

análise das propostas de
reforma para a mellora da
profesión docente

CARREIRA DOCENTE

VARIAS PALABRAS QUE VEÑEN DICIR O MESMO



MINISTERIO
DE EDUCACIÓN.
Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Carreira docente
Carreira profesional
Estatuto docente
Estatuto da profesora/or
Profesión docente



infosteg.steg.gal | www.steg.gal

**STEG (Sindicato de traballadoras e
traballadores do ensino de Galiza)**



STEG (Sindicato de traballadoras e traballadores do ensino de Galiza)

O MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEBE DEIXAR DE DARLLE AS COSTAS AO PROFESORADO

Entre as 24 medidas para a mellora da profesión docente, nin unha soa supón un avance nos dereitos do profesorado, mentres se eleva o nivel de esixencia.

O xoves pasado, 27 de xaneiro, o Ministerio de Educación presentaba o documento "24 propostas de mellora para a reforma da profesión docente". Este texto pretende ser a base para a elaboración dun futuro estatuto docente, que a **LOMLOE obrigaba a presentar ao Ministerio no prazo dun ano desde a súa entrada en vigor**. Despois dunha primeira impresión xenérica emitida o mesmo día da entrega do documento, O STEG e a Confederación de STES-i quere facer unha valoración máis ponderada da proposta ministerial. E esa valoración -desgraciadamente- cadra coas percepcións que temos do trato que, en diversos temas, o Ministerio de Pilar Alegría está a dispensarlle ao profesorado: **o recoñecemento da labor docente non deixa de ser palabrería baleira en declaracións dos responsables ministeriais, que cada vez que os feitos os poñen en disposición de actuar e legislar, sempre o fan en contra do prestixio de profesoras e profesores e non promoven medida ningunha que lle beneficie. Ao contrario, as iniciativas que van adoptando nunca supoñen unha mellora das condicións de traballo e si maiores obrigacións e esixencias**. Se as condicións nas que o profesorado está a ter que enfrontarse á pandemia nas aulas este curso levou a situacións críticas en numerosos centros, a proposta do Ministerio presentada a semana pasada para reformar **a profesión docente supón un novo golpe á imaxe e ás aspiracións do profesorado. O profesorado queda exposto diante da opinión pública como primeiro obxecto de crítica**, cando se pretende mellorar a calidade do ensino. Nas propostas ministeriais reflíctense distintas medidas que **elevan o nivel de esixencia cara á profesión docente, tanto para acceder a ela, como no exercicio da mesma**. Con todo, ese endurecemento non ten correspondencia cunha mellora das condicións laborais, que non se contempla en ningunha das 24 propostas elaboradas polo Ministerio de Educación. Resulta lamentable que dez anos despois dos recortes do ano 2.012, aínda non se recuperasen para todo o profesorado as condicións laborais que existían ata entón. É moi decepcionante que, cando se aborda unha regulación da profesión docente, o Ministerio só se preocupe de elevar o nivel de esixencia cara ao profesorado e non recoñeza de maneira efectiva, ningunha compensación.



Despois dunha primeira impresión xenérica emitida o mesmo día da entrega do documento, o STEG e a Confederación de STEs-i quere facer unha valoración máis ponderada da proposta ministerial. E esa valoración -deasgraciadamente- coincide coas percepcións que temos do trato que, en diversos temas, provoca malestar dentro do colectivo, sendo este cada vez maior. Centradas, como estamos, en resolver situacións moi complicadas e nas que a saúde e o benestar das persoas é a primeira prioridade, o esforzo docente diríxese a atender clases máis numerosas que o curso pasado –e a previsión da Consellería de Educación é reducir en case 900 docentes a plantilla para o ano que vén-.

No mes de xaneiro a situación foi de auténtico caos en moitos centros educativos á volta do nadal, co número de contaxios disparado, con moitas substitucións sen cubrir dende finais de novembro (tal e como o STEG denunciou por activa e por pasiva no seu momento) e co problema engadido de quen ten menores ao seu cargo confinadas por contacto, pero non positivos, sen poder solucionarlos (pendente está a actuación da Consellería a este respecto diante da Valedora do Pobo, logo da denuncia por parte do STEG desta cuestión).

Pero a paciencia non é eterna e ten límites e o STEG e a Confederación de STEs-i vai estar moi atenta ao sentir do profesorado para modular as manifestacións de protesta por unha situación cada vez máis inxusta, xa de por si moi preocupante en Galiza pola deriva deste goberno en relación aos servizos públicos, que non se ve en nada aliviada pola publicación deste novo Estatuto Docente que resulta, como veremos, moi mellorábel en moitos aspectos.



ARGUMENTACIÓNS XERAIS NA CARREIRA DOCENTE

A primeira reflexión relevante con respecto ao “documento para debate” presentado polo Ministerio de Educación publicamente, no que se destacan “24 propostas de reforma para a mellora da profesión docente” é que, novamente, o profesorado queda exposto como primeiro obxecto de crítica diante da opinión pública cando se pretende mellorar a calidade do ensino. Nas propostas ministeriais reflíctense distintas medidas que elevan o nivel de esixencia cara á profesión docente, tanto para acceder a ela, como no exercicio da mesma. Con todo, ese endurecemento non ten correspondencia cunha mellora das condicións laborais, que non se contempla en ningunha destas propostas. De novo, dende o Ministerio de Educación, tan proclive a declaracións eloxiosas cara a todo o persoal docente, non se contempla ningún avance en dereitos que puidese facer efectivo ese recoñecemento.

A DOCENCIA É UN LABOR COLECTIVO

O ensino é unha tarefa de equipo, un labor que non se pode entender dende o individualismo, senón dende a cooperación e a coordinación entre as/os diferentes profesionais que interactúan para conseguir a mellor aprendizaxe posíbel do alumnado. Non hai ningunha actividade que leve a cabo cada docente en clase, que non estea avalada polas decisións consensuadas adoptadas nos distintos órganos: claustros, ciclos, departamentos, xuntas de avaliación ...etc. Por non falar das etapas en que os ensinos nun mesmo grupo lévana a cabo varias/os docentes, correspondentes ás distintas materias que se imparten nun determinado nivel. É impensábel imaxinar un resultado satisfactorio, se non existise a necesaria harmonización.

O AUMENTO DA XERARQUIZACIÓN OU DE INCENTIVOS INDIVIDUAIS PERXUDICA O TRABALLO EN EQUIPO

A individualización, a xerarquización e a división do colectivo docente operan en contra do éxito educativo. Como en calquera tarefa colectiva, a fragmentación do equipo non axuda á consecución dos obxectivos propostos, ao contrario, dificultáos. A proliferación de complementos retributivos que algún territorio introduciu nos últimos anos (titorías, bilingüismo, coordinadora TIC, biblioteca, reforzo educativo, excelencia, promoción do deporte e un longo etcétera) non foi acompañada por unha mellora dos resultados académicos. A idea de que alguén, dentro dun colectivo, cobre por algo no que os demais tamén participan, actúa tamén desincentivando a implicación do resto de membros do equipo. A idea que defendemos dende o STEG e a Confederación de STES-i é a que aplicaron outras Comunidades Autónomas nas que os resultados parecen darnos a



STEG (Sindicato de traballadoras e traballadores do ensino de Galiza)

razón: o diñeiro dispoñíbel para calquera aumento retributivo debe ser distribuído de xeito lineal entre todo o profesorado.

CORPO ÚNICO DOCENTE

A proposta de agrupar a todo o profesorado nun único corpo, respectando a especialización, pero coas mesmas obrigas e dereitos é unha histórica reivindicación do STEG. Non é doado de entender que existan diferenzas entre os distintos niveis de ensino, especialmente tras os Acordos de Bolonia e a creación do Espazo Europeo de Educación Superior: a responsabilidade, a dedicación, a esixencia, a formación inicial e permanente... son exactamente igual de determinantes en todos os casos e, en consecuencia, os niveis de estudos e de titulación tamén debesen selo, do mesmo xeito que o prestixio profesional e a formación necesaria para desempeñar as súas funcións e responsabilidades da mellor maneira posíbel. Esta formación inicial homoxénea permitiría, ademais, a mobilidade do profesorado ao longo do sistema educativo. Na construción dunha parede, os primeiros ladrillos son, polo menos, tan importantes e necesarios como os últimos. Un muro sólido necesita unha boa base, consistente. Tampouco deixemos de lado o feito de que a diversidade de titulacións, corpos, escalas, status e situacións laborais diferentes, propicia falta de unidade. Sería necesario apostar por un modelo que priorice un tronco formativo común nos primeiros anos, renunciando a unha excesiva especialización prematura, co fin de adquirir os coñecementos e visións globais da educación, imprescindíbeis para todo o profesorado que pretenda exercer nos diferentes niveis ou áreas e facilitando o paso duns a outros.

RECUPERACIÓN E MELLORA DAS CONDICIÓNS LABORAIS DO PROFESORADO

A día de hoxe, non se recuperaron aínda as condicións previas aos recortes do ano 2.012, nos que o goberno de Feijóo puxo toda a intención e foi máis aló aínda. É necesario que, como punto de partida, se restablezan con carácter xeral esas condicións, en canto a xornada laboral, horario lectivo, profesorado interino (datas de formalización do contrato, cobranza do verán, etc.). Deberán abordarse, igualmente, melloras laborais que poden facer referencia a temas diversos: licenzas por estudos, reducións de xornada, ano sabático, xubilación anticipada ...

INCREMENTO SALARIAL LINEAL PARA TODO O PROFESORADO

O modelo é claro: o que as Administracións adiquen a incrementos retributivos debe ser distribuído entre todo o profesorado, sexa pouco ou moito. O documento presentado polo Ministerio de Educación fai referencia á avaliación do labor das docentes,



STEG (Sindicato de traballadoras e traballadores do ensino de Galiza)

cuxa superación irá asociada a melloras salariais. É dicir, dáse por sentado que pode haber diñeiro que, segundo a proposta do Ministerio, enfócase a fomentar a competitividade individual. A nosa proposta é que esa cantidade vaia destinada a recoñecer o labor do profesorado no seu conxunto. Tamén debéra terse en conta o momento no que se presenta a proposta ministerial: un tempo no que a totalidade do profesorado está a facer un esforzo extraordinario para responder desde as aulas á situación actual dunha pandemia que se alonga xa 2 anos e que no noso territorio non foi peor, entre outras cousas, polo voluntarismo e responsabilidade do alumnado e as familias, pero tamén do profesorado. Algúns países da nosa contorna recoñeceron ese esforzo cunha gratificación económica extra. Para que as declaracións de agradecemento que veñen do Ministerio, deixen de ser actos simbólicos e se transformen nun recoñecemento real, non estaría de máis que na Galiza tamén se realizase un xesto deste tipo.

ASPECTOS DO ENSINO QUE INCIDEN DIRECTAMENTE NO TRABAJO DOCENTE

Un dos grandes déficits que presenta o ensino no noso país é que incide directamente en como se desenvolve o labor docente, son as ratios. É imprescindible unha diminución do número máximo de alumnas e alumnos por clase actualmente vixente, que é o que estableceu a LOE, xa hai 16 anos, no ano 2.006. Un factor determinante non só no traballo docente, senón tamén na calidade do ensino.

Outro aspecto que foi incidindo de maneira crave no traballo do profesorado, é o aumento de tarefas burocráticas que se produciu nos últimos anos, especialmente estes dous últimos cursos nos que a pandemia incrementou de maneira notable as tarefas administrativas. Faise necesario a contratación de administrativas/os nos centros educativos que se encarguen desas tarefas e poidan descargar ao profesorado de realizar unha función que non é estritamente docente.

Outro factor clave para o bo traballo docente fai referencia á xestión democrática dos centros (elección da dirección pola comunidade educativa, recuperación de competencias dos órganos colexiados e de coordinación, etc.). O profesorado involucrarase en maior medida se as súas opinións, iniciativas e propostas son debatidas e, no seu caso, tidas en conta, que se as decisións foron adoptadas en ámbitos nos que non ten ningunha participación.

FORMACIÓN PERMANENTE DO PROFESORADO NO SEU CENTRO EDUCATIVO

É fundamental a actualización do profesorado de maneira continua, pero entendemos que esa formación permanente debe responder as necesidades formativas que se vaian detectando e ás características do centro educativo onde desenvolve o seu labor. Por tanto, entendemos que esa formación permanente debe ir ligada á práctica docente e, en consecuencia, debe desenvolverse prioritariamente no centro. Tamén deben



STEG (Sindicato de traballadoras e traballadores do ensino de Galiza)

contemplarse actividades de formación que poidan efectuarse en horario lectivo. Así se levou a cabo en determinadas actividades de formación nalgúns Comunidades Autónomas con bos resultados (bilingüismo, interculturalidade...) cando se necesitaba persoal docente preparado para temas específicos.

AVALIACIÓN DOCENTE NUNCA LIGADA A COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS NIN MELLORAS SALARIAIS

A avaliación docente debe enfocarse na procura de aspectos de mellora, detección de necesidades de formación e debe ser un bo instrumento para mellorar o ambiente escolar e a tarefa colectiva do profesorado. Por iso, aínda que puidese tamén ter un aspecto individual que permita ao profesor corrixir prácticas que puidesen ser mellorables nunhas circunstancias concretas, debe ter -sobre todo- unha visión colectiva que permita mellorar a práctica docente sobre o conxunto do alumnado e reforzar a coordinación pedagóxica. O seu carácter debe ser formativo e acreditativo e partir, sempre, da autoavaliación.

ACCESO Á FUNCIÓN PÚBLICA DOCENTE

Cando en 2.024 conclúan os procesos de estabilización, tras os cales esperamos estabilizouse a totalidade do persoal interino docente actualmente en fraude lei (todos os que encadean contratos durante máis de tres anos) e cunha taxa de interinidade que non exceda o 8%, será o momento de formular propostas para a reforma do acceso á función pública docente, baseada nuns criterios que prioricen o desempeño na aula, por encima de aprendizaxes memorísticos.

A modificación dos temarios das oposicións -na actualidade totalmente desfasados, ata o punto de facer referencia a elementos informáticos ou a medios absolutamente fóra da vida do noso tempo, como poden ser os casetes, vixentes nos anos 90, pero sen ningún valor no século XXI- debe abordarse con prontitude, para que poidan estar vixentes despois do ano 2.024.

FORMACIÓN EN PRÁCTICAS

Parece adecuado que puidese incrementarse o período de duración das prácticas dos futuros docentes na súa formación inicial universitaria. Con todo, respecto ao exercicio profesional que se realiza tras superar o proceso selectivo, cando se é "funcionario en prácticas" non aceptaremos ningún modelo que contemple "ao profesorado en formación con baixas retribucións" xa que o modelo actual de retribucións é o "mínimo" e, a partir de aí, deben contemplar melloras. Tampouco pode aceptarse un incremento da duración dese período de prácticas para o funcionario que aprobou o concurso-oposición. Un ano é tempo suficiente, máis se consideramos que unha boa porcentaxe das persoas que son "funcionarios en prácticas", traballaron previamente como persoal interino e teñen -na maioría dos casos- anos de experiencia ás súas costas.



ARGUMENTACIÓN ESPECÍFICAS NA CARREIRA DOCENTE

O documento presentado por Pilar Alegría abarca un terreo moi amplo, aínda que moitas propostas están só esbozadas e íranse concretando. E nel abórdase a importancia de catro factores: a selección (quen debe acceder á profesión), a formación inicial (na universidade), a indución (o período formativo de ensino remunerado e acompañado, tipo MIR) e a carreira profesional (con avaliación e desenvolvemento profesional).

Probas para acceder aos graos en Educación Infantil e Primaria para seleccionar os/as mellores

“Proba específica” para acceder a ambos os graos. Iso “favorecería unha mellor selección dos estudantes”, sinala o documento, e non impediría cubrir a demanda, xa que actualmente moitos estudantes de Maxisterio “non logran un nivel suficiente de empregabilidade”.

Ese nivel de empregabilidade insuficiente débese en gran parte, polo grande aumento de prazas en universidades privadas que se produciu nas últimas décadas. Precisamente alí a selección de acceso faise por nivel de renda dispoñíbel. O documento vén dicir que a formación é insuficiente no Corpo de Mestres, cando son uns estudos vocacionais que debido á crise económica deron nunha *sobreformación* en canto a especialidades/mencións e bilingüismo. Cremos que nunca o corpo estivo tan formado na historia como agora. A realidade é que unha mestra consegue a súa praza con non menos de 6 anos de traballo de posto interino alternando as diferentes especialidades e exercendo a titoría, unha bagaxe moi completa. Con todo, ponse en cuestión a súa preparación e para seleccionar “a mellor”, non se fala nunca de dignificar a tarefa de ensinar mellorando as retribucións e en xeral as condicións laborais.

Endurecer a entrada ao máster do profesorado

Limitando que especialidades pódense cursar en función da formación universitaria previa que teñan os alumnos. Que non se poida, por exemplo, elixir a especialidade do máster en matemáticas estudando unha carreira de letras. Nalgunhas especialidades pode ser necesario, ademais, considera o ministerio, alongar a duración do máster (que agora é dun curso) para asegurar a “formación necesaria do profesorado”.

Podería incluírse, xunto ao momento seguinte, dentro das propias universidades naquelas titulacións das materias instrumentais -polo menos-. Agora hai moi pouca oferta formativa nese sentido, o cal obriga ao/a estudante facer o grao nunha cidade e o máster noutra. Debería minimizarse a oferta en liña das universidades privadas para rematar dunha vez co



STEG (Sindicato de traballadoras e traballadores do ensino de Galiza)

mercadeo de titulacións que observamos.

Crear materias nas que se aprenda a ensinar en carreiras diferentes ás de Educación en titulacións que habilitan para ser docentes, tamén atención á diversidade

As docentes de secundaria estudan normalmente unha carreira non educativa (Historia, Filoloxía, Física...) e non aprenden a desenvolver a docencia ata que realizan o máster de profesorado.

Se se aceptase o Corpo Único de Ensinantes que defende STE- CLM desde a súa fundación, incluíríase unha completa reforma dos ensinos que comprenden a formación inicial dos/ as futuros/ as docentes.

Un novo sistema de avaliación do profesorado supervisado pola Inspección e premiar a "calidade docente"

Unha verdadeira carreira profesional docente (que permita ao profesorado progresar profesionalmente co consecuente aumento da retribución) vinculada a un sistema de avaliación que promova a calidade. O documento subliña que é fundamental que o sistema premie a mellora da "preparación científica, técnica, didáctica e profesional dos docentes", e que deberá ter en conta a implicación do profesorado en proxectos de innovación e investigación educativa.

O sistema está tan politizado que calquera avaliación do profesorado tería complicado desprenderse do rumbo ideolóxico. Observámolo nas oposicións, onde a presidencia do tribunal, que dinamiza todo o proceso é elixida a dedo pola administración. Igualmente, a xefatura de inspección ten unha designación discrecional, con gran transcendencia, a experiencia dinos que en non poucos casos son verdadeiramente comisarios políticos. Así que nos poderíamos preguntar, quen avalía ao avaliador? A antigüidade no corpo, nos centros é obxectiva e indiscutible e co tempo -polo menos- pasou a non ser debatida nos termos antitéticos de xusta/inxusta. Non hai que esquecer, que de maneira moi maioritaria son as mulleres quen exercen a docencia, tamén quen maiores problemas teñen para exercer a conciliación laboral e familiar pola estruturación patriarcal da nosa sociedade, e serían quen sen dúbida sairían perdendo cun sistema economicista que tratase á escola como unha empresa. Para a implicación en proxectos de innovación e investigación educativa, faise necesaria a posta en práctica da reivindicación habitual de todas as OOS: que a formación sexa no horario de traballo, tal e como ocorre no resto de funcionarias/os do Estado.



Identificar o profesorado excelente para que sexan titoras de prácticas e premialas por iso

Moi relacionado co punto anterior, a normativa actual ademais, non regula claramente nin os criterios sobre as prácticas que deben cumprir os centros, nin a recompensa que deben recibir os/as titores/as. A proposta indica que cada comunidade autónoma decidirá o procedemento concreto sobre a forma de compensar estas persoas.

Prácticas retribuídas durante a carreira: "proxecto formativo dual"

Trátase dunha fórmula que tivo éxito na Formación Profesional combinando a aprendizaxe nos centros educativos e nas empresas, e que o ministerio aposta por trasladar neste caso facendo que a aprendizaxe do alumnado que se produza tanto na Universidade como nos colexios e institutos.

Do mesmo xeito que xa ocorreu coa FP, quérennos vender o "dual" como algo novo, igual que xa existían a "FCT" (formación en centros de traballo), todo o mundo sabe que existe o prácticum en Maxisterio, tamén nos Máster de Educación de Secundaria. A retribución parece encamiñada a ser "esa lambetada" que se mete nos grandes acordos para "tragarse os sapos", todo no mesmo lote irremediabilmente.

Máis prácticas no máster do profesorado

O Goberno propón ampliar o período de prácticas do máster de profesorado de secundaria, reforzar a figura do titor, en liña co previsto para o alumnado de graos de maxisterio. E apunta que debe procurarse que a formación práctica que reciban nos institutos estea enfocada a fomentar a co-docencia, é dicir, o traballo conxunto de máis dunha/dun profesora/or na mesma clase.

O estudo presentado polo Consello Escolar do Estado: "O éxito na educación primaria e secundaria", que comparaba os sistemas educativos de Alemaña, Canadá, España, Estados Unidos, Francia, Italia, Países Baixos, Portugal, Reino Unido e Suecia, foi en gran medida o artífice do cambio tanto da avaliación como da promoción na LOMLOE. Nas conclusións do estudo recomendaba para conseguir conciliar: calidade e equidade e inclusión; a codocencia nos mesmos espazos, en lugar de recorrer á separación de alumnado segundo os seus ritmos de aprendizaxe. Agora o ministerio, en lugar de poñer en práctica os seus propias conclusións, aquelas conclusións que comportan un desembolso económico, apartan a codocencia da práctica docente diaria e déixana illada para as prácticas do máster do profesorado.



STEG (Sindicato de traballadoras e traballadores do ensino de Galiza)

Renovación de temarios e nova estrutura das oposicións docentes

O ministerio é moi crítico co actual modelo de acceso á función pública docente, é dicir, as oposicións, que, sinala, algúns informes cualifican de “inadecuado ou moi inadecuado”. Considera imprescindible, por unha banda, renovar os temarios, que nalgúns casos teñen 28 anos e quedaron completamente desfasados (os de materias dixitais remóntanse a 1996 e por tanto “non inclúen ningún dos avances destacados nesa materia nas últimas décadas”). E expón modificar a súa estrutura de xeito que sirvan para “a valoración de aspectos que agora non se contemplan” nos candidatos para ser profesoras/es funcionarias/os.

Viñemos defendendo dende hai décadas o desenvolvemento dunha dobre vía de acceso á función pública docente denominada “acceso diferenciado”. Mediante tal vía, correctamente implementada, posibilitaríase a estabilización do persoal con máis experiencia á vez que garante a incorporación ao funcionariado do profesorado interino con menor experiencia, así como daquelas persoas sen experiencia docente. O cambio de temario é un cambio radical no proceso de oposición e require consenso coas organizacións sindicais e a súa aplicación a varios anos vista. Apostamos por uns temarios oficiais adaptados e desenvolvidos para evitar a subxectividade á hora de avaliar por parte dos tribunais de oposición.

Novo modelo para o funcionariado en prácticas

A forte redución no número de docentes interinos que confía en que se produza ata 2024 grazas á normativa transitoria que se está elaborando, permitirá cambiar unha fase formativa que agora, admite, perdeu en gran medida sentido.

Non aceptaremos ningún modelo que contemple “ao profesorado en formación con baixas retribucións” xa que o modelo actual de retribucións é o “mínimo” e, a partir de aí, deben contemplar melloras. Tampouco pode aceptarse un incremento da duración dese período de prácticas para o funcionariado que aprobou o concurso-oposición. Un ano é tempo abondo, máis se consideramos que a gran maioría das persoas que son “funcionarias/os en prácticas”, traballaron previamente como persoal interino e teñen anos de experiencia ás súas costas, moi especialmente no Corpo de Mestres/ as.



A especialidade elixida no máster condicionará a cal especialidade de oposición se pode presentar unha/un candidata/o

Agora, unha/un alumna/o pode estudar unha especialidade no máster de secundaria e presentarse a outra distinta nas oposicións a profesora/or. O ministerio xulga necesario “ relacionar” ambas as cuestións “establecendo a adscrición de cada especialidade dos corpos docentes de ensino secundario e de formación profesional a unha especialidade do máster”.

O problema actual desde logo é outro, vemos cada vez con máis frecuencia, sobre todo en secundaria, a aparición de chamamentos telemáticos con moitas prazas que non se logran cubrir de ningún xeito, esgotadas as bolsas ordinarias e extraordinarias. Mesmo se habilitou un proceso extraordinario, aínda en vigor, onde se pode acceder á función docente a postos de interinidade sen o requisito de máster. En teoría pola pandemia, na práctica porque para determinadas especialidades, as condicións laborais e retributivas son pouco atractivas. Tamén é un problema pola proliferación de titulacións de dobre grao, podería pensarse máis ben nunha potente formación permanente do profesorado que pechar as portas en formación inicial. O ton é menos rotundo por parte do Goberno, cando se trata destas limitacións na educación privada.



