



# **Pacte Nacional per a l'Educació** **OPORTUNITAT I COMPROMÍS**

Idees per al debat

**Professorat**

## Presentació

L'Acord per a un Govern catalanista i d'esquerres planteja, entre d'altres, la necessitat d'assolir un Pacte Nacional per a l'Educació. Aquesta necessitat neix d'una doble consideració: del fet que l'educació és una prioritat del Govern i del convenciment que els canvis que necessita el nostre sistema educatiu han de tenir el màxim consens social possible.

D'altra banda, ens trobem davant la possibilitat de comptar amb un nou marc normatiu estatal respectuós amb les competències que en matèria d'educació té atribuïdes la Generalitat de Catalunya, amb el nou horitzó que ens obre la reforma de l'Estatut d'Autonomia i amb la voluntat del Govern de Catalunya d'elaborar la llei catalana d'educació per tal d'adequar el sistema educatiu a la nostra realitat social i nacional. Totes aquestes mesures legislatives ens ofereixen una oportunitat única per millorar substancialment l'educació i aportar l'estabilitat que necessita el sistema educatiu. És en aquest context on pren la màxima importància el debat per al Pacte Nacional per a l'Educació.

Ara iniciem un procés de debat que el Departament d'Educació vol obrir a tota la comunitat educativa i al conjunt de la societat catalana. El Pacte Nacional per a l'Educació ha de ser l'expressió del compromís amb l'educació que adquireixen els diferents agents socials i educatius. El debat que ara comencem neix amb una voluntat de diàleg, una voluntat per establir un ampli consens social i polític fruit de la participació de totes les parts implicades.

Us oferim, doncs, els documents que poden servir per orientar el debat públic per al Pacte Nacional per a l'Educació. Aquests documents són el resultat d'un encàrrec que el Departament d'Educació va fer a cinc grups d'experts arran del document-guio (recull d'aportacions) elaborat inicialment pel Consell Escolar de Catalunya per encàrrec de la consellera. És per això que les opinions i propostes que inclouen no tenen per què coincidir necessàriament amb les opinions del Departament, encara que entenem que són un bon punt de partida per començar el diàleg.

Els documents han estat redactats amb estils i formes diverses, una conseqüència lògica de la diversitat dels grups i de la pluralitat dels seus membres. No obstant això, tots han estat elaborats amb la voluntat d'oferir propostes i idees que facilitin el debat. En definitiva, es tracta de documents que caldrà enriquir i matisar amb les aportacions i suggeriments recollits a partir del debat de la comunitat educativa i del conjunt de la ciutadania.

Les millores en educació no són perceptibles a curt termini; per tant, es fa necessari fomentar projectes plurianuals i establir mecanismes d'avaluació i millora. Això, però, solament és possible donant estabilitat al sistema i procurant que la legislació educativa no es vegi sotmesa a canvis continuats. En aquest sentit, amb el Pacte Nacional per a l'Educació s'ha de

poder donar un sòlid fonament a la futura llei catalana d'educació per tal d'oferir un marc de confiança i seguretat als centres i a les famílies.

A diferència d'altres ocasions en què s'ha plantejat un debat a l'entorn del sistema educatiu de manera molt general, ara es pretén que aquest sigui el més concret possible. Dit d'una altra manera, passar de les grans línies a polítiques concretes que permetin d'incidir significativament en la vida dels centres.

Es pretén, doncs, no sols acostar l'acció educativa a l'entorn més proper d'escoles i instituts, sinó donar una nova dimensió al reconeixement del protagonisme que tenen els diferents agents educatius: professorat, famílies, entorn social, Administració local i Administració educativa en els processos d'ensenyament i d'aprenentatge. Aquesta nova dimensió comporta més autonomia per als centres i implica, també, l'assumpció de noves responsabilitats dels diferents agents educatius i, consegüentment, fa del principi de rendició de comptes un instrument fonamental per a la millora educativa.

Els currículums no formen part del debat per al Pacte Nacional per a l'Educació, tot i que una reflexió crítica sobre l'educació no pot donar-se per acabada sense fer-hi referència. Per això, el Departament d'Educació, a través de la Direcció General d'Ordenació i Innovació Educativa, posarà a debat aquesta qüestió durant els pròxims mesos.

S'han previst diferents camins per afavorir la participació en el debat. En primer lloc, els ciutadans i les ciutadanes de manera individual podran fer-ho a través del portal electrònic que s'ha creat amb aquesta finalitat. Una segona via de participació la constitueixen els consells escolars de centre, de localitat i territorials; per a això el Consell Escolar de Catalunya —màxim òrgan de participació de la comunitat educativa catalana— recollirà les aportacions d'aquests òrgans i, al mateix temps, debatrà els documents entre els seus membres, d'acord amb la seva autonomia de funcionament. A l'últim, els grups d'experts recolliran, mitjançant la fórmula que determinin, l'opinió i les propostes de les diverses entitats i organitzacions del món educatiu.

Només ens resta encoratjar-vos a participar en el debat, amb la seguretat que sols és possible millorar l'educació amb les aportacions que fem des dels diferents àmbits socials i des de la responsabilitat que compartim les famílies, el professorat, la societat i l'Administració educativa.

**Ramon Simon i Campà**  
Coordinador de Política Educativa

**Francesc Colomé i Montserrat**  
Director de Planificació Educativa

Barcelona, gener de 2005

# Professorat

COORDINADOR:

JOSEP M. TERRICABRAS

MEMBRES DEL GRUP DE TREBALL:

JOSEP ALSINET, JAUME CELA, ALBERTO DEL POZO I NEUS SANMARTÍ

## La funció docent

El professorat constitueix l'eix bàsic del sistema educatiu. En els darrers anys, sobre els docents han descansat, sovint en condicions difícils, el pes i la responsabilitat més grans a l'hora d'implementar el nou sistema educatiu que, des de la LOGSE, ha passat per diverses etapes. A l'hora d'emprendre la preparació de la llei catalana d'educació, és just començar reconeixent els mèrits concrets pels docents durant tants anys de treball abnegat i eficaç. Gràcies a ells som on som i tenim al davant perspectives més bones que no pas anys enrere.

En el primer apartat d'aquest document dedicat al professorat, i a partir de l'experiència assolida, volem caracteritzar el perfil del professional docent que sembla més adequat a les competències, aptituds i actituds professionals que calen per assolir els grans objectius de la nova llei. Concentrem aquest perfil en sis grans eixos íntimament interconnectats.

a) **Aptitud tutorial.** El docent ha de vertebrar la seva funció d'ensenyant-educador a través de l'aptitud tutorial. Ha de ser un professional que aculli els alumnes sense reserves i atengui les seves necessitats. En aquest sentit, ha de disposar de les competències adequades per a la comunicació en els diferents formats i suports. Perquè el docent ha d'assumir, finalment, la responsabilitat de fer possible que els ciutadans tinguin la seva manera pròpia d'aprendre i aconseguir, així, que la societat de la informació i la comunicació sigui realment la societat del coneixement.

b) **Formació personal.** Per dur a terme la tasca bàsica d'atenció i formació dels alumnes, és imprescindible que el docent tingui una bona formació personal que integri aspectes emocionals, intel·lectuals i morals: ha de tenir, doncs, equilibri, autoestima i capacitat d'empatia amb els altres, ha de disposar d'un bon nivell cultural que aportï base i solidesa als seus coneixements especialitzats i a un pensament autònom i crític, i ha de ser una persona moralment fiable, que tingui i que generi respecte en les actituds, coherència en els comportaments i estabilitat en la convivència a l'aula.

c) **Model pedagògic obert.** Perquè la formació i els coneixements dels docents puguin tenir una bona traducció en la pràctica docent, s'han de correspondre amb un model pedagògic

basat en una concepció constructivista, social, cultural i emocional de què representa ensenyar i aprendre; així mateix, s'han de correspondre també amb una constant disposició a incorporar les innovacions contrastades que s'adiguin amb aquest model pedagògic.

d) **Atenció al context.** El docent ha de ser competent per relacionar la seva tasca amb el context local de la comunitat escolar i amb el context nacional i fins i tot internacional, a partir d'un ús professional adequat i actualitzat de les tecnologies de la informació i la comunicació. Per això, el docent també ha de ser coneixedor dels serveis i dels professionals que intervenen en l'entorn educatiu dels infants i joves, i ha de ser competent per treballar tenint en compte entorns diversos.

e) **Respecte i exigència.** La referència principal de la funció docent ha de ser la integració social i la promoció personal de tots els infants i joves, reconeixent que la diversitat és una característica inherent a les persones i a les comunitats. El docent, doncs, ha de ser competent per reconèixer les diferències i, fins i tot, per fer-les créixer quan calgui, així com per combatre les desigualtats quan hi siguin. Ha de tenir incorporada la cultura de la negociació i la mediació a l'hora de gestionar i resoldre el conflicte, ha de ser competent per aplicar les estratègies que fan possible la seva aplicació pràctica, i ha de ser capaç d'incorporar aquesta cultura com un contingut més d'aprenentatge per als seus alumnes.

f) **Cooperació.** El docent ha de ser competent per a una intervenció docent cooperativa, vinculada al projecte educatiu del centre i del municipi. Per això, el docent ha de ser competent per desenvolupar una tasca d'orientació a les famílies i per facilitar la col·laboració de la família en l'assoliment de les finalitats educatives que el centre concreti per als seus fills.

## Formació inicial per a l'accés a la professió docent

1. Allò que s'ha de demanar a tots els qui vulguin ser docents és que disposin de coneixements no solament relacionats amb els continguts que hauran d'ensenyar, sinó també amb la manera d'ensenyar-los i amb la manera d'educar l'alumnat, ara i en el futur. Això exigeix també que els candidats a docents dominin aquelles habilitats i aptituds que després els exigiran en la pràctica professional. Al capdavall, moltes d'aquestes habilitats i aptituds són les que els alumnes hauran d'aprendre i, evidentment, no les podran aprendre si no els són proposades. (En aquest sentit, vegeu els cinc eixos enunciats a l'apartat "La funció docent".)

2. La formació inicial dels docents tindrà una base comuna molt important, independentment de l'etapa educativa en què exerceixin. Això es podrà aconseguir amb la presència equilibrada dels blocs següents:

a) Un camp del coneixement que, a primària, serà general en diverses àrees i més específic

en una d'elles, i que, a secundària, serà específic en una àrea i més general en almenys una altra.

- b) El domini teòric i pràctic del model pedagògic constructivista, social, cultural i emocional.
- c) Per tal de desplegar una acció tutorial adequada a les necessitats del seu alumnat i del seu entorn d'influència, cal el coneixement de les característiques psicològiques i socials del tram d'edats de les persones a les quals s'adreça la intervenció docent.
- d) El coneixement significatiu del conjunt de serveis que, amb finalitats directament o indirectament educatives, intervenen en les persones a les quals s'adreça l'actuació docent.
- e) Un molt bon domini lingüístic i de les TIC.
- f) Els continguts assenyalats més endavant, dins l'apartat b) de "La salut laboral del docent".

Hi haurà, però, és clar, especificitats que s'hauran de tenir en compte segons els nivells.

En tot cas, s'ha de demanar un nou model de professorat per a tot l'ensenyament no universitari, amb títol de llicenciatura per a tothom o títol equivalent en el nou marc universitari.

[Caldria superar, doncs, el concepte tradicional de "funcionari", que no sembla compatible amb la noció de funció docent exigible per al segle XXI. Convé, doncs, superar el concepte de "plaça en propietat definitiva", concepte que és molt del segle XIX. S'hauria de substituir per un model més flexible, amb la garantia d'una estabilitat mínima en el centre i amb l'obligació de no cessar voluntàriament durant aquest període. El nou model de professorat hauria de garantir als docents les condicions de seguretat, estabilitat i tranquil·litat necessàries per dur a terme la seva feina i sense les quals la tasca docent difícilment podria ser eficient i eficaç. En tot cas, es tracta d'adonar-se que allò que és realment decisiu és allunyar-se del corporativisme propi d'un "cos de funcionaris", per poder potenciar al màxim una funció més efectiva dels docents, més lligada a les tasques assignades al seu lloc de treball en el context de l'equip docent i de l'organització del centre.]

**3.** Pel que fa a l'obtenció de la titulació —del mateix nivell universitari per a tot el professorat—, es poden preveure tres possibilitats:

1. Titulació d'infantil-primària: consistiria en estudis de grau globals per a tots els mestres, seguits d'un postgrau d'especialització en infantil i primària.
2. Titulació de primària-secundària obligatòria: consistiria en estudis de grau de la titulació de primària, seguits d'un postgrau d'especialització en continguts corresponents a una àrea de l'educació secundària obligatòria.
3. Titulació de secundària: consistiria en estudis de grau especialitzats ("continguts"), seguits d'un postgrau d'especialització professional.

**3.1.** En el cas dels mestres, l'objectiu és que la majoria pugui obtenir un grau en algun àmbit de coneixement (educació infantil o primària) i que posteriorment es cursin postgraus

més especialitzats —en totes les àrees, no solament en les actuals—, en funció de l'edat dels alumnes i de continguts didàctics relacionats amb alguna àrea (o àrees) de coneixement. (En el concepte "àrea" s'hi ha d'encabir, com a especialitat docent del cos de mestres, la d'educació primària, que dóna competència per impartir plenament els continguts de llengua, matemàtiques, i ciències socials i experimentals.)

En alguns casos caldria, a més, o bé alguna prova o certificació per ser mestre de cada especialitat (música, educació física, llengua estrangera, plàstica, ciències, llengua, etc.), o bé tenir en compte la nota d'aquestes matèries obtinguda en el grau. L'especialització tindria sobretot la funció de preparar els mestres que, a cada centre, haurien de tenir més coneixements en una determinada matèria per tal d'orientar el treball dels companys en l'àrea corresponent (fent de "cap de seminari") i per tal fins i tot d'impartir aquella matèria, si els mestres tutors del curs creguessin que no estan prou capacitats per fer-ho.

Un element central de la formació del mestre ha de ser el període de pràctiques, que serà equivalent a un curs complet en un centre ordinari i amb el seguiment proper d'un docent en actiu. El triangle estudiant —escola de pràctiques— facultat s'ha de mantenir actiu al llarg de tot el període de formació. Això comporta la selecció molt acurada dels centres de pràctiques i dels professors tutors, de manera que s'asseguri la necessària coherència entre els sabers que s'aprenen a la universitat i els sabers que es viuen i posen en pràctica en els centres escolars. S'establirà un protocol de selecció, formació i seguiment de professionals en actiu amb una pràctica professional orientada en les línies estratègiques de la formació inicial, que actuaran com a tutors en la fase pràctica dels futurs docents.

**3.2.** En el cas dels professors de secundària, s'ha de plantejar la formació en una primera especialitat per impartir tant a nivell d'ESO com de batxillerat, i en una segona per impartir com a mínim a nivell d'ESO. La formació més professional es plantejaria en el postgrau, cosa que no exclou que en el grau poguessin cursar alguna assignatura més professional a fi de disposar de criteris per poder optar més clarament per aquesta formació en el postgrau.

**3.3.** Tant per al professor de primària com per al de secundària que ja ho és actualment, es podrien reconèixer altres vies de competència docent no necessàriament lligades a la seva especialitat com a funcionari d'un cos, estenent potser el format actual de les habilitacions docents a partir de la formació inicial, la formació permanent i l'experiència professional degudament contrastada.

**4.** Per superar el postgrau de professionalització docent caldria superar també un curs de pràctiques. Així, els criteris i les condicions d'idoneïtat per exercir la funció docent, les donaria la titulació universitària corresponent (grau més postgrau), juntament amb la superació (avaluada) d'un període mínim d'un curs d'inducció tutorat i tutelat, realitzat en un centre amb contracte laboral en pràctiques. La selecció per accedir a aquest curs d'inducció es po-

dria fer a partir de la nota del postgrau. La tutorització la farien un tutor del centre i un altre de la universitat. Els estudiants haurien d'anar periòdicament a la universitat per trobar-se amb els companys, analitzar críticament la seva pràctica, i rebre ajudes per repensar-la.

Aquest curs d'inducció —amb sou diferenciat i càrrega docent també diferenciada, tant per a l'induït com per al tutor— es podria fer indistintament en un centre privat concertat o en un de públic, sempre que els centres reunissin un conjunt de condicions que caldria definir (existència de tutors qualificats pedagògicament i d'un projecte educatiu coherent). No seria raonable que un tutor tingués més de dos alumnes d'inducció, com tampoc no seria bo que molts alumnes d'inducció coincidissin en una mateixa escola.

Al final del procés s'obtidria la idoneïtat a partir de l'avaluació que haurien de fer els dos tutors. Es podria allargar el període d'inducció quan el primer període no fos avaluat positivament. Haurien de ser els avaluadors els que recomanessin aquesta segona oportunitat. Després d'això, quedaria consolidada la idoneïtat per accedir a la professió docent.

Aquesta idoneïtat seria necessària per exercir a l'escola pública i a la privada.

5. Una experiència àmplia en els nivells no universitaris, així com coneixements en els camps de saber corresponents (didàctica, pedagogia, psicologia...), serien una bona dotació tant per a una part del professorat universitari com per al no universitari, que podrien compartir la seva dedicació entre la docència no universitària i la universitària. La selecció dels docents que farien aquesta docència compartida correspondria a cada universitat, amb l'establiment de convenis o de comissions de servei a temps parcial.

## **Accés a la funció pública docent per concurs-oposició**

### **L'accés lliure**

L'actual sistema de selecció —basat fonamentalment en la comprovació dels coneixements en un moment donat per un tribunal d'experts— no és el més adequat per assolir una selecció òptima. D'altra banda, quasi tot el pes de la selecció recau en la fase d'oposició, mentre que la fase de pràctiques —fonamental per comprovar la idoneïtat dels aspirants davant les situacions reals de les activitats docents a l'aula i en les relacions amb els equips del centre—, està devaluada i —malgrat el que diuen les convocatòries— no és selectiva, ja que l'absoluta majoria dels aspirants la superen, en gran part perquè la normativa actual impedeix als tribunals incloure en les seves propostes un nombre d'aspirants superior a les places convocades.

El requisit indispensable per participar en una selecció seguint els mecanismes del concurs-oposició és tenir la condició d'idoni en funció de les especialitats convocades. (Els candi-

dats que, per venir d'un procés de formació anterior, hagin obtingut el títol de mestre en un període determinat o estiguin en possessió del CAP o del CQP podran ser declarats, a tots els efectes, com assimilats als idonis, si bé la idoneïtat hauria de ser inicialment més ben puntuada que la condició d'assimilat a idoni. Als interins actuals que volguessin que els anys d'interinatge els fossin reconeguts, se'ls hauria de demanar que passessin una avaluació especial que els donés la "idoneïtat". Un cop passada, haurien de tenir més bona puntuació inicial que no pas un ensenyant que no hagués estat mai contractat.)

La prova entre candidats idonis no hauria de centrar-se bàsicament en coneixements de "continguts" —ja avalats pel grau i el postgrau acreditats—, sinó que hauria de fonamentar-se en coneixements didàctics, que s'haurien de manifestar en la capacitat d'exposició i d'elaboració pràctica d'algun tema o qüestió. A més, també hauria de comptar la nota mitjana dels estudis anteriors.

Així s'acabaria la primera part del concurs-oposició. El candidat que hagués superat amb èxit aquesta primera part seria nomenat funcionari en pràctiques durant un curs. Un cop superat amb èxit aquest any de docència en el centre (amb avaluació positiva del consell escolar i de la Inspecció), el candidat hauria acabat les dues fases del concurs-oposició i seria nomenat funcionari docent de carrera.

Els candidats que haguessin passat la primera part del concurs-oposició, però no la segona, quedarien habilitats per als següents tres anys i podrien presentar-se a noves convocatòries de centres sense haver de repetir, durant aquell temps, les proves teòriques del concurs-oposició.

Així, doncs, l'accés a la funció pública docent per concurs-oposició tindrà també com a element principal la valoració positiva de la seva activitat docent durant un curs en un centre públic.

### **L'accés del professorat interí**

L'avaluació positiva de l'experiència prèvia del personal interí hauria de formar part del procediment selectiu, com a instrument vàlid perquè els tribunals mesuressin la idoneïtat dels aspirants, comprovada per la Inspecció educativa i pels responsables directius dels centres durant la seva activitat com a professors interins. Per tant, aquesta valoració positiva prèvia hauria de ser tinguda en compte pels tribunals en la fase de concurs-oposició i hauria de modificar la qualificació final de les proves, com a reconeixement de la capacitat dels aspirants per exercir la docència.

## Incorporació a l'activitat docent per selecció del centre

### Provisió de places vacants en centres públics docents

Un percentatge per determinar és el del nombre de places d'un centre amb un projecte reconegut que podran ser cobertes per docents —idonis o funcionaris docents— tenint en compte les necessitats específiques del projecte educatiu de centre. Aquestes adscripcions es faran per concurs públic en un temps predeterminat.

El consell escolar de cada centre haurà d'aprovar el perfil professional de les places que necessita cada any per completar la seva plantilla, d'acord amb les directrius de l'Administració, i amb indicació dels criteris de selecció. Els professors que ho vulguin (siguin nous o provinents d'altres centres) s'hi podran presentar, fent constar els aspectes del seu currículum que al seu parer s'adeqüen a la convocatòria.

L'accés es farà en funció del PEC, donant satisfacció a les necessitats del centre. El PEC mateix haurà d'estar elaborat amb autonomia i haurà de disposar de recursos, de manera que necessita basar-se en un clima de confiança amb l'Administració. El procés d'accés al centre ha de ser públic i transparent, i ha de preveure sempre la possibilitat de recurs i d'arbitratge.

En la comissió de selecció hi ha d'haver, almenys, el director del centre, algun membre no docent del consell escolar i membres dels serveis de les administracions educatives. L'antiguitat en la carrera docent pot tenir un pes, però s'ha de ponderar molt més el currículum teoricopràctic del candidat. L'entrevista personal hauria d'ocupar un lloc central.

La provisió inicial serà per a un període d'un any, renovable anualment si l'avaluació és positiva.

Els candidats nous que no fossin seleccionats per cap centre passarien a formar part del grup de professors interins —per a substitucions llargues— o del de professors assignats a centres que no haguessin pogut fer la selecció pel sistema autònom i als quals s'assignessin professors per sistemes més centralitzats.

Els candidats provinents d'altres centres que no puguin accedir a cap centre nou continuaran en el centre on treballaven.

Les comissions de servei en un centre es consideraran sempre vinculades a un projecte de centre reconegut i validat per l'administració educativa competent i amb una relació concreta amb el desplegament d'aquest projecte de centre.

En aquesta mateixa línia, l'escola no hauria d'incorporar en el seu si professionals no do-

cents. És l'escola la que s'ha d'obrir a l'entorn i s'ha de posar en contacte amb altres serveis (socials, sanitaris, etc.), però la tasca docent i tutorial s'ha de reservar als professionals docents.

En el cas de l'escola privada, cada centre farà la seva selecció pel sistema legalment establert, entre candidats idonis.

### **La contractació de professorat interí**

S'ha de preveure la funció dels "interins" o "substituts", que actuaran només per cobrir baixes de temps curt per donar resposta ràpida i eficaç a necessitats docents reals. Només podran ser substituïts els docents que hagin obtingut la idoneïtat prevista en el punt 1 de "Formació inicial per a l'accés a la professió docent".

Convé determinar quina és la unitat de gestió de les substitucions que, en tot cas, ha de respondre a la necessitat d'una gestió descentralitzada. En la selecció del personal interí, hi hauria d'intervenir l'equip directiu del centre d'una manera més important que en l'actualitat, per tal d'introduir valoracions més qualificades, que superessin la situació actual en què l'únic mèrit dels interins és la seva antiguitat (escalafó, com passa també en el cas dels funcionaris). La valoració dels interins per part del centre docent hauria de respectar prou la transparència en l'aplicació dels criteris, com en tota avaluació. Entre altres, es podrien tenir en consideració aquests criteris:

- L'avaluació positiva de la docència
- La formació específica relacionada amb el lloc de treball
- L'experiència concreta realitzada en el mateix lloc de treball
- La implicació en el projecte de centre i en les seves activitats
- L'experiència docent en la mateixa especialitat

Els interins no haurien de quedar al marge de la carrera docent, i per tant, caldria avaluar-los com es fa amb qualsevol altre professor, amb les conseqüències professionals i retributives corresponents.

## **Formació i promoció**

### **La formació permanent**

El currículum marca decisivament la tasca dels docents. Cal revisar, doncs, també el currículum. L'acceptació d'un currículum mínim obligatori no exclou que cada centre elabori prioritats pròpies. Aquesta és una qüestió molt bàsica que supera l'acció de cada docent par-

ticular i que s'ha de poder plantejar de manera global, com a política de centre. És al centre, doncs, a qui més interessa la formació permanent dels seus membres.

Convé tenir present que el docent té, amb relació als alumnes, el deure de mantenir-se en una formació permanent que aquests li poden exigir, i que, amb relació a l'Administració, és el docent qui té el dret d'exigir aquesta formació a l'Administració, la qual té el deure de facilitar-la-hi. Aquests deures del docent i de l'Administració són els marcs de referència obligada per a establir les línies generals de qualsevol projecte de formació permanent.

a) L'horari laboral de tot professor ha d'incloure, doncs, unes hores bàsiques de formació permanent. Aquestes hores s'han d'orientar fonamentalment a:

- la formació en relació amb els projectes d'innovació a mitjà termini que promogui el centre, orientada a la dinamització de la feina i a la coordinació dels departaments i dels "cicles", de manera que es fomenti la reflexió pedagògica en el seu marc;
- la formació en relació amb aspectes que el centre consideri prioritaris per al seu bon funcionament (per exemple, caps de departament, persones a les quals se'ls encomanen tasques noves, millora d'un tema específic, etc.).

b) També s'hauria de promoure que cada ensenyant pogués ampliar la seva formació fora de l'horari laboral:

- a partir de cursos de postgrau o mestratges;
- participant en cursos d'actualització cultural, científica, tecnològica o didàctica.

c) L'Administració hauria d'assegurar que la formació (a) i (b) es pogués dur a terme:

- estimulant la formació en el centre (o de departaments de diferents centres) en relació amb projectes d'innovació. Aquests projectes haurien de fer-se a mitjà termini (no té massa sentit canviar de projectes cada any). Sempre que fos possible, s'hauria de fomentar la realització d'aquests projectes d'innovació en col·laboració amb projectes de recerca universitaris. Al final s'hauria d'avaluar si han tingut incidència en canvis reals en el centre;
- formant formadors que poguessin assessorar els centres o coordinar seminaris, estimulant la constitució de "grups de treball" que a la vegada es coordinessin en el marc d'algun projecte comú a més llarg termini (no tindria massa sentit l'existència de grups de treball aïllats);
- promovent plans de formació limitats en el temps per a professorat implicat en noves temàtiques, amb necessitats específiques o "reciclatges". En especial, en relació amb el professorat novell i amb la implantació de les TIC a l'aula o amb el coneixement de llengües estrangeres;
- facilitant la "mobilitat per a la formació" (intercanvis entre centres, llicències d'estudis o sabàtics, congressos i trobades de professors, participació en cursos de formació a d'altres indrets, etc.);

- estimulant l'organització per part de les universitats de postgraus i mestratges orientats al professorat en actiu i afavorint que els costos per al professorat no fossin alts.

d) S'haurien d'instaurar mecanismes d'autèntica avaluació del centre, per millorar-ne les pràctiques individuals i col·lectives. Per a tal fi, hi hauria d'haver un òrgan del sistema educatiu que fes expressament l'avaluació del centre i del professorat. Ambdues avaluacions haurien d'anar lligades.

### **La promoció professional**

La LOCE ha confós els conceptes de "carrera docent", "carrera professional" i "promoció interna", dedicant tota una disposició addicional a la carrera docent, quan el seu contingut es limita a la promoció interna o promoció dels funcionaris d'un cos a un altre, sigui de grup superior o del mateix grup. De fet, s'ha dissenyat únicament la carrera des del cos de mestres, passant pel cos de professors de secundària i pel de catedràtics, per acabar en el cos d'Inspecció educativa. La nova carrera docent hauria de fer possible una promoció sense haver de canviar de nivell d'ensenyament i hauria de ser compatible amb el desenvolupament de l'activitat professional ordinària en el mateix centre i sense haver d'abandonar el lloc de treball ocupat.

a) El reconeixement professional es podria fer amb reduccions de tasques docents i/o amb incentius professionals o econòmics. Dintre de la professió docent, i sense necessitat de canviar de centre o de lloc de treball, i encara menys de cos, al llarg de la vida professional, els professors han de poder gaudir, igual que la resta de funcionaris, del dret a la promoció professional i econòmica, amb la possibilitat d'assolir diferents "esglaons professionals" (graons o graus) que comportin unes millores substancials en les seves retribucions.

b) Entre els aspectes que cal valorar, a l'hora de reconèixer al professorat la seva tasca docent i la seva dedicació en la formació contínua, s'haurien de tenir en compte:

- els serveis en la gestió dels centres, en la dinamització de la feina i la coordinació dels departaments i dels "cicles", de manera que es promoguéssin la reflexió pedagògica i la innovació en el seu marc, avaluant-ne la qualitat;
- el treball a l'aula, reconeixent la qualitat com a "mestre" o "professor". Es podria fer a partir de l'informe de la Inspecció, del de la direcció del centre, de la publicació en revistes del treball fet, etc.;
- la participació en activitats de formació permanent sempre que es pugui avaluar que han implicat efectivament canvis en la pràctica;
- el treball en xarxa en el marc de la col·laboració de l'escola amb altres institucions externes (ajuntaments, Comenius, altres institucions...);
- etcètera.

Aquests reconeixements s'haurien de fer amb rigor, a petició de l'interessat o a proposta d'algun company, presentant el currículum i amb l'informe previ de la inspecció i la direcció del centre.

c) Quan s'obtinguessin avaluacions positives, els incentius —que podrien comportar adequacions de l'horari lectiu, millores retributives o còmput de mèrits— podrien ser dels tipus següents:

- Ser professor "tutor" de pràctiques. (La universitat amb la qual s'hauria de treballar, també hauria de poder intervenir en la selecció de candidats.)
- Ser cap de departament i/o responsable de diverses coordinacions pedagògiques.
- Facilitar la mobilitat per fer algun projecte en un altre centre i la possibilitat d'accedir a treballar en centres de recursos, Institut de Ciències de l'Educació (ICE)...
- Possibilitat d'accedir a la funció inspectora.
- Accés a llicències d'estudis amb avaluació final.
- Incentius econòmics que resultessin positivament discriminadors i que comportessin l'adquisició estable de "graus" o categories professionals, sense implicar cap classificació per "cossos".
- Etcètera.

d) El sistema retributiu docent s'ha d'adequar a la realitat de la vida dels centres, tenint més en consideració l'ocupació del lloc de treball que la pertinença a un cos o l'antiguitat de serveis prestats, ja siguin triennis o sexennis. En les retribucions han d'incidir, per tant, els factors següents:

- més dedicació al centre, sempre que aquest increment d'hores de presència en el centre es puguin fer en bones condicions d'aprofitament;
- grau d'implicació en el projecte del centre;
- participació en activitats educatives complementàries i extraescolars;
- dedicació a activitats d'innovació i investigació educatives;
- responsabilitats especials (directives i de coordinació, tant amb altres professors del centre com amb el seu entorn);
- impartir activitats de formació dintre i fora del centre;
- responsabilitat en les tutories dels professors en pràctiques i interins novells.

e) S'ha de subratllar la necessitat d'una formació específica per als equips directius. No s'ha d'anar, però, a la creació de cap "cos de directors".

f) A partir d'uns quants anys d'exercici de la professió, es concretaran protocols flexibles per, sobre la base de la negociació, anar adaptant l'activitat del docent a les seves possibilitats reals i a les necessitats del servei. Convé plantejar i regular la progressiva retirada dels docents de les aules a partir d'una determinada edat, en molts casos promovent la seva participació en tasques no estrictament de docència clàssica. Entre aquestes tasques, tindran

una especial rellevància les dirigides a facilitar la transferència de "l'ofici" a partir de la col·laboració amb els nous docents.

## **La salut laboral del docent**

a) Les polítiques sobre salut laboral i riscos laborals dels docents es basaran en la detecció de les malalties més presents en l'exercici professional i en la selecció dels factors de risc més significatius, per tal de reduir-los a partir de la prevenció, el seguiment del cas durant la teràpia i la preparació amb cura i flexibilitat de la reinserció.

Es preveuran figures administratives molt flexibles que, quan el procés de recuperació així ho aconselli, permetran substituir la baixa laboral per propostes d'activitat perfectament compatible amb el procés de recuperació i orientades al futur procés de reinserció, que es basarà en un pla d'acollida a la normalitat en què han de participar el Tècnic de Salut Pública de l'Administració educativa, la Inspecció i l'equip directiu del centre. Aquest pla ha de caracteritzar-se per la gradació, la flexibilitat i el seguiment raonable per part dels responsables de salut.

La salut laboral dels docents i, en conseqüència, els riscos laborals més importants són:

- Els problemes de columna vertebral que pateix el professorat d'educació infantil
- Els problemes de cordes vocals
- Els problemes d'equilibri psicològic i emocional

b) En la formació inicial dels docents s'inclouran continguts de:

- educació postural i formació en exercicis de manteniment físic específic;
- formació en foniatria i educació per a l'ús i manteniment de la qualitat de la veu;
- educació emocional i d'estratègies per millorar la relació del docent amb l'alumnat, la família i els companys professionals.

c) En termes de prevenció, caldrà estudiar:

- El mobiliari i el disseny dels espais d'educació infantil que redueixin els moviments de risc dels docents.
- La reducció de la contaminació acústica i de partícules en suspensió, així com dels canvis de temperatura massa sobtats. També s'han d'analitzar els efectes preventius d'estratègies d'aula que redueixen els temps de comunicació al gran grup, centrant més la intervenció docent al petit grup o l'atenció més individualitzada dins de l'aula.
- Programes de millora del clima relacional en els centres escolars i de foment del component cooperatiu de l'activitat dels docents.

d) L'Administració educativa disposarà de mecanismes per retirar totalment o parcial el docent de la seva tasca, quan les condicions de la seva salut així ho aconsellin. Es farà a pe-

tició de l'interessat o d'ofici quan sigui imprescindible. El procés de detecció, diagnòstic, seguiment de la teràpia i reinserció seran dirigits pel corresponent Tècnic en Salut Pública de l'administració educativa.

## **La Inspecció educativa**

El desplegament de la nova llei d'educació catalana s'hauria de basar, entre altres, en tres aspectes que haurien de ser centrals per a l'assoliment dels seus objectius:

a) El desplegament d'un projecte educatiu que expliciti les grans línies estratègiques de l'educació per al país, afavorint la concreció successiva de projectes educatius territorials i de projectes educatius de centre, fidels tant a les línies estratègiques dels projectes educatius que els emmarquen com a les necessitats i característiques dels respectius territoris i comunitats educatives.

b) La implementació de la cultura de l'avaluació en el conjunt del sistema educatiu que es concreti en diagnòstics fiables, seguiments àgils i implicats dels processos, i avaluacions flexibles i compartides de resultats.

c) L'establiment de protocols d'avaluació del professorat, tant inicial com estable, en la qual es basi tota la política d'accés a la professió, a la funció pública i a un centre concret.

En un context d'autonomia real dels territoris i dels centres per establir els seus projectes educatius, les funcions de control i de supervisió que se li encomanen actualment a la Inspecció Educativa haurien de ser revisades i complementades amb altres funcions tan o més importants. Per això, caldria que la Inspecció Educativa es centrés en les funcions d'assessorament, d'avaluació de projectes i d'avaluació de la funció docent, redefinint, si cal, el perfil dels seus membres, les condicions d'accés, de permanència al servei i de formació permanent dels inspectors d'educació, per tal de garantir un màxim nivell de competència per assumir aquestes funcions, especialment claus en el desplegament de projectes educatius flexibles, contextualitzats i identificats com a propis per les respectives comunitats educatives.

En aquesta línia, caldria entendre que s'ha de potenciar una funció inspectora no permanent, que ha de ser desenvolupada pels funcionaris docents.

## PREGUNTES PER A LA REFLEXIÓ I EL DEBAT

1. Atesa la realitat a què el docent ha de fer front, quins són els elements que poden caracteritzar més bé el perfil del professional docent?
2. ¿S'ha d'anar cap a un nou model de professorat per a tot l'ensenyament no universitari, que superi els corporativismes i faci més efectiva i flexible la funció dels docents? Com es podria imaginar, aquest model?
3. Quines condicions haurien de reunir els centres que acollissin, en l'any de pràctiques, els candidats a accedir a la professió docent?
4. Com hauria de ser la participació del centre en la provisió d'algunes places vacants sobre la base del seu projecte educatiu? Com s'haurien d'articular les garanties d'una bona selecció dels candidats?
5. Si s'accepta el principi que la funció bàsica de qualsevol docent és el seguiment tutorial dels seus alumnes, l'escola hauria d'incorporar en el seu si professionals no docents, o bé s'hauria d'obrir per buscar la col·laboració professional de serveis externs a l'escola?
6. Quins haurien de ser els principals objectius i continguts de la formació permanent dels docents?
7. Quins haurien de ser els incentius per a la promoció professional? A quins criteris haurien de respondre?
8. L'exercici de les funcions directives, requereix una major preparació prèvia i continuada? De quin tipus?
9. Quins són els riscos laborals més importants per a la salut del docent? Com s'haurien de tractar?
10. Quines tasques s'haurien de subratllar i potenciar per a una funció inspectora més adequada a les necessitats dels centres i del sistema educatiu?