

El acceso y la formación del personal docente en Europa

Agència per a la Qualitat del Sistema
Universitari de Catalunya

Barcelona, 27 de junio de 2017

Inmaculada Egido Gálvez
Universidad Complutense de Madrid

Guión

1. Introducción: el contexto de la profesión docente
2. Visión panorámica del acceso a la formación docente en Europa
3. Dos modelos representativos: Inglaterra y Finlandia
4. Aproximación a los resultados
5. Algunas conclusiones derivadas del panorama comparativo

1. Introducción: el contexto de la profesión docente

- Papel clave del profesorado: evidencias desde la investigación
- Destacado por organismos Internacionales (UNESCO, OCDE, UE) y responsables nacionales
- No siempre acompañado de hechos: reformas parciales y menor atractivo de la profesión
- “Exceso de discursos y pobreza de prácticas” (Novoa)
- Mayores demandas sobre el SE: trabajo más complejo
- Problemas “clásicos”: atraer buenos candidatos y mejorar la formación
- Junto a otros “nuevos”: escasez de profesores

2. Panorámica del acceso a la formación docente en la UE

- Importancia de seleccionar a los mejores candidatos
- Se suele hablar de un tercio de los sistemas de Europa con requisitos específicos (Eurydice, 2013)
- Pero es un tema complejo y que evoluciona con rapidez
- Actualmente, reparto equilibrado de los países en dos grandes modelos de admisión:
 - Acceso abierto/común a otros estudios
 - Acceso específico para la formación docente

2. Panorámica del acceso a la formación docente en la UE

1. Sistemas **abiertos/comunes** a otros estudios:

Admisión en función de notas de secundaria y pruebas de acceso a la Universidad (a menudo se priorizan lengua y matemáticas)
Alemania, Bélgica FR, Croacia, Escocia, Francia, Grecia, Irlanda, Suecia...

2. Sistemas **específicos** para la formación docente:

Añaden requisitos de acceso a la formación inicial

2.1. Pruebas de **conocimientos**: Bélgica FL, Holanda, Inglaterra, Portugal

2.2. Entrevistas sobre **motivaciones y personalidad**: Estonia

2.3. Combinación de los anteriores: Austria, Eslovaquia, Finlandia, Hungría, Letonia, Lituania, Rep. Checa...

3. Dos modelos representativos

INGLATERRA

- Sistema de formación diversificado: diferentes vías
- Admisión restringida mediante la financiación
- Requisitos de rendimiento y salud física y mental
- Desde 2013 pruebas de lengua y matemáticas:
 - Utilización de datos e informaciones educativas reales
 - On-line en 50 centros (*learndirect*). Disponibles ejemplos para ensayos
 - Tres oportunidades. La primera gratuita
 - Habilidades lingüísticas (45 minutos): ortografía, puntuación, gramática, comprensión
 - Habilidades matemáticas (48 minutos): cálculo aritmético, interpretación de gráficos, etc.

3. Dos modelos representativos

INGLATERRA

- Aprobó el 90% en 2015/16
- Desde 2012 sistema de becas (mejor expediente o materias prioritarias)
- En función de la Universidad: entrevistas
- Sistema similar a:
 - **Holanda** desde 2010 (todo el primer año)
 - **Bélgica Flamenca** (no obligatorio)
 - **Portugal** (prueba de lengua portuguesa: lectura y escritura)
 - **Italia** (80 preguntas de cultura general y fundamentos de la educación)

3. Dos modelos representativos

FINLANDIA

- Dos fases: examen común + requisitos Universidad
 - VAKAVA. Red de cooperación para la selección
 - Ha dado nombre al examen unificado elaborado por expertos (desde 2010/11)
 - Tras prueba de acceso a la Universidad o fin de FP
 - 6/8 artículos científicos sobre educación
 - Preguntas de comprensión (60%), transferencia de conocimientos (22%) y reproducción (18%) (Pérez Granados, 2015)

3. Dos modelos representativos

FINLANDIA

- Segunda fase: pruebas grupales y entrevistas individuales (variable en cada Universidad)
- Universidad de Helsinki:
 - Tres textos de actualidad para elegir uno (30 minutos preparación +15 exposición)
 - Entrevista sobre historia de vida, intereses, experiencia previa, motivaciones, etc. (15 min.)
 - Evaluación en base a claridad, lógica, capacidad de expresión, profundidad de análisis, valores...
- Sistema selectivo: admisión restringida (25% - 7%)
- Similar a **Austria**. Se ensaya en **Suecia** desde 2014

4. Aproximación a los resultados

- Estudios de carácter nacional e internacional
- A nivel *nacional*, pocas evaluaciones rigurosas. Algunos datos:
 - La introducción de procedimientos de acceso reduce los candidatos potenciales y los admitidos:
 - Holanda (30%, sobre todo de FP)
 - Noruega (25%)
 - El grado de selectividad no depende del modelo
 - Sin procedimientos específicos muchos seleccionados no tienen la docencia como primera opción (Grecia, Holanda)
 - Todos los sistemas reciben críticas
 - La hipótesis de “selección negativa” de USA no se confirma en estudios europeos (Hench, Klusmann, Lüdtke y Trautwein, 2015).

4. Aproximación a los resultados

- A nivel *internacional*, relación entre procedimientos de selección y rendimiento de alumnos:
 - PISA. **McKinsey (2007)**. La selección de los mejores es una clave del éxito
 - **McKinsey (2010)**. Estrategia del tercio superior
 - **PISA (2015)**. Rasgo común a 5 sistemas de éxito, pero también en países de bajo rendimiento. No hay un patrón claro
 - **Hanusek, Piopiunik y Wiederhold (2014)**. PIACC y PISA. Las habilidades cognitivas de los docentes tienen impacto en los resultados de los alumnos (Profesores más inteligentes producen alumnos más inteligentes)
 - **TEDS-M (2014)**. Hay relación entre rendimiento del profesorado en secundaria y rendimiento de los alumnos

4. Aproximación a los resultados

- Son estudios correlacionales. No causa-efecto
- Menos frecuentes y claros los estudios sobre motivación y variables personales:
 - Informe Wall de UNESCO (1959)
 - El tipo de relación con el profesor influye en resultados cognitivos y no cognitivos de los estudiantes
 - Los profesores más motivados abandonan menos (USA, Inglaterra)
 - TALIS: relación motivación-autoeficacia

5. Algunas conclusiones derivadas del panorama comparativo

- La mitad de los países tiene procedimientos específicos de selección. Han aumentado en los años pasados
- Búsqueda de calidad: incrementar requisitos para asegurar competencias y habilidades. Los programas se ajustan al nivel de entrada
- Se considera que ha bajado el nivel o que las exigencias para la profesión docente son mayores que en el pasado
- Dos objetivos: selección de los candidatos más idóneos y medida para racionalizar la formación (mejor formación a menos estudiantes)

5. Algunas conclusiones derivadas del panorama comparativo

- Muy ligado a factores contextuales: demanda, prestigio y medidas para incentivar solicitudes
- Dificultad para definir procedimientos y criterios de acceso (modelo de profesor)
- Necesidad de incrementar la investigación al respecto
- La combinación de criterios es más costosa, pero más adecuada. El rendimiento es necesario, pero no suficiente
- Romper el círculo vicioso (bajo estatus, poca exigencia, poco desarrollo de competencias) y atraer buenos candidatos. Para ello se requieren reformas globales de la profesión docente

El acceso y la formación del personal docente en Europa

Agència per a la Qualitat del Sistema
Universitari de Catalunya

Barcelona, 27 de junio de 2017

Inmaculada Egido Gálvez

Universidad Complutense de Madrid