

O ACCESO Á FUNCIÓN PÚBLICA DOCENTE

Reflexións críticas ao desenvolvemento da última convocatoria de oposicións

Na convocatoria do curso pasado observáronse unha serie de situacións que puxeron en cuestión este proceso fundamental na articulación do acceso ao servizo público de educación. Desde NOVA ESCOLA GALEGA consideramos que o actual Real Decreto 276/2007, eixo vertebrador do sistema de acceso, non é o instrumento máis idóneo para garantir que se faga seguindo os principios de igualdade, capacidade, mérito e publicidade. Cremos necesario, por tanto, un debate pausado onde teñan voz todas as partes implicadas, que comece por definir que cuestións son relevantes para a selección dos profesionais da ensinanza pública.



Porque estamos diante dun proceso no que, ata o curso pasado, primaron fundamentalmente os coñecementos - os disciplinares e en menor medida os pedagóxicos- e cunha comprensible preocupación de obxectividade, mesmo por riba da idoneidade.

De propugnar un novo sistema, este debe garantir, ademais dos principios de igualdade, mérito e publicidade, unha nova visión do mérito de capacidade. Debemos procurar que a selección teña como obxectivo a valoración das competencias que o profesorado debe dominar na nosa sociedade actual.

Creemos que se debe recoñecer o traballo xa realizado por interinos/as e substitutos/as, case sempre en condicións de precariedade e escasa

dignificación; mais tamén dando opción a que se avalíen outro tipo de competencias, como as sociais, as afectivas, as comunicativas, as xerenciais, as do uso das TIC e as das interaccións con alumnado, familias e colegas.

Para facémolo non temos outro instrumento que o de fortalecer a fase práctica. Para modificar en profundidade esta fase, que aínda sendo agora formalmente selectiva, na realidade nunca cumpre tal papel, sería necesario:

- ☞ Que a súa avaliación fose coma nas outras, con cualificación, e non só apto/a ou non apto/a.
- ☞ Que ordinariamente accedesen a ela un número maior de opositores e opositoras que de prazas.
- ☞ Que a valoración a realizasen o/a titor/a, que compartiría aula total ou parcialmente co titorando, e completada por outra instancia, como algún órgano colexiado do centro, a inspección ou o propio tribunal.
- ☞ Que o instrumento de avaliación desta fase fose descritivo e complexo, abordando os distintos ámbitos competenciais necesarios para o exercicio da función pública docente.

Ademais, para garantirmos os principios de igualdade e mérito necesitaríase:

→ Unha fase primeira de carácter eliminatorio, sobre os coñecementos disciplinares, lexislativos e pedagóxicos; e con instrumentos facilmente obxectivables.

→ Unha segunda fase sobre a capacitación pedagóxica e didáctica, na que o tribunal teña capacidade real de avaliar as persoas aspirantes.

→ Unha ponderación equilibrada das catro fases: das dúas xa citadas e da dos méritos e da fase práctica, para constituír unha soa nota final.

Na pasada convocatoria detectáronse unha serie de circunstancias que crearon unha situación de preocupación e desconfianza cara ao proceso; citamos as seguintes:

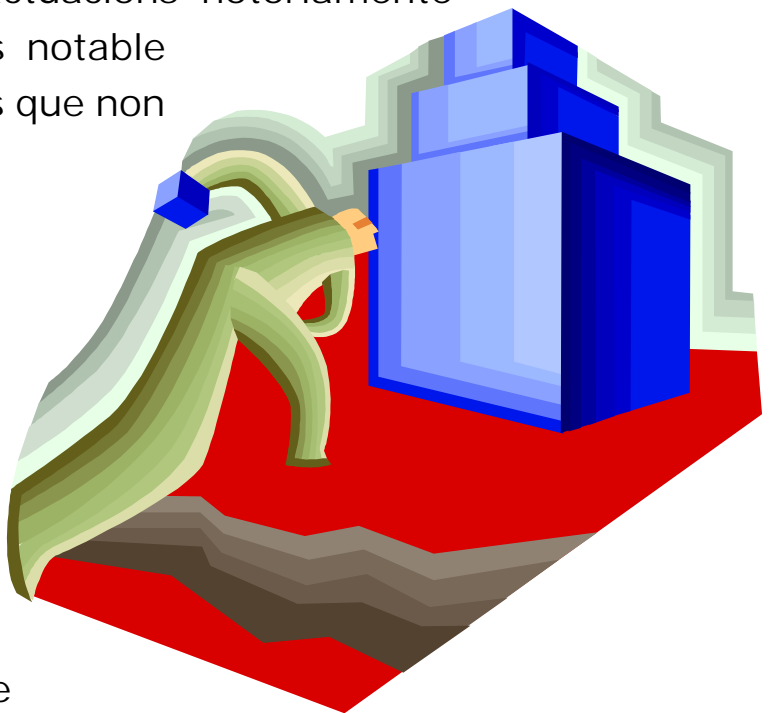
☞ Contraste entre a cualificación da fase de concurso e o resultado final. Posiblemente esta foi a circunstancia que xerou mais incomodidade e protestas por parte das persoas opositoras. Deuse o paradoxo de que opositores/as coa máxima nota non accederon finalmente á praza, existindo unha diferenza notabilísima nesa fase con outros que si accederon, ao teren unha moi alta puntuación en méritos.

☞ Coordinación deficiente entre os diferentes tribunais. O número de opositores fixo que existise un número moi elevado de tribunais e unhas comisións de selección que se encargaban da coordinación dos mesmos, tal como se establece no citado Real Decreto. Os tribunais nalgunha ocasión tiveron actuacións notoriamente diferentes (o exemplo máis notable foi a exclusión ou non dos/as que non cumpriron os requisitos formais na programación) e os criterios de valoración tampouco foron sempre homoxéneos.

☞ Xornadas maratonianas dos tribunais. Esta circunstancia favoreceu que en moitas ocasións a atención do tribunal se deteriorase, en detrimento

da ecuanimidade das valoracións a facer. Deberase aumentar o número de tribunais para lograr que a xornada dos tribunais non exceda das sete horas diarias.

☞ Valoración da Unidade Didáctica para o profesorado coa condición de interinos/as. Esta Unidade foi valorada por un organismo diferente ao tribunal -a valoración efectuouse pola Inspección- e os seus resultados foron moi diferentes en xeral a respecto das valoradas directamente polos tribunais.



Diante da existencia desta situación e da imposibilidade práctica, polo menos nas inmediatas convocatorias, de cambiar o Real Decreto 276/2007, propoñemos que se tomen algunhas medidas. Estas, malia



non corruxir totalmente as eivas do actual sistema por non seren suficientes -mais si actualmente posibles-, axudarían a que a selección do profesorado se achegue o máis posible ao obxectivo esixible a calquera proceso deste tipo, é dicir, que se seleccione ao persoal máis idóneo:

- ☑ Incremento do número de tribunais, e mesmo duplicación das comisións para que a coordinación entre eles non sexa imposible; para que o traballo de selección poida facerse coas máximas garantías.
- ☑ Nomeamento de responsables dentro das comisións de velar entre os distintos tribunais polo cumprimento dos criterios; a súa función non podería ser vinculante, pero axudaría moito no desenvolvemento do labor.
- ☑ Todas as valoracións de todas as fases, agás a do cómputo obxectivo dos méritos, deben ser feitas polo tribunal. E todas deben ser publicitadas.
- ☑ Incremento da valoración do expediente académico dentro do apartado de méritos; sendo esta unha forma máis de valorar os coñecementos teóricos e que posibilitaría que no apartado de méritos todos/as os/as opositores/as puidesen acadar unha puntuación algo máis homoxénea.