

Méritos

CRITERIOS PARA EL ACCESO A LA FUNCION DOCENTE DE LOS PROFESORES QUE HOY ESTALA PARADOS

Habríamos de distinguir dos casos:

1. Los profesores de EGB que quieren capacitarse para ser profesores en EE.MM.

Nuestra propuesta es que se establezca un concurso-puente con el cual se adquiriera una licenciatura y quede posibilitado el acceso para profesores de Medias.

2. Profesores de EGB que quieren ejercer como profesores de EGB.

Independientemente del tiempo que lleven parados o del plan de estudios al que pertenezcan, son profesores de EGB en igualdad de derechos con los profesores de la última promoción de profesorado que han salido.

Nuestra propuesta para el acceso al trabajo de los mismos es que realicen un año de prácticas en Centros colaboradores, prácticas acompañadas completadas de cursos de perfeccionamiento del profesorado homologados y que, una vez superado este año de transitoriedad (que sirve de selección), la Administración reserve un cupo de plazas para estos profesores.

Con un cierto margen de dudas consideramos que los años que se lleven en paro, por los profesores, no han de ser considerados MERITO para acceder a las prácticas, pues no constituyen garantía de la futura escuela de calidad que toda la población necesita. Los méritos para acceder a las prácticas vendrían determinados, principalmente, por:

- a) El expediente académico.
- b) Título (licenciaturas...)
- c) Cursos de formación permanente.
- d) Valoración de trabajos realizados (posibles experiencias docentes o trabajos con proyección pedagógica).
- e) Publicaciones relacionadas con la Educación.

MERITOS/CRITERIOS DE ACCESO A LA FUNCION DOCENTE DENTRO DE NUESTRA ALTERNATIVA DE CARRERA DOCENTE

Como previo establecemos que cualquier ciudadano tiene derecho al estudio de cualquier carrera sin que, forzosamente, tenga que ser en función del trabajo futuro.

La propuesta que hacemos y el sistema que establecemos de acceso tiene elementos contradictorios con nuestra propuesta alternativa de Carrera Docente. La alternativa establece un concurso de méritos con valoración especial de las prácticas, pero no habla de la primera selección que este documento establece. Y si es cierto que a nadie se le puede cerrar el camino a su formación universitaria, también es cierto que tiene que arbitrarse algún procedimiento de selección para el acceso a la docencia (las expectativas de trabajo en este sector disminuyen, profesores en paro, etc.).

En nuestro Proyecto de Carrera Docente se habría de cubrir una **primera fase** (tres años) que quedaría valorada por el **expediente académico** del alumno. Dicho expediente estaría dotado de un contenido diferente a las actuales notas y evaluaciones pues, con un

currículum amplio, se valorarían, tanto o más que las **notas/exámenes**, los **procesos personales** de los alumnos en el seguimiento de los programas establecidos a través de **los trabajos** que individualmente, y sobre todo en equipo, realicen.

Esta primera fase tendría un carácter polivalente, es decir, sería válida, capacitaría para el acceso a otros estudios que quisieran realizar en el ámbito universitario los alumnos de las Escuelas del Profesorado.

Cubiertos positivamente estos tres primeros años, se entraría en una **segunda fase** (dos años) que tendría el carácter de **período de prácticas** a realizar en centros colaboradores y en unión con las Escuelas de Formación del Profesorado.

Pensamos en un acceso a la función docente, por supuesto, sin las ya arcaicas oposiciones y entonces, en nuestro esquema, el proceso de selectividad vendría determinado, sobre todo, por la forma en que los alumnos han cubierto esta segunda fase de prácticas que la valoramos muy por encima (un 60-80 por 100) frente a la primera fase educativa (un 20-40 por 100).

La fase de prácticas en el centro colaborador sería evaluada por una Comisión formada por los tutores del centro de formación y del centro colaborador, un representante del Consejo Escolar de Centro, un especialista en la materia y un representante de la Administración (podría ser un inspector).

Las comisiones de concursos, por especialidades, y ámbito de Comunidad Autónoma estarían formadas por profesores especialistas en la materia, un 50 por 100 designados por sorteo y otro 50 por 100 propuesto a partes iguales por la Administración y los Sindicatos de Enseñanza. Los Sindicatos podrán designar representantes, sin voto, en las diferentes Comisiones.

Existirá, además, una Comisión General en el ámbito de cada Comunidad Autónoma cuyas funciones serán: supervisión de los trabajos de las Comisiones, evaluación de los métodos empleados, emisión de informes sobre modificaciones en los baremos de méritos. Dicha Comisión actuará como instancia de apelación a la que podrán recurrir los concursantes disconformes sin perjuicio del uso posterior de la vía contencioso-administrativa.

La Comisión General de Concursos estaría compuesta por profesores en ejercicio, designados a partes iguales por la Administración Educativa y los Sindicatos, inspectores nombrados por el mismo procedimiento y representantes de la Administración de los Sindicatos, de los **MRPs** y de las Confederaciones de Asociaciones de Padres.

MERITOS

1. Para la movilidad entre especialidades:

- Cinco años de permanencia.
- Reciclaje (cursos de perfeccionamiento homologados por la Administración).

2. Para la movilidad territorial (en el mismo puesto de trabajo)

- Trabajo en zonas: rurales, periféricas urbanas o de población marginal.
- Trabajo en proyecto de integración.
- Trabajo en proyectos pedagógicos de ciclo o de centro. (Con memoria.)
- La antigüedad en el ejercicio de la especialidad y en el centro (o zona) hasta un cierto número de años.
- Defendemos los concursos por equipos.

3. Para la movilidad entre ciclos educativos

Los cuatro anteriores más:

- a) Otras titulaciones además de la exigida.
- b) Cursos de perfeccionamiento **homologados** por la Administración competente.
- c) Investigaciones y publicaciones relacionadas con el trabajo docente que se vaya a desempeñar.
- d) Años de servicio en la enseñanza privada, en relación al puesto que se vaya a desempeñar.
- e) Experiencia profesional no docente, relacionada con el campo de la educación.

4. Para puestos de coordinación y Dirección de centros públicos.

Estos puestos son temporales (tres años máximos) y elegidos democráticamente según reglamentación correspondiente, previa presentación de un programa.

No los consideramos méritos para el desempeño de puestos docentes posteriores, ya que percibirán una gratificación económica especial.

5. Para el acceso a Escuelas Universitarias de Formación del Profesorado

- Diez años de práctica docente en centros públicos.
- Titulación universitaria adecuada o equiparable a las asignaturas que imparta.
- Cursos de perfección homologados por la Administración.
- Trabajos de tutoría de profesores de formación inicial.
- Participación en proyectos de renovación pedagógica.
- Investigaciones y publicaciones, relacionadas con el campo de la educación.

6. Para la Inspección Educativa (ésta tendrá un carácter esencialmente de asesoramiento pedagógico en todos los aspectos que requiera los maestros.

- Diez años de experiencia docente en centros públicos.
- Conocimiento amplio del sistema educativo (legal, pedagógico, etc.).
- Participación en actividades de renovación pedagógica fuera de su centro...
- Publicaciones e investigaciones relacionadas con el campo de la educación.

7. Para puestos de trabajo no docentes

- Monitores de perfeccionamiento.
- Funciones técnico-pedagógicas en la Administración.
- Animadores pedagógicos (Aytos., CC.AA., otros Ministerios).
- Coordinadores de los servicios de apoyo.
- Otros.

Aunque existan variaciones en función del puesto se priorizarán en general los siguientes méritos:

- La práctica docente relacionada con cada uno de los campos que tengan que desarrollar posteriormente.

- Experiencia de monitores o como expertos en Escuelas de Verano y **MRPs** homologados.
- Experiencias profesionales educativas extraescolares no docentes.

8. **Para acceder a equipos de apoyo (S.O.E., Compensatoria, Integración)**

- Especialidad en las funciones que vaya a desarrollar.

9. **Para coordinadores y directores de CEPs**

- Por supuesto ser elegidos democráticamente en sus respectivas zonas y presentar programa y equipo.

QUIEN EVALUA: No se nos escapa que una propuesta como la que presentamos ofrece enseguida, tanto entre el profesorado más reaccionario como entre los más progresistas, suspicacias y celos basados en las dificultades para encontrar haremos objetivos y que no fomenten el enchufismo, el nepotismo y el clientelismo. Este recelo conduce a veces a posiciones que defienden como único "mérito" para la movilidad la antigüedad (ya primada económicamente vía trienios) que tiene la virtud de poder medirse, cuantificarse, objetivamente. La inclusión de otros criterios para la movilidad exige conocer que se ponga el máximo cuidado en el control público, democrático y transparente del proceso de evaluación.

En nuestra propuesta, la evaluación es competencia de los Consejos Escolares tanto de centro, municipio o de comunidad autónoma.

Hablar de competencias no significa que sean estos organismos quienes realicen la labor técnica que podría ser encomendada a comisiones en las que siempre habrá participación sindical -sin voto- para garantizar el proceso.

Así la inspección de trabajo no docente en la zona debe ser seleccionada por los Consejos Municipales que son los que pueden valorar el trabajo realizado en sus respectivos municipios.

El trabajo en proyectos de ciclo o de centro debe ser valorado por el Consejo de Centro.

NOTA. Todos los méritos citados para cada puesto son una aproximación que se puede y debe completar con las aportaciones y la discusión de todos, pero queremos que toda función educativa tenga el mayor grado de fines prácticos' y que sea un pilar en el que se apoye la renovación pedagógica y cualquier reforma encaminada a eso que llamamos ESCUELA PUBLICA.