

Sesión de 27 de febrero, jueves, de 2025, a las 10:00 horas  
**MESA DE NEGOCIACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE NO UNIVERSITARIO**  
Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes  
Calle Alcalá, 36. 28071 Madrid

## ORDEN DEL DÍA

- 1) Aprobación del acta de la sesión anterior, de 14 de enero de 2025.
- 2) Aprobación de Grupos de Trabajo sobre reforma de la profesión docente:
  1. Marco de Competencias Profesionales Docentes y Formación inicial del profesorado (documento marco; grados y másteres en educación).
  2. Sistemas selectivos e ingreso en la función docente (modelos de ingreso; tutorización de prácticas e iniciación a la docencia; temarios.)
  3. Formación permanente del profesorado, sistemas y procedimientos para su desarrollo profesional docente.
  4. Condiciones del desempeño docente (jornada; ratios, apoyos para necesidades específicas, desburocratización).
- 3) Ruegos y preguntas.

### 1) APROBACIÓN DE LAS ACTAS DE LA SESIÓN ANTERIOR

Se aprueba por unanimidad.

### 2) APROBACIÓN DE GRUPOS DE TRABAJO SOBRE REFORMA DE LA PROFESIÓN DOCENTE:

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

#### ADMINISTRACIÓN

Lo primero en negociar será una mesa con el MCPD (marco competencias). Los acuerdos que se cierren en los grupos de trabajo irán a Mesa Sectorial y Comisión con las CCAA. Aclaran que la legislatura llega hasta 2027

STEs-i

En primer lugar observamos cómo se ha pasado de propuesta de constitución de grupos de trabajo en relación con la profesión docente de la mesa de 14-01-25 de 7 grupos (con la intención de que se incluyera a las CCAA):

- Marco de Competencias Profesionales Docentes.
- Formación inicial del profesorado.
- Sistemas selectivos e ingreso en la función docente.
- Tutorización de prácticas e iniciación a la docencia.
- Formación permanente del profesorado.

- Sistema y procedimientos para el desarrollo profesional docente.
- Otras mejoras en el desempeño docente.

A una propuesta de constitución de grupos de trabajo en relación con la reforma de la profesión docente (27-02-25) agrupados en 4:

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

Por otra parte, se adjunta el BORRADOR DE MARCO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES, un documento con 154 folios que andaba pululando por las Facultades de Educación. Vendría a significar qué deben saber hacer las/os docentes y el dominio que alcancen sobre ellas.

Se estructura en DIVERSAS ÁREAS de actuación que pretenden definir el perfil profesional del docente:

1. Proceso de Aprendizaje y Enseñanza. Incluye competencias relacionadas con la programación, la práctica y la gestión, así como la evaluación de los procesos de aprendizaje y enseñanza.
2. Acción Socioeducativa Integral. Aborda competencias relacionadas con el desarrollo integral y el bienestar del alumnado y del/la docente, la acción tutorial y la convivencia y valores democráticos.
3. Compromiso Profesional. Incluye competencias relacionadas con la participación en el centro, el compromiso con la mejora y la calidad educativa, y el desarrollo profesional continuo.
4. Competencias VEHICULARES. Estas competencias son transversales e incluyen el liderazgo-comunicativa docente, la competencia digital docente y la competencia lingüística docente.

Con unos 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.

Hacen un total de 4 áreas, 12 competencias, 53 descriptores, 4 niveles y 212 indicadores en 154 páginas.

Para realizar una primera valoración, es recomendable recurrir a los clásicos. En 1647, Baltasar Gracián escribió *Oráculo Manual y Arte de la Prudencia*, una obra compuesta por sentencias breves cuyo propósito es guiar la vida práctica y las relaciones humanas. Una de las máximas más conocidas de Gracián es la sentencia 105, en la que destaca la importancia de la brevedad: *"No canses abundando, agrada con ser breve. Suele ser desagradable un hombre que insiste en lo mismo y habla y habla. La brevedad agrada y consigue fácilmente lo que se busca. Gana con tu cortesía lo que pierdes por corto. Ya se ha dicho: lo bueno, si breve, dos veces bueno. Y lo malo, si poco, no tan malo. Más obra lo sustancioso que lo farragoso. Es verdad reconocida que el hombre de largo verbo, raras veces es sabio. Evita empalagar a la gente, y mucho menos a las personas destacadas, que viven muy ocupadas, y sería un grave error ganarte el desprecio de ellos. Lo bien dicho se dice pronto"*. Gracián refuerza la idea de evitar la sobrecarga de información, alineándose con el objetivo de desburocratización en las condiciones del desempeño docente.

En la actualidad la evaluación de desempeño está regulada en los territorios en: ámbitos, dimensiones, indicadores y niveles de logro o ejecución. Son lo suficientemente largos para valorar íntegramente el desempeño profesional docente y lo suficientemente cortos como para imprimirlos y tener una visión general en un A3.

Con en el actual sistema educativo en todo el país, encontramos CC.AA. como Castilla y León, que está al nivel de los mejores países del mundo en PISA en rendimiento académico y Ceuta con niveles muy mejorables. El problema no es el sistema educativo ni el nivel de competencia profesional docente, el problema es la desigualdad socioeconómica.

Ahora nos enfrentamos a una gran REFORMA EDUCATIVA, que incluye el desempeño docente. En esta primera toma de contacto queremos subrayar el “pilotaje” que ha supuesto en un territorio concreto, la implementación de las medidas que impulsa la OCDE. Hablaremos de Catalunya y de las consecuencias de la aplicación del modelo neoliberal imperante.

La LEC 2009 (LEY DE EDUCACIÓN DE CATALUNYA) y sus decretos han significado:

- **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.
- **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.
- **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.

Por otra parte, aunque complementariamente, se aplica 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.
- **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.
- **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.

Insistimos en destacar aquellos aspectos de la posible reforma aplicados en Catalunya, porque los resultados académicos del alumnado, hace años eran extraordinarios y ahora son mediocres:

- **PRUEBAS PARA ACCEDER A LOS GRADOS EN EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA PARA SELECCIONAR A LOS/AS MEJORES. PAP (Pruebas de Aptitud Personal).** 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.
- **“MIR educativo”, tutorización, mentorías. SENSEI / MENTORÍA PROFESORADO NOVEL INTERINO.**
  - » **ACOMPañAMIENTO 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 exige 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.
- **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).
- **“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.

Siguiendo con las enseñanzas de Baltasar Gracián, pareciera que el Ministerio ha seguido su Sentencia 3: *“Lleva las cosas creando suspense. Aquellos a quienes sorprenda con tus novedades, estimarán tus aciertos. Por eso, jugar con todas las cartas al descubierto no es de utilidad ni buen gusto. El no declarar mucho crea suspense, y más cuando la importancia de tu cargo da lugar a que todos estén atentos a tus actos. Haz ver misterio en todo lo que hagas, y eso hará que te veneren. Aun buscando darte a entender, huye de decirlo todo claramente. En el trato personal con los demás no debes mostrar completo tu interior. Es el recatado silencio lo más sagrado de la cordura. La voluntad declarada, nunca fue estimada, y si es publicada previo a su ejecución, da tiempo a ser cuestionada. Si se conoce por azar, será dos veces dificultada. Imita, pues, el proceder divino, que tiene siempre un misterio que hace al hombre estar todo el tiempo dándole amor y atención”.*

Para terminar la intervención, queremos hacer mención a la imposición de la “cultura evaluativa” y las quejas que recibimos a diario del profesorado que las sufre. Este curso coinciden las pruebas diagnósticas censales -para todo el alumnado- que ya empezaron el año pasado, por cierto dejando al alumnado ACNEE fuera, con la pruebas “muestrales”, el entrenamiento para el PISA y el propio PISA para las/os nacidos en 2009. Los territorios hacen sus pruebas piloto en los centros seleccionados, un entrenamiento para que el PISA salga bien. A continuación relatamos el catálogo de quejas recibidas por este profesorado:

- **EXCESO DE CARGA ADMINISTRATIVA:** Al tener que gestionar numerosas pruebas, proyectos europeos y papeleo, lo que le deja poco tiempo para su labor docente real.
- **FALTA DE ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN:** Se queja de la mala coordinación en la implementación de proyectos del centro y la prepara-

ción sobrevenida de pruebas, lo que interfiere con su programación académica. Ha trastocado por obligación su temporalización.

- **AMENAZAS Y PRESIÓN POR PARTE DE LA DIRECCIÓN:** Señala un ambiente laboral hostil, donde se siente amenazado constantemente con "acciones" si no cumple con las demandas impuestas.
- **FALTA DE RECONOCIMIENTO ECONÓMICO:** Menciona que no se les va a pagar por las actividades adicionales, lo cual genera desmotivación e indignación.
- **INADECUACIÓN DE LA FORMACIÓN RECIBIDA:** Considera que la formación ofrecida para el entrenamiento PISA no es útil ni relevante, y que no se le proporciona el apoyo necesario para llevar a cabo las actividades impuestas.
- **PROBLEMAS TÉCNICOS Y FALTA DE RECURSOS:** Indica que el alumnado no tienen credenciales para acceder a las plataformas necesarias, lo que dificulta su trabajo y lo aumenta.
- **PÉRDIDA DE TIEMPO LECTIVO:** Critica que actividades adicionales y ensayos para proyectos como PISA le hacen perder valiosas horas lectivas, afectando el aprendizaje del estudiantado.
- **SOBRECARGA LABORAL:** El profesor menciona tener que trabajar mucho más de las 37,5 horas semanales reglamentarias, especialmente al corregir exámenes complejos, como los de segundo de Bachillerato.
- **FALTA DE RESPETO Y DIGNIDAD PROFESIONAL:** Se siente maltratado, mostrando una profunda insatisfacción con cómo se valora su trabajo y esfuerzo.
- **IMPOTENCIA Y FALTA DE APOYO INSTITUCIONAL:** Aunque expresa su intención de denunciar la situación y acudir a Inspección de Trabajo, percibe una falta de acción real para defender sus derechos laborales.

### 3) RUEGOS Y PREGUNTAS.

XXX