

ESTUDIOS Y DOCUMENTOS: EFFECTIVE TEACHER POLICIES
AUTOR: MARTÍNEZ ARRUE, I. INSPECTOR DE EDUCACIÓN.

ESTUDIOS Y DOCUMENTOS:

EFFECTIVE TEACHER POLICIES: INSIGHTS FROM PISA

[Ignacio Martínez Arrue.](#)

Inspector de Educación. Valencia.

Resumen

El presente estudio afirma que el profesorado es el recurso más importante en las escuelas de hoy en día. El incremento de la eficacia, eficiencia y equidad de la educación depende en buena parte de garantizar que las personas más competentes opten por la profesión docente, que esta sea de calidad, y que dicha calidad beneficie a todo el conjunto del alumnado.

Palabras clave: Sistema educativo, equidad, calidad.

Abstract

In this study, it is stated that teachers are the most important resource in nowadays schools. Improving the effectiveness, efficiency and equity of schooling mainly depends on ensuring that the most competent people choose teaching as a profession, as well as teaching is of quality and that quality benefits all students.

Keywords: Educational system, equity, quality.

ESTUDIOS Y DOCUMENTOS: EFFECTIVE TEACHER POLICIES
AUTOR: MARTÍNEZ ARRUE, I. INSPECTOR DE EDUCACIÓN.

FICHA TÉCNICA

AUTOR: TÍTULO: Effective Teacher

Policies: Insights from PISA.

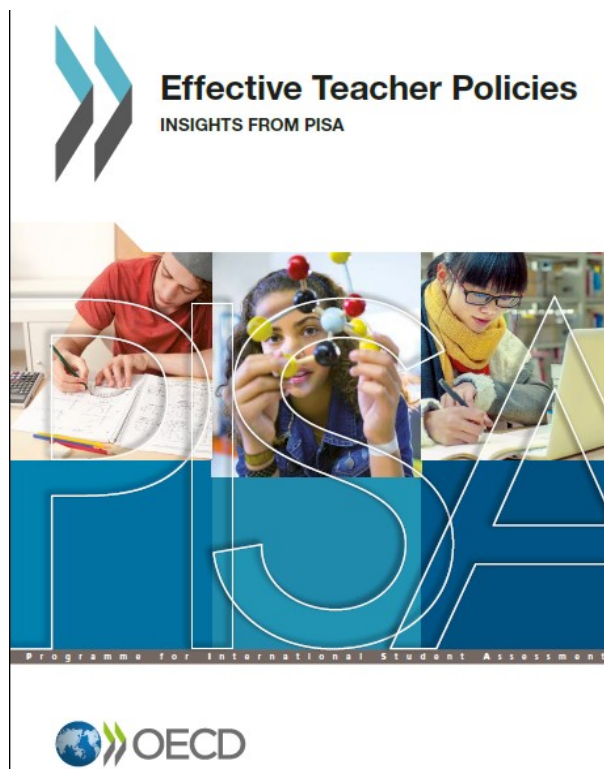
AÑO: 2018

PUBLICADO POR: OECD Publishing

FORMATO: PDF

Nº DE PÁGINAS: 168

ISBN: 978-92-64-30160-3



URL:

https://www.oecd-ilibrary.org/education/effective-teacher-policies_9789264301603-en

El documento objeto de análisis define las políticas sobre el profesorado como el conjunto de normas y principios relativos al desarrollo profesional y al ejercicio de la función docente. El estudio se centra en contestar tres cuestiones concretas sobre dichas políticas. La primera, hace referencia a cómo los países con mejores resultados efectúan la selección del profesorado, su desarrollo profesional, su evaluación y cómo lo incentivan. La segunda pregunta se refiere a cómo afecta la distribución del profesorado entre los diferentes centros docentes a la equidad de los sistemas educativos. Y finalmente, la tercera pregunta plantea cómo los países pueden atraer a las personas con talento a la enseñanza.

Respecto a la primera pregunta planteada, el estudio destaca que hay al menos tres elementos que tienden a ser comunes en los sistemas educativos que presentan buenos

ESTUDIOS Y DOCUMENTOS: EFFECTIVE TEACHER POLICIES
AUTOR: MARTÍNEZ ARRUE, I. INSPECTOR DE EDUCACIÓN.

resultados: un periodo obligatorio y prolongado de prácticas del profesorado, bien como servicios previos al ingreso en la función docente, bien como parte de un periodo introductorio en la propia función docente; la presencia de oportunidades hechas a medida para el desarrollo profesional del personal docente en servicio activo; y mecanismos para la valoración del profesorado que hagan énfasis en su desarrollo profesional. Asimismo, el estudio señala que el apoyo a la profesión docente durante su desarrollo profesional se traduce en diferentes propuestas que están relacionadas con las formas de selección y evaluación del profesorado, y también con una amplia estructura de incentivos. Entre ellos, la existencia de una carrera profesional y la estabilidad derivada de conseguir un puesto público son habituales entre los sistemas educativos con mejores resultados.

En lo que se refiere a la segunda pregunta, el estudio facilita el dato siguiente: En 2015, buena parte de países participantes en PISA establecían medidas de compensación de desigualdades en determinados centros docentes disminuyendo las ratios alumnado-profesorado en dichos centros. Sin embargo, en más de un tercio de los casos, se detectó que el profesorado de los mencionados centros con necesidad de compensación de desigualdades contaba con menor cualificación, o con menor experiencia con respecto a otros centros educativos. De hecho, en los países donde se daba esta circunstancia, existía una mayor brecha en cuanto a resultados entre el alumnado en función de su situación socioeconómica.

Como conclusión, el estudio indica que una mayor autonomía en la gestión de recursos humanos de los centros conlleva una mejor dedicación del profesorado y una distribución más equitativa del profesorado entre el conjunto de centros educativos, siempre que estos últimos ofrezcan incentivos adecuados al profesorado y rindan cuentas de sus resultados. En este sentido, en la medida en que los directores y directoras de centros educativos tienen cierta libertad para adaptar las responsabilidades del profesorado y sus condiciones de trabajo, de forma que estas sean acordes con la dificultad de sus tareas, se está en mejor disposición para atraer a los profesionales más cualificados para impartir

ESTUDIOS Y DOCUMENTOS: EFFECTIVE TEACHER POLICIES
AUTOR: MARTÍNEZ ARRUE, I. INSPECTOR DE EDUCACIÓN.

docencia en las aulas donde supone un mayor reto, garantizándose así una mayor equidad en el sistema.

Finalmente, en cuanto a la tercera pregunta, el estudio afirma que en los países con mayores salarios del profesorado, estando estos vinculados a una carrera profesional, existía un mayor número de estudiantes con la expectativa de dedicarse en un futuro a la enseñanza. Asimismo, en dichos países el número de mujeres y hombres con dicha expectativa se encontraba más equilibrado entre sexos con respecto a otros. Sin embargo, el estudio aclara que no existe una evidencia clara de que los salarios altos atraigan al alumnado con mayor talento a la profesión docente, sino que únicamente incrementan el número de potenciales docentes. De hecho, las encuestas referentes al profesorado muestran que los aspectos extrínsecos de la profesión -tales como la estabilidad, el horario o el salario- son secundarios para el profesorado que optó por la carrera docente y permaneció en la misma. Así, dicho colectivo encuentra mayor motivación en otros aspectos intrínsecos de la profesión, tales como trabajar con menores y ayudarles en su desarrollo y en su formación como ciudadanos.