



Model ideal d'accés a la Funció Pública Docent

Criteris per a un nou model de formació inicial i d'accés a la docència

Proposta de la Sectorial d'Educació de la Intersindical-CSC

ÍNDEX

INTRODUCCIÓ	2
ANÀLISI DE LA SITUACIÓ I LES POSSIBILITATS	2
Certeses compartides	2
Acords	6
A nivell general:	6
Pel que fa a la formació inicial:	7
Pel que fa al període de pràctiques remunerades un cop acabada la formació inicial:	8
Pel que fa a l'accés a la docència un cop acabada la formació inicial i el període de pràctiques remunerades:	9
Pel que fa a la formació continuada:	9
PROPOSTA DE MODEL IDEAL D'ACCÉS A LA FUNCIÓ PÚBLICA DOCENT	10
ADAPTACIÓ DEL MODEL IDEAL A LA SITUACIÓ ACTUAL	11
LIMITACIONS LEGALS ACTUALS	11

INTRODUCCIÓ

Des de l'inici de la Sectorial d'Educació de la Intersindical-CSC, s'ha tingut clar que l'actual model de concurs-oposició per a l'ingrés a la funció pública docent té moltes mancances. A la ponència estratègica del juny de 2019 aprovada a l'Assemblea General constituent, s'hi diu el següent:

“L'actual sistema d'entrada al cos de funcionaris ha de ser canviat. S'ha de suprimir el sistema d'examen-oposició a favor d'un altre sistema basat en la incorporació al cos de funcionaris en funció del nombre d'ordre a la llista d'interins, com es fa en altres països del nostre entorn com Alemanya.

D'altra banda, en comptes d'un curs-màster que s'ha de realitzar en acabar els estudis per poder treballar com a docent, defensem que sigui durant aquests estudis que les persones interessades a treballar posteriorment com a docents realitzin mòduls específics que permetin adquirir la formació suficient per a treballar de mestres o professores.”

Després de diferents sessions de debat intern, d'escoltar persones expertes en la matèria i informar-se del procediment d'ingrés a la funció pública docent a diferents països d'arreu del món, la sectorial d'educació presenta aquest document on es recullen aquestes reflexions i es planteja quin seria el model ideal per a aquest ingrés a la funció pública docent. Finalment també es presenta una proposta adaptada d'aquest model ideal a la realitat actual, tenint en compte el marc legislatiu vigent i s'esmenten quines són les limitacions a aquest nivell pel que fa a poder implantar el model ideal proposat.

Per poder situar la proposta que es presenta en aquest document, cal fer una consideració prèvia:

La situació actual d'abús de temporalitat del col·lectiu docent, amb més d'un 30% d'interins docents a Educació Infantil, Primària i Secundària, a més de la situació de les TEEI i el desgavell a les places de Formació d'Adults i dels Serveis Educatius (majoritàriament cobertes per Comissions de Serveis, sense participació als concursos de trasllats), i amb moltes places perfilades, pot dificultar el debat sobre aquesta qüestió, perquè és clar que calen mesures d'impacte per estabilitzar la plantilla. La proposta que es presenta en aquest document no té la intenció de resoldre aquesta qüestió, sinó que planteja quin hauria de ser el model ideal d'accés a la funció pública docent tenint en compte la resolució prèvia d'aquesta situació insostenible. L'evolució d'aquesta situació depèn molt de com s'apliquin finalment les sentències del Tribunal de Justícia de la Unió Europea sobre l'abús de temporalitat a les Administracions Públiques i de les mesures que el govern espanyol prengui en aquest sentit, que de moment semblen més aviat destinades a evitar acumulacions futures d'interins amb mesures que forcin la sortida de treballadors interins abans d'acumular 3 anys de serveis més que no pas que a garantir els drets de les víctimes de la inestabilitat laboral.

ANÀLISI DE LA SITUACIÓ I LES POSSIBILITATS

Després de la realització de dues sessions de debat intern amb l'afiliació de la Sectorial d'Educació i amb la presència de diverses persones expertes en la matèria, s'arriba a les conclusions que es presenten a continuació. Sempre tenint en compte que l'objectiu d'un bon sistema d'accés a la funció pública docent és garantir una bona qualitat de la docència i del sistema educatiu, d'una banda, i de l'altra oferir les millors condicions i garanties laborals possibles al col·lectiu docent.

Certes compartides

- L'actual sistema de concurs-oposició no garanteix que els qui passen el procés selectiu siguin les persones més preparades per a exercir la docència.
- Els tres models d'accés a la funció pública docent són:
 - Concurs de mèrits
 - Oposició
 - Lliure accés
- Aquests tres models poden combinar-se o no i les seves característiques poden variar. Actualment, la legislació espanyola, tant l'EBEP com la LEC i la recent Lomloe, estableix que el procediment d'ingrés a la funció pública docent és el del concurs-oposició de lliure concurrència.
- Cadascun dels models té aspectes positius i negatius:

Tipus d'accés	Aspectes +	Aspectes -
Concurs de mèrits	<ul style="list-style-type: none"> ● Pot tenir en consideració la formació inicial ● Incentiva la formació permanent ● Evita el nepotisme ● Oportunitat d'avaluar únicament la capacitat docent ● Oportunitat per incorporar l'avaluació de l'etapa de pràctiques 	<ul style="list-style-type: none"> ● El sistema d'accés pot acabar a les mans només de les universitats. ● L'existència d'oferta formativa en mans privades pot derivar en desigualtat d'oportunitats o discriminació en funció del nivell econòmic. El sistema públic universitari tampoc té un cost universal ni un bon sistema de beques. ● No permet avaluar la capacitat pràctica de l'exercici docent. Caldria habilitar algun sistema d'acreditació d'aquesta capacitat.
	Oportunitats: <ul style="list-style-type: none"> ● Establiment d'un barem per puntuar l'assoliment en la formació inicial i durant les pràctiques docents d'aquesta. 	

	<ul style="list-style-type: none"> ● Establiment d'un mínim de cursos treballats per poder accedir, que podrien o haurien de coincidir amb el període remunerat de pràctiques docents posterior a la formació inicial. ● Establiment d'un bon seguiment d'aquestes pràctiques docents remunerades a través d'un comitè plural (inspecció, docents del claustre, mentors...) per emetre una puntuació. ● Possibilitat d'emissió d'informes des dels centres docents on s'ha anat exercint la docència i puntuació d'aquests. ● Puntuació a partir de la formació permanent (amb oferta pública gratuïta i dins l'horari anual). ● Possibilitat de puntuar altres aspectes formatius externs a l'àmbit acadèmic i professional, com per exemple la participació com a educadors en el lleure, projectes educatius d'altres àmbits, etc. 	
<p>Oposició</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● És un sistema conegut per l'aspirant, ja que des que som petits estem habituats a l'avaluació a través de proves, treballs i exàmens. ● Sistema compensatori de la mala formació inicial i que permet garantir que es tenen els coneixements que pertoenen. ● Oportunitat de centrar les proves en casos pràctics, vinculats al dia a dia de la tasca docent per millorar les proves. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Actualment és un sistema injust, gent que aprova i no té plaça. ● Genera grans taxes d'interinitat si no es poden assumir més convocatòries. ● Hi intervenen factors externs i no educatius quan t'ho jugues tot en un sol dia. ● La formació dels tribunals i la seva avaluació és dubtosa. Criteris poc transparents i subjectius. ● No es pot fiar l'accés a la funció pública docent a la capacitat de memorització per un examen (o al temps que disposi cadascú). ● Ja s'ha superat uns estudis universitaris que suposadament capaciten per exercir la docència. ● No permet comprovar la capacitat pràctica d'exercir la docència.
	<p>Oportunitats:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Millora de la tipologia de tribunals en quant a la seva composició i preparació per garantir una correcta avaluació. ● Adequació de les proves, evitant tornar a avaluar els estudis universitaris corresponents a l'exercici de la docència a la qual s'aspira. Eliminació de proves memorístiques i temaris obsolets. La formació inicial adequada a cada etapa i especialitat podria fer perdre el sentit a aquestes proves. ● Possibilitat de centrar les proves en l'avaluació de la pràctica docent a través de l'anàlisi de casos pràctics. ● Permetria incloure l'entrevista personal en el procés de selecció. 	
<p>Lliure accés</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Plantilla adaptada a un 	<ul style="list-style-type: none"> ● Porta oberta al

	<p>projecte, objectius compartits, no es deixa la confecció de la plantilla a l'atzar i afavoreix la creació d'un equip que es creu el projecte educatiu.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Estimula el rendiment laboral per assegurar-se la continuïtat. ● Permet activar la borsa de perfils, sense noms i cognoms. ● Permet introduir una entrevista personal al procés de selecció. 	<p>nepotisme i a una selecció d'interès dubtós, per això caldria que la selecció la fes una comissió i no només una persona o un equip directiu.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Caldria molt treball des d'inspecció per evitar abusos i males pràctiques i una gran formació de les direccions. ● Perill per a la democràcia als centres per la por a la no continuïtat.
<p>Oportunitats:</p> <p>La possibilitat més interessant seria la d'adaptar la plantilla del centre a les necessitats del seu projecte educatiu. Però aquest objectiu es pot assolir igualment amb l'actual possibilitat d'establir perfils i places estructurals, que haurien de proveir-se d'una borsa docent perfilada. Seria el tipus d'accés que es descartaria d'entrada. El Departament d'Educació i els Serveis Territorials haurien de comprometre's a acceptar la proposta de necessitats docents que presenti el centre, que hauria d'estar avalada pels òrgans de participació d'aquest, és a dir el claustre i el Consell Escolar.</p>		

- L'administració que efectua la contractació i l'avaluació de la idoneïtat també pot ser diferent:
 - Administració estatal
 - Comunitats autònomes
 - Administració local
 - Centres educatius
- Cadascuna de les possibilitats té aspectes positius i negatius:

Nivell d'administració	Aspectes +	Aspectes -
Administració estatal		<ul style="list-style-type: none"> ● Administració més allunyada dels professionals als que cal avaluar ● Administració que no té les competències d'educació.
Comunitats autònomes	<ul style="list-style-type: none"> ● Administració que té les competències en educació i que, per tant, pot adequar el procés de selecció a la realitat i pot definir-lo de manera que s'adeqüi a les 	<ul style="list-style-type: none"> ● Provoca la mobilitat dels docents, ja que es complica l'oportunitat de trobar la plaça prop de la seva residència i pot entorpir l'estabilitat dels equips docents.

	<p>necessitats.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facilita la reducció del nepotisme en el procés de selecció. • Evita a la persona aspirant haver d'anar de centre en centre o de municipi en municipi demanant plaça. • Si l'accés a la funció pública docent es fa a aquesta escala, permet la mobilitat posterior del docent. • Provoca la mobilitat dels docents, ja que es complica l'oportunitat de trobar la plaça prop de la seva residència, però això pot representar una oportunitat per aprendre i enriquir-se. 	
Administració local	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunitat per a l'estabilització de les plantilles, ja que les persones aspirarien a les places ofertes prop del seu municipi. • El coneixement de la realitat del municipi pot afavorir projectes locals i comunitaris que incideixin d'una forma més eficient en la ciutadania. 	<ul style="list-style-type: none"> • Què passa amb la mobilitat dels interins? • Risc de nepotisme • Obliga a les persones aspirants anar de municipi en municipi mirant les ofertes de feina. Augment del nombre de processos selectius pels quals passarien els aspirants fins a aconseguir plaça. • La reducció de la mobilitat dels docents pot ser un impediment per l'enriquiment.
Centres educatius	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunitat per a l'estabilització de les plantilles, ja que les persones aspirarien a les places ofertes prop del seu municipi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Què passa amb la mobilitat dels interins? • Més risc de nepotisme i de caure en el biaix interpersonal en l'avaluació entre companys • Obliga a les persones aspirants anar de entre en centre mirant les ofertes de feina. Augment del nombre de processos selectius pels quals passarien els aspirants fins a aconseguir plaça. • La reducció de la

		mobilitat dels docents pot ser un impediment per l'enriquiment.
--	--	---

Acords

A nivell general:

- L'objectiu d'un bon sistema d'accés a la funció pública docent és garantir una bona qualitat de la docència i del sistema educatiu, d'una banda, i de l'altra oferir les millors condicions i garanties laborals possibles al col·lectiu docent.
- El plantejament de l'accés a la docència no es pot deslligar del plantejament de la formació inicial i continuada dels docents.
- Els punts claus per garantir una bona qualitat de la docència i del sistema educatiu, són:
 - Millora de la formació inicial en totes les etapes educatives: *Qualitat universitària. Pedagogia en el grau. Especialitats a magisteri. Equilibrar els estudis docents per primària i secundària. Incorporació de docents actius a les facultats d'educació. Augment de la importància i durada de les pràctiques als centres.*
 - Augment del pes de les pràctiques tant en la formació inicial com un cop acabada aquesta. Introducció d'un període de pràctiques remunerades, un cop acabada la formació inicial.
 - Període de pràctiques remunerades d'una durada que no inferior a un curs i tutoritzades en condicions (els docents que supervisen aquestes pràctiques han de tenir el reconeixement de mèrits i els crèdits horaris necessaris per desenvolupar amb professionalitat totes les tasques que se'n deriven) en règim de codocència o semblant.
 - Acompanyament i avaluació formadora un cop es produeix la incorporació a les aules. Establiment de la figura del mentor o persones docents amb experiència per dur a terme aquest acompanyament. Promoció de la cultura d'aules obertes i compartides. Codocència.
 - Establiment de mecanismes de control i transparència per garantir que allò que es faci, es faci bé. La manca de cultura democràtica existent al país fa que qualsevol sistema acabi requerint aquests sistemes de control.
 - Avaluació i formació permanent o continuada per evitar que amb una avaluació en la primera etapa docent ja es tingui assegurada una plaça. Haurien de tenir un valor en el procediment d'accés a la funció docent.
 - Modificació de la funció d'inspecció: menys punnitiva i part col·laboradora necessària del procés d'ingrés a la funció pública i de formació permanent. Control de les universitats privades.
 - Revisió del model i composició dels tribunals d'oposicions.
 - L'aplicació dels decrets d'autonomia de centre, de direccions i de plantilles fa que la capacitat dels docents per escollir plaça o centre s'hagi reduït a la seva mínima expressió (també en els concursos generals de trasllats o per qui passa les oposicions) i depengui moltíssim de la discrecionalitat dels equips

directius. Cal que això es canviï i si hi és que hi ha d'haver places perfilades, aquestes siguin molt limitades, basades en criteris objectivables i que es garanteixi als docents interessats una igualtat d'oportunitat real a l'hora d'accedir-hi

- A més de la capacitació acadèmica cal que es valori molt l'experiència i la capacitat docent. Cal entendre l'experiència com un procés que es comença a comptabilitzar en el període de pràctiques.

Pel que fa a la formació inicial:

- Requisits d'accés a la formació inicial: Es proposa una nota de tall alta, atesa la complexitat de la tasca docent. Manteniment de les Prova d'Aptitud Personal (PAP) per a l'accés als graus en Educació Infantil i en Educació Primària o similar. Per les especialitats cal demanar uns coneixements previs.
- Apostem per un model formatiu unificat de tot el sistema obligatori que contingui un tronc comú de coneixement i aptitud pedagògica i fons cultural (incloent una formació sociolingüística bàsica), una part específica psicopedagògica i metodològica lligada a les àrees de coneixement, a l'etapa educativa (Formació Permanent d'Adults inclosa) i/o als serveis on s'exercirà inicialment la docència, i una part específica de coneixements disciplinaris. Aquests diversos vessants formatius haurien d'estar disponibles als docents en exercici per facilitar la mobilitat docent entre etapes o àrees.
- En la formació inicial hi han tenir un pes decisiu les pràctiques tutoritzades en els centres docents.
- La formació docent per totes les etapes educatives hauria de tenir la càrrega curricular d'un Màster, però hauria de ser econòmicament totalment accessible, com ho haurien de ser tots els graus i estudis universitaris.
- S'ha d'oferir des de la Universitat, però amb presència important de docents en actiu als nivells no universitaris perquè hi hagi una connexió real amb els centres i serveis on s'exercirà la docència. Treball en equip entre aquests professionals per compartir visions i adequació a la docència universitària.

Pel que fa al període de pràctiques remunerades un cop acabada la formació inicial:

- Un cop acabada la formació inicial, caldria establir un període de pràctiques remunerades que, a més, caldria avaluar.
- L'avaluació ha de contemplar diferents vessants: autoavaluació, coavaluació i avaluació per part de la direcció i inspecció.
 - En la coavaluació per part de companys pertanyents al claustre caldria posar les mesures necessàries per evitar al màxim el biaix interpersonal que provoca l'avaluació entre companys i per fer de l'avaluació un acompanyament real. La variació de centre en el cas de que el pràcticum consti de dos anys pot ser una opció també a contemplar
 - La inspecció hauria d'estar reformada i reforçada.

- Les pràctiques docents remunerades podrien dur-se a terme en règim de codocència. El salari en pràctiques hauria de ser menor que pel que ha superat aquest període. En una primera etapa d'aquestes pràctiques es tractaria de fer un suport a la persona docent titular (òptimament amb important experiència). Després començaria la docència per part de la persona aspirant amb el suport, assessorament i seguiment d'aquesta persona titular, del departament o seminari de l'especialitat. La resta del conjunt del professorat i de l'equip directiu al llarg d'aquests anys podria tenir-hi un paper.
- La persona aspirant no ha de servir per suplir places estructurals al centre. Està fent un aprenentatge, necessita un acompanyament i en tot cas és una dotació addicional que en la mesura que vagi guanyant autonomia ajudarà a millorar l'atenció de l'alumnat (amb desdoblaments, baixada de ràtios atencions o suports individuals, etc..). Evidentment això vol dir un augment de recursos però entenem que d'una banda hi ha marge si realment es vol invertir el que es diu en educació i d'altra banda és necessari si volem una millora substancial.
- Els centres que acompanyin i tutoritzin nous docents, han de rebre una dotació que els permeti disposar tant del professorat amb la qualificació necessària com de les hores que calguin per al seguiment del tutorat i per la coordinació.
- Així, a la Comissió d'Avaluació de les persones en pràctiques hauria d'haver-hi:
 - els mentors,
 - alguna representant del departament o equip on la persona candidata en *pràcticum* és ubicada,
 - alguna representant del claustre,
 - alguna de direcció,
 - inspecció,
 - ajuntament
 - alguna persona de l'AFA
- Cotització de la remuneració, de manera que es pugui accedir al cobrament de l'atur mentre s'està en espera de substitució a la borsa docent si no es troba cap feina durant aquest temps.

Pel que fa a l'accés a la docència un cop acabada la formació inicial i el període de pràctiques remunerades:

- El conjunt de mèrits acadèmics (formació inicial) i de pràctiques remunerades satisfactòriament superades són els que haurien, d'una banda, d'habilitar per a la docència i de l'altra, donar la puntuació inicial per accedir a les places concretes.

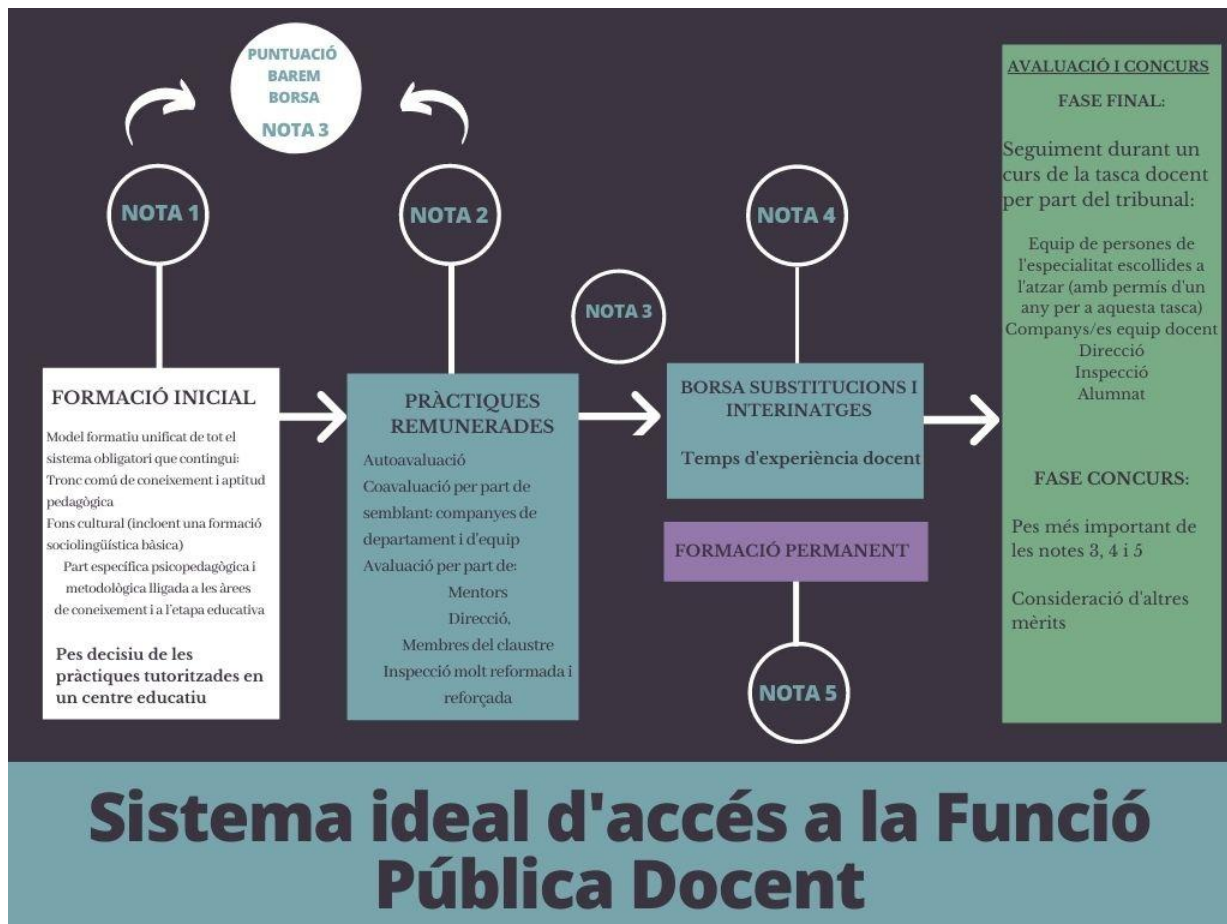
Criteris per a un nou model de formació inicial i d'accés a la docència (Intersindical-CSC)

- Un cop superada l'etapa de pràctiques remunerades, s'inicia l'etapa d'acumulació d'experiència i formació individual dins de l'ofici que faciliti la suma de mèrits per accedir a la fase final, que és l'accés pròpiament dit.
- Proposem que per accedir a la docència, un cop superada la formació inicial i el període de pràctiques remunerades, calgui una nota de tall que garanteixi un nivell d'assoliment folgat. En tot cas caldria també preveure mesures de millora si no s'assoleix a la primera la nota de tall.

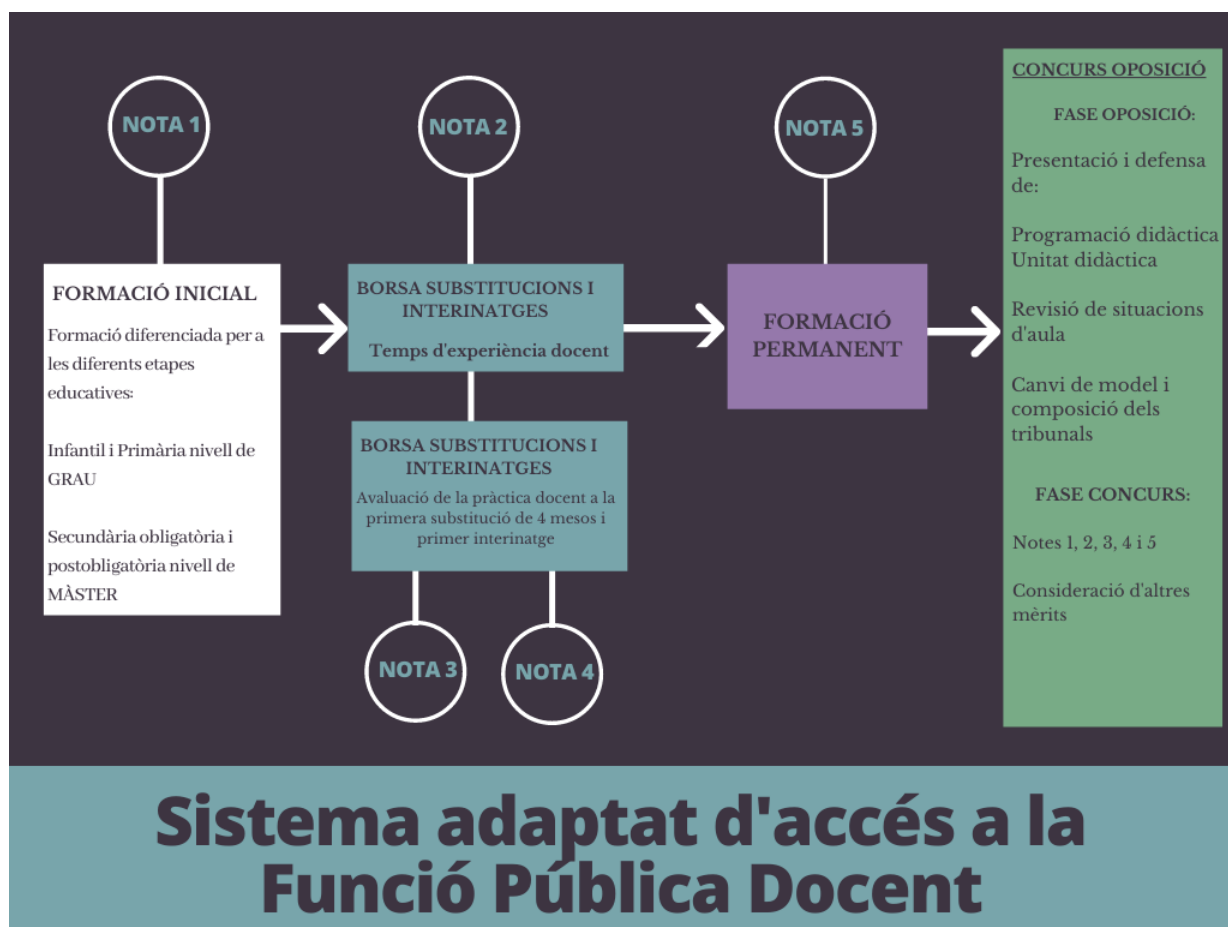
Pel que fa a la formació continuada:

- Posar la formació continuada del professorat sota el paraigües de la universitat. Haurien de tenir-hi un pes important les universitats en tant que llocs on es fa recerca i on es fa la formació inicial dels docents (recuperar del paper que havien tingut els ICEs).
- D'una banda des de les universitats s'hauria d'oferir en horaris (tardes,...) i modalitats accessibles (semipresencials?) l'accés als complements formatius que permetessin la mobilitat dels docents en exercici entre diverses etapes educatives (adults, etapes obligatòries i post-obligatòries,..) i/o especialitats.
- No s'ha de fer doble jornada quan es fa formació, a l'horari laboral hauria d'haver-hi unes hores mínimes i màximes de formació i el Departament hauria de posar una persona substituïda si en alguna ocasió fes falta. La formació continuada institucional (vinculada a les tasques docents presents, futures o actualitzacions) hauria de formar part de la jornada de treball i per tant s'han de planificar així.
- Cal que a l'horari laboral es contempli també l'espai per fer bescanvi d'informacions entre professorat en matèria de formació permanent.

PROPOSTA DE MODEL IDEAL D'ACCÉS A LA FUNCIO PÚBLICA DOCENT



ADAPTACIÓ DEL MODEL IDEAL A LA SITUACIÓ ACTUAL



LIMITACIONES LEGALS ACTUALS

La legislació i la jurisprudència actuals no permeten, sense canvis legislatius o polítics substancials, aplicar encara el model ideal proposat i condicionen molt les millores parcials per avançar-hi.

- EBEP: Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic (BOE núm. 89, de 13 d'abril, i suplement en català núm. 15, de 16 d'abril):

Article 61

Sistemes selectius

1. Els processos selectius han de tenir caràcter obert i garantir la lliure concurrència, sense perjudici del que està establert per a la promoció interna i de les mesures de discriminació positiva que preveu aquest Estatut.

Els òrgans de selecció han de vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre sexes.

3. Els processos selectius que incloguin, a més de les proves de capacitat preceptives, la valoració de mèrits dels aspirants només poden atorgar a aquesta valoració una puntuació proporcionada que no pot determinar, en cap cas, per si mateixa el resultat del procés selectiu.

5. Per assegurar l'objectivitat i la racionalitat dels processos selectius, les proves es poden completar amb la superació de cursos, de períodes de pràctiques, amb l'exposició curricular pels candidats, amb proves psicotècniques o amb la realització d'entrevistes. També es poden exigir reconeixements mèdics.

6. Els sistemes selectius de funcionaris de carrera són els d'oposició i concurs oposició, que han d'incloure, en tot cas, una o diverses proves per determinar la capacitat dels aspirants i establir l'ordre de prelatió. Només en virtut de llei es pot aplicar, amb caràcter excepcional, el sistema de concurs que ha de consistir únicament en la valoració de mèrits.

7. Els sistemes selectius de personal laboral fix són els d'oposició, concurs oposició, amb les característiques establertes a l'apartat anterior, o concurs de valoració de mèrits. Les administracions públiques poden negociar les formes de col·laboració que en el marc dels convenis col·lectius fixin l'actuació de les organitzacions sindicals en el desenvolupament dels processos selectius.

- LOMLOE: Ley Orgánica 2/2006, de 3 de maig, d'Educació, consolidada, és molt continuista i manté l'absoluta separació entre cossos docents a les diverses etapes.

Disposición adicional duodécima. Ingreso y promoción interna.

1. El sistema de ingreso en la función pública docente será el de concurso-oposición convocado por las respectivas Administraciones educativas. En la fase de concurso se valorarán, entre otros méritos, la formación académica y la experiencia docente previa. En la fase de oposición se tendrán en cuenta la posesión de los conocimientos específicos de la especialidad docente a la que se opta, la aptitud pedagógica y el dominio de las técnicas necesarias para el ejercicio docente. Las pruebas se convocarán, según corresponda, de acuerdo con las especialidades docentes. Para la selección de los aspirantes se tendrá en cuenta la valoración de ambas fases del concurso-oposición, sin perjuicio de la superación de las pruebas correspondientes. El número de seleccionados no podrá superar el número de plazas convocadas. Asimismo, existirá una fase de prácticas, que podrá incluir cursos de formación, y constituirá parte del proceso selectivo.

Disposición transitoria decimoséptima. Acceso a la función pública docente.

1. El Ministerio de Educación y Ciencia propondrá a las Administraciones educativas, a través de la Conferencia Sectorial de Educación, la adopción de medidas que permitan la reducción del porcentaje de profesores interinos en los centros educativos, de manera que en el plazo de cuatro años, desde la aprobación de la presente Ley, no se sobrepasen los límites máximos establecidos de forma general para la función pública.

2. Durante los años de implantación de la presente Ley, el acceso a la función pública docente se realizará mediante un procedimiento selectivo en el que, en la fase de concurso se valorarán la formación académica y, de forma preferente, la experiencia docente previa en los centros públicos de la misma etapa educativa, hasta los límites legales permitidos. La fase de oposición, que tendrá una sola prueba, versará sobre los contenidos de la especialidad que corresponda, la aptitud pedagógica y el dominio de las técnicas necesarias para el ejercicio de la docencia. Para la regulación de este procedimiento de concurso-oposición, se tendrá en cuenta lo previsto en el apartado anterior, a cuyos efectos se requerirán los informes oportunos de las Administraciones educativas.

- La LEC fixa el concurs-oposició com a mecanisme d'accés a la docència pública i regula el període de pràctiques posteriors:

Llei 12/2009, del 10 de juliol, d'educació

Article 119. Sistema d'ingrés a la funció pública docent

1. El sistema d'ingrés als cossos en què s'ordena la funció pública docent és el de concurs oposició, que inclou una fase de pràctiques, per mitjà de convocatòria pública, que ha de garantir els principis d'igualtat, publicitat, mèrit i capacitat.
2. En la fase de concurs es valoren, entre altres mèrits, la formació acadèmica, l'experiència docent prèvia i l'acreditació del domini de llengües estrangeres. En la fase d'oposició es valoren els coneixements específics de l'especialitat docent a la qual s'opta, la capacitat pedagògica i el domini de les tècniques necessàries per a l'exercici docent. El període de pràctiques permet valorar el grau de desenvolupament de les competències professionals dels candidats.
3. Les proves de selecció s'han d'orientar a determinar la idoneïtat i la competència dels candidats sobre la base dels coneixements i les aptituds, i poden incloure una entrevista.
4. La fase de pràctiques tutelades, que pot incloure cursos específics de formació, té una durada d'un curs acadèmic.

- La LEC també fixa cossos docents diferents per Primària i Secundària.

Disposició Addicional Novena. Integració en els cossos docents de la Generalitat dels funcionaris de carrera dels cossos docents estatals incorporats a la funció pública de la Generalitat.

2. S'integren en el Cos de Mestres de la Generalitat de Catalunya els funcionaris pertanyents al cos estatal de mestres incorporats a la funció pública de la Generalitat, en qualsevol situació administrativa.
3. S'integren en el Cos de Catedràtics d'Educació de la Generalitat de Catalunya els funcionaris pertanyents als cossos estatals de catedràtics d'ensenyament secundari, catedràtics d'escoles oficials d'idiomes i catedràtics d'arts plàstiques i disseny incorporats a la funció pública de la Generalitat, en qualsevol situació administrativa.
4. S'integren en el Cos de Professors d'Educació de la Generalitat de Catalunya els funcionaris pertanyents als cossos estatals de professors d'ensenyament secundari, professors d'escoles oficials d'idiomes i professors d'arts plàstiques i disseny incorporats a la funció pública de la Generalitat, en qualsevol situació administrativa.
5. S'integren en el Cos de Professors Tècnics de la Generalitat de Catalunya els funcionaris pertanyents als cossos estatals de professors tècnics de formació professional i de mestres de taller d'arts plàstiques i disseny incorporats a la funció pública de la Generalitat, en qualsevol situació administrativa.
6. S'integren en el Cos d'Inspectors d'Educació de la Generalitat de Catalunya els funcionaris pertanyents al cos estatal d'inspectors d'educació incorporats a la funció pública de la Generalitat, en qualsevol situació administrativa.

- El reglament d'oposicions (Real Decreto 276/2007, de 23 de febrer) limita les possibilitats de canvi ja que fixa una colla de condicions:
 - Caràcter eliminadori de les proves d'oposició
 - Establiment dels temaris a càrrec del Ministeri
 - Estructura de les proves
 - Pes de la prova teòrica i pes de cada part
 - $\frac{2}{3}$ del pes de l'oposició i $\frac{1}{3}$ pel concurs
- També prescriu com ha de ser la fase de pràctiques

Millores parcials possibles sense alteració de la legislació vigent.

Mentre com a poble no assolim plena sobirania per canviar el marc legal vigent, els únics canvis que es poden produir són a les mans del govern espanyol i de la capacitat d'influència del govern català. Si hipotèticament el govern espanyol volgués fer canvis que es notessin en les oposicions sense canviar l'EBEP ni témer per la jurisprudència ho podria fer. A curt termini, petites millores podrien ser:

1. A través de la reforma del decret 276/2007, de 23 de febrer:
 - a. Afavorir el pes de la prova pràctica en detriment de les proves teòriques.
 - b. Alleugerir el pes dels temaris teòrics
 - c. Donar més pes a l'experiència docent prèvia i a la seva avaluació donant-hi més pes a la fase de concurs.
 - d. Posant més mitjans a la fase de pràctiques, per garantir un bon acompanyament dels docents en pràctiques i una avaluació de qualitat.
2. Reformant en el sentit que diu aquest document la formació inicial docent, a les universitats, aquí hi poden tenir un paper tant el govern espanyol com el govern català.
3. A través de l'actualització i alleugeriment dels temaris.
4. El Departament d'Educació si posa més mitjans a la fase de pràctiques, també podria incidir en un sentit positiu.