

CONFERENCIA INAUGURAL

La sociedad del conocimiento, la educación y el prêt à porter

Eduardo Coba Arango

*Director del Instituto de Formación del Profesorado, Investigación e Innovación Educativa (IFIIE)
Ministerio de Educación*

Idea central: La educación está el servicio de la sociedad, ésta ha cambiado y tiene nuevas necesidades. En esta nueva sociedad la actual educación, la que servía en el pasado, ya no nos sirve.

Conferencia.

Buenos días a todos y todas.

Quiero empezar agradeciendo a la Asociación de Economistas de la Educación, y muy especialmente a Antonio, su presidente, la invitación para dar esta conferencia. Es para mí un placer estar en esta ciudad con todos ustedes hablando de una de mis pasiones, la Educación, considero un honor que AEDE haya pensado en mí para esta conferencia, y, por supuesto, es una responsabilidad como Director del IFIIE del Ministerio de Educación (del Gobierno de España), que asumo con gusto.

En primer lugar quisiera hacerles un aviso.

Tal vez por mi formación, o deformación, como ingeniero metido a estas cosas de la administración de la educación, desde mis primeras andaduras me resultó interesante la visión y el aporte de conocimiento que hacían a la misma gentes de ámbitos diferentes, bien desde la pedagogía o la didáctica, hasta podríamos decir desde gentes alejadas del núcleo duro de las CC de la educación, como pueden ser los economistas de la educación. Y he de reconocer por el contrario que, seguramente por mi también desconocimiento de dichas “CC puras”, lo que me obligó a esforzarme por paliar este déficit, también aprendí a valorar la pedagogía, incluso para mi sorpresa, a veces por encima de lo que lo hacían los profesionales de la docencia de otras áreas.

Siempre he pensado que en la riqueza de aportes diversos y en la búsqueda de ese equilibrio desde diferentes visiones del mismo poliedro, hay más garantía de éxito a la hora de buscar soluciones u opciones para avanzar. Y es desde ese rol multidisciplinar, que desde los diversos puestos profesionales he tenido la suerte de jugar, desde el que voy a construir esta conferencia. O como decía un maestro mío, mi aportación hoy aquí, será la de una persona que pretende algún día saber nada de todo, en contraposición a saberlo todo de nada.

Y otra cuestión previa, es que el contenido de la conferencia está muy centrado en las etapas de la educación no universitaria, aunque muchas de las reflexiones son perfectamente aplicables a la universidad, e incluso utilizaré ejemplos extraídos de la misma. Y mi intención es compartir con ustedes reflexiones personales, labradas de mi contacto privilegiado con la investigación educativa y la toma de decisión en política educativa.

Empecemos por el título *La sociedad del conocimiento, la educación y el Prêt à porter*. Espero que con el mismo haya generado al menos sorpresa y supongo que nadie dudará que era la intención. Podría decirles que introducir el tercer concepto se me ocurrió viendo un reportaje en TV sobre aquella pareja de humoristas, Tip y Col, que en los primeros andares de nuestra democracia, enganchaba a la audiencia finalizando su intervención “y la próxima semana hablaremos del gobierno”, cosa que nunca hacían, pero mantenía expectante al público durante

sus intervenciones. Éste no es el caso, sinceramente creo que el ejemplo de la moda y en concreto el *Prêt à porter*, tiene muchas similitudes con la educación y sus nuevos retos.

Después dudé por dónde empezar, por la sociedad del conocimiento, por la educación o el *Prêt à porter* ¿tienen alguna preferencia? Empecemos por el último.

Prêt-à-porter es una expresión francesa que significa textualmente «Listo para llevar». Se refiere a las prendas de moda producidas en serie con patrones que se repiten en función de la demanda; es, por tanto, la moda que (con diferentes calidades y precios) se ve en la calle a diario, y donde los que la confeccionan no tienen por qué ser sastres. Es inevitable contraponer este término al de Alta costura (*Haute couture*), ropa hecha a medida por grandes modistas, y, con bastante frecuencia, de diseño exclusivo y alta calidad, donde la relación del sastre y el cliente es constante, directa y a medida del cliente.

De alguna forma el *prêt à porter* es la estandarización de un servicio que hasta ese momento sólo daban los sastres (con una formación de mayor calidad que los obreros que confeccionan el *prêt à porter*) que lo hacían de forma directa, muy personalizada, pero precisamente por ello de forma limitada en cuanto a número de clientes. Con este nuevo concepto de ropa, los trajes o vestidos no encajan perfectamente en cada uno de los cuerpos, ni disimulan ni aprovechan las particularidades del cuerpo de cada persona, pero se logra acceder a amplios sectores de la población y vestirla más que aceptablemente a un coste razonable y haciendo uso de una mano de obra que precisa una formación más sencilla y menos exigente. Si el objetivo era vestir cumpliendo un mínimo de calidad para todos, la demanda se ha satisfecho más que razonablemente.

Volveremos sobre este concepto, pero pasemos ahora a la sociedad, y analicemos que cambios hubo en el momento en que constituimos los sistemas educativos aún vigentes, allá por el siglo XIX.

A principios del siglo XIX ocurren dos hechos importantes que estaban conformando el conjunto de la sociedad europea:

- En primer lugar, los Estados nacional-liberales surgían por Europa y por sus ex-colonias. Esto representó un cambio sustancial en la organización del Estado con nuevos estilos para su organización interna y en sus relaciones con la emergente industria y la economía en general.
- En segundo lugar, la Revolución Industrial trajo un nuevo desarrollo económico y, sobre todo, nuevas necesidades de personas formadas.

Fueron los nuevos modelos organizativos que exigían el nuevo Estado liberal y la Revolución Industrial los que estaban detrás de la profunda transformación de la educación a comienzos del siglo XIX.

Se precisaba una minoría altamente cualificada y una gran mayoría de personas con unos mínimos de conocimientos que las capacitasen en las reglas básicas para desenvolverse en esta nueva sociedad y medios productivos. El objetivo de entonces era formar al conjunto de la sociedad en unos conocimientos mínimos: leer, escribir, y poco más, suplir la necesidad de disponer de personas capaces de entender y transmitir información en las incipientes industrias del momento. Como anécdotas, algunos países utilizaron esta formación para reforzar la seña de identidad nacional, exigiendo para poder contraer matrimonio que se supiese leer y escribir en la lengua nacional, y tampoco faltaron las visiones de agoreros que opinaban que enseñar a leer y escribir a todas las personas de la sociedad era imposible y una utopía.

Doscientos años después los sistemas educativos que construimos para satisfacer aquella demanda, evidentemente mejorados y evolucionados, se enfrentan a una nueva situación provocada, como la anterior “revolución”, por un cambio profundo en el contexto político,

social y económico. El contexto está cambiando debido a varios factores, todos ellos con fuertes consecuencias económicas y sociales: La sociedad actual es global (no nacional), la principal materia prima que aporta la riqueza necesaria para ampliar o mantener los niveles de bienestar alcanzados es el conocimiento, y el futuro, incluso el más cercano es difícilmente previsible y es muy cambiante (inestable).

Esta sociedad precisa del conocimiento y la tecnología como elementos claves del desarrollo económico y social. Esta nueva sociedad prevé ofrecer puestos de trabajo no cualificados o de baja cualificación sólo al 15% de sus ciudadanos, y precisa que el 85% restante sean lo más innovadores posibles, lo más creativos posibles, lo más emprendedores posible, personas capaces de buscar soluciones precisas en los momentos precisos a lo largo de sus vidas, en los que se encontrarán con cambios imprevistos o nuevos problemas.

Esta nueva sociedad necesita, más aún si cabe, a la educación, a la escuela y no deja de ser paradójico que a la vez la necesite tanto y la tenga en tan baja estima en general. Se critica especialmente la función docente, a los profesores, y a la vez les confiamos lo máspreciado para nosotros y en la etapa de su vida más sensible. Y por otra parte, aceptamos como normal, después de obligarnos a entregárselos, que nos devuelvan a nuestros hijos sin haber conseguido unos objetivos que el propio sistema se ha impuesto como elementales, sin justificación de porqué no los han conseguido (salvo las culpas del estudiante, el entorno, la familia, las TICs, etc. casi nunca del propio sistema)...el sistema se obliga a alcanzar unos objetivos, no los cumple yno pasa nada (no ponemos ninguna reclamación o denuncia).

Pero volvamos y recordemos, la educación está llamada a ser la energía de la sociedad del conocimiento y, las escuelas, institutos, colegios y facultades parte de sus motores. ¿La educación que actualmente tenemos está o fue diseñada para atender esta necesidad o demanda de la sociedad? Pasemos a continuación hablar de educación.

La educación se enfrenta básicamente a un reto con dos especificaciones, una cuantitativa y otra cualitativa: ¿el sistema educativo actual, creado en sus orígenes para formar a una minoría en los máximos niveles y una mayoría en unos conocimientos mínimos, es capaz de invertir esa pirámide? Y ¿el sistema educativo actual creado en sus orígenes para formar en los conocimientos entonces conocidos, es capaz de dotar a los jóvenes de las competencias necesarias para su desarrollo como ciudadanos innovadores, creativos, emprendedores o lo que necesiten para ser ciudadanos activos a lo largo de sus vidas?

La respuesta a la primera pregunta es SÍ, sin duda. La respuesta es evidente, porque ya se ha demostrado que puede ser capaz. Por ejemplo, a primeros de los años 80 había algo más de 500.000 estudiantes universitarios, y tan sólo 15 años después se llegó a 1.600.000 estudiantes. No nos olvidemos que este país lo hizo, algunas de las personas que estamos hoy aquí lo hicieron real, y algunos de nosotros nos beneficiamos. Si tenemos índices de fracaso o abandono escolar altos, es decir, jóvenes cuyas cualificaciones son de nivel bajo, no se debe a la incapacidad del sistema educativo por garantizarles una plaza escolar. Pero sin duda, sí tiene relación con los contenidos de la oferta educativa y la falta de motivación que este sistema ofrece para retenerlos e ilusionarles en seguir aprendiendo, además de otros nada desdeñables factores externos a la escuela, que tienen más que ver con los modelos sociales, familiares, etc.

La respuesta a la segunda pregunta, la que tiene que ver con la cualidad de la oferta educativa (innovadores, creativos, emprendedores), hoy por hoy, no podemos asegurar que pueda ser SI. Y éste es sin duda el gran reto que el sistema educativo tiene y los que nos dedicamos a él tenemos. Reto que sin duda tienen el conjunto de países que componemos la UE, pues si no, no se reflejaría reiteradamente en los objetivos estratégicos que el conjunto de estados nos hemos

impuesto para la educación 2020. Un reto que no puede esperar al otro gran reto de mejorar los ratios de abandono, y con el que habrá que trabajar en paralelo, no vaya a ser que pongamos todo el esfuerzo en que titulen todos nuestros jóvenes por encima de un cierto nivel y lo consigamos, pero con una formación en conocimientos que no los capacita para la sociedad del conocimiento, y por lo tanto pasemos de un 30% de fracaso por abandono escolar temprano, a un 100% de fracaso por tener una cualificación no útil y desfasada con los países del entorno.

Volviendo a recordar el tercer concepto del título de esta conferencia, podemos decir que hemos conseguido un sistema educativo prêt à porter, que permite “vestir de conocimiento” al conjunto de la sociedad, pero que trata por igual a todos los jóvenes sin tener en cuenta sus diferentes potenciales, lo que nos lleva a conseguir un producto de joven formado estándar de nivel medio, como concepto contrapuesto a original, creativo, innovador, etc.

Para atender esta nueva demanda de la sociedad, la educación también debe cambiar, debe dar la respuesta que se le precisa. La educación actual ya no nos sirve y debemos inventarnos una nueva. Y tales son los cambios sociales y su profundidad, que a la hora de pensarla, de imaginárnosla, de diseñarla.... recomiendo hacerlo como si fuera a ser totalmente nueva, sin condicionarnos con lo ya existente (reingeniería), porque de lo contrario podríamos correr el riesgo de a un problema nuevo buscarle una solución vieja, que no lo resuelve. Pero sin embargo, y más en estos tiempos que corren de limitación de recursos, a la hora de implementarla y ajustarla debemos aprovechar todo lo bueno disponible y todo lo aprendido, para sobre este conocimiento destilado y probado, poder construir con asiento, con firmeza y reduciendo la probabilidad de repetir errores. Es decir, hay que ser revolucionarios a la hora de diseñar, pero hay que ser evolutivos a la hora de implementar.

Y para atender esta nueva demanda de la sociedad ¿Qué características debe cumplir la educación o sobre qué principios se debe apoyar?

Me voy a atrever a desglosar los que considero más destacables:

a. Si hemos dicho que una de las características de la sociedad del conocimiento es la globalidad, debe buscar dar respuesta a necesidades, no sólo del entorno próximo, si no globales. ¿Qué es un entorno próximo? La verdad es que con el uso de las TICs el concepto de entorno ya no está claro. Antes el entorno era 10 o 15 Km, o los 40 Km que establecimos de media en la ordenación por provincias del s. XIX, pero ahora nuestros jóvenes reciben ofertas de trabajo y de vida que se miden por miles de Km. Por ello a la hora de fijar objetivos para la educación y medir su consecución, debemos trabajar en entornos globales, supranacionales e internacionales, participando activamente en organismos y redes que trabajan y reflexionan sobre estos temas de forma innovadora y global. Esto también tiene mucho que ver con la necesidad de favorecer la movilidad de las personas y el reconocimiento de su cualificación, y por lo tanto tiene que ver con la calidad de la educación o la garantía de la calidad de la educación (ser bueno y parecerlo, o poder demostrarlo o evidenciarlo a los demás). **EDUCACIÓN CON GARANTÍA DE CALIDAD (movilidad reconocimiento).**

b. Decíamos que la educación es y será mucho más la energía de la economía, y que debe alcanzar al conjunto de la sociedad, a todos y cada uno de sus ciudadanos sin poder permitir ningún tipo de exclusión, con el objetivo de aportar a cada uno el mayor nivel formativo posible y obtener de cada uno el mayor aporte posible de conocimiento a la sociedad. Hablamos de una **EDUCACIÓN INCLUSIVA y ADAPTADA A CADA INDIVIDUO** para sacar el máximo de cada uno. Y aquí quisiera romper el vínculo que el término de educación inclusiva tiene con discapacidad. Sin duda este es un ejemplo como se ha desvirtuado un concepto nuevo al asociarlo, sin duda sin mala fe, pero con cierta ignorancia, a otro viejo. Para educación inclusiva rescato la idea original

de una educación que se adapta a cada individuo para desarrollar su potencial al máximo posible, de tal manera que se adapta tanto a un joven con limitaciones para su aprendizaje, como a otro de altas capacidades, desarrollando en cada uno su máximo posible.

c. Pasemos a otro punto. ¿Están nuestros jóvenes peor preparados que los de generaciones anteriores? Si comparamos los currículum de nuestros hijos con los que tuvimos nosotros, en la etapa educativa que sea, nos ganan por goleada. Además de la actualización de algún conocimiento, los contenidos son mayores y diversos: educación ambiental, educación para la salud, educación financiera, etc. Es imprescindible una **RACIONALIZACIÓN Y FLEXIBILIDAD** del currículum. Cada vez añadimos más y más y todo tiene un límite. La solución: el **LIFELONG LEARNING (LLL)**. Visualicemos a un egresado de economía, que después de finalizar su grado ha trabajado un año, por ejemplo, en una entidad financiera y está en una entrevista de trabajo para su segundo empleo. ¿qué % de las preguntas que le hacen los responsables de RRHH o del departamento que oferta el puesto de trabajo, está relacionado con el contenido de su grado y cuál con su trabajo durante ese año previo? 20% y 80%, respectivamente ¿y si en lugar de un año es a los 4 años, lo mismo que dura el grado? Pensemos ahora en cómo tenemos diseñados los currículums y los planes de estudio. Es imprescindible adaptar esa formación inicial de las personas para que sirva de forma eficiente para formar sólo en lo que necesitan las personas en la etapa inicial de su vida profesional.

d. Hace poco leí y no recuerdo donde, que en alguna parte de USA el 50% de los nuevos empleos no existían hace 5 años. Pero esto no es nuevo, al principio les comenté que estudie una ingeniería, telecomunicación en los años 80. Cuando empecé, el presidente de una multinacional de ordenadores se preguntaba ¿que para qué iba a querer la gente un ordenador en casa? Los cambios en el conocimiento se producen a una velocidad que es imposible tener plenamente actualizados currículum, pero por otra parte sin tener claro que conocimientos necesitaremos a lo largo de la vida, o mejor dicho, teniendo asegurado que no podremos abarcar nunca en la formación inicial de las personas (y por formación inicial entiendo desde la infantil hasta al menos el grado universitario, o sea hasta los 23-25 años) el conjunto de conocimiento hoy en día disponible, entonces ¿qué enseñar a los jóvenes en su formación inicial, no olvidando que existe el LLL, para prepararlos a la vida adulta? La formación inicial de las personas deberá adaptarse a una formación en elementos perennes que capaciten a los jóvenes para seguir formándose según las necesidades de conocimiento que tengan a lo largo de su vida. Esos elementos perennes son las competencias, debemos dotarles de las **COMPETENCIAS BÁSICAS EN LA ETAPA OBLIGATORIA Y COMPETENCIAS ESPECÍFICAS EN LA POSTOBLIGATORIA**. Que aprendan formas de actuar. No es nuevo enseñar a hacer cosas con lo que se sabe, en muchos casos ya se hace y se ha hecho, pero tal vez ahora se nos ha olvidado.

Quisiera a continuación repasar 4 elementos sobre educación que son objeto de debate y sobre los cuales parece haber consenso en que son nucleares para nuestra educación, aunque ni mucho menos han alcanzado ni el consenso en la forma de aproximarse a ellos, ni mucho menos en la de plantearlos.

Inserción de la educación formal en la sociedad: aprender a convivir con la educación no formal e informal. Los marcos de cualificación.

Hemos llegado a sacralizar tanto la educación formal, la nuestra, “como la única y verdadera”, que cuando rescatamos los conceptos de educación no formal e informal, nos pareció como si los inventásemos de nuevo, cuando en realidad simplemente los habíamos olvidado, fruto de los poderes y derechos que nos hemos dado a nosotros mismos, a los de la educación formal. Hemos despreciado hasta ignorarlo, el aprendizaje en otros entornos, escudados muchas veces por

cuestiones meramente formales (ratios de espacios, licencias, etc. que a veces tampoco cumplíamos nosotros mismos) sin ni siquiera plantearnos poder reconocer o acreditar el posible aprendizaje aportado por un estudiante, simplemente porque fue adquirido en otros entornos. Recordemos que hemos llegado a negar o retrasar durante años el reconocimiento de cualificaciones obtenidas en instituciones prestigiosas, simplemente porque eran de otro país.

La educación formal la inventamos cuando creamos los sistemas obligatorios de educación o en el momento que exigimos “licencias para trabajar en ciertos oficios”. O sea la educación formal existe desde hace unos 200 años, pero ¿desde cuándo se aprende informal o no formalmente? Y a partir de ese momento le dimos tan preeminencia que llegamos a pensar que no se podía aprender fuera de ella, e incluso que esos aprendizajes eran perniciosos y contrarios con la “buena educación”. Cuántas veces hemos oído a profesores o padres, incluso a veces con razón, que todo lo bueno aprendido en el aula se desmoronaba por lo “aprendido en la sociedad”, por ejemplo a través la TV o los actuales medios audiovisuales mucho más atractivos para los jóvenes y potentes a la hora de transmitir información y conocimiento. Y no nos dábamos cuenta del error que habíamos cometido al diseñar el sistema educativo, la educación formal, al pensar que tenía vida en sí misma, y no dentro de una sociedad conviviendo con otras fuentes de conocimiento. ¿Qué pensaríamos de un químico que se sorprende porque no coinciden los resultados de un proceso químico realizado en un ambiente de la calle con los resultados del mismo experimento en el laboratorio en condiciones óptimas y controladas? ¿Cuándo diseñamos los procesos de aprendizaje de nuestros jóvenes lo hacemos pensando en que tienen que ser efectivos en el ambiente controlado de nuestros despachos, o pensamos que deben igualmente funcionar en cualquiera de los más de 26.000 centros de cualquiera de los municipios del país donde viven los varios millones de estudiantes con sus amigos, familias, medios de comunicación, etc.?

En un momento en el que se exige que el aprendizaje se realice en cualquier momento de la vida de las personas, y en unos niveles cada vez mayores, bienvenido sea venga de donde venga. En un momento en el que vivimos globalmente, las posibilidades de origen se multiplican. En un momento en el que debemos ser más rigurosos con el uso de los recursos disponibles, la búsqueda de una mayor eficiencia nos lo exige.

Una de las herramientas clave, relativamente desconocida, para conseguir que el conjunto de la población progrese en su nivel formativo a lo largo de toda su vida, y lo haga generando sinergias entre sus aprendizajes alcanzados tanto a través de procesos de educación formal, como de educación no formal e informal, son los “Marcos de Cualificaciones”. Un marco de cualificaciones es una estructura en niveles, internacionalmente reconocida, que permite ubicar a un individuo según su nivel de aprendizaje adquirido, lo que facilita su movilidad internacional y el reconocimiento de su nivel de formación.

En estos momentos en Europa se están desarrollando dos marcos de cualificaciones: el Marco Europeo de Cualificaciones (EQF), que forma parte de la Estrategia de Lisboa y que cubre toda la educación formal desde la obligatoria hasta el doctorado, además de la educación no formal e informal; y el Marco de Cualificaciones para el EEES (QF-EHEA), que forma parte del Proceso de Bolonia y que está referido sólo a los niveles superiores de la educación formal. Los homólogos nacionales de ambos marcos son, respectivamente, el Marco Español de Cualificaciones (MECU) y el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES).

El MECES iniciará su andadura con la casi culminada implantación de los nuevos títulos de Bolonia, en los cuales no hay que olvidar que incorporan procesos de garantía de calidad y que, aunque han superado el proceso de la verificación, ahora deben avanzar en el del seguimiento y culminar a los seis años desde su implantación en el de la acreditación, procesos ambos donde el

MECES se convierte en una herramienta esencial para la referencia de sus resultados.

Por su parte el MECU, con un enfoque en parte más de futuro, aunque posiblemente más potente, es una herramienta clave en la integración plena de los aprendizajes formales, no formales e informales y, por lo tanto, en la activación de una formación permanente de los ciudadanos a lo largo de toda su vida.

En definitiva, ambos marcos, MECES y MECU, son herramientas clave para mejorar el nivel educativo-formativo de los ciudadanos y, por tanto, del conjunto de la sociedad, y son igualmente claves para establecer una necesaria e imprescindible coordinación de esta formación con el mundo laboral. Son, por tanto, instrumentos necesarios para transformarnos en una sociedad del conocimiento, con opciones para mantener y mejorar los niveles de bienestar alcanzados.

Reforma Curricular: cambio modelo pedagógico

Decíamos antes que es necesaria la revisión y flexibilidad del curriculum, sin embargo, el mayor reto de la reforma curricular en España no es el de la normativa legal, el reto está en el cambio del modelo de enseñanza y aprendizaje. Cambiar de un modelo centrado en el profesor y en los conocimientos académicos a un modelo basado en el aprendizaje de los estudiantes y en la formación en competencias generales no es una cuestión sencilla. Un cambio tan profundo supone nuevas actitudes del profesorado y el funcionamiento del sistema como un todo. Es difícil que eso se lleve a la práctica en un sistema tan grande (8 millones de estudiantes), disperso (26.000 centros), en el que hay pocos incentivos para el cambio y muy poca capacidad de liderazgo en los distintos niveles (instituciones y centros). Una vez más, el problema del modelo del sistema surge como un freno para la adopción de una reforma necesaria.

Surgen algunas preguntas: ¿Va a ser capaz el profesorado de reformar profundamente unos objetivos y estilos pedagógicos heredados del pasado? Aunque algunos lo hagan, el nuevo sistema exige la cooperación de todos y cada uno en un nuevo diseño curricular, ¿cómo se va a convencer al que no quiera seguirlo?, ¿qué herramientas o incentivos tienen las instituciones para dirigir el proceso si todos no están de acuerdo? Al principio de los noventa hubo un intento de cambio pedagógico que se parecía mucho al actual pero que en cierta medida fracasó por las mismas causas que podría volver a fracasar ahora: unas estructuras nada ágiles para tomar decisiones y un estatuto del profesorado que permite que primen los intereses de sus miembros, a favor o en contra de los intereses de la sociedad, ¿Volverá a fracasar el cambio de modelo educativo? Nada indica que las condiciones sean mejores que hace unos años, salvo la experiencia de algunos y el "peso de Europa". Esperemos que acabe bien el cambio. Otra cosa sería un daño irreparable al futuro de la sociedad y de su economía, y por lo tanto del bienestar de sus ciudadanos.

Perfil del docente: su formación, su selección y desarrollo profesional

El profesorado es el elemento clave en un proceso de enseñanza-aprendizaje y cuatro son los grandes aspectos en los que se debe poner la atención: a) competencias y cualidades que corresponden al buen profesor, b) la selección y formación del profesorado, c) Inserción en el trabajo y seguimiento de los primeros años de docencia y d) la formación permanente y la promoción del profesorado.

a) Competencias y cualidades que corresponden al buen profesor

Existen, sin duda, definiciones teóricas de cuáles deben ser las aptitudes y/o las cualidades del profesor, pero, en la práctica, si tales definiciones existen, no constituye un referente para la selección del profesorado. No existe una imagen clara de lo que implica aquello que antes se llamaba vocación y que hoy definiríamos como su perfil profesional.

Lo mismo ocurre con las competencias requeridas. El asunto es especialmente grave en Secundaria. Las competencias se siguen remitiendo, exclusivamente, a la titulación académica y a los

conocimientos en una disciplina, en absoluto al conocimiento de las personas con las que el profesor va a trabajar toda su vida (alumnos, madres y padres de familia, trabajo en equipo con sus compañeros), ni a las situaciones de aprendizaje en las que se va a desenvolver. Tanto las competencias como las cualidades deberían constituir el referente imprescindible de la formación y de la promoción de los docentes.

La profesión docente, también ha de remitirse a unas responsabilidades éticas relativas, principalmente, a su relación y compromiso con sus alumnos, con sus compañeros de trabajo, con la verdad –del conocimiento- y con la institución a la que sirven (la escuela pública, o el centro privado). Parece imprescindible el compromiso del profesorado con el derecho a la educación, su implicación y compromiso con el centro donde trabajan, su conciencia social, su compromiso con la atención personalizada a sus alumnos y con su propia formación y desarrollo profesional.

Y respecto a su relación con los alumnos, el profesor no es, ni debe ser, la única fuente de conocimiento para ellos. Hay investigaciones que demuestran que aquellos estudiantes que han tenido como principal fuente de conocimiento a sus profesores no han sido capaces de desarrollar competencias relacionadas con la innovación, la creatividad o el emprendimiento. El profesor debe convertirse en un entrenador que facilita el acceso al conocimiento y guía al estudiante, debe canalizar y aprovechar la curiosidad de sus estudiantes adaptándose continuamente al momento y situación del grupo que guía (como los profes de educación infantil).

b) la selección y formación del profesorado

La Ley Orgánica 2/2006 de 3 de mayo de 2006 de Educación, estableció una formación inicial del profesorado más alineada con las prácticas y tendencias de los países referentes en la UE.

En la gran mayoría de los países, sus futuros profesores reciben la formación inicial en un centro de Educación Superior (igual que en España), y dicha formación inicial tiene normalmente un componente general (sobre materias concretas que el profesor va a impartir) y un componente profesional (dedicado a la adquisición de las competencias pedagógicas necesarias y a la realización de prácticas en un centro educativo).

La actualidad educativa en la que nos encontramos es especialmente privilegiada para poder llevar a cabo la renovación del periodo de formación inicial del profesorado que acabamos de indicar. Por un lado, desaparecen las diplomaturas de magisterio de tres años que se transforman en un Grado de 240 ECTS (4 años). Y, por otro, se comienza a formar a los futuros profesores de enseñanza secundaria mediante un Máster profesionalizador de 60 ECTS. La aprobación de la LOE (2006) y de la LOMLOU (2007) y la implantación del EEES, entre otros factores, han permitido este cambio que debe ser aprovechado si pensamos en la mejora de la educación.

La implementación de los cambios en la formación inicial, especialmente en el más novedoso, la implantación del nuevo máster de profesor de secundaria, no siempre ha contado con el sosiego, la planificación y la coordinación deseables. Pero el análisis de lo que se está haciendo en el conjunto de la UE nos indica que estamos en el buen camino, sin embargo hay que reflexionar sobre cómo se está haciendo y aprender tanto de los aciertos como de los errores, y en el camino y en el rodaje se deberán ir buscando las mejoras posibles.

Por otra parte, cuando pensemos en los diseños de los planes de estudio de grados o máster, no podemos olvidar que la formación de un docente, como la de cualquier profesional, necesita para consolidarse unos años de ejercicio real de la profesión (al menos tantos como los dedicados a su formación académica inicial). Es decir, que la formación inicial forma parte de una formación global que es la formación a lo largo de la vida, y que es necesario coordinar las acciones que se propongan para cualquiera de las etapas del desarrollo profesional del docente con la pretensión de, por una parte, no duplicar esfuerzos y, por otra, poder medir el nivel de cualificación alcanzado.

El profesor debe tener una formación excelente, no única en su especialidad que le ayude a plantear sus clases de manera multidisciplinar y que le favorezca para trabajar en equipo.

La indefinición del perfil profesional del docente se traslada inmediatamente a la selección. La oposición para el acceso a la enseñanza pública, sobre todo –de nuevo- en secundaria, y los mecanismos de selección de los centros privados en la mayoría de los casos, se refieren exclusivamente al dominio de “su asignatura” y a un elemental conocimiento de la legislación educativa y, en el mejor de los casos, a algunos conocimientos teóricos sobre metodología didáctica. Nada sobre las características del alumnado, ni sobre la actuación en situaciones concretas de aprendizaje o de problemas de convivencia,....

El sistema de formación y reclutamiento no sólo no garantiza la preparación profesional y la selección a priori de los mejores, sino que prolonga durante toda su carrera la indefinición del carácter de la profesión y propicia los debates, tan inútiles como desmoralizadores, sobre en qué consiste ser profesor, o sobre si su función es educar o instruir.

c) Inserción en el trabajo y seguimiento de los primeros años de docencia

La experiencia contrastada de muchos buenos profesores nos habla de la importancia de los primeros contactos del profesor nuevo con su clase y del significado de los primeros años de ejercicio en la determinación de un estilo de ejercer la profesión. Algunos centros organizan, por su cuenta, actividades de acogida pero el sistema, como tal, no considera que este sea un asunto capital, ni siquiera relevante y deja a la improvisación la solución de estas situaciones. Más aún, se ha propiciado en los últimos 20 años la absurda situación de los profesores “en expectativa de destino” que pueden pasarse los primeros diez años de su carrera emigrando de centro en centro cada curso.

Sería interesante que se habilitase a un profesor experimentado como tutor de los profesores recién incorporados. El profesor en cuestión facilitaría al nuevo el conocimiento de las características del centro y de su alumnado, de la normativa general y específica por que se rige, de las rutinas y protocolos de funcionamiento, de la relación con los padres ... Y, por supuesto, le asesoraría en las dificultades que encontrase de relación con los alumnos, de metodología, de disciplina en el aula ... Ello requeriría una rigurosa selección de los tutores, en un trabajo previo con todos ellos para fijar metas y estrategias de trabajo y, por supuesto, en la adjudicación de un tiempo suficiente para organizar formalmente los contactos y ayudas.

Pero un debate mayor se ha abierto con la implantación del llamado MIR-educativo, con el cual en principio parecen estar de acuerdo responsables políticos de diferentes signos. Se trataría de añadir a lo que hay en los centros algo que permita hacer un verdadero plan de formación.

d) La formación permanente y la promoción del profesorado

El actual sistema no ofrece estímulos, con frecuencia es muy poco exigente y no ayuda a la satisfacción profesional y a la mejora en los rendimientos del trabajo docente. Citemos algunos ejemplos: la antigüedad como regla única (prácticamente) de promoción salarial y de mejora de destino y puesto de trabajo. En la enseñanza pública y en numerosos centros privados este criterio representa, además, el factor decisivo para la asignación de cursos y grupos de docencia. En tiempos de tanta movilidad y cambios, es preciso encontrar un equilibrio entre la estabilidad en el empleo que proporcione a los profesores el sosiego y la independencia que su tarea requiere y el estímulo permanente a través de la evaluación del trabajo realizado y de la rendición de cuentas por su desempeño.

La formación permanente del profesorado se ha convertido, con frecuencia, en una rutina encaminada a la adquisición de los puntos necesarios para la percepción de los sexenios. Hoy sabemos, porque la experiencia de los centros más activos lo prueba y porque los estudios así

lo confirman que la formación en ejercicio ha de ligarse a los centros, responder a demandas y necesidades concretas, tener una dimensión práctica prevalente y dirigirse a equipos de profesores que trabajen juntos.

Autonomía de los centros y liderazgo

La flexibilidad en el currículum y la necesidad de ofrecer una formación más personalizada y adaptada a cada estudiante, parece exigir una mayor autonomía a los centros a la hora de conformar la oferta educativa para su alumnado. Incluso la necesidad de ser capaces de dar respuestas formativas a las demandas cambiantes e innovadoras en los ámbitos de la formación profesional, nos llevaría por el mismo camino, reducir los procesos para el diseño de las ofertas formativas, otorgando más libertad al centro como elemento final del proceso, con el objetivo de agilizar la respuesta a las demandas cambiantes de formación por parte de la sociedad.

De alguna forma, es lo que se ha hecho en la universidad española con la promulgación de la LOMLOU. Eliminar o reducir la participación de los agentes distintos a las universidades (AGE y CCAA), y aumentar la autonomía de las universidades a la hora de definir su oferta formativa y sus contenidos. Evidentemente esta mayor autonomía lleva aparejada un mecanismo de rendición de cuentas, con sistemas de garantía de calidad de la oferta educativa.

Pero volvamos a la idea de mayor autonomía para adaptar la oferta a las características individuales de los estudiantes. De conversaciones con profesores, ésta adaptación al nivel del grupo es una realidad constante, pero en general hecha de forma individual de cada profesor y tomando como elemento de adaptación la media del grupo y no al individuo. Es decir, no suele ser un trabajo en equipo, no es una labor de todo el centro (acordada, planificada, y ejecutada por todo el profesorado), ni está dirigida a obtener el máximo de cada estudiante, sino más bien un mínimo aceptable de la media del grupo. Y por supuesto, se escapa a todo control o rendición de cuentas.

Si las deficiencias en la formación del profesorado son importantes, no lo son menos, sino más, las que sufren los encargados del desempeño de los puestos de coordinación y dirección didáctica y los de gobierno de los centros. Los cargos de tutor y jefe de departamento didáctico presuponen en quienes los detentan determinados conocimientos y habilidades técnicas que complementen las cualidades que se le suponen ya como profesor. Son puestos que tienen tareas atribuidas que convendría precisar mejor (lo están sólo las puramente burocráticas que se refieren a los documentos que deben cumplimentar).

Los cargos de secretario, Jefe del Departamento de orientación, Jefe de estudios y Director, además de conocimientos de legislación educativa y procedimiento administrativo, requieren especiales habilidades en el trato con las personas y ciertas dotes de liderazgo, o mando, en cuanto que son los que coordinan y estimulan el trabajo de los tutores, jefes de departamento y profesorado en general, son los encargados de exigir el cumplimiento de las normas y fijar los límites en muchos aspectos de la vida diaria de los centros.

En resumen, la mayor autonomía debería conllevar trabajo en equipo, mecanismos rendición de cuentas y liderazgo o profesionalización en los equipos directivos de los centros.

Para concluir, ¿es posible construir una educación de alta calidad, personalizada y adaptada a las necesidades y máximas capacidades de cada individuo, y que a la vez alcance a todos y cada uno de los ciudadanos, o son elementos incompatibles entre sí? De nuevo el ejemplo textil traído a esta conferencia nos puede orientar en la respuesta, ya que en los últimos tiempos ha surgido también un prêt-à-porter de lujo producido por numerosas firmas de máximo prestigio, como Yves Saint Laurent y Chanel, que intenta combinar una mayor calidad y adaptación al cliente, con acceso a estos productos para el conjunto de la sociedad. Y acaso los que nos dedicamos a la

educación, ¿vamos a ser menos capaces a la hora de desarrollar una educación que compatibilice todas las especificaciones de diseño que la sociedad nos exige?

MUCHAS GRACIAS.