

DICTAMEN 20/04

Nélida Zaitegi, Presidenta
Xabier Aizpurua
Ainara Ibañez
Ana Marta Iriarte
Ismael Redondo
Jone Unzueta
Eva Blanco, Secretaria Técnica

La Comisión Permanente del Consejo Escolar de Euskadi, en sesión celebrada el día 6 de febrero, a la que asistieron los miembros señalados al margen, ha emitido, por consenso, el siguiente Dictamen al proyecto de Orden por el que se convocan procedimientos

selectivos para el ingreso en los Cuerpos de Profesoras y Profesores de Enseñanza Secundaria y de Profesoras Técnicas y Profesores Técnicos de Formación Profesional de la Comunidad Autónoma del País Vasco, así como para la adquisición de nuevas especialidades por las funcionarias y funcionarios de carrera de los citados Cuerpos

I. ANTECEDENTES

La Ley 2/1993, de 19 de febrero, de Cuerpos Docentes de la Enseñanza no Universitaria de la Comunidad Autónoma del País Vasco, establece en su artículo 16 que el sistema de selección de los funcionarios y funcionarias de carrera docentes será el de concurso-oposición, previa convocatoria pública.

El artículo 3 del *Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, accesos y adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos docentes a que se refiere la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y se regula el régimen transitorio de ingreso a que se refiere la disposición transitoria decimoséptima de la citada ley*, establece que las administraciones públicas convocantes, una vez aprobadas sus respectivas ofertas de empleo, procederán a realizar las convocatorias para la provisión de las plazas autorizadas en las mencionadas ofertas de empleo, con sujeción en todo caso a las normas de Función Pública que les sean de aplicación.

Mediante Acuerdo de Consejo de Gobierno de 18 de diciembre de 2018, publicado en el BOPV de 27 de diciembre de 2018, se aprobó la oferta de empleo público para el año 2018, de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco y sus Organismos Autónomos, y la segunda oferta de la Administración Educativa de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

II. CONTENIDO

El proyecto de orden consta de 3 artículos, una disposición final y 8 anexos

El artículo 1º convoca los procedimientos selectivos y el artículo 2 convoca el procedimiento para la adquisición de nuevas especialidades; el 3 aprueba las bases. La disposición final trata sobre los recursos de reposición.

Los 8 anexos recogen sucesivamente el baremo de méritos (I y II), los títulos equivalentes a efectos de docencia (III y IV), los temarios (V), los currículos (VI), las características de la prueba práctica (VII) y los criterios de valoración de las pruebas de la fase de oposición (VIII) .

Las bases están organizadas en 3 títulos. En el título I. *Procedimiento de ingreso y acceso*, capítulo 1 se recogen los siguientes aspectos: el objeto, los turnos de participación, las plazas y la normativa aplicable.

En total, se sacan a concurso 1.148 plazas, todas ellas con el requisito lingüístico del PL2, distribuidas en especialidades.

El resto de capítulos tienen los siguientes títulos:

2. Requisitos de participación
3. Solicitud de participación y documentación
4. Personas aspirantes admitidas y excluidas
5. Órganos de selección
6. Fase de oposición
7. Fase de concurso
8. Superación de las fases de concurso y oposición
9. Fase de prácticas
10. Funcionarios de carrera
11. Listas de sustituciones

El Título II recoge el procedimiento para la adquisición de nuevas especialidades. (Bases 17 a 24)

El Título III (Base 25) se refiere al tratamiento de los datos de carácter personal.

III. VALORACIONES Y PROPUESTAS

Este proyecto de orden recoge en su mayor parte el contenido de la orden que reguló la OPE del cuerpo de profesorado de Secundaria de 27 de febrero 2018, aunque observamos que se han introducido modificaciones que recogemos en el siguiente epígrafe.

Se ofertan un total de 1.148 plazas: 1.021 correspondientes al Cuerpo de Profesoras y Profesores de Enseñanza Secundaria de la CAPV y 127 al Cuerpo de Profesoras Técnicas y Profesores Técnicos de Formación Profesional de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

De ellas, se convocan 550 plazas para el turno libre, 80 plazas para el turno de

reserva por discapacidad y 518 plazas para el procedimiento de acceso a otro cuerpo docente incluido en un grupo de clasificación superior.

La última oferta pública de empleo para el profesorado de estas etapas se realizó en 2018 y se ofertaron 174 plazas para el cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional y 1.337 para el Cuerpo de Profesorado de Secundaria; en 2016 la convocatoria fue sólo para los Cuerpos de Secundaria y se ofertaron 577 plazas.

A continuación, recogemos las novedades introducidas en la orden, algunas reflexiones sobre el objetivo de las ofertas de empleo y posteriormente abordamos el análisis del articulado de la norma

A.- MODIFICACIONES INTRODUCIDAS EN LAS BASES

Se han introducido las siguientes novedades respecto a la convocatoria anterior (Orden de 26 de febrero de 2018)

- Base 5.2 2. Composición y designación de tribunales: se relacionan los supuestos de exención de participación en los tribunales así como las causas de dispensa relacionadas con licencias, permisos, incapacidad temporal.

Además, se exige a las personas que sean nombradas para ocupar los cargos directivos en el curso escolar 2020-2021.

- Base 7.1.2.1. Presentación de una programación didáctica: en cuanto al contenido, dentro de la respuesta a la diversidad se incluye expresamente al alumnado de altas capacidades, además, se añade que se recogerán estrategias para la evaluación de la propia programación didáctica. En cuanto a la forma, se especifica una extensión mínima de 40 folios y máxima de 60 folios en formato DIN-A4, escritos a una sola cara. Se elimina el resto de requisitos formales exigidos en anteriores convocatorias
- Base 7.1.2.2. Preparación y exposición de la unidad didáctica: se incorporan algunas precisiones sobre la elaboración de la unidad didáctica: “estrategias para la recuperación, en su caso, de los objetivos no logrados y procedimientos de evaluación de la propia unidad didáctica. “

Se añaden dos párrafos que recogen precisiones para la especialidad de Orientación educativa y para las especialidades de Formación Profesional

- Base 7.1.2.3: ejecución de la segunda prueba. Se modifica la distribución de los tiempos, dejando un margen de decisión en cuanto a su distribución a las personas aspirantes.
- Base 7.4.1. Calificación de la primera prueba (Partes A y B) Se modifica la ponderación de las partes. En la Parte A: la calificación ponderada se calculará multiplicando la calificación obtenida por 0,7.(antes 0,6)

Parte B: la calificación ponderada se calculará multiplicando la calificación obtenida por 0,3.(antes 0,4)

- Base 7.4.1.2 : Segunda prueba: Respecto a la parte A : presentación y defensa oral de una programación didáctica, desaparece la ponderación que se hacía de cada parte: 40% documento escrito y 60% , defensa oral.
 - Base 10.1.2.1 Ordenación de las personas aspirantes. Se modifica la redacción , especificando las características de la prueba de capacitación complementaria en el caso de empate.
 - Base 10.3.3.: Personas seleccionadas suplentes: se dan más precisiones sobre los supuestos en los que estas personas pasarían a ser seleccionadas.
 - Base 11.1 Presentación de documentos: no se deberá aportar Certificado médico acreditativo del estado de salud, si bien en la fase de prácticas se podrán realizar exámenes médicos.
 - Base 13: Características y evaluación de la fase de prácticas: se introducen precisiones sobre la duración de la fase de prácticas que será de un curso escolar y se establecen los mínimos para ser evaluados, así como los criterios en caso de reducciones y aplazamientos.
 - Base 13.3. Durante el periodo de prácticas, la Dirección de Gestión de Personal, a propuesta de la Comisión Calificadora, podrá solicitar que se efectúen **exámenes médicos** a funcionarias y funcionarios en prácticas, a fin de acreditar que reúnen las condiciones físicas y psíquicas necesarias para el correcto desempeño de la correspondiente función docente.
 - Base 16. Listas de sustituciones: se añade una nueva previsión referida a la asignación de puntuación en dichas listas a las personas que hayan superado la fase de oposición del proceso selectivo.
 - Anexo I Baremos de méritos. Se introducen precisiones en cuanto a la valoración de las Publicaciones (distinguiendo la puntuación de la valoración de un libro, una revista o una traducción), en cuanto a la documentación justificativa y a lo que no se considera publicación a baremar.
 - Anexo II: Baremos de méritos para el procedimiento de acceso a otros cuerpos docentes incluidos en un grupo de clasificación superior
- Se introduce en el apartado I.2. sobre “Desempeño de funciones específicas, y evaluación”, la asignación de una puntuación añadida por la valoración positiva en el desempeño de cargos directivos.
- Se incrementa la puntuación por participar como miembro de tribunales en procesos

selectivos, pasando de 0,050 a 0,100

- Se introducen precisiones en cuanto a la valoración de las Publicaciones, en el mismo sentido que en el Anexo I.
- Anexo VII. Características de la prueba práctica: en las cuestiones relacionadas con la intervención educativa, se introduce dentro de la relación de aspectos a tener en cuenta la aplicación de los objetivos de las líneas estratégicas del Departamento de Educación (estrategia STEAM, BIZIKASI, PLAN LECTOR, RESPUESTA A LA DIVERSIDAD, EXCELENCIA Y EQUIDAD, COEDUCACIÓN,...).
- Anexo IX: se publican los criterios de valoración a aplicar por los tribunales: se introducen algunos cambios en coherencia con las modificaciones del anexo VII.

El Consejo considera que los cambios introducidos contribuyen a mejorar y agilizar el procedimiento.

B.- REFLEXIONES GENERALES

El Consejo ha manifestado en distintas ocasiones su preocupación por el procedimiento de selección del profesorado. Con motivo de la elaboración del dictamen sobre la OPE de maestros y maestras del 2019, se suscitó en el seno de la Comisión Permanente un debate importante sobre el sistema de acceso y la necesidad de mejorarlo para garantizar que entren en el sistema educativo los y las mejores profesionales.

La Comisión Permanente decidió, como iniciativa propia, seguir profundizando en este tema, analizar lo realizado en otros lugares y sin salirse del marco de la normativa básica, explorar otras posibilidades. Para ello, se trató el tema en varias reuniones en las que se ha contado además con otras personas de la Administración Educativa, responsables de la toma de decisiones y un responsable de recursos humanos de Función Pública.

El Consejo es consciente de que la legislación en vigor limita las posibilidades de introducir los cambios necesarios; no obstante, considera necesario que la administración educativa y sus responsables impulsen un amplio y profundo debate sobre otras alternativas más idóneas de selección del profesorado más competente para responder a los retos actuales y futuros de la educación.

Por ello a continuación, además de aportaciones concretas a la norma que se somete a nuestra consideración, la Comisión Permanente expone sus propuestas sobre cómo debería ser ese proceso para seleccionar aquellas personas que demuestren de forma

fehaciente las mejores competencias profesionales para el desempeño de los puestos de trabajo que se ofertan.

Base 1.2

El Consejo valora positivamente esta nueva oferta de empleo y como en anteriores ocasiones, anima al Departamento a continuar por ese camino hasta conseguir reducir el porcentaje de interinidad de las plantillas, teniendo en cuenta el número creciente de profesorado que habrá que reemplazar, así como los nuevos perfiles docentes.

Según los últimos datos facilitados por el Departamento de Educación alrededor del 20,6% del profesorado de todas las etapas, (9,45% en Primaria y 33,5% el resto de niveles) es interino. Hay personas que llevan años trabajando y que han entrado en el sistema sin un proceso de selección y que nunca han sido evaluadas.

Sobre este particular, el Consejo propone la obligación de que, al igual que para ser parte de las listas de sustituciones en otros empleos (técnicos de la administración, ertzantza, policías municipales,...) se exija la superación de una prueba, al menos, de competencia docente; la obligación del personal interino, como en otras comunidades autónomas, de presentarse a las oposiciones; además, es necesario abordar la evaluación de su desempeño docente de modo riguroso.

El Consejo considera que es necesaria una planificación sobre las necesidades de personal a medio y largo plazo que tenga en cuenta todos los factores expuestos

➤ *Base 3.1.1*

La convocatoria permite que los aspirantes se presenten a plazas de más de una especialidad, pero en la práctica limita ese derecho enunciado a la eventualidad de que las pruebas de las distintas especialidades no se convoquen simultáneamente.

El Consejo solicita que, para poder garantizar este derecho, se deben anunciar con anterioridad las fechas de los exámenes.

➤ *Capítulo V órganos de selección*

Seleccionar con rigor y justicia demanda la existencia de unos tribunales compuestos por buenos/as profesionales, competentes y comprometidos, avalados por una trayectoria profesional exitosa y reconocida y bien formados para ello.

Se considera que sería preciso desarrollar nuevos criterios para la selección de sus miembros, que garanticen su competencia para ello y sean debidamente formados y compensados. Se entiende que los sorteos aleatorios no garantizan la calidad de los

miembros del tribunal, ni tampoco garantiza la idoneidad el hecho de presentarse voluntariamente

Este aspecto podría resolverse, mediante un sorteo entre quienes se han seleccionado previamente por una buena formación y un buen desempeño profesional (titulación en pedagogía o psicología, formación continua, participación en proyectos de innovación, compromiso docente, etc.).

Con el fin de avanzar hacia procesos de selección más eficientes, realizamos las siguientes propuestas:

- Es preciso contar con la participación de las personas más idóneas de Inspección, de las direcciones escolares, asesorías y profesorado de reconocido valor profesional.
- Disponer de una bolsa de personal preparado que participe en sucesivos procesos y que también estén formados en técnica selectiva y contar, además, con personal especialista en selección de personal.
- El número de tribunales puede ser menor, pero con mayor dedicación si su actividad se realiza a lo largo del curso. Con ello, se garantiza la fiabilidad inter jueces, es decir, el grado de acuerdo ente evaluadores, así como disponer de las personas más competentes.

➤ **Base 5.2.2 Composición y designación**

En el párrafo sexto dispone que se garantice una representación equilibrada de **mujeres y hombres con capacitación competencia y preparación adecuada.**

Competencia y preparación adecuada, tal como venimos insistiendo, en todas las variables que conducen a una docencia excelente

El Consejo considera que difícilmente se puede garantizar el equilibrio en la representación de hombres y mujeres con la celebración del sorteo, a no ser que se regule un procedimiento específico para ello. Por otra parte, según las especialidades la presencia de hombres y mujeres es muy diferente, por lo que el criterio no puede ser el mismo para todos los casos.

- Formación a los tribunales:

Aunque la formación a los tribunales no se contempla en la orden, consideramos que es un aspecto fundamental para actuar con rigor en el proceso selectivo.

En las últimas convocatorias los/as directores/as de tribunales han sido elegidos por inspección y han recibido una formación de 2 semanas que ha sido muy bien valorada.

Para evaluar con rigor, se requieren personas con criterios, formación específica y una excelente experiencia profesional validada y reconocida. Los próximos años, por efecto de la edad del profesorado van a ser necesarios muchos procesos selectivos por lo que habría que contar con una bolsa de profesionales, con formación y experiencia para participar en los mismos.

Por ello el consejo considera necesario extender la formación a todos los miembros del tribunal y anticiparse a las necesidades que planteen las futuras ofertas de empleo.

➤ **Base 5.10, sobre el derecho a las indemnizaciones y dietas.**

Aunque las dietas están marcadas por el decreto de indemnizaciones y la participación se valora como mérito en los concursos de traslados, consideramos que este reconocimiento no es suficiente.

Poner en valor y prestigiar el ser miembro de un tribunal, seleccionado con los criterios antes expuestos, va más allá de la compensación económica, por lo que proponemos posibilitar alternativas para su desarrollo profesional, como las oportunidades de formación y el tiempo para ello.

Además, proponemos que ser miembro de un tribunal sea considerado un mérito importante en su expediente profesional.

➤ **Capítulo VI Fase de oposición**

Para elaborar las pruebas de selección es fundamental definir con claridad el perfil del profesorado que se precisa para responder a las necesidades del alumnado actual y futuro, y los retos que plantea una sociedad compleja y diversa. Igualmente, conocer cuáles son las actuaciones relevantes del profesorado para un desempeño exitoso de la función docente en estos momentos y en el futuro.

Por ello, en la selección, se debe realizar una predicción del desempeño, a través de conductas observables. Además de valorar los conocimientos, destrezas, actitudes y aptitudes (competencias que cada candidato debe acreditar para el desarrollo de las funciones y tareas del puesto de trabajo)

Como en todo proceso selectivo eficiente, se ha de detectar todo lo que prediga el correcto desempeño de sus funciones. Es necesario definir qué ha de hacer y las competencias necesarias para ello y su capacidad para seguir desarrollándolas.

El consejo considera que es preciso seguir avanzando en la definición del perfil docente, así como en la evaluación del desempeño docente en la fase de prácticas, si se quiere seleccionar a los mejores docentes.

Además, consideramos necesario comprobar el dominio de las dos lenguas oficiales, **por lo que proponemos establecer la obligación de que tanto las pruebas escritas como orales sean en realizadas un 50% en euskera, y otro 50% en castellano.**

Por otra parte, es muy importante disponer de rúbricas y criterios de evaluación, que sean públicos y que se elaboren o se facilite a todos los tribunales, para garantizar una evaluación lo más transparente. y homogénea.

Finalmente, habría que valorar la posibilidad de diseñar otro tipo de pruebas que sirvan para detectar las variables fundamentales que predicen el desempeño docente: test de inteligencia, de personalidad, etc.... contando para ello con personas expertas en selección de personal como se hace en los demás sectores de la administración.

➤ **Base 7.1.1 y Anexo VII**

La Prueba práctica viene caracterizada en la base 7.1.1.1 y en el anexo VII.

La prueba práctica se considera una de las más significativas de esta fase. Debe estar centrada en un caso concreto que haga referencia a las competencias de gestión de aula y fundamentada en los valores y filosofía del sistema educativo vasco: la inclusión, la equidad y la excelencia, frente a cuestiones puramente teóricas y de conocimiento académico de la propia especialidad, ya contempladas de forma específica en el temario para la parte B de la primera prueba.

Por ello, proponemos suprimir aquellos párrafos referidos a la formación científica puesto que entendemos que estas ya se evalúan en las otras pruebas y sustituirlas por las pedagógicas y didácticas.

Además, entre los criterios de evaluación se debería incluir la demostración fehaciente de las competencias blandas básicas para la profesión docente, como la empatía, resiliencia, comunicación, gestión de conflictos, toma de decisiones, etc..

Por otra parte, consideramos que habría que estudiar la posibilidad de sustituir esta primera prueba por una prueba estandarizada que pueda corregirse automáticamente y que sea eliminatoria.

Estas pruebas podrían ser de tipo test de elección múltiple, realizadas por personas expertas para que discriminen con rigor las competencias docentes y la filosofía del Dpto. de Educación en relación con los temas fundamentales como inclusión, interculturalidad, igualdad de género, convivencia, atención a la diversidad, etc.

Los tribunales se constituirían tras esta primera selección, acordes al número, especialidad, territorio, etc. lo que permitiría que fuesen los mínimos posibles y coordinados adecuadamente.

Finalmente, reiteramos nuestra petición de que también a propuesta de los tribunales, se añadan en la página web varias ejemplificaciones de casos prácticos, con el fin de que los y las aspirantes puedan preparar con garantías esta prueba.

➤ **Base 7.1.1.2 – Parte B: desarrollo de un tema**

Respecto al temario, que se recoge en el anexo V, el Consejo considera necesaria su actualización en coherencia con el perfil competencial del profesorado establecidos en los currículos que se especifican en el anexo VII para las diferentes etapas.

Ha disminuido el porcentaje de la nota que supone esta parte de la prueba, del 40 al 30%, lo que valoramos positivamente.

El Consejo considera importante también la capacidad de desarrollar un tema por escrito. No obstante, al igual que respecto a la prueba práctica consideramos que los conocimientos pueden valorarse por medio de una prueba estandarizada y corregida por procedimientos electrónicos, rápidos y fiables.

➤ **Base 7.1.2: Presentación de una programación didáctica y preparación y exposición oral de una unidad didáctica:**

Respecto a la 2ª prueba, que incluye la Presentación de una programación didáctica y preparación y exposición oral de una unidad didáctica, se contempla la posibilidad de plantear preguntas.

El tiempo de 15 minutos parece escaso para poder detectar aspectos importantes de actitudes, personales y destrezas a través de las preguntas oportunas, por lo que se propone la posibilidad de ampliarlo a 30.

El Consejo propone que se estudie la posibilidad de sustituir estas preguntas por una entrevista semiestructurada, que debería constar de un guion y una rúbrica de evaluación elaboradas por personas expertas y/o contar con el apoyo de profesionales en selección de personal. Para ello habría que formar a personas en las técnicas de la entrevista y homologarles para ello. (Cursos del IVAP)

Entendemos que la programación didáctica escrita, en sí misma tiene poco valor discriminatorio; en esta orden, a diferencia de la OPE de 2018, no se diferencia entre la puntuación que se otorga a la presentación y a la defensa oral, lo que valoramos positivamente.

➤ **Base 7.3.2.- Desarrollo de las pruebas de la fase de oposición**

Se indica que la fase de oposición dará comienzo a partir del mes de junio de 2020. En estas fechas comienza el trabajo de los tribunales lo que puede tener una influencia negativa en la dinámica de los centros, en las últimas semanas del curso.

Consideramos que sería más positivo para las personas y, sobre todo para los centros, hacerlo en otros plazos más extensos en el tiempo y que influyan lo menos posible en la atención al alumnado.

El Consejo propone que se modifique el calendario de las mismas y que realicen a lo largo del curso, con espacio entre unas pruebas y otras, de modo que se permita un proceso menos estresante, con tiempo para la formación y capacitación previa del tribunal, la realización de las distintas fases y las deliberaciones necesarias.

➤ **Base 16: asignación de puntuación a las personas que hayan superado la fase de oposición.**

Conforme a lo dispuesto en la normativa sobre gestión de la lista de candidatos y candidatas para la cobertura de necesidades temporales de personal docente en centros públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma del País Vasco (Orden de 27 de agosto de 2019), se asignan 6 puntos a las personas que superen la fase de oposición.

Como se decía en nuestro Dictamen 19/03 sobre la modificación de dicha normativa, el Consejo considera positivo que por fin se tenga en cuenta y se valore a las personas que han superado la oposición y además reitera las siguientes propuestas:

Valorar, como se hace con el expediente académico, otorgando mayor puntuación dependiendo de la nota obtenida.

Poner en primer lugar de las listas a quienes han aprobado la oposición por orden de nota y otros méritos.

➤ **Capítulo IX. Fase de prácticas.**

La fase de prácticas es fundamental, entendida como de inducción a la docencia y en la misma, pueden evaluarse la competencia docente en la práctica y su aplicación real en el aula. Su desarrollo está regulado mediante la Resolución de la Viceconsejera de Administración y Servicios del Dpto. de Educación.

El Consejo considera muy adecuada la Resolución publicada en convocatorias anteriores y entiende que es muy importante que se aplique rigurosamente, por lo que solicitamos que se haga un seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de la misma.

Así mismo, propone que se valore la posibilidad de que los tribunales realicen su seguimiento y evaluación y no se disuelvan hasta finalizar la fase de prácticas

Aunque la fase de prácticas es eliminatoria, en la práctica se ha convertido en un mero trámite puesto que es superado por la totalidad. Por ello se recomienda que sea evaluada de forma rigurosa y tenga realmente carácter selectivo.

Hay que definir y dar valor a la figura de mentor/a para cada grupo de profesores noveles en fase de prácticas, que dispondrá de una dedicación adecuada para acompañar y asesorar a los candidatos en su proceso de inducción, además de un reconocimiento por su trabajo.

Es preciso un plan de formación específico para todo el profesorado mentor que participe en procesos de inducción. Las técnicas de coaching grupal ayudan a desarrollar competencias de trabajo en equipo al mismo tiempo que se desarrollan otro tipo de competencias más personales y profesionales.

➤ **Anexo VIII: Criterios de valoración a aplicar por los tribunales para calificar las pruebas de la fase de oposición**

Consideramos muy positiva la publicación en la convocatoria de los criterios de valoración, así como que se haya recogido en la Base 7.4 la sugerencia del Consejo de que se utilicen las rúbricas necesarias, que elaboren o se facilite a todos los tribunales, para garantizar que la evaluación sea transparente y equivalente en todos los tribunales.

También se han incluido referencias a las líneas estratégicas del Departamento de educación, y dentro de la normativa educativa se incluyen las estrategias orientadas a la mejora de la competencia lectora, de las estrategias de pensamiento STEAM,...; además dentro de las competencias se añade la competencia para convivir lo que consideramos muy positivo.

No obstante, en coherencia con lo manifestado en relación a la prueba práctica, proponemos que se suprima todo lo relativo a conocimientos, valorado en otra parte de la prueba, y se centre, únicamente, en la detección de las competencias docentes.

➤ **Fase de concurso**

La valoración de méritos de la convocatoria recoge en lo fundamental lo establecido en el Real Decreto 276/2007 y, en este aspecto, cuando se trata de experiencia docente y formación, sólo tiene en consideración los méritos adquiridos en relación a las enseñanzas oficiales.

El peso de esta parte (40%) dificulta que puedan entrar personas preparadas, pero sin experiencia previa.

A pesar de los acuerdos del Dpto. con los sindicatos, la Comisión Permanente insiste en que sea obligatorio para el profesorado interino presentarse a las diversas OPE que se vayan ofertando.

Finalmente, la Comisión Permanente considera también relevantes para el desarrollo profesional docente y con ello la calidad del sistema educativo vasco:

- La evaluación del profesorado.
- Definir sus funciones en este momento, acordes con las necesidades del alumnado y la sociedad.
- Necesidad de abordar junto con las universidades la formación inicial y revisión de la formación continua en los servicios de apoyo y en la universidad.
- Se reitera la necesidad de tener en cuenta el desempeño docente, la calidad del mismo, y que no se valore únicamente los años transcurridos en el puesto, a la hora de presentar cómo mérito los años de experiencia.

Es dictamen que se eleva a su consideración

Bilbao, a 7 de febrero de 2020

LA SECRETARIA TÉCNICA,

Fdo.: Eva Blanco

Vº Bº

LA PRESIDENTA,

Fdo.: Nélida Zaitegi

SRA. CONSEJERA DE EDUCACIÓN