

REFLEXIÓN SOBRE EL FUTURO DEL MODELO DE PROFESIONAL DOCENTE

Invitación a elaborar un documento de trabajo y debate compartido

INVITACIÓN AL DEBATE PÚBLICO

Definir un modelo de profesionalidad docente, sean cuales sean sus características finales, es algo que se parece mucho más a un ejercicio de composición de un rompecabezas que a un ejercicio de elección y aplicación de una alternativa ya definida. En consonancia con este planteamiento cualquier reflexión sobre esta cuestión debe orientarse a tratar de identificar los **elementos más significativos** del modelo y, a la vez, la **configuración** que mejor permita que cada uno de esos elementos se refuercen mutuamente para fortalecer el conjunto.

Queremos impulsar un diálogo que favorezca el encuentro entre ideas y proyectos, que sume y busque referencias comunes, respetando las divergencias. La propuesta trata por tanto de promocionar un **diálogo abierto entre variadas opciones**, que nos permita superar la habitual dicotomía entre A y B, blanco y negro; de ahí la opción de promover un encuentro entre diferentes, para sondear puntos de confluencia, que en su caso puedan llegar a ser transformados en documentos de mínimos y, otros aspectos del discurso que sirvan de alternativas diferenciadas, y de igual forma puedan visibilizarse.

Elementos para el debate: Indicadores de partida

Los siguientes indicadores ofrecen un punto de partida sobre el que articular el debate y la reflexión. Como hemos adelantado, a partir del trabajo previo de los mismos y las aportaciones que recibamos antes del día 25 de marzo, se facilitará un documento síntesis con las aportaciones de los participantes para debatir en la Jornada presencial que tendría lugar el sábado 6 de abril en COTEC.

Tal como hemos avanzado anteriormente, los indicadores se dividen en cuatro categorías, desde las que seleccionar los que consideren de mayor relevancia o, en su caso proponer alguno nuevo con las alternativas que consideren. Por otro lado comentar que si bien no hemos considerado realizar inicialmente un ajustado marco teórico a la propuesta, que por otro lado defendemos en nuestras investigaciones y experiencias de innovación, les informamos del compromiso, que esperamos tenga un consenso mayoritario con la defensa de lo que entendemos por profesión "ampliada".

Y sin más preámbulos aquí va el guión de indicadores para el debate. Esta es nuestra propuesta y a la que deseáramos se conteste describiendo posicionamientos, alternativas y experiencias que ejemplifiquen el objetivo que se expresa, sin dejar por ello de completar el guión con otros indicadores que consideren.

<p style="text-align: center;">A . VALORACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1.-Evaluar los actuales programas de formación del profesorado tanto en los grados como en los masters, identificar debilidades y fortalezas para definir propuestas de mejora, dedicando una especial atención a los “practicum”. • 2.-Identificar y evaluar los actuales modelos de transición desde la formación al empleo (procedimientos de inducción profesional) reconocimiento de sus fortalezas y debilidades. Señalando posibles “buenas prácticas” • 3.-Evaluar las características actuales del contexto social, ideológico, político, económico y cultural que sustentan las demandas a la profesión docente. • ...
<p style="text-align: center;">B . UNA VISIÓN DE LA PROFESIÓN Y DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1.-Situación actual de la profesión docente en Europa y en la OCDE atendiendo a las recomendaciones internacionales sobre el diseño y el desarrollo de la profesión docente. • 2.-Cambios que requieren una adecuada alineación de la profesión docente: cambios socioeconómicos, cambios en el ordenamiento de los sistemas educativos cambios en los saberes educativos...etc. • 3.-Ejemplos de buenas prácticas en el ejercicio de la profesión docente. • ...
<p style="text-align: center;">C . CRITERIOS Y ELEMENTOS PARA LA CONFIGURACIÓN DE UN NUEVO MODELO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1.- Características y condiciones de las instituciones que deben formar al profesorado y facilitar su transición a la vida activa, así como su renovación permanente. • 2.- Características y condiciones de la formación inicial y de la formación continua del profesorado (¿qué combinación entre grado universitario, master universitario y prácticas remuneradas?) y asociarlo a un nuevo catálogo de especialidades docentes del profesorado.

	<ul style="list-style-type: none"> • 3.- Definir los principales hitos de una carrera docente tanto en sentido vertical como horizontal, así como los criterios y procedimientos que permitirán la promoción continua. • 4.-. Criterios de selección para el alumnado que accediera a cada una de las etapas de la formación inicial y de la formación continua. • 5.-Ejemplos de buenas prácticas internacionales en el diseño y el desarrollo de la profesión docente, así como de procesos de cambio de la profesión docente • ...
<p style="text-align: center;">D . CRITERIOS Y ELEMENTOS DE REFERENCIA PARA LA PLANIFICACIÓN EDUCATIVA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1.-Definir un modelo compartido de planificación educativa basado en unos criterios comunes que permitan planificar tanto la demanda como la oferta del profesorado en cada uno de los territorios, así como la escolarización del alumnado. • 2.-Avanzar en un modelo de estimación de los costes en cada una de las enseñanzas atendiendo a las distintas variables y a las singularidades propias de cada territorio, incluyendo una una distribución de la carga horaria del docente que contemple adecuadamente no sólo la atención directa al alumnado, sino el conjunto de tareas que debe asumir para una adecuada atención a las familias, una contribución al buen funcionamiento del centro, así como a su participación en proyectos de investigación o innovación y en su propia formación. • 3.-Definir indicadores y criterios que permitan valorar objetivamente los niveles de desempeño alcanzados por el profesorado en la realización de las tareas propias de un determinado puesto de trabajo. • 4.-Ejemplos de buenas prácticas en la planificación educativa y la gestión del personal docente. • ...