

Reina Ferrández



Reina Ferrández Berrueco es doctora en Filosofía y Ciencias de la Educación, por la Universidad de Valencia. Profesora titular del Departamento de Educación de la Universitat Jaume I (Castellón, España) en el área de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación.

Centra su línea de investigación y la mayoría de sus publicaciones en la mejora de la calidad para mejorar los procesos de aprendizaje en la Educación Superior, siendo una gran conocedora de los procesos de evaluación y gestión de la calidad, Además, forma participa en distintos proyectos europeos para la mejora de la Educación Superior. Actualmente es directora del Departamento de Educación de la Universidad Jaume I.

por ANA M. VERNIA

noviembre 2017



Ana M. Vernia Reina Ferrández. Directora del numeroso Departamento de Educación de la Universidad Jaume I, con grandes responsabilidades y retos. Ve su posición como una oportunidad para mejorar, para cambiar aquellos aspectos que considera necesarios, siempre positiva ante las dificultades, que afronta con energía e ilusión. Sin tapujo ni atajos, Reina, ¿Cómo ves la situación actual de los Grados de Infantil y Primaria? ¿Podrías hacernos una valoración global?

Reina Ferrández

Tradicionalmente, por desgracia, son grados que no han tenido el reconocimiento que deberían, podríamos decir que se les ha considerado *de segunda*. Esto no es solo una percepción mía, este mismo sentimiento me lo han corroborado otros altos responsables de la Universidad. Hay una clara voluntad de que esta visión cambie, de intentar dignificar la profesión docente, posiblemente, junto a medicina, las dos profesiones con mayor calado social y sin embargo con una imagen social muy diferente. Sin embargo, no es fácil, no se trata de cambiar solo la universidad, también la imagen de la propia sociedad... Se dice que en otros países...que si en Finlandia...en fin, yo he estado allí con un proyecto de investigación y no puedo decir ni que estén mejor ni peor, pero si puedo decir que no todo es tan maravilloso. Por ejemplo, tienen ratios semejantes en las aulas, o tienen fuertes recortes presupuestarios. Sin embargo, la imagen social es radicalmente diferente. Ahí es en donde, desde mi punto de vista se enmarca la diferencia real.

AV Y respecto a la valoración del maestro. ¿Qué se dice?

RF Como decía, la imagen social es muy diferente, por ejemplo, el profesorado de secundaria no tiene que hacer un Máster como aquí. Sí que tiene que hacer 60 créditos de formación pedagógica para ser docente, pero no se le da ningún título oficial. Aunque el sistema es muy similar, aquí damos título de Máster y allí una capacitación pedagógica, sería similar al CAP, pero con 60 créditos. Sin embargo, allí nadie elude sus responsabilidades, si hay que hacer la formación, la hago completa y no busco la forma de conseguir el título sin hacer la formación. Pero volemós a lo que es la cultura y la forma de ser.

AV Y ¿Cómo salir de ese punto de inercia?

RF Desde mi punto de vista, desde luego, no matriculando a 270 alumnos en una ciudad como Castellón. Es preciso generar una demanda real de maestros bien cualificados y hacer una selección que vaya más allá de los meros conocimientos que se miden en las PAU. Además, deberían arbitrarse mecanismos para posibilitar que un estudiante, que en mitad del grado se dé cuenta de que esa profesión no es la que esperaba, pueda encaminarse hacia otra profesión. Ahora, lamentablemente, el que entra, acaba tarde o temprano con el título de Maestro o Maestra.

AV Entonces ¿No hay una correcta selección?

RF No te voy a decir que debería haber una prueba de acceso, porque medir..., bueno, me dedico a la medida y medir no es fácil, siempre se te va a quedar algo abierto. Lo que puede hacerse es modificar que el propio sistema: la rigidez que hay de todo, de horarios, la forma de trabajar, tantísima gente en clase. El propio sistema es el que no está favoreciendo una correcta selección. Flexibilizar salidas mediante títulos más permeables podría ayudar a redirigir al alumnado hacia salidas profesionales más acordes a sus aptitudes, competencias y sobre todo, vocación.

AV Pero si tanto la medicina como el maestro es tan importante para la sociedad, como tu bien dices, entonces deberíamos de exigirles más, que salieran más preparados ¿no? Porque si pensamos en el informe PISA y otros no tan populares...nuestros maestros no son capaces de superar pruebas dirigidas a el que sería su alumnado.

RF El problema es mucho más de fondo que la propia formación, te puedo asegurar que hay maestros que, sin pasar por las aulas de magisterio, podrían ser igualmente magníficos, porque van más allá de la formación centrada en contenidos que proporcionamos (y que nos vemos obligados a proporcionar). Es necesario darse cuenta de que la formación, hoy en día, ya no puede basarse en la mera transmisión de conocimientos, (para eso ya está internet, por ejemplo). La formación debe dirigirse hacia el desarrollo de competencias que no pueden adquirirse, al menos tan directamente, como los contenidos. Es decir, pasar de competencias centradas meramente en el “saber” a competencias basadas en el “saber ser”, de tal manera que la práctica profesional combine ambas para un correcto desarrollo de las competencias del “saber hacer”.

Sin embargo, con más de 100 alumnos en clase acabamos reproduciendo muchas veces modelos tradicionales cayendo en el famoso “haz lo que yo digo, pero no lo que yo hago” y poniendo preguntas de examen del tipo “enumera 5 razones por las que no deben hacerse exámenes”. Para formar de manera adecuada, puede que sea necesario no trabajar con grupos de más de 20, con el nivel de exigencia que se debe tener, potenciando al profesional reflexivo y crítico que todo maestro debe ser. Pero seamos realistas, si yo tengo que ofertar 270 plazas, porque el título tiene que ser económicamente sostenible y solo cuento con los recursos que tenemos ahora (porque si me dan más recursos ya no es económicamente sostenible), no es un problema de formación, sino que antes es el sistema propio de financiación el que nos está cortando y marcando.

Por otra parte, si yo oferto 270 plaza, yo necesito 270 puestos de prácticas y esa cantidad de puestos también dificulta una correcta selección de centros y supervisores. Evidentemente, la labor que hacen los centros de manera totalmente

altruista es encomiable, pero haría falta ir más allá, haría falta que los centros de prácticas no fueran meros “parkings” de estudiantes durante 3 meses, sino que hubiera un diálogo fluido entre ambas partes para proporcionar esa base para la reflexión sobre la práctica. Ahí es en donde la selección sería fundamental, dado que nivel de implicación igual ya no pueden llevarla a cabo todos los centros.

AV Entonces nos quedamos con el planteamiento de que sí que se podría mejorar la calidad de la Educación desde el ámbito de las Universidades, con mayores recursos y flexibilidad

RF Incluso solo con mayor flexibilidad ya podría ganarse mucho, porque luego los recursos vienen añadidos. Yo estoy convencida de que, con un sistema dual de prácticas y formación como el que se está intentando poner en marcha, donde los alumnos pudieran ir unos días al centro de prácticas y el resto en la universidad ganaríamos mucho en la calidad de la formación. Pero no todo el profesorado está de acuerdo y, como decía, puede ser que tampoco los centros. Todo cambio requiere un esfuerzo, y este que planteo representa una transformación total e integral tanto de profesorado, como de centros de prácticas como del propio alumnado, víctima de la “titulitis” que padecemos hoy en día y que prima el obtener el título de Maestro o Maestra sobre la formación real necesaria para ser un profesional acorde a su grado de responsabilidad.

AV El tema de la evaluación es muy delicado. ¿Cómo ves la evaluación de los docentes desde los alumnos? Porque actualmente el proceso es que en unos escasos meses de clases ya pueden evaluar al docente, es decir, con escasos meses se supone que alumnado ya tiene la capacidad de poder evaluar a sus docentes en toda su amplitud, práctica docente, cuando el proceso para evaluar al alumnado, supone todo un sistema de rúbricas, tares, etc.

RF Con las encuestas que se utilizan, se refleja lo que se va a evaluar. Es decir, responde al “dime lo que evalúas y te diré lo que haces”. Otra cosa es si las preguntas reflejan el modo de entender e impartir la docencia. El cuestionario

que se utiliza, lo conozco muy bien porque estuve en la elaboración de su diseño hace ya 25 años.... La concepción de la enseñanza ya no es la misma, se supone que estamos en un sistema centrado en competencias... pero el cuestionario no cambia...

AV Has estado en Finlandia ¿Cómo funciona su sistema de evaluación?

RF Precisamente estuve allí la última vez para realizar una auditoría intermedia en una universidad y uno de los puntos que comentamos fue la baja participación del alumnado en las encuestas. Mi pregunta fue si para ellos era más importante la cantidad de alumnos que contestaban las encuestas o que la información de las encuestas sea para que el profesorado pueda mejorar. Porque la información puede ser el porcentaje de alumnos que contestan las encuestas, pero si lo que deseamos es que el profesorado mejore, pues a lo mejor debemos plantearnos que no podemos pasar el mismo cuestionario a todo el mundo ¿Por qué no le pedimos al profesorado una evidencia de que ha tenido feedback con los estudiantes y las mejoras que ha hecho desde feedback?, o las propuestas de mejora para el siguiente curso. Y esa evidencia la pudiéramos marcar en el sistema de calidad y que cada profesor lo adapte a su necesidad.

AV Y un tipo de sistema así ¿sería fiable o aplicable en nuestras Universidades?

RF Yo entiendo que una Universidad como la Complutense, con más de cien mil estudiantes, sea muy complicado (pero no imposible) individualizar atendiendo al docente. Pero yo creo que aquí sí que lo podríamos hacer, es decir, se trata de reflexionar sobre la finalidad: ¿por qué hacemos una encuesta para todo el mundo? ¿Cuál es el objetivo? ¿mejorar de verdad o poner una “x” en la casilla de “se realizan encuestas de evaluación”?

AV Y ¿cómo ves la situación como Directora del Departamento? ¿qué cosas te has propuesta cambiar, intentar mejorar, etc.?

RF Desde que estoy en la dirección, todo mi empeño ha ido dirigido a agilizar la gestión y luchar para que el Departamento tenga el peso y presencia que todo el mundo dice que tiene pero que no se reconoce.

AV Para cerrar la Entrevista y porque el placer de conversar contigo me llevaría llenar muchas páginas, pero en maquetación son muy estrictos con los espacios para las Entrevistas... ¿Qué le dirías al futuro maestro? ¿Con qué consejo te despedirías de nuestros lectores?

RF Es complicado... mucho que decir en una línea... quizá me gustaría que no se les olvidase nunca el interés genuino por aprender. Ese interés que tienen los niños y niñas en la etapa de infantil y que poco a poco se va perdiendo en etapas posteriores a favor de la cultura de la meritocracia. Posiblemente esa sea la clave real de la mejora continua.

AV Muchas gracias por tu tiempo y por compartir tus conocimientos y reflexiones con ARTSEDUCA. ♦