

REFORMA DE LA PROFESIÓN DOCENTE

ESTATUTO DOCENTE

CARRERA DOCENTE

ESTATUTO DEL PROFESORADO

CARRERA PROFESIONAL

- **SELECCIÓN**
(quién debe acceder a la profesión) prueba de acceso Magisterio y oposiciones.
- **FORMACIÓN INICIAL**
(en la universidad), planes de estudio, competencia profesional docente -qué deben saber hacer las/os docentes y el dominio que alcancen sobre ellas-.
- **INDUCCIÓN**
(el periodo formativo de enseñanza remunerada y acompañada, *MIR educativo), tutorización, mentorías.
- **CARRERA PROFESIONAL**
(con evaluación y desarrollo profesional), condiciones laborales, salario, categoría, complementos.

“ Como dijo el Presidente, esta es la legislatura del profesorado”, por eso iniciamos la negociación del Estatuto Docente

“ Con la Ley de EEAA, ha concluido la nueva ordenación académica de la normativa básica en las enseñanzas no universitarias y ahora toca qué profesorado es necesario para llevar a cabo esta nueva legislación básica

“ Esta es una acción ambiciosa en la que queremos comprometernos con las organizaciones sindicales y las Comunidades Autónomas para la configuración de la profesión docente que necesitamos

“ Hasta ahora se ha parcheado algunas condiciones laborales a base de sentencias judiciales de obligado cumplimiento

“W” las “W”

1. ****WHAT? (¿QUÉ?)**** – ¿Qué ocurre? Hecho principal de la noticia.
2. ****WHO? (¿QUIÉN?)**** – ¿Quiénes están involucrados en el suceso?
3. ****WHEN? (¿CUÁNDO?)**** – ¿Cuándo ocurre el hecho?
4. ****WHERE? (¿DÓNDE?)**** – ¿Dónde sucede?
5. ****WHY? (¿POR QUÉ?)**** – ¿Por qué ocurre? Explica las causas o razones detrás del suceso.
6. ****HOW? (¿CÓMO?)**** – Describe la manera en que se desarrollaron los hechos.

“ Es un proceso histórico y trascendental para salir con una nueva profesión docente por una educación mejor

“ La legislatura va hasta 2027” (deja entrever que no hay prisa en la negociación)

“ Hoy de la la salida para acometer la reforma de la profesión docente

“ Queremos generar una normativa básica que perdure

grupos de **TRABAJO**

- » Marco de Competencias Profesionales Docentes y Formación inicial del profesorado (documento marco; grados y másteres en educación).
- » Sistemas selectivos e ingreso en la función docente (modelos de ingreso; tutorización de prácticas e iniciación a la docencia; temarios).
- » Formación permanente del profesorado, sistemas y procedimientos para su desarrollo profesional docente.
- » Condiciones del desempeño docente (jornada; ratios, apoyos para necesidades específicas, desburocratización).



HACEMOS LO QUE DECIMOS
DECIMOS LO QUE HACEMOS

154 FOLIOS

| | |
|---|---|
| 1. ÁREA | PROCESO DE APRENDIZAJE Y ENSEÑANZA: 10 DESCRIPTORES + 69 INDICADORES |
| Esta área abarca las competencias vinculadas con el diseño, desarrollo, implementación y evaluación de los procesos de aprendizaje y enseñanza. Su objetivo es facilitar experiencias significativas para el alumnado y fomentar un aprendizaje significativo, metacognitivo y autorregulado. | |
| COMPETENCIA 1 | PROGRAMACIÓN DEL PROCESO DE APRENDIZAJE Y ENSEÑANZA Consiste en diseñar procesos de aprendizaje y enseñanza desde una perspectiva funcional de mejora continua. Para ello, se requiere el conocimiento normativo, disciplinar y didáctico, considerando el contexto y las características del alumnado. |
| COMPETENCIA 2 | PRÁCTICA Y GESTIÓN DEL PROCESO DE APRENDIZAJE Y ENSEÑANZA Se enfoca en la implementación de estrategias didácticas, la gestión y organización del aula, y la adaptación de las metodologías a la diversidad del alumnado. Incluye el uso de recursos y tecnologías educativas para la enseñanza. |
| COMPETENCIA 3 | EVALUACIÓN DEL PROCESO DE APRENDIZAJE Y ENSEÑANZA Implica la integración de diversas técnicas e instrumentos de evaluación para recoger información de manera sistemática. Permite la toma de decisiones y la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje. |
| 2. ÁREA | ACCIÓN SOCIOEDUCATIVA INTEGRAL: 7 DESCRIPTORES + 40 INDICADORES |
| Esta área se centra en el desarrollo integral del alumnado y la promoción de una educación inclusiva, equitativa y basada en valores democráticos. | |
| COMPETENCIA 4 | DESARROLLO INTEGRAL Y BIENESTAR DEL ALUMNADO Y DEL DOCENTE Incluye estrategias para la prevención y promoción de la salud física, emocional y social del alumnado y los docentes. Se busca generar entornos de aprendizaje saludables y seguros. |
| COMPETENCIA 5 | ACCIÓN TUTORIAL Implica el acompañamiento del alumnado en su proceso educativo y personal, ofreciendo orientación académica y profesional. Favorece la personalización del aprendizaje y la comunicación con las familias. |
| COMPETENCIA 6 | CONVIVENCIA Y VALORES DEMOCRÁTICOS Se enfoca en la creación de entornos escolares seguros, la promoción de la igualdad y la inclusión, y el fomento de una cultura democrática. Incluye estrategias para la resolución de conflictos y la educación en valores. |
| 3. ÁREA | COMPROMISO PROFESIONAL: 6 DESCRIPTORES + 33 INDICADORES |
| Incluye las competencias relacionadas con la implicación docente en la mejora de los centros educativos y la formación continua. | |
| COMPETENCIA 7 | PARTICIPACIÓN EN EL CENTRO Hace referencia a la implicación del docente en la estructura y organización del centro, la colaboración en la gestión y la participación en proyectos educativos. |
| COMPETENCIA 8 | COMPROMISO CON LA MEJORA Y LA CALIDAD EDUCATIVA Consiste en el diseño, implementación y evaluación de procesos de mejora educativa. Incluye la participación en planes, programas y proyectos de innovación educativa. |
| COMPETENCIA 9 | DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO Implica la formación permanente del docente, el desarrollo de estrategias de aprendizaje a lo largo de la vida y la actualización en metodologías y tecnologías educativas. |
| 4. ÁREA | COMPETENCIAS VEHICULARES: 30 DESCRIPTORES + 70 INDICADORES |
| Estas competencias atraviesan todas las áreas anteriores y son esenciales para el desarrollo de la función docente. | |
| COMPETENCIA 10 | LIDERAZGO-COMUNICATIVA DOCENTE Se refiere a la capacidad del docente para ejercer un liderazgo educativo basado en habilidades cognitivas, relacionales y psicológicas. Incluye la comunicación efectiva y la gestión de grupos. |
| COMPETENCIA 11 | COMPETENCIA DIGITAL DOCENTE Implica el uso adecuado de herramientas digitales para la enseñanza, la gestión del aprendizaje y la interacción con la comunidad educativa. |
| COMPETENCIA 12 | COMPETENCIA LINGÜÍSTICA DOCENTE Hace referencia a la capacidad del docente para comunicarse de manera efectiva en diversos contextos educativos, favoreciendo el desarrollo lingüístico del alumnado. |

| | |
|-----|--------------------------|
| 4 | ÁREAS |
| 12 | COMPETENCIAS |
| 53 | DESCRIPTORES |
| 212 | INDICADORES |
| 4 | NIVELES (0-1-2-3) |

NIVELES (0-1-2-3) DE PROGRESIÓN

Estos niveles permiten evaluar el grado de desarrollo y dominio de las competencias, basándose en conocimientos, destrezas y actitudes:

Nivel 0: FORMACIÓN INICIAL.

Conocimientos, destrezas y actitudes básicas adquiridas durante la formación inicial (grado, máster o formación habilitante para la función docente). Son "simulaciones" bajo la supervisión de responsables.

Nivel 1: INICIO DE LA CARRERA PROFESIONAL.

Desempeño docente cada vez más autónomo, aunque aún bajo cierta orientación de responsables. Esa orientación disminuirá de manera progresiva.

Nivel 2: DESARROLLO PROFESIONAL.

Refleja un desempeño docente autónomo, eficiente y versátil. Implica la capacidad de transferir acciones educativas a diferentes contextos educativos.

Nivel 3: REFERENTE EN LA PRÁCTICA PROFESIONAL.

Nivel más avanzado, donde el personal docente se convierte en un referente profesional. Actúa como investigador, asesor, coordinador y promotor de procesos de innovación, mejora educativa, lidera proyectos y comparte sus conocimientos.

PRECEDENTES

1º

1987 MARAVALL

“Documento de bases para la elaboración del Estatuto del Profesorado”

- **PSOE, FELIPE GONZÁLEZ**
- **“COMISIÓN DE PERSONAS EXPERTAS”**
Después de haberse desarrollado huelgas en mayo y diciembre de 1985 y en mayo de 1986 por la homologación retributiva y contra la carrera docente, la propuesta ministerial tenía difícil recorrido. Pese a que en ese mismo mes de febrero de 1987 varios sindicatos firmaban con el MEC el nuevo sistema retributivo, que los STEs rechazamos por introducir diferencias salariales y profundizar en la jerarquización del profesorado, la propuesta de Maravall acabó en la papelera.

2º

2007 CABRERA

“Estatuto del funcionario docente no universitario”

- **PSOE, RODRÍGUEZ ZAPATERO**
- El final de la legislatura -enero de 2008- impidió que la iniciativa pudiera llevarse a cabo. Aunque Zapatero logró repetir mandato y pese a que el borrador presentaba algunos avances (aumento de las cuantías económicas de algunos sexenios, prórroga de la jubilación LOE hasta 2013), de nuevo la amenaza de jerarquización y el esbozo de una carrera profesional, hizo que, a pesar de que en esa ocasión CCOO llegó a señalar que “no hay duda de que nos encontrábamos ante una ocasión ideal para su consecución”, el proyecto volvió a quedar en nada.

3º

2013 WERT

“El libro blanco de la profesión docente”
José Mª Marina (2015)

- **PP, MARIANO RAJOY**
- No hay una propuesta concreta desde la administración educativa. Solo en 2015 se presenta, firmado por José María Marina “el libro blanco de la profesión docente” en el que figuraban propuestas, como el MIR educativo que conlleva el acceso al profesorado tras 7 años de estudios superiores o evaluaciones periódicas para todo docente. El clima de rechazo a la política educativa que estaba llevando el PP durante aquellos años (la LOMCE, conocida como ley Wert, recortes generalizados, desmantelamiento de la enseñanza pública,...) que se concretó en numerosas movilizaciones y una huelga general educativa el 9 de mayo de 2013, hizo que la propuesta de Marina, avalada por el Ministerio que en ese momento ya dirigía Iñigo Méndez de Vigo (PP), no tuviera más recorrido que la aureola de descrédito con la que se dañaba a un profesorado al que se le había reducido el sueldo, se había disminuido en número, se le había privado de avances anteriores (jubilación LOE, reducción horaria mayores de 55 años,...), se había aumentado el número de alumnado por aula, además de incrementarse la carga lectiva y burocrática.

4º

2022 ALEGRÍA

“24 propuestas de reforma para la mejora de la profesión docente”

- **PSOE, PEDRO SÁNCHEZ**
- Presentado como un documento de debate, dos años después de hacerse público, el actual Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deporte, poco o nada ha debatido. A la espera de que ese documentado pudiera convertirse en la base de una propuesta legislativa concreta, la postura de la Confederación de STEs-i es que nuevamente, el profesorado queda expuesto como primer objeto de

crítica ante la opinión pública cuando se pretende mejorar la calidad de la enseñanza. En las propuestas ministeriales se reflejan distintas medidas que elevan el nivel de exigencia hacia la profesión docente, tanto para acceder a ella, como en el ejercicio de la misma. Sin embargo, ese endurecimiento no tiene correspondencia con una mejora de las condiciones laborales, que no se contempla en ninguna de estas propuestas.

REFORMA PROFESIÓN DOCENTE



Ránkings, cultura de la evaluación, competencia entre docentes, rendición de cuentas ... son conceptos mercantilistas alejados de nuestra concepción.



Estamos en contra de cualquier proyecto de Estatuto Docente -carrera profesional / docente u otras denominaciones- basado en un modelo competitivo y jerarquizado entre el profesorado, que tiene sus raíces en una concepción neoliberal de la educación y de la vida en general, donde el individualismo se impone a la cooperación y al trabajo en equipo.

...OTRAS DENOMINACIONES

ESTATUTO DOCENTE
CARRERA DOCENTE
ESTATUTO DEL PROFESORADO
CARRERA PROFESIONAL

- **SELECCIÓN**
(quién debe acceder a la profesión) prueba de acceso Magisterio y oposiciones.
- **FORMACIÓN INICIAL**
(en la universidad), planes de estudio, competencia profesional docente -qué deben saber hacer los docentes y el dominio que alcancen sobre ellas-.
- **INDUCCIÓN**
(el periodo formativo de enseñanza remunerada y acompañada, *MIR educativo), tutorización, mentorías.
- **CARRERA PROFESIONAL**
(con evaluación y desarrollo profesional), condiciones laborales, salario, categoría, complementos.

- » Que afecte a la mayor parte del profesorado.
- » Que repercuta en mejora de la calidad de la Enseñanza.
- » Que se incluyan medidas que supongan un freno al aumento de conciertos.
- » Que aumente la oferta educativa pública, especialmente en FP y universalización de Infantil.



REIVINDICACIONES

- ✓ Que nos devuelvan lo que nos han quitado -**reversión de los recortes**- para poder hablar de mejoras.
- ✓ Incremento salarial, al menos para **recuperar el poder adquisitivo perdido**.
- ✓ **Jubilación "LOGSE"** -a los 60- para todo el profesorado.
- ✓ Fijar en normativa básica unas **ratios y horas lectivas máximas**, así como los meses (mejor días* concretos) necesarios para cobrar el verano del personal interino.
- ✓ Integración de **todo el profesorado en el A1**.
- ✓ Posibilitar contrataciones anuales de **personal interino** aunque encadenen sustituciones.
- ✓ Reducciones horarias a **>55 años**.
- ✓ Reducir la **burocracia**, sobre todo de las evaluaciones.
- ✓ Aumentar la flexibilidad de manera que la oferta pública responda rápidamente a la demanda de plazas: primer ciclo Infantil, FP, máster de Educación, ... Legislar **contra el cierre de unidades públicas que entran en competencia con las concertadas**.
- ✓ Mejorar los recursos para **atención a la diversidad**
- ✓ Unas **oposiciones justas** y objetivas.

CONTRA UNA CARRERA PROFESIONAL QUE INCLUYA INCENTIVOS INDIVIDUALES, BASADOS EN CONSTANTES EVALUACIONES DE DESEMPEÑO DOCENTE

ASPECTOS POSITIVOS POSIBLES

- ✓ Bajada de horas lectivas (18-23) por normativa básica -de obligado cumplimiento por las CC.AA.-
- ✓ Bajada de ratios por normativa básica -de obligado cumplimiento por las CC.AA.-, de manera "quirúrgica" allí donde exista alumnado vulnerable. Esto permitiría hacer desdobles, codocencia, apoyos en el aula, grupos flexibles ... en una palabra individualizar la enseñanza
- ✓ Nuevo sistema de oposiciones: más objetivo, con actualización de temarios y menos memorístico
- ✓ A1 para el cuerpo de maestros/as (*con matices, indexado al aumento del temario de oposiciones para las nuevas generaciones y con dudas para quienes están actualmente en el A2)
- ✓ Reforma universitaria para enfocar algunos Grados a Secundaria, con más peso de Pedagogía y Didáctica.
- ✓ Disminución de la burocracia con el uso de la IA

ASPECTOS NEGATIVOS POSIBLES

- ✗ Endurecer la selección para entrar en "Magisterio". Pruebas para acceder a los grados en Educación Infantil y Primaria para seleccionar a los/as mejores.
- ✗ Endurecer el prácticum de «Magisterio» y las prácticas del máster del profesorado.
- ✗ Endurecer el Máster de educación. Limitando qué especialidades se pueden cursar en función de la formación universitaria previa que tengan los alumnos. Que no se pueda, por ejemplo, elegir la especialidad del máster en matemáticas habiendo estudiado una carrera de letras. En algunas especialidades puede ser necesario, además, considera el ministerio, alargar la duración del máster (que ahora es de un curso) para asegurar la "formación necesaria del profesorado".
- ✗ "Triplicar" los temas para las oposiciones en el Cuerpo de Maestras/os.
- ✗ Implementar una "mentoría" / acompañamiento / tutela para el profesorado que supera las oposiciones "en prácticas" de dos años, eligiendo a docentes de reconocido prestigio o "buen desempeño profesional", que tendrán una recompensa. Identificar al profesorado excelente para que sean tutores de prácticas y recompensarles por ello.
- ✗ Carrera docente y desarrollo profesional individualizada, aumento salarial por incentivos.

24-01-24 Madrid

CONSEJO ESCOLAR DEL ESTADO

PLAN DE REFUERZO ESCOLAR ANTE LOS RESULTADOS DEL INFORME PISA 2022

Referencia al último informe

ESP mat -8 (473)
lect -3 (474)
cc +2 (485)

NUESTRO PAÍS EMPIEZA A ENTRENARSE PARA EL PISA
AGENDA EVALUADORA LOMLOE ESTATAL

EL NUEVO PISA PROPIO DEL ESTADO ESPAÑOL SE ESTRENA EN ABRIL

Las y los docentes, de nuevo, como primer objeto de crítica

El problema se resume en falta de presupuesto, acreditado cuando analizamos los datos y los comparamos con las cifras de inversión expresadas en términos de porcentaje del PIB de los países de nuestro entorno. Al parecer, los malos resultados -según el Gobierno- no tienen que ver con los recortes de la crisis: miles de profesoras y profesores despedidos; aumento de ratios y del horario lectivo del profesorado; burocratización de la tarea de enseñar; disminución del gasto por alumno/a; cierre de Centros de Formación del Profesorado, ...

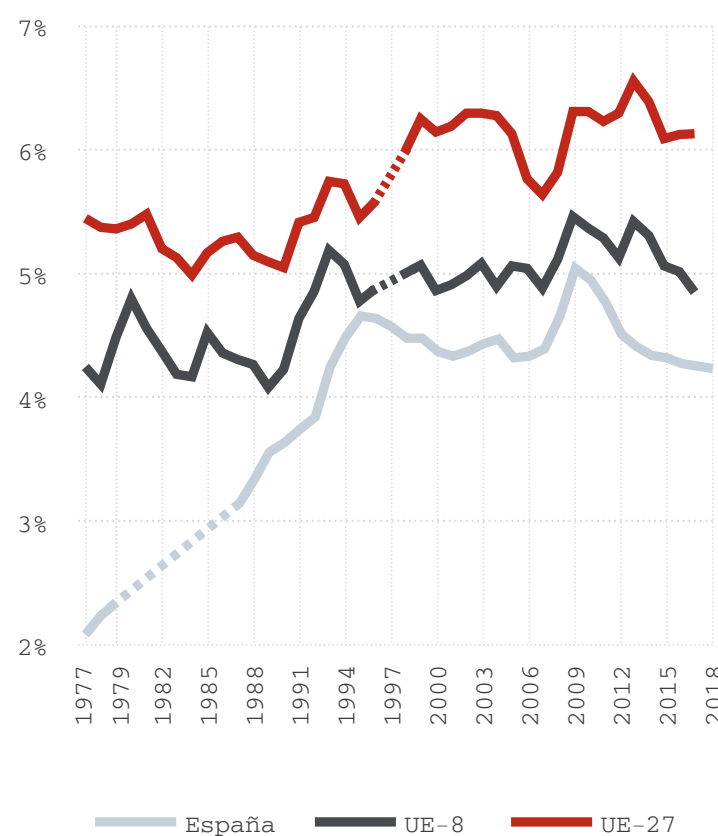
PROPUESTAS DEL GOBIERNO



✗ **Incentivos retributivos individuales**

✗ **Clases de conocimientos matemáticos -como si no los tuvieran- al Cuerpo de Maestros/as**

✗ **“Trucos” para hacer más atractivas y comprensivas las clases -como si no supieran darlas- para el Cuerpo de Secundaria**



Gasto público en educación

Peso en el PIB

ENFOQUE COMPETENCIAL

TIPOS DE EVALUACIONES DE CARÁCTER ESTATAL Y TEMPORALIZACIÓN

TIPO PISA INTERNACIONAL

- **MUESTRAL:** con una pequeña muestra del total del alumnado.
- **FUNCIÓN:** comparar países/territorios/centros educativos. “Entrenarse” para el PISA internacional.
- Crea **ranking**.
- **CURSOS:** 6º Primaria (2025) y 4º ESO (2026). Carácter trianual. Piloto. 25-26 1ª edición 6º Primaria. Piloto. 26-27 6º 6º Primaria con informe. 27-28 1ª edición 4º ESO.
- **Exámenes iguales** para todo el Estado.
- **Competencias:** matemáticas, lectura, ciencias. *Inglés.
- PISA (15-16 años), nacidos en 2009 en 2025 (31 marzo y 16 de mayo). Nacidos en 2012 en 2028.

TIPO PRUEBAS DIAGNÓSTICAS

- **CENSAL:** para todo alumnado.
- **FUNCIÓN:** informar y ayudar a la mejora del rendimiento académico. Cada centro recibirá informes sobre sus resultados y elaborará planes de mejora y equidad. No son reválidas.
- No crea **ranking** para evitar la segregación escolar.
- **CURSOS:** 4º Primaria (abril 2024) y 2º ESO (abril 2024). Carácter anual.
- **Exámenes no iguales** para todo el Estado.
- **Competencias:** matemáticas, lengua, sociales (geografía e historia) y lingual cooficial*.
- **Cuestionarios:** sobre condiciones socioeconómicas, culturales, clima en los centros y otros factores (...).

Figura 5.10. Proporción del profesorado de cuya evaluación depende un aumento de salario o la renovación de contrato por tipo de centro. Educación secundaria

La reforma del profesorado, desafío del país

ACABA DE comenzar una negociación clave para el futuro del país. El Ministerio de Educación y los seis principales sindicatos de enseñanza discuten desde esta semana la gran reforma pendiente en materia educativa: la del profesorado. La ambición es mejorar las condiciones laborales en las que se ejerce la profesión docente, pero también cambiar los mecanismos de selección, promoción y evaluación del profesorado para mejorar la calidad de la enseñanza. La cuestión no solo afecta de forma directa a los 784.000 profesores en activo y a los 8,3 millones de alumnos y sus familias, sino al conjunto de la sociedad.

Los resultados de España en las pruebas internacionales son claramente mejorables. La inestabilidad provocada por los constantes cambios legislativos y una resistencia corporativa a cuestionar los modelos actuales han impedido hasta ahora abordar esta cuestión. La reforma es un mandato de la Lomloe (2020). En 2022, el ministerio hizo una primera propuesta, y tres años después sigue pendiente.

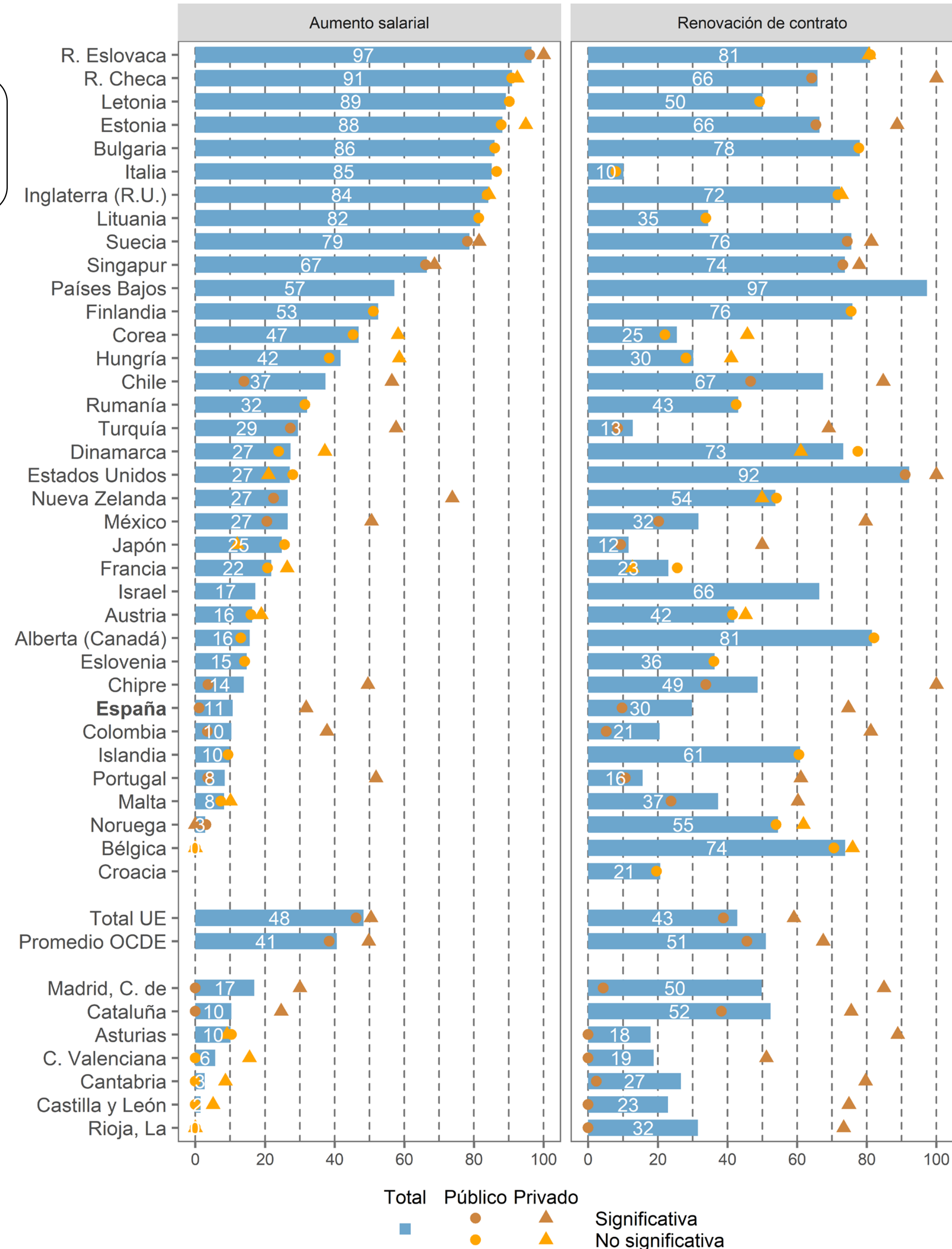
Los sindicatos ponen énfasis en la reducción del horario lectivo, la disminución del número de alumnos por clase y la equiparación de los maestros de colegios a los profesores de secundaria. Está claro que la mejora de las condiciones laborales resulta positiva para la calidad de la enseñanza. Pero no es suficiente. Los países más avanzados se caracterizan por una mayor valoración social de los docentes, pero también por una mayor exigencia en su preparación

y en su evaluación. Eso implica cambios en la formación, en el acceso a la carrera y en la progresión profesional.

Existe un amplio consenso sobre la necesidad de cambiar el currículo de los estudios de formación del profesorado, y las universidades ya trabajan en un nuevo modelo. Se ha de reformular también el máster que da acceso a la carrera docente y el sistema de oposiciones, claramente desfasado. Los profesores no solo han de demostrar competencias en su materia, sino las habilidades didácticas y comunicativas necesarias para transmitir el conocimiento. Es relevante la propuesta de implantar un periodo de prácticas obligatorias y remuneradas bajo la tutela de un docente experimentado. Lo deseable es un sistema parecido al MIR de la profesión médica. Aunque su coste puede resultar elevado, el beneficio sería indiscutible.

También hay que abordar sin miedo un sistema de incentivos que premie la excelencia docente, de manera que la progresión en la carrera profesional no dependa solo del tiempo. Una verdadera carrera profesional debe vincular los ascensos y mejoras retributivas a la evaluación de la competencia demostrada y los resultados obtenidos.

El sistema educativo no puede permitirse perder esta oportunidad de ponerse al día ante los nuevos desafíos, que tienen que ver con la mayor diversidad del alumnado y con las demandas de un desarrollo tecnológico acelerado que exige una gran flexibilidad y capacidad de adaptación.



La negociación entre Gobierno y sindicatos debe tener la ambición de actualizar la selección, promoción y evaluación de un colectivo esencial para la sociedad.

LEC 2009 (LEY DE EDUCACIÓN DE CATALUNYA) Y SUS DECRETOS

Valoración crítica por parte de USTE-STEs:

- **PRIVATIZACIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO:** La LEC y sus decretos introducen principios neoliberales en la educación pública catalana, favoreciendo modelos de gestión propios del sector privado, de hecho el % de privada/concertada es de los más altos del país.
- **SELECCIÓN DE PERSONAL DOCENTE:** Desde 2014, el decreto de plantillas permite a las direcciones seleccionar parte del profesorado, lo que afecta la estabilidad laboral y genera arbitrariedad en los procesos.
- **EROSIÓN DE LA DEMOCRACIA EN LOS CLAUSTROS:** La capacidad de decisión de los claustros se ve limitada, reduciendo la pluralidad de opiniones y la libertad de cátedra en los centros públicos.
- **PODER CONCENTRADO EN LAS DIRECCIONES:** El decreto de direcciones otorga a las direcciones un liderazgo absoluto tanto en la gestión organizativa como pedagógica, excluyendo al profesorado de decisiones clave.
- **SUBJETIVIDAD EN LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL:** La posibilidad de seleccionar docentes mediante entrevistas y perfiles profesionales abre la puerta a decisiones basadas en afinidades personales o criterios poco transparentes.
- **IMPACTO EN LA AUTONOMÍA DOCENTE:** La imposición de proyectos educativos específicos limita la capacidad de los docentes para desarrollar su potencial pedagógico de forma libre.
- **INSEGURIDAD LABORAL Y DESMOTIVACIÓN:** El personal interino y no fijo se enfrenta a una incertidumbre constante, lo que afecta la moral y la implicación en los proyectos educativos.
- **RIESGO DE DISCRIMINACIÓN:** Los criterios de selección pueden derivar en discriminación por género, edad u otros factores, afectando la equidad dentro del sistema educativo.
- **COMPETENCIA ENTRE CENTROS:** El decreto de autonomía de centros fomenta la competencia entre escuelas y la libre elección, lo que puede acentuar desigualdades entre centros educativos.
- **NECESIDAD DE REFORMA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA:** Se plantea la necesidad de revisar y reformar la función pública educativa para garantizar procedimientos justos y transparentes que prioricen la calidad educativa y la equidad.

ESCOLA NOVA 21 (EduCaixa, junto al Centre UNESCO de Catalunya, la Fundació Jaume Bofill y la Universitat Oberta de Catalunya (UOC))

Una alianza de entidades y escuelas con el objetivo de propiciar acciones de cambio educativo en Catalunya. Surge con el objetivo de modernizar un sistema considerado obsoleto, centrando el aprendizaje en el desarrollo de competencias para la vida y en prácticas basadas en cómo aprenden las personas.

- **CAMBIO DE PARADIGMA EDUCATIVO:** Promueve un cambio hacia un modelo centrado en el aprendizaje competencial, dejando atrás la enseñanza memorística tradicional y la fragmentación del conocimiento por materias, promoviendo metodologías activas como el trabajo por proyectos. Cambio en el rol del docente, el profesorado deja de ser un transmisor de conocimientos para convertirse en guía del proceso de aprendizaje, lo que implica salir de su zona de confort y adoptar métodos no tradicionales. El discurso enfatiza la responsabilidad individual de las/os docentes y centros educativos en la implementación del cambio, reduciendo el papel del Estado.
- **INNOVACIÓN VERSUS RENOVACIÓN EDUCATIVA:** A diferencia de los movimientos de renovación pedagógica liderados por docentes, EN21 está impulsada por expertos externos y entidades privadas, adaptando la educación a las demandas de la sociedad del siglo XXI y del entorno económico global.
- **CONTEXTO DE RECORTES Y NEOLIBERALISMO:** La aparición de EN21 coincide con recortes en educación y políticas neoliberales, desviando el debate de la falta de recursos hacia la necesidad de innovar, responsabilizando al profesorado por los fracasos educativos. Se fomenta la evaluación continua como herramienta de mejora, en línea con modelos de gestión empresarial.
- **IMPOSICIÓN DE POLÍTICAS EDUCATIVAS:** Facilita la aceptación de políticas educativas impopulares, como la selección de personal basada en afinidades con el proyecto del centro, debilitando la democracia interna y la diversidad pedagógica en los claustros.
- **TRIPLE RED EDUCATIVA Y GUETIZACIÓN:** Se crea una nueva división entre centros innovadores y no innovadores, generando desigualdades y segmentación social, donde incluso los centros públicos pueden establecer cuotas, excluyendo a familias con menos recursos.
- **COMPETENCIA ENTRE CENTROS:** La adhesión al programa fomenta la competencia entre escuelas por prestigio y matrícula, introduciendo lógicas de mercado en la educación pública y afectando la igualdad de oportunidades.
- **ESTRATEGIA DE BRANDING EDUCATIVO:** Utiliza una potente estrategia comunicativa para presentarse como sinónimo de innovación, deslegitimando a los centros que no adoptan sus métodos y consolidando un modelo educativo alineado con intereses empresariales y de mercado. Los textos promocionales emplean un discurso positivo y emotivo, apelando a valores como la innovación, la colaboración y la inclusión. Se promueve el aprendizaje centrado en el alumnado, la colaboración con la comunidad educativa, la integración de emociones, la personalización según las diferencias individuales y la evaluación formativa que prioriza el proceso sobre los resultados. Se incorporan conceptos como aprendizaje por competencias, innovación y calidad educativa, alineando el discurso con tendencias internacionales.
- **OCULTACIÓN DE DESIGUALDADES ESTRUCTURALES:** El discurso no aborda cómo las desigualdades socioeconómicas afectan la implementación de la reforma, promoviendo una visión homogeneizadora de la educación.

PRUEBAS ACCESO MAGISTERIO (PAP)

Pruebas de Aptitud Personal (PAP), que miden la comprensión intrínseca de documentos y "la capacidad de usar conocimientos y habilidades relativos a diversos ámbitos de las matemáticas para resolver ejercicios". En torno al 40% suspende cada año en Catalunya (45% en la última edición), lo que ha llevado a tres facultades privadas -afectadas por el descenso en las matrículas- a quitar esta criba inicial.

ASPECTOS DE LA POSIBLE REFORMA APLICADOS EN CAT

- **Pruebas para acceder a los grados en Educación Infantil y Primaria para seleccionar a los/as mejores. PAP (Pruebas de Aptitud Personal).**
- **"MIR educativo", tutorización, mentorías.**
- **Marco de competencias profesionales docentes.**
- **"Liderazgo pedagógico", jerarquización de las funciones directivas, perfilando las plazas con el fin de elegir al profesorado para garantizar la docilidad y subordinación permanente de unos docentes abrumados burocráticamente.**

MARCO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES

Se contextualiza en diversas referencias internacionales relacionadas con la educación, entre las cuales destacan las siguientes: *Los futuros de la educación, aprender a convertirse* (UNESCO, 2021), *La enseñanza para la competencia global en un mundo rápidamente cambiante* (OCDE y Centre for Global Education de Asia Society, 2018), y *Panorama de las políticas educativas 2018 y 2019* (OCDE). En su creación se han seguido las directrices del informe **TALIS (2013)** y **TALIS (2018)**, así como de los informes *La profesión docente en Europa: Acceso, progresión y apoyo* (Eurydice, 2018) y *Teachers in Europe: Careers, Development and Well-being* (Eurydice Report, 2021).

- **COMPROMISO ÉTICO Y PROFESIONAL:** Los docentes deben asumir la educación como un acto de respeto, estima y esperanza, promoviendo valores democráticos y una ética profesional en su práctica diaria.
- **DISEÑO Y EVALUACIÓN EDUCATIVA:** Capacidad para diseñar y evaluar acciones educativas ajustadas al contexto del centro, integrando conocimientos pedagógicos y didácticos para una enseñanza inclusiva y personalizada.
- **PRÁCTICA EDUCATIVA EN ENTORNOS DIVERSOS:** Adaptación de la enseñanza a distintos contextos socioculturales, fomentando la equidad, la justicia social y el aprendizaje autónomo del alumnado.
- **DOCENCIA BASADA EN EVIDENCIAS:** Uso de la investigación y el análisis crítico para mejorar la práctica docente, integrando datos y experiencias para la toma de decisiones informadas.
- **COMPETENCIA DIGITAL DOCENTE:** Uso estratégico y crítico de las tecnologías digitales para potenciar el aprendizaje, mejorar la enseñanza y gestionar la comunicación con la comunidad educativa.
- **COMPETENCIA COMUNICATIVA:** Desarrollo de habilidades comunicativas en diversos contextos sociolingüísticos, promoviendo el plurilingüismo y la interculturalidad en el aula.
- **COMPETENCIA SOCIOEMOCIONAL:** Gestión adecuada de las emociones propias y ajenas, fomentando un clima educativo saludable que contribuya al bienestar común.
- **DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO:** Fomento del aprendizaje a lo largo de la vida, la reflexión crítica y la colaboración entre docentes como pilares del crecimiento profesional.
- **EVALUACIÓN DINÁMICA Y CONTINUA:** Evaluación formativa que no solo mide resultados, sino que guía el desarrollo de competencias en función de las necesidades y el contexto educativo.
- **CULTURA DE INNOVACIÓN Y MEJORA:** Promoción de la innovación pedagógica y la investigación educativa para transformar las prácticas docentes y mejorar los resultados de aprendizaje del alumnado.

SENSEI / MENTORÍA PROFESORADO NOVEL INTERINO

- **ACOMPANIAMIENTO PERSONALIZADO:** El programa está diseñado para apoyar a docentes noveles durante su primer año, mediante mentoría y codocencia, promoviendo la autonomía y el impacto positivo en el alumnado. 19 de 27 países UE lo hacen.
- **MODELO HÍBRIDO Y DUAL:** Combina formación presencial y virtual, integrando prácticas en el aula con reflexiones teóricas y evaluaciones continuas.
- **MENTORÍA PROFESIONALIZADA:** Los mentores son docentes experimentados que guían y apoyan sin evaluar, fomentando el desarrollo profesional y personal del profesorado novel.
- **EVALUACIÓN FORMATIVA Y ACREDITATIVA:** El proceso de evaluación es continuo y enfocado en la mejora, con informes trimestrales y una acreditación final que exime a los participantes del curso de iniciación docente.
- **DESARROLLO DE COMPETENCIAS CLAVE:** El programa promueve la gestión del aula, la evaluación efectiva, la integración del contexto educativo catalán, y el desarrollo socioemocional.
- **PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA Y RETRIBUIDA:** Los docentes noveles participan de manera voluntaria y reciben una retribución equivalente a media jornada- aunque realmente hacen una jornada completa-, con actividades supervisadas y codocencia.
- **CENTROS EDUCATIVOS COMO ESPACIOS DE APRENDIZAJE:** Los centros participantes se convierten en entornos de innovación y aprendizaje profesional, comprometidos con la mejora continua.
- **FOMENTO DE LA COLABORACIÓN:** Se impulsa la creación de comunidades de aprendizaje entre docentes noveles, mentores y otros profesionales, promoviendo el intercambio de experiencias.
- **APOYO Y RECURSOS:** Se ofrecen herramientas digitales, formación continua y soporte institucional tanto a los docentes como a los centros participantes.
- **COFINANCIACIÓN EUROPEA:** El programa está cofinanciado en un 95% por el Fondo Social Europeo Plus, asegurando recursos para su desarrollo entre 2023 y 2025.