

# La opinión de los centros educativos sobre la formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas



Agradecimientos especiales a Sandra Nieto

## ¿Por qué AQU Catalunya hace una encuesta al colectivo empleador?

- > Queremos saber si la formación universitaria da respuesta a las **necesidades del mercado laboral**.
- > Poner a disposición de la comunidad universitaria información que facilite la toma de decisiones en relación con la **mejora de las titulaciones**.

### Información disponible para la mejora de las titulaciones:

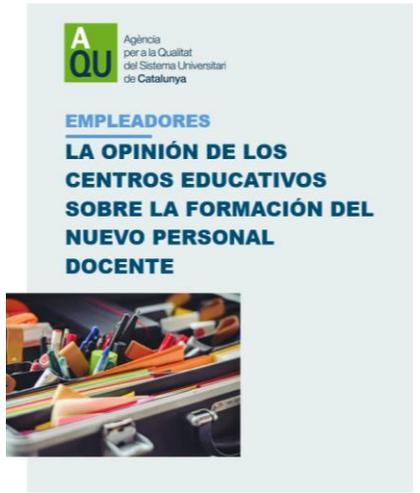


# Encuesta a los Empleadores 2018 (Centros Educativos)

- > Encuesta a empleadores que han contratado, en los últimos 3 años, a **personas tituladas recientemente (en los últimos dos años) y con poca o nula experiencia profesional.**
- > Se pregunta por:



La encuesta (2018) engloba 15 sectores competenciales

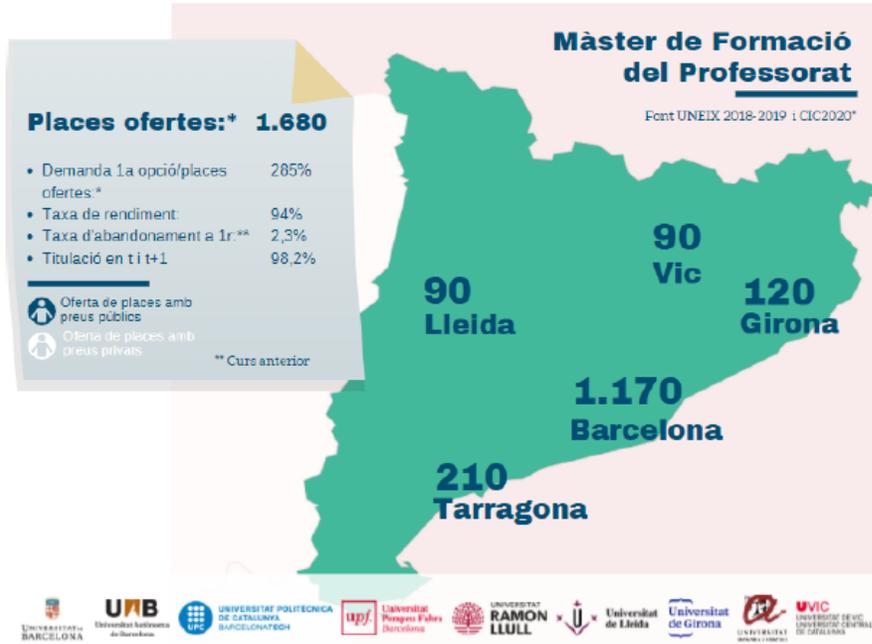


- > Encuesta a los **centros educativos (en línea, abril – mayo 2018)**: disponemos de los datos de contacto de todos los centros educativos de Catalunya

Total centros 2018	Muestra	Tasa de respuesta	Total centros MUFP
2.960	246	8%	80

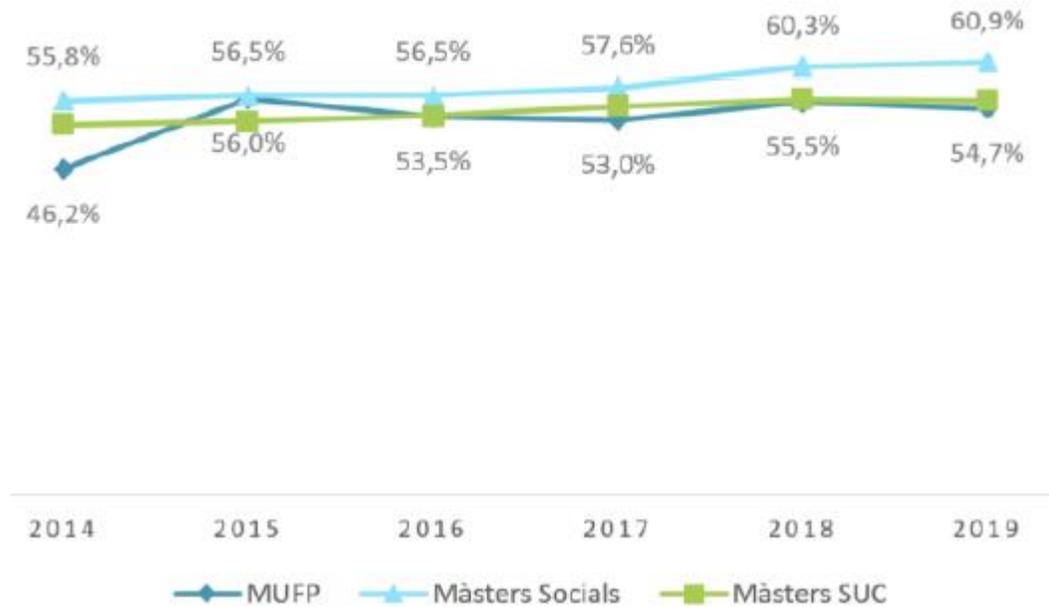
# ¿QUÉ NOS DICEN LOS DATOS SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DE LOS MÁSTERES DE FORMACIÓN DE PROFESORADO?

# Datos básicos de la titulación



La demanda en 2020 superó clarament la oferta: el número de solicitudes (4.794) triplica el número de plazas ofertadas (1.680)

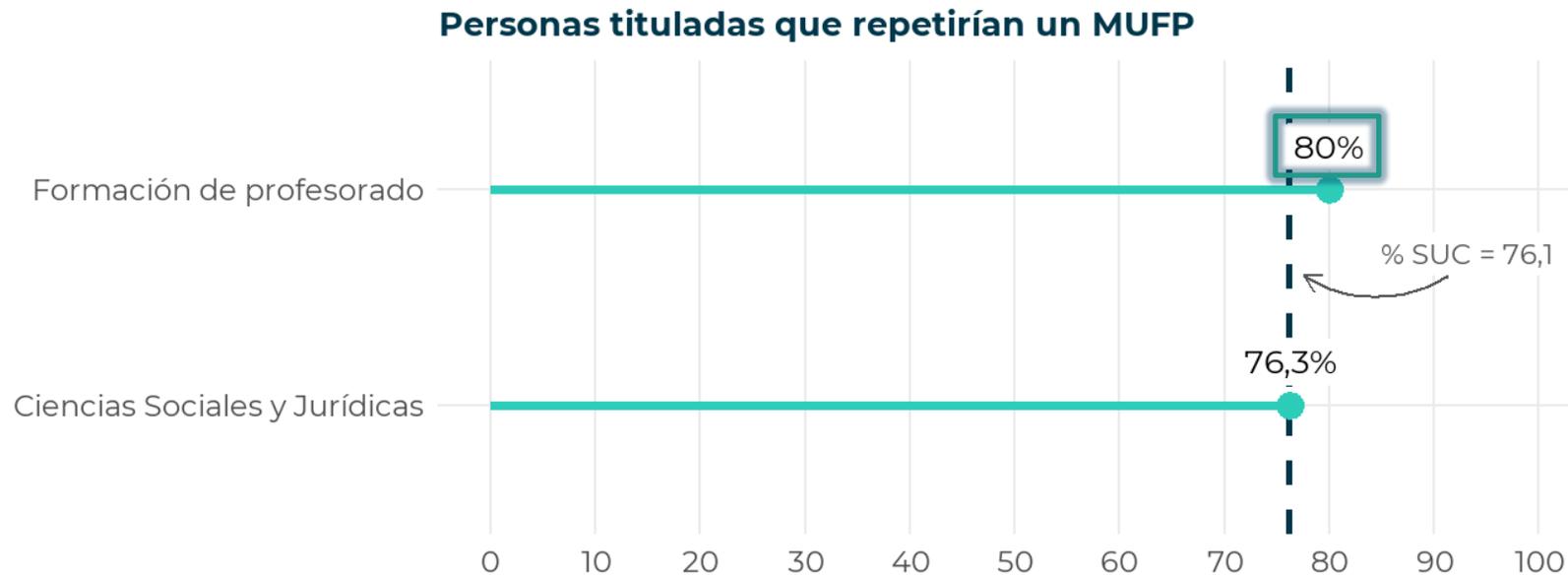
El porcentaje de mujeres es similar al del SUC. Los MUFP están menos feminizados que el global de másteres de Ciencias Sociales



## Satisfacción con la formación recibida

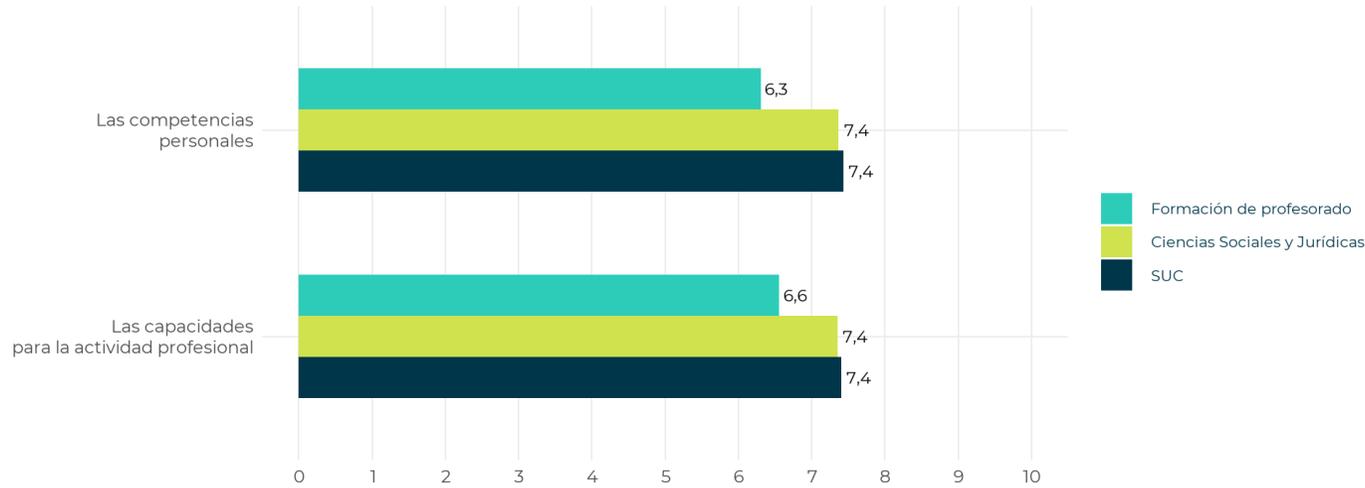
### > Encuesta de **Satisfacción** con los estudios de máster (2020).

<b>Población (titulados/as MUFP 2020)</b>	1.691
<b>Muestra</b>	421
<b>Tasa de respuesta</b>	24.9%



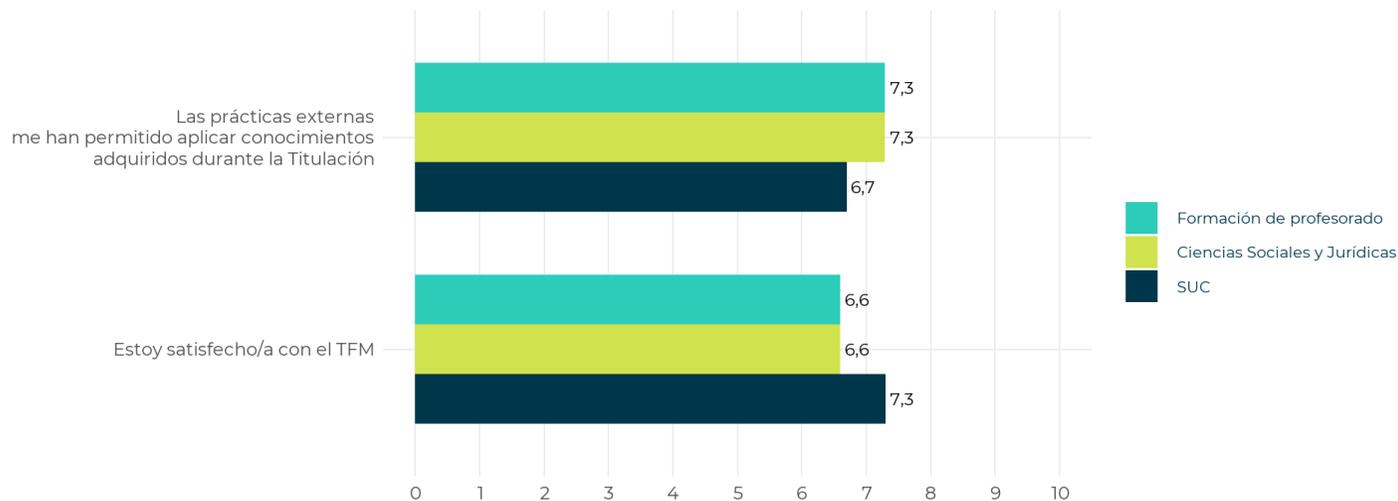
# Satisfacción con la formación recibida

**Grado en el cual la formación ha mejorado los factores siguientes**  
Escala de 0 a 10



**Menos satisfechos/as con la mejora de sus competencias personales y profesionales, y con el TFM.**

**Utilidad de las prácticas externas y el TFM**  
Escala de 0 a 10



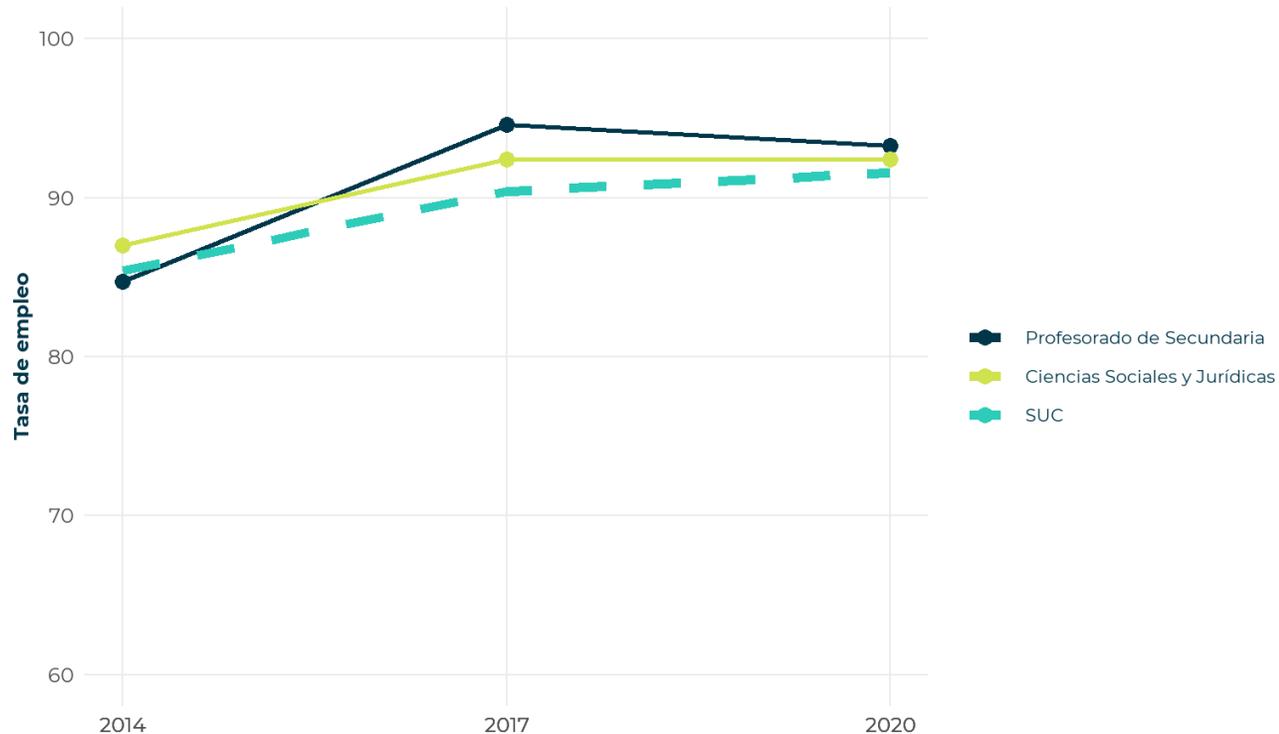
**La satisfacción con las prácticas externas alcanza un notable (7,3)**

# Inserción Laboral

> Encuesta de **Inserción Laboral** de las personas tituladas de máster (edición 2020).

Población (titulados/as MUFP 2014/15 - 2015/16)	2.706
Muestra	1.003
Tasa de respuesta	37.1%

Evolución de la tasa de empleo de los titulados y tituladas

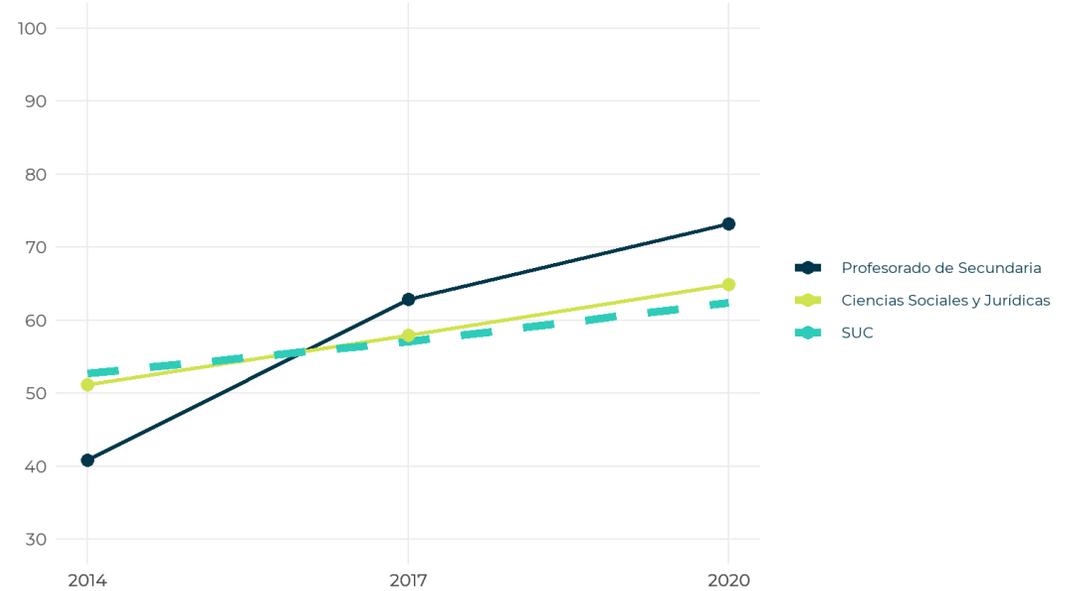


**Los titulados/as de un MUFP tienen una tasa de empleo ligeramente superior a la tasa global de los másteres de Sociales y del SUC.**

# Inserción Laboral

Suelen tener un grado de adecuación superior al de los/as titulados/as de máster del SUC (>70% en 2020).

Evolución del porcentaje de titulados y tituladas que hacen funciones específicas a la titulación



Distribución de los tipos de contrato en 2020

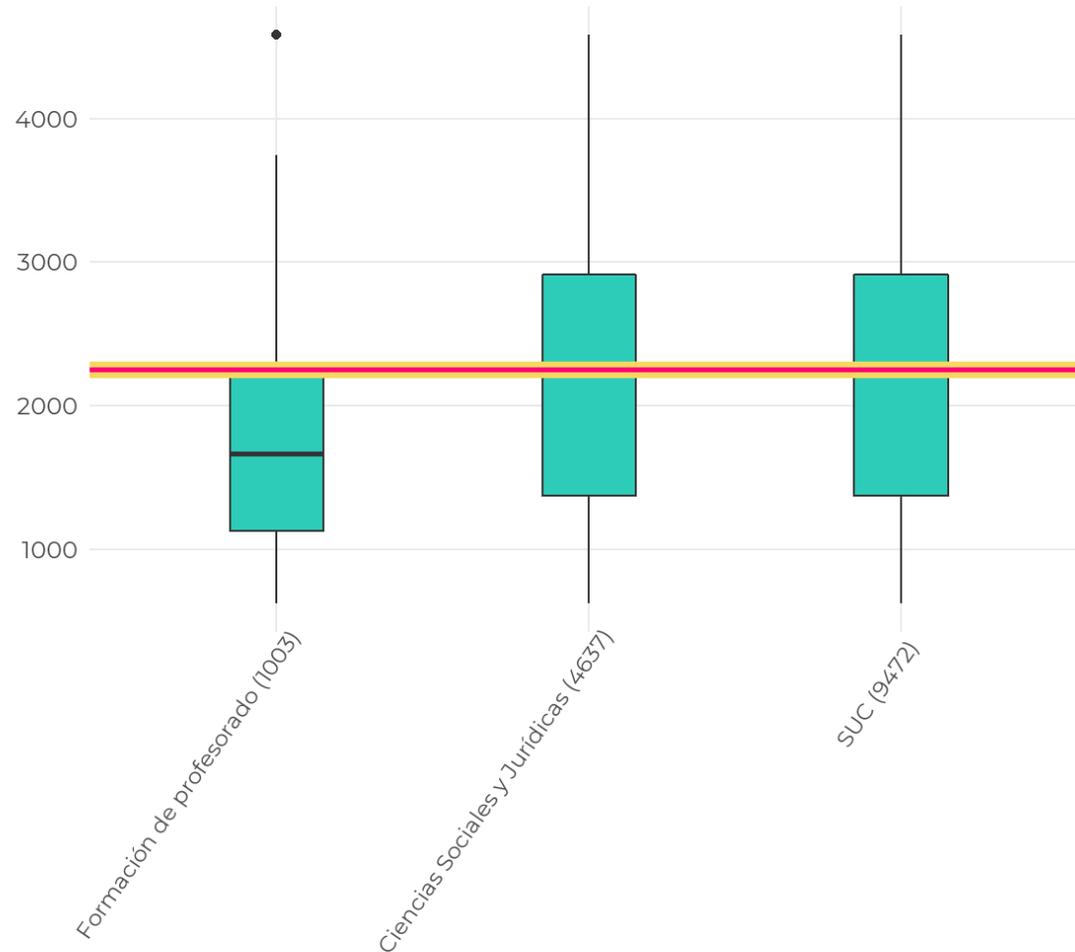


Sin embargo, sus contratos tienden a ser más precarios.

# Inserción Laboral

## Salarios brutos mensuales en 2020 (€)

La línea roja representa el salario mediano del SUC.  
El número de encuestados aparece entre paréntesis.



También suelen tener salarios más bajos si los comparamos con personas tituladas de otros másteres en Ciencias Sociales o del SUC.

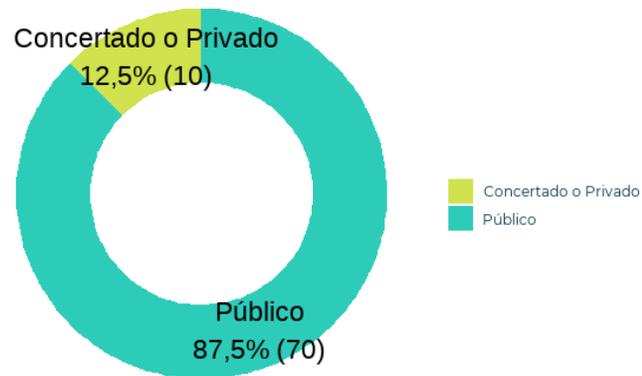
# Encuesta a los Centros Educativos

## > Población y muestra obtenida

Población (Centros Educativos 2018)	2.960
Muestra	246
Tasa de respuesta	8.3%
Centros que evalúan MUFP	80

## > Características de la muestra

### Titularidad del centro



### Nivel educativo del centro

Nivel educativo	%	n
Secundaria	90	72
Primaria y Secundaria	10	8

### Complejidad del centro

Complejidad	%	n
Baja	5	4
Media	62	50
Alta	19	15

## Grado de importancia de los factores siguientes en la contratación (escala de 0 a 10)

Factor	Valor
Competencias personales	9.10
Competencias sociales	8.73
Competencias cognitivas	8.39
Poder impartir clases en inglés	7.90
Tenir más de una titulación o formación complementaria	7.60
Haber realizado estancias internacionales	5.50
Centro donde han realizado las prácticas	4.48
Prestigio de la universidad o centro donde han estudiado	3.71

De los 70 centros públicos, 46 se han acogido al 'Decreto de Plantillas' (Decreto 39/2014, 25 de marzo)



**El 'Decreto de Plantillas' permite a las direcciones de los centros públicos tener cierta autonomía en la contratación**

## Competencias transversales a mejorar

Competencia	Porcentaje
Resolución de problemas y toma de decisiones	53%
Formación práctica	52%
Trabajo en equipo	52%
Capacidad de generar nuevas ideas y soluciones	45%
Responsabilidad en el trabajo	44%
Trabajo autónomo	33%
Capacidad de aprendizaje y autoaprendizaje	25%
Habilidades de negociación	25%
Liderazgo	25%
Idiomas	21%
Uso de las herramientas de informática más habituales	19%
Expresión oral	13%
Expresión escrita	11%
Documentación	7%
Formación teórica	5%
Habilidades numéricas	1%

Más de la mitad de centros opinan que la resolución de problemas y toma de decisiones, la formación práctica, y el trabajo en equipo son competencias que tienen que mejorar

## Competencias específicas a mejorar

Competencia	Porcentaje
Capacidad para gestionar el aula	87%
Conocimientos psicopedagógicos básicos (desarrollo psicológico del alumnado, motivación, etc.)	68%
Equilibrio personal (gestión del estrés, capacidad de gestión del tiempo, autocontrol y gestión emociones propias, etc.)	55%
Detección y actuación en situaciones de dificultades (de aprendizaje, socio-familiares...)	41%
Compromiso en promover valores y respeto entre los alumnos	37%
Conducción de entrevistas con familias	31%
Conocimiento para impartir otras materias relacionadas con el ámbito de conocimiento (titulación, disciplina)	31%
Diseño y evaluación de procesos de enseñanza-aprendizaje	28%
Innovación pedagógica e investigación educativa	25%
Capacidad de generar confianza	17%
Habilidad para trabajar con herramientas informáticas específicas de la actividad docente	3%

La gran mayoría de centros considera que las personas tituladas recientemente deben mejorar la capacidad de gestión del aula y sus conocimientos psicopedagógicos básicos

- > 6 de cada 10 centros opinan que los MUFP **acredita la competencia docente de manera suficiente**
- > **La media de satisfacción global con el nuevo personal docente no alcanza el notable.**



### Competencias que adquirirán más importancia

Gestión aula  
Habilidades emocionales  
Trabajo en equipo  
Métodos globalizados Idiomas  
Competencias sociales

### Especialidades que serán más importantes

Idiomas  
Orientación educativa  
STEM

## Conclusiones

---

- > Existe una fuerte demanda para estudiar un MUFP y 8 de cada 10 titulados/as los volvería a estudiar. Sin embargo, hay margen de mejora en la satisfacción con el TFM y con la adquisición de competencias personales y profesionales.
- > Ser profesor/a de secundaria es una carrera atractiva. No obstante, las condiciones laborales de los y las tituladas de los MUFPs son algo peores que para otras másteres.
- > La gestión del aula y los conocimientos psicopedagógicos básicos deberían mejorar, según la mayoría de centros encuestados.
- > Las competencias/especialidades del futuro serán las habilidades emocionales, el trabajo en equipo, *STEM* y los idiomas.

**¡Muchas gracias! · Moltes gràcies! ·  
Moitas grazas! · Mila esker!**