

ESTUDIOS Y DOCUMENTOS: TEACHING CAREERS IN EUROPE: ACCESS, PROGRESSION AND SUPPORT.

AUTOR: ORTIZ LOBATO, M. INSPECTOR DE EDUCACIÓN

ESTUDIOS Y DOCUMENTOS:

TEACHING CAREERS IN EUROPE: ACCESS, PROGRESSION AND SUPPORT

Manuel Ortiz Lobato.

Inspector de Educación. Valencia.

RESUMEN

El informe describe los principales retos de los sistemas educativos de la Unión Europea y otros países europeos en lo que se refiere al acceso a la función docente y a la planificación previa de necesidades de profesorado, así como a las formas en que los diversos sistemas educativos abordan este aspecto en el marco de la formación inicial del profesorado. Se analizan también los requisitos para el acceso a la función docente, las formas de contratación y las perspectivas de desarrollo y asesoramiento profesional y se dedica un último apartado a la evaluación de la práctica docente y a su repercusión en la carrera profesional del profesorado.

El documento establece los principales puntos en común entre los diversos sistemas educativos y destaca los elementos que los diferencian, haciendo hincapié en las dificultades comunes que se desprenden del análisis conjunto de las diferentes perspectivas adoptadas por los países estudiados.

PALABRAS CLAVE

Carreras y Categoría del Profesorado, Preparación de Profesores, Evaluación de la práctica docente, Formación permanente del profesorado.

ABSTRACT

The report describes the main challenges regarding access, progression and support within the teaching professions in the EU educational systems and other neighbouring countries. The forward planning of teaching staff, as well as the different ways in which

ESTUDIOS Y DOCUMENTOS: TEACHING CAREERS IN EUROPE: ACCESS, PROGRESSION AND SUPPORT.

AUTOR: ORTIZ LOBATO, M. INSPECTOR DE EDUCACIÓN

educational authorities deal with this issue in the frame of initial teacher training is also analyzed, as well as the conditions for access to teaching, recruitment and employment methods and the prospects of professional development and mentoring. A last section is devoted to teacher appraisal and its impact of professional development and promotion.

The document sets out the main points shared by the different educational systems and points out the differentiating approaches, stressing the common difficulties found in the analyzed countries and the way they are dealt with from the different perspectives involved.

KEYWORDS

Teaching career, Initial Training Education, Teacher appraisal, Continuing Professional Development, Teacher In-service Training.

FICHA TÉCNICA

TÍTULO: Teaching careers in Europe:
Access, progression and support.

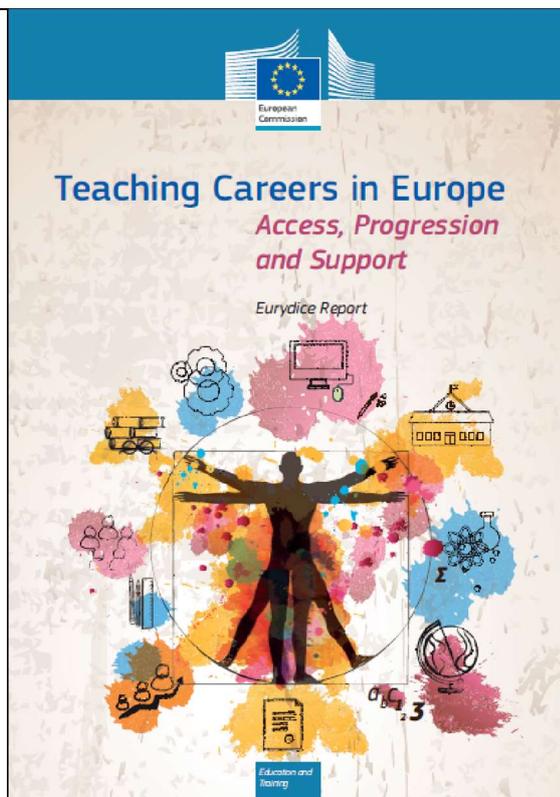
EDITADO POR: Comisión Europea.
Education, Audiovisual and Culture
Executive Agency (EACEA). Eurydice.
Publications Office of the European
Union.

AÑO: 2018

ISBN: 978-92-9492-690-6

FORMATO: Electrónico PDF (disponible
también en formato electrónico EPUB y
en formato impreso)

Nº DE PÁGINAS: 129.



ESTUDIOS Y DOCUMENTOS: TEACHING CAREERS IN EUROPE: ACCESS, PROGRESSION AND SUPPORT.

AUTOR: ORTIZ LOBATO, M. INSPECTOR DE EDUCACIÓN

<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/435e941e-1c3b-11e8-ac73-01aa75ed71a1/language-en>

El informe, publicado por la Comisión Europea en febrero de 2018, analiza el acceso, progreso de los docentes de educación primaria y de educación secundaria general (ISCED 1-3) de la Unión Europea y Albania, Bosnia-Herzegovina, Macedonia, Suiza, Islandia, Liechtenstein, Montenegro, Noruega, Serbia y Turquía, así como las medidas de apoyo y asesoramiento que reciben en su práctica docente.

El documento se estructura en una introducción, cinco capítulos, un apartado de Conclusiones principales y tres anexos.

El primer capítulo se centra en la planificación previa y en los principales desafíos en lo referente al acceso a la función docente y a la necesidad de profesorado. Analiza la existencia de procedimientos de planificación previa por parte de los sistemas educativos, teniendo en cuenta los órganos encargados y el tipo de datos utilizado.

El análisis muestra que los sistemas educativos presentan problemas similares y que estos problemas frecuentemente se superponen. En la mayoría de países existe una falta de profesorado y, al mismo tiempo, la población docente está envejecida. Por orden de prioridad, destaca la ausencia de profesorado en algunas materias, la escasez de docentes en determinadas áreas geográficas, el envejecimiento de la población docente, la sobredemanda en algunas materias, la escasez de matriculación en formación inicial de profesorado, y las altas tasas de abandono de la profesión y de la formación inicial.

Por su parte, una mayoría de países planifica específicamente el acceso a la función docente y su formación inicial, sea de forma anual como a largo plazo. Sin embargo, se indica que el uso de incentivos para atraer a estudiantes a la función docente es muy poco frecuente.

El capítulo 2 trata del acceso a la función docente y de la movilidad del profesorado. Se analizan los requisitos que los egresados de la formación inicial de profesorado

ESTUDIOS Y DOCUMENTOS: TEACHING CAREERS IN EUROPE: ACCESS, PROGRESSION AND SUPPORT.

AUTOR: ORTIZ LOBATO, M. INSPECTOR DE EDUCACIÓN

necesitan para acceder plenamente al ejercicio de la docencia, las vías alternativas para la cualificación y los principales procedimientos para el primer acceso al ejercicio y las condiciones en que se hace, así como de la regulación y los procedimientos que determinan la movilidad.

La forma principal de acceso es la finalización de la formación inicial, lo que supone la capacitación plena para el ejercicio de la docencia en prácticamente la mitad de los países estudiados. En el resto, existen diversos métodos: exámenes competitivos, procesos de acreditación, certificación, registro o un examen a nivel nacional. En un tercio de los países existen otros procedimientos alternativos, mediante programas de corta duración orientadas al empleo o la profesionalización.

En cuanto a la contratación, casi un tres cuartas partes de los sistemas educativos poseen un sistema de contratación abierto, concediendo a las escuelas o a las autoridades locales la capacidad de contratar a los docentes. En el resto de países, las autoridades educativas asignan al profesorado a los centros de acuerdo a los resultados de un examen competitivo o mediante una ordenación de los docentes de acuerdo a una serie de criterios o baremos.

El capítulo 3 examina la forma en que los nuevos docentes reciben tutorización y apoyo en su puesto de trabajo. Se estudia también el marco legislativo del desarrollo profesional permanente y los incentivos o medidas de apoyo para incentivar la participación del profesorado.

Se distinguen dos tipos principales de carreras docentes: horizontales y verticales (jerárquicas). La mitad de los sistemas educativos organizan la carrera docente mediante niveles ascendentes, normalmente con una mayor complejidad de tareas y mayor responsabilidad a medida que el docente asciende en la misma. En estos sistemas, la dirección de los centros está involucrada en las decisiones sobre promoción, aunque en algunos de ellos las decisiones están completamente centralizadas y corresponden al nivel superior de las administraciones educativas. En general, el profesorado recibe un aumento salarial cuando promociona en su carrera docente.

ESTUDIOS Y DOCUMENTOS: TEACHING CAREERS IN EUROPE: ACCESS, PROGRESSION AND SUPPORT.

AUTOR: ORTIZ LOBATO, M. INSPECTOR DE EDUCACIÓN

En la inmensa mayoría de países los docentes pueden diversificar sus tareas y asumir responsabilidades adicionales, con funciones como tutorización, asesoramiento pedagógico y metodológico o funciones directivas. En los sistemas educativos con una carrera docente de múltiples niveles, algunas responsabilidades adicionales se asocian niveles específicos de la carrera docente.

El capítulo 4 describe el desarrollo de la carrera docente en los sistemas educativos europeos y explora las diferentes áreas de responsabilidad ajenas a la docencia directa que pueden ser desarrolladas por docentes. Se analiza también el tipo de orientación profesional que reciben los docentes y se evalúan los marcos de competencias docentes que se utilizan en el desarrollo de su carrera.

32 países han desarrollado marcos de competencia docentes, en diversos grados. Su uso también es variado. En muchos países es principalmente un instrumento que define las competencias que los docentes deben dominar al comienzo al final de su formación inicial, mientras que en otros se muestran diferentes etapas en la carrera docente. En 13 de los países estudiados se utiliza tanto para la formación inicial como para el desarrollo profesional o formación permanente.

En cuanto al desarrollo profesional docente, en una gran mayoría de países éste se considera un deber y el profesorado está obligado a completar un número mínimo de horas de formación al año. La formación permanente y el desarrollo del profesional reciben mucha atención en el conjunto de países analizados, y se han desarrollado diferentes incentivos y medidas de apoyo para animar a la participación, como cursos gratuitos, formación en el horario laboral, aumentos salariales y promoción.

Los centros educativos suelen estar implicados, de forma variable, en las necesidades y prioridades del desarrollo profesional. Además, hay otras medidas adicionales, que incluyen especialistas profesionales, ponentes o directores, así como ayuda especializada para asuntos de conflictos interpersonales o sobre el alumnado con dificultades de aprendizaje.

ESTUDIOS Y DOCUMENTOS: TEACHING CAREERS IN EUROPE: ACCESS, PROGRESSION AND SUPPORT.

AUTOR: ORTIZ LOBATO, M. INSPECTOR DE EDUCACIÓN

El capítulo 5 estudia la evaluación docente, en lo que respecta a la regulación por parte de las diferentes administraciones educativas de los aspectos legislativos y estructurales, así como a la implementación de los métodos e instrumentos de evaluación y los sistemas de valoración.

La mayoría de países analizados tienen regulación al respecto. Sin embargo, muchos de ellos no realizan un seguimiento del funcionamiento del sistema. La observación de la práctica docente evaluación de los docentes en activo es una práctica habitual, pero no se realiza de forma regular. En una minoría de países se trata de una decisión de la autoridad local o de la dirección del centro, mientras que en los demás existe una gran variedad. De la misma forma, no se utiliza sistemáticamente para revisar las necesidades de desarrollo profesional; puede utilizarse para decisiones de promoción y mejoras salariales, o como forma de retroalimentación.

Aunque la dirección de los centros suele estar implicada en la evaluación de la práctica docente, sólo un tercio de los sistemas ofrecen formación en este sentido. En 11 países la formación es opcional y en la otra mitad no hay formación alguna sobre observación de la práctica docente.

El documento se completa con un apartado de conclusiones principales y con tres anexos, que muestran los diversos niveles en la estructura de la carrera docente y su impacto en los salarios, los marcos de competencia docente utilizados en los diversos países y los diferentes usos de que reciben estos marcos.

Desde la perspectiva de la Inspección de Educación, el artículo 151.bde la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, establece como función de ésta “b) Supervisar la práctica docente, la función directiva y colaborar en su mejora continua.”, así como “c) Participar en la evaluación del sistema educativo y de los elementos que lo integran”. La Inspección de Educación interviene, en el ejercicio de dichas funciones, en la evaluación de la práctica docente de los funcionarios en prácticas, así como en el acceso al cuerpo de Catedráticos y en el procedimiento de selección de directores y directoras de

ESTUDIOS Y DOCUMENTOS: TEACHING CAREERS IN EUROPE: ACCESS, PROGRESSION AND SUPPORT.

AUTOR: ORTIZ LOBATO, M. INSPECTOR DE EDUCACIÓN

centros educativos. Este informe, por ello, ofrece una visión comparada a nivel europeo de algunos de los elementos que forman parte de las actuaciones habituales de los servicios de inspección educativa.