de 14 pagas y costes de Seguridad Social, de acuerdo con la normativa laboral y en consonancia con la figura laboral del Médico Interno Residente (MIR)<sup>3</sup>. En resumen, el modelo de inducción podría rondar en torno a los 687 millones de euros de inversión por parte de las administraciones educativas, o de forma más genérica, entre los 650 y 700 millones de euros.

**Tabla 1. Financiación de la Inducción de Profesores Residentes en 2020-2025**

	Salario Neto/Mes	Salario Bruto (14 pagas)	Salario+ SS	Total Docentes	Responsabilidad Lectiva (Contribución)	Presupuesto Total
Año 1	€1,200	€19,320	€25,116	19900	25%	€374,856,300
Año 2	€1,500	€24,150	€31,395	19900	50%	€312,380,250
<b>Total</b>						<b>€687,236,550</b>

*Fuente:* Cálculos a partir de MECD y Tabla de Anexo.

<sup>2</sup> En función del cuadro macroeconómico, el PIB español nominal en 2023 podría oscilar entre los 1,3 y los 1,4 billones de euros. En consonancia, el 5% de financiación pública de la educación oscilaría entre los 65.000 y los 70.000 millones de euros. Asumiendo que el gasto público en educación en 2018 es de 50.000 millones de euros, estamos hablando por tanto de una mejora de financiación de entre 15.000 y 20.000 millones de euros en 5 años.

<sup>3</sup> Ese presupuesto podría reducirse (sin contar con aumentos salariales futuros fruto de subidas de IPC) alrededor de un 8% debido a la disminución de la población estudianta.

### ***Desarrollo profesional para la inducción y formación (170 millones de euros)***

El modelo de desarrollo profesional planteado está íntimamente ligado con el modelo de inducción. Esto ocurre a través de la irrupción de dos figuras, la de los mentores y los coordinadores de formación:

- **Mentores:** asumiendo una liberación de un 50% de su jornada y asumiendo la necesidad de un mentor por cada 8 Profesores Residentes, se estima un total de 5.000 mentores para el sistema, cuyas horas liberadas deben ser compensadas en forma de otro personal docente, que implica necesidad de financiación añadida. Con un coste salarial medio de 50.000 euros (incluyendo IRPF y SS), el coste podría rondar en torno a los **140 millones de euros** si se asigna un complemento por desarrollo profesional.
- **Coordinador de formación:** se asume una nueva figura, como parte de la carrera profesional, la del coordinador de formación, que implica una nueva necesidad de formación. Asumiendo un coordinador de formación por cada 10 mentores, con un coste salarial medio (incluyendo seguridad social) de 60.000 euros, el coste de esta figura podría rondar los **30 millones de euros**.

### ***Sistema de créditos para la innovación (500-600 millones de euros)***

La propuesta contempla la introducción de un sistema de créditos para la innovación, asociado a los centros educativos y el personal docente. Se plantea que dicho **sistema de créditos esté asociado a los centros formadores especializados**. Se propone una partida de créditos mediante la contratación de personal adicional que permita generar tiempo y espacio para proyectos de investigación-acción en dichos centros. Asumiendo que un 20% de los centros serán formadores especializados (aproximadamente 5.600 de los 28.211 centros escolares<sup>4</sup>), y asumiendo una partida de horas equivalente a dos profesionales docentes con coste salarial de 100.000 euros (que podría variar según progresos y mejoras), hablamos de **560 millones de euros**, o de manera más genérica, de entre 500 y 600 millones de euros.

### ***Otros elementos (150 millones de euros)***

Se asume una partida de 150 millones de euros para la **organización de las pruebas de acceso** (5 millones), el pago de **bienes y servicios asociados a la formación del profesorado residente** (25 millones), el **fortalecimiento de los institutos de evaluación educativa** (10 millones), la creación de **programas cooperación institucional asociados** (100 millones), la **convocatoria de proyectos de investigación educativa** en torno a la figura del docente (5 millones) y la potenciación de **buenas prácticas** (5 millones).

---

<sup>4</sup> Fuente: MECD.

## Anexo de Necesidades de Profesorado

### Estimación de Necesidad Anual de Reposición de Profesorado Régimen General en Centros Públicos y Privados

	Periodo 2020-2025	Periodo 2025-2030
<b>Total España</b>	<b>19901</b>	<b>18301</b>
Andalucía	3670	3338
Aragón	544	500
Asturias	455	404
Illes Balears	390	384
Canarias	1087	1027
Cantabria	268	238
Castilla y León	1092	977
Castilla-La Mancha	849	758
Cataluña	3099	2865
Comunitat Valenciana	2110	1930
Extremadura	522	474
Galicia	1255	1147
Comunidad de Madrid	2123	1972
Murcia	658	606
Navarra	288	280
País Vasco	1286	1190
La Rioja	127	114
Ceuta	42	38
Melilla	37	34

**Fuente:** Previsión basada en número de docentes en 2016-2017 (MECD) en enseñanzas públicas y concertadas de régimen general. La necesidad de profesores se calcula de acuerdo con el número de profesores en servicio con una edad de entre 50 y 59 años, y próximos a la jubilación. Se asume que la población estudiantil permanece constante entre 2020 y 2025 y se aplica un factor de corrección demográfica autonómica para la población de 3 a 16 años en base a datos de proyecciones de población en edad escolar del INE.