

## **COLECTIVO LORENZO LUZURIAGA**

### **LA FORMACIÓN DOCENTE ANTE LA NUEVA LEY DE EDUCACIÓN LOMLOE**

**Enero 2022**

El colectivo Lorenzo Luzuriaga pretende con este documento aportar algunas consideraciones y propuestas acerca del desarrollo de la disposición séptima de la LOMLOE referida a la elaboración, en el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de esta Ley, de una normativa que regule, entre otros aspectos, la formación inicial y permanente del profesorado, el acceso y el desarrollo profesional docente.

Modificar la formación inicial del profesorado, el acceso a la función docente, los programas de formación permanente a lo largo de la vida profesional y la necesidad de una carrera docente han sido tema de preocupación del profesorado y recogido por nuestro colectivo que ha venido manifestando en reiteradas ocasiones que uno de los grandes problemas pendientes de la democracia española ha sido no considerar suficientemente la importancia que tiene la formación de los docentes, ya que la calidad de cualquier sistema educativo depende en gran medida de la calidad de su profesorado, y cualquier reforma para contribuir a mejorarla, como es el caso de la LOMLOE, no es posible sin un colectivo docente cualificado.

Prueba de esta preocupación, han sido las reflexiones y propuestas realizadas por el colectivo en diversas ocasiones y que pueden consultarse en [www.colectivolorenzoluzuriaga.com](http://www.colectivolorenzoluzuriaga.com):

- El seminario realizado durante el curso 2006/2007 sobre “El profesorado, presente y futuro”.
- “La formación del profesorado” documento del 2014 en el apartado “Papeles del Colectivo”.
- “Reflexiones en torno a la educación” de 2015, y “Debilidades del Sistema Educativo” de 2020 en el apartado “Documentos del Colectivo”.

En todos ellas se incide en la necesidad de modificar la actual formación inicial y permanente de los docentes, principal activo para mejorar cualquier sistema educativo.

Sin entrar en otros dos temas que son igualmente fundamentales en el desarrollo de la profesión docente: La necesidad de tener un estatuto de la profesión docente y el acceso a la función pública, y a la espera de que el MEFP elabore la anunciada normativa, según establece la adicional séptima de la LOMLOE, volvemos de nuevo a expresar algunas de las modificaciones que consideramos precisan las actuales formación inicial y permanente del profesorado. Nuestra finalidad es hacer una llamada para que la atención al profesorado sea prioritaria en las políticas educativas. En este sentido aspiramos a que la formación inicial docente no sea decidida sólo por los intereses de los diversos grupos corporativos que existen en la Universidad, que la formación del profesorado sea de verdad permanente a lo largo de su vida profesional, que se facilite la innovación y la investigación pedagógica y metodológica, que en la profesión ingresen candidatos mejor preparados, que la selección del profesorado de enseñanza pública sea mucho más rigurosa que en la actualidad y que la evaluación de la actividad docente sea una realidad.

### **REITERAMOS LAS SIGUIENTES CONSIDERACIONES Y PROPUESTAS**

#### **Respecto al modelo de profesión docente**

El modelo de profesión docente, debe estar acorde con el modelo educativo determinado por los

finas asignados a la educación en la Constitución, y en las leyes educativas, en este caso en la LOMLOE y en su desarrollo normativo. En la Constitución española el fin primordial de la educación es “el pleno desarrollo de la personalidad humana”. Un fin que obliga al sistema educativo a facilitar a todos los alumnos y alumnas el máximo desarrollo de sus capacidades evitando que sean disminuidos u obstaculizados por cualquier circunstancia de carácter social, geográfico, étnico o cultural. Un segundo fin es la asignación instructora que determina el artículo 2 de la LOE, “La adquisición de hábitos intelectuales y técnicas de trabajo, así como de conocimientos científicos, técnicos, humanísticos, históricos y estéticos” y “La capacitación para el ejercicio de actividades profesionales”.

La LOMLOE, por su parte, propone un Sistema Educativo equitativo, inclusivo y de calidad, lo que implica aumentar las oportunidades educativas y formativas de toda la población, contribuir a la mejora de los resultados escolares del alumnado, y satisfacer la demanda generalizada en la sociedad española de una educación de calidad para todos lo que implica modernizar el sistema educativo poniéndolo al nivel de los retos actuales de la sociedad del siglo XXI, incorporando para ello los objetivos fijados por la Unión Europea, la OCDE y la UNESCO para la década 2020/2030, mediante una nueva estructura curricular acorde con la adquisición de competencias necesarias, de conformidad con la recomendación de la UE de 2018.

Alrededor de estos mandatos debe definir el Ministerio de Educación y Formación Profesional el modelo de profesión docente, articular sus funciones y determinar las competencias necesarias para el desarrollo de las funciones asignadas a fin de que la Universidad, encargada de la formación de maestros de educación infantil y primaria, y de profesores de educación secundaria, adapte su programación a las nuevas exigencias. Hay que tener en consideración que la cultura de la función docente está anclada mayoritariamente en la transmisión de conocimientos y, a su vez, en un desconocimiento de cómo enseñar la adquisición de las diferentes competencias clave y como ser capaces de descubrir las diversas capacidades de cada alumno y alumna, capacitación imprescindible para lograr una enseñanza inclusiva, como prevé la LOMLOE.

Es obvio que la formación inicial del profesorado debe responder a las diferentes funciones que se le asignen. No es posible exigir al profesorado que realicen funciones para las que no han sido preparados adecuadamente. Debe existir coherencia entre lo que los docentes aprenden y cómo lo aprenden, y lo que se les pide desarrollar en las aulas.

### **Propuestas respecto a la Formación Inicial**

1.- Realizar la capacitación de los docentes implica dotarlos de una buena formación polivalente, generalista e interdisciplinar con independencia de adquirir una especialización en función de los niveles y ciclos educativos: educación infantil, educación básica – primaria y secundaria obligatoria- y educación posobligatoria –bachillerato y formación profesional. Una formación pedagógica que les permita aprender metodologías activas, diseñar aprendizajes basados en proyectos, aprender la atención a la diversidad adquiriendo las herramientas necesarias para ser capaces de descubrir las diversas capacidades de cada alumno y valorar el trabajo profesional cooperativo. Además, se precisa garantizar la competencia digital que les permita incorporar las TIC como instrumentos no solo técnicos sino pedagógicos al servicio de un aprendizaje más personalizado del alumnado.

2.- La formación en las etapas de educación infantil y primaria debe contar con suficientes créditos distribuidos en:

- a) Aprendizajes esenciales curriculares relacionados con los conocimientos recogidos en los currículos de las diferentes etapas.
- b) Aprendizajes pedagógicos, y didácticos relacionados con los procesos de

- enseñanza-aprendizaje.
- c) Conocimientos de las normativas que rigen las diversas etapas educativas y los centros en sus aspectos curriculares y organizativos.
  - d) Prácticas realizadas en centros educativos tutorizadas por equipos mixtos formados por docentes de las universidades y de los centros en que se realicen las prácticas, a fin de aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en su formación académica y adquirir las competencias para el ejercicio de la actividad docente.

3.- En enseñanza secundaria sería conveniente establecer un nuevo catálogo de especialidades docentes de profesores de educación secundaria que favorezca la multiespecialización o la especialización por áreas curriculares, para poder configurar profesores que atiendan a las necesidades de un currículo actualizado y flexible, organizado por ámbitos curriculares interdisciplinarios.

La formación inicial del profesorado de secundaria debería realizarse mediante:

- a) Una formación inicial disciplinar universitaria de cuatro años de Grado con el último de especialización en enseñanza como salida profesional y de acuerdo a las especialidades anteriormente definidas. La formación disciplinar en una materia o varias materias relacionadas, la metodología y didáctica de las mismas y los resultados de las investigaciones educativas sobre estas últimas, deben formar parte de los créditos que las Facultades correspondientes ofrezcan a sus estudiantes
- b) Un Máster Universitario de formación pedagógica y didáctica necesaria para ejercer la docencia en esta etapa educativa. La formación en psicopedagogía, organización escolar y otros temas de carácter más general, así como la organización y seguimiento de las prácticas en los centros docentes, equipos psicopedagógicos, etc. se ofrecerían en las Facultades de Educación, en colaboración con la Administración educativa y los centros escolares.
- c) Prácticas realizadas en centros educativos con el seguimiento de las Facultades de Educación. Las Administraciones educativas de las CCAA deberían seleccionar a los centros en los que se van a realizar dichas prácticas y al profesorado tutor de las mismas por sus buenas prácticas, reconociendo su trabajo y colaboración, dotando a los centros de los recursos necesarios para que puedan realizar dicha función (disminución de los ratios, profesorado de apoyo, etc.) y ofreciendo al profesorado una compensación. Es importante promover la cooperación entre los centros de formación universitarios y los centros de enseñanza de las diferentes etapas educativas, configurando equipos mixtos formados por docentes procedentes de ambas instituciones, estableciendo de este modo un canal de relación fluido entre la universidad y la escuela. Para ello es fundamental incorporar como profesores asociados de las Facultades de Educación a docentes de educación infantil, primaria y secundaria en ejercicio con experiencia de buenas prácticas y de mejoras innovadoras acreditadas en las aulas, vinculando parte de su dedicación a la tarea docente.

Por otra parte, valoramos muy positivamente como formación inicial del profesorado de formación profesional la formación práctica adquirida en empresas vinculadas al sector al que pretende incorporarse como profesor

### **Propuestas respecto a la formación permanente**

La formación permanente del personal docente, a pesar de estar considerada como un derecho y una obligación de todo el profesorado en las leyes educativas, ha estado poco presente en las prioridades de las administraciones educativas.

La formación del profesorado a lo largo de su trayectoria profesional es una condición esencial de

la docencia que ha de garantizar la adecuación de la función docente a la realidad del momento como consecuencia de la transformación continua de la sociedad. La forma de aprender de los alumnos, sus necesidades, características y circunstancias no son las mismas que hace años. También las circunstancias de cada centro escolar y su contexto justifican la necesidad de formación continua de los docentes. En general, se puede afirmar, que el modelo existente hoy es poco acorde con la dinámica y las necesidades de los profesores y de los centros docentes. Es necesario vincular la formación del profesorado con las necesidades del alumnado y con los proyectos de mejora de las escuelas.

Las Administraciones educativas deben:

- 1.- Garantizar, acreditar y controlar la formación continua del profesorado en activo cuando varían las exigencias de la función docente o se realizan cambios en la política educativa que exijan una actualización profesional, como es la reforma curricular que establece la LOMLOE.
- 2.- Fomentar la formación de los profesores en el mismo centro, vinculándola a la práctica docente. La reflexión de los profesores sobre esta, con un proceso constante de autoevaluación permitirá, por un lado, identificar, analizar y comprender las debilidades y situaciones problemáticas de su hacer profesional y, por otro, buscar y elaborar respuestas a dichas situaciones.
- 3.- Exigir que todos los centros escolares tengan un plan de formación que desarrolle y aplique las directrices generales establecidas para la formación permanente, dando también respuesta a las necesidades de desarrollo profesional de los docentes.
- 4.- Promover modelos de formación coherentes y sistemáticos, ligados a la carrera docente, que fomenten la renovación educativa, la innovación, la experimentación y la investigación en colaboración con las universidades.
- 5.- Garantizar la formación digital de los docentes que permitan incorporar las TIC y se conviertan en instrumentos pedagógicos al servicio de un aprendizaje más personalizado de los alumnos.
- 6.- Poner en valor el trabajo docente compartido que implica sumar las diferentes capacidades y fortalezas de cada profesor, aporta innovación y transparencia y formación profesional.
- 7.- Facilitar materiales curriculares innovadores y contrastados en distintos soportes, con variados enfoques metodológicos, para que el profesorado pueda adaptarlos a la diversidad de capacidades e intereses del alumnado.
- 8.- Posibilitar que la formación de los profesores que se realice en los centros educativos, vinculada a un proyecto del centro o a un plan de mejora, se lleve a cabo dentro del horario laboral –lectivo- , siendo una obligación y un derecho dedicar algunos días al año a su formación.
- 9.- En la formación permanente del profesorado de FP debería promoverse la realización de experiencias prácticas en empresas del mismo sector en el que se ejerce la docencia, además de valorar en dicho profesorado la adquisición de una experiencia laboral en el sector en el que va a impartir docencia, así como enfatizar la importancia del conocimiento aplicado y de los recursos didácticos como contenido formativo para los futuros profesores. Además se debería dar un mayor énfasis a modalidades de formación como estancias en empresas, intercambios de experiencias entre centros docentes a nivel estatal e internacional, etc., por lo que los programas Erasmus plus propuestos por la Unión Europea deberían promocionarse en los centros.

## **Sobre la evaluación docente**

Para conseguir tener el mejor personal docente es necesario introducir métodos de mejora continua y ello se ha de hacer a partir de evaluaciones diversas que proporcionen la información necesaria para orientar la práctica docente hacia una mayor calidad.

Las modalidades de evaluación del profesorado según lo que se pretenda evaluar son:

- Una evaluación diagnóstica: Válida para acreditar al profesorado, por ejemplo, en su acceso a la profesión docente, para acceder a la dirección de un centro o para ser tutor de prácticas.
- Una evaluación formativa: Imprescindible para conocer la práctica docente con el fin de mejorar los procesos de enseñanza y los resultados de aprendizaje, ya que la acción educativa requiere, para su funcionamiento y optimización, autocorregirse de forma continua en función de las posibles desviaciones entre los propósitos iniciales y los resultados reales. Actualmente, en todos los países, la evaluación formativa de la función docente es considerada como una herramienta útil y necesaria en la formación del profesorado y para la mejora del sistema educativo.
- Una evaluación sumativa a nivel de centro: Para establecer el nivel profesional del profesorado y el logro alcanzado por los estudiantes en función de la enseñanza impartida. También se utilizaría para la rendición de cuentas del profesorado.

En cualquier modalidad elegida, una evaluación adecuada de la práctica docente debe diseñarse conjuntamente con evaluaciones diagnósticas del alumnado y con evaluaciones de centro puesto que la evaluación de la función docente es sólo una pieza, aunque básica, del sistema educativo y sin analizar y modificar otras sería difícil que se consiguiera producir una mejora significativa.

Consideramos que es necesario:

1.- Avanzar hacia una cultura de la evaluación de la actividad docente. Para lo cual se precisa, además de consultar, debatir y negociar con todos los implicados en el proceso, utilizar estándares amplios, variedad de procedimientos, de evaluadores, y establecer los nuevos sistemas de evaluación con un carácter de experiencia piloto que permitan mejorar los procedimientos y ganar la confianza de los docentes.

2.- La vinculación de la evaluación del docente con el nivel de rendimiento del alumnado -ya sea por las calificaciones que otorga el profesor o por las obtenidas por los estudiantes en pruebas externas- no debe hacerse sin considerar que en los resultados de los alumnos influyen gran cantidad de variables de índole muy diversa, muchas de ellas sin relación con las competencias profesionales del docente.

3.- La evaluación del profesorado ha de ayudar a su desarrollo profesional y estar ligada con la carrera docente. Sin dimensión formativa, sin ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y sin mostrar las mejores prácticas de las escuelas, ningún control será útil para contribuir a la mejora de calidad de la enseñanza. Para hacer de la evaluación docente un instrumento válido de mejora es necesario que entre los méritos reconocidos se contemple la valoración de la práctica del profesorado en el aula y en el centro.

4- La evaluación formativa, debiera ser obligatoria, porque es el único medio de reconducir con

éxito, los procesos y estrategias de la acción educativa y ofrecer al profesorado oportunidades para mejorar su capacitación profesional.

5.- La evaluación diagnóstica sería voluntaria, vinculada con la promoción docente y con repercusión directa en el ejercicio de otras funciones, como por ejemplo para acceder a la dirección, a tutor del práctico, a formador de formadores, etc.

6. - La evaluación de los docentes públicos es competencia de las Administraciones educativas que es quien los selecciona y los contrata, y de las empresas en el caso de los centros privados. A la Administración le corresponde:

- a) Fundamentar los indicadores de calidad y a partir de ellos la definición de niveles de competencia y el establecimiento de criterios y estándares.
- b) Designar qué institución o a quienes corresponde ser los evaluadores del profesorado, ya se trate de una evaluación formativa o diagnóstica: expertos externos, inspección, agencias de evaluación, dirección o cargos del centro, alumnado, padres, autoevaluación...
- c) Consensuar cómo utilizar las evaluaciones en el futuro Estatuto y como se vinculan con la carrera docente. Y ante las demandas de objetividad, decidir cómo se pueden establecer mecanismos que garanticen la transparencia.