



Comisión
Europea

¿Qué es Eurydice?

La misión de la Red Eurydice es comprender y explicar la organización y funcionamiento de los diferentes sistemas educativos europeos. La red ofrece descripciones de los sistemas educativos nacionales, estudios comparados sobre temas específicos, indicadores y estadísticas. Eurydice pretende promover el conocimiento, la cooperación, la confianza y la movilidad a nivel europeo e internacional. La red se compone de unidades nacionales localizadas en los países europeos y está coordinada por la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural de la Unión Europea. Todas las publicaciones de Eurydice están disponibles de manera gratuita en la página web de Eurydice o en formato impreso bajo petición. Para más información sobre Eurydice, véase

<http://ec.europa.eu/eurydice>



MINISTERIO
DE EDUCACIÓN
Y FORMACIÓN PROFESIONAL
Centro Nacional de Innovación e
Investigación Educativa

Edita:
©SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA
Subdirección General
de Documentación y Publicaciones
NIPO 030-18-147-2

Catálogo de publicaciones del Ministerio:
Mecd.gob.es
Catálogo general de publicaciones
oficiales: publicacionesoficiales.boe.es

El informe completo *La carrera docente en Europa: Acceso, progresión y apoyo* se encuentra disponible en inglés en la página web de Eurydice

<http://ec.europa.eu/eurydice>

Copias impresas del informe disponibles bajo petición en:
eacea-eurydice@ec.europa.eu

Contacto

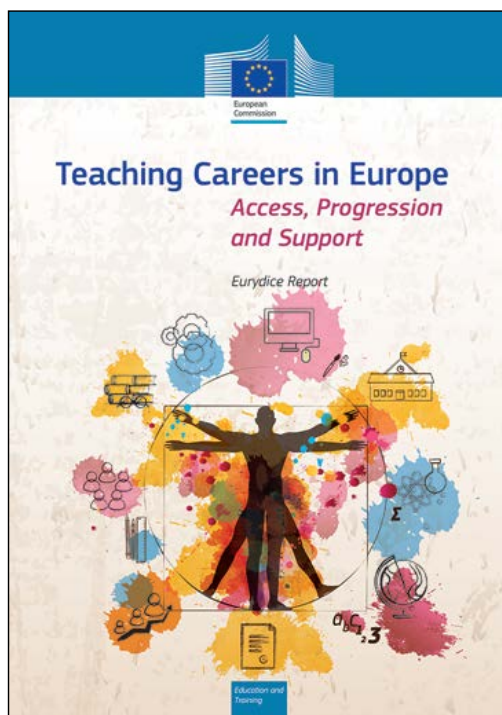
Wim Vansteenkiste,
Comunicación y Publicaciones:
+32 2 299 50 58

Traducción

Jessica Gallego Entonado

Folleto informativo Eurydice

La carrera docente en Europa: Acceso, progresión y apoyo



El papel del profesor es cada vez más importante en una Europa que afronta sus desafíos educativos, sociales y económicos. Las mayores expectativas en cuanto a los resultados de los estudiantes, la mayor presión debida a una población estudiantil más diversa, así como la rápida innovación tecnológica, están teniendo un profundo impacto en la profesión docente.

El informe de Eurydice *La Carrera docente en Europa: Acceso, progresión y apoyo* contribuye a un corpus de análisis que puede guiar la elaboración de políticas destinadas a prestar un apoyo efectivo al profesorado,

incrementar su profesionalidad y mejorar su estatus.

El informe ilustra los principales desafíos a nivel nacional en materia de oferta y demanda de personal docente y el modo en que los sistemas educativos los abordan mediante la planificación. Explora los requisitos para ser profesor, la contratación y las condiciones laborales, así como las perspectivas de desarrollo profesional y apoyo. Presenta las oportunidades de desarrollo profesional para los profesores, tanto en términos de progresión jerárquica como de diversificación de tareas, así como el modo en que se definen y utilizan los marcos de competencias del profesorado. El informe también analiza el papel y el funcionamiento de la evaluación docente.

El informe se centra en los centros de educación primaria y secundaria general. Incluye a todos los países de la Unión Europea, así como a Albania, Bosnia y Herzegovina, la Antigua República Yugoslava de Macedonia, Suiza, Islandia, Liechtenstein, Montenegro, Noruega, Serbia y Turquía.

En este «Folleto informativo Eurydice» se presentan algunas de las principales conclusiones del informe.

Principales desafíos en términos de oferta y demanda de personal docente

- 26** Falta de profesores en algunas asignaturas
- 21** Falta de profesores en algunas áreas geográficas
- 16** Envejecimiento de la población docente
- 14** Exceso de oferta
- 11** Escasez de estudiantes de formación inicial del profesorado
- 8** Tasas elevadas de abandono de la profesión
- 4** Tasas elevadas de abandono de la formación inicial del profesorado

Principales desafíos en términos de oferta y demanda de personal docente según los sistemas educativos. Educación primaria y/o secundaria general (CINE 1-3), 2016/17

Los sistemas educativos suelen enfrentarse a desafíos similares, y a menudo variados, en términos de oferta y demanda de personal docente. La mayoría de los países señalan la falta de profesores y el envejecimiento de la población docente como principales preocupaciones. Entre otros desafíos se encuentran el exceso de oferta, la escasez de estudiantes de formación inicial del profesorado y los docentes que abandonan la profesión. Aunque algunos tienen su origen en una distribución desigual del profesorado entre asignaturas y/o áreas geográficas, la mayoría están relacionados con la cuestión más general del atractivo de la profesión.

Una planificación específica centrada en la profesión docente es una manera de hacer frente a los desafíos existentes. Este tipo de planificación se lleva a cabo en la mayoría de los países. Sin embargo, muchos países la ponen en práctica solamente con carácter anual. Otros lo hacen a más largo plazo, lo que puede resultar más adecuado para resolver problemas estructurales. Además, a pesar de que la falta de profesores constituye el principal desafío, el uso de incentivos para atraer a los estudiantes a la profesión docente o a asignaturas específicas sigue siendo poco frecuente.

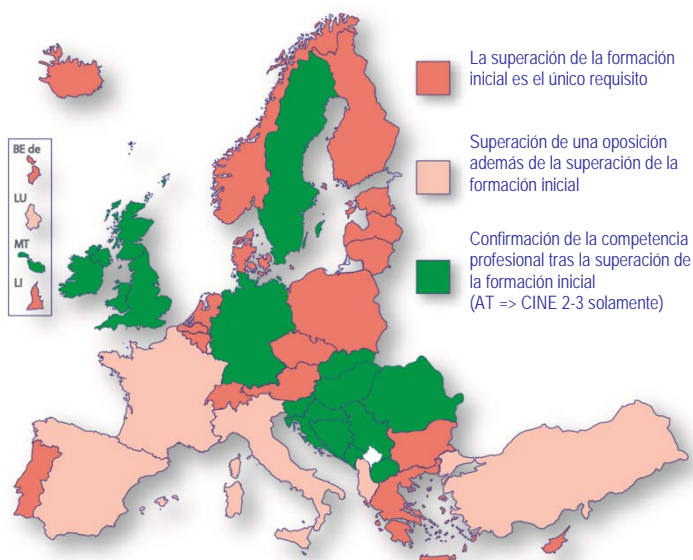
Cómo formarse y ser contratado como profesor

La formación del profesor suele comenzar con la superación de la formación inicial. En casi la mitad de los sistemas educativos, los profesores están plenamente cualificados al final de la formación inicial. En los 23 restantes, existen otras fases adicionales. En seis países, los docentes deben superar una oposición y, en 17 sistemas educativos, los titulados deben demostrar su capacidad docente mediante un proceso de acreditación, certificación, registro o un examen nacional.

Un tercio de los sistemas educativos ofrece otras vías alternativas para ser profesor. Normalmente se organizan como programas cortos con orientación profesional o programas basados en el empleo.

Cerca de tres cuartas partes de los sistemas educativos favorecen un sistema de contratación abierto, descentralizando así este proceso y concediéndoles a los centros o a las autoridades locales autonomía para elegir a sus propios docentes.

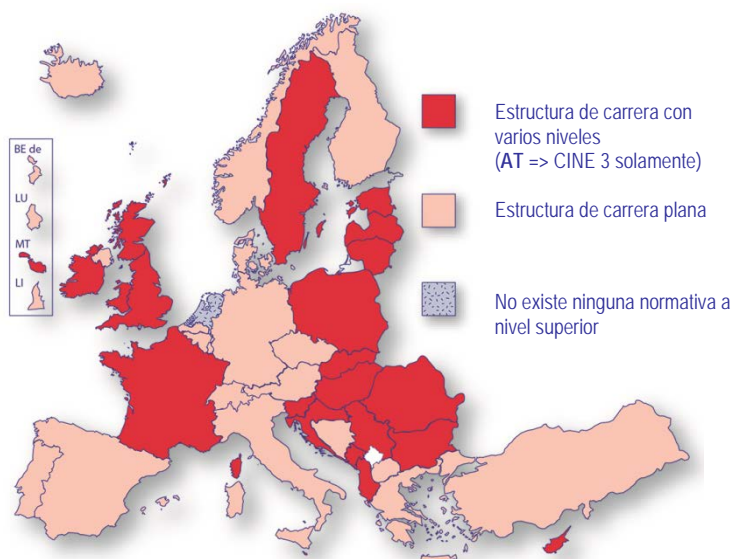
En el resto de países, las autoridades educativas superiores desempeñan un papel en el proceso de contratación. Pueden asignar profesores a un centro en función de sus resultados en una oposición nacional y/o clasificarlos de acuerdo con unos criterios definidos.



Requisitos oficiales para ser un profesor plenamente cualificado. Educación primaria y secundaria general (CINE 1-3), 2016/17

Perspectivas de desarrollo de la carrera

Hay dos tipos principales de carrera en la enseñanza: plana (un único nivel) y jerárquica (varios niveles). La mitad de los sistemas educativos organiza sus estructuras de carrera de manera jerárquica en niveles de carrera formales ascendentes, que suelen implicar una mayor complejidad de tareas y responsabilidad. En la mayoría de los sistemas educativos con una estructura de carrera con varios niveles, la dirección del centro participa en la toma de decisiones relativa a la promoción, aunque en algunos sistemas educativos estas decisiones están completamente centralizadas y las toma la autoridad educativa de mayor nivel. Normalmente los profesores reciben un incremento salarial cuando pasan a un nivel superior de la carrera, salvo en Estonia y Serbia.



Tipos de carrera de los profesores plenamente cualificados definidos por las autoridades educativas superiores. Educación primaria y secundaria general (CINE 1-3), 2016/17

En todos los países, excepto en Turquía, los profesores tienen la posibilidad de diversificar sus tareas y asumir responsabilidades adicionales además de su actividad docente. Esta diversificación de responsabilidades puede, por ejemplo, incluir la tutoría, así como roles relacionados con la pedagogía, la metodología o la gestión. En los sistemas educativos con una estructura de carrera con varios niveles, algunas de las responsabilidades adicionales están vinculadas con determinados niveles de carrera.

Marco de competencias del profesorado



Diferentes usos de los marcos de competencias del profesorado definidos por las autoridades superiores. Educación primaria y secundaria general (CINE 1-3), 2016/17

Treinta y dos sistemas educativos han desarrollado, en distinto grado, un marco de competencias del profesorado. Mientras que siete países solo definen las áreas de competencia, otros detallan las competencias, los conocimientos y las actitudes con las que se relacionan. Únicamente cuatro sistemas educativos han definido las competencias del profesorado en

distintas etapas de su carrera (Comunidad flamenca de Bélgica, Estonia, Letonia y Reino Unido (Escocia)).

El uso del marco de competencias del profesorado también varía. Para muchos países, se trata principalmente de un instrumento para definir las competencias que los docentes deberían dominar al término de su formación inicial, mientras que, en otros, se utiliza en diferentes etapas de su carrera. Trece de los sistemas educativos con marcos de competencias del profesorado los usan tanto para la formación inicial del profesorado como para el desarrollo profesional continuo, lo que denota una tendencia a utilizarlos a lo largo de la carrera docente.

Desarrollo profesional continuo y apoyo

Desde los países europeos se promueve activamente la participación en el desarrollo profesional continuo (DPC). En la gran mayoría de sistemas educativos, el DPC es considerado como un deber profesional y, a menudo, los profesores están obligados a realizar un número mínimo de horas al año. Los países han desarrollado diferentes incentivos y medidas de apoyo para fomentar la participación, como cursos gratuitos, la posibilidad de hacerlo durante la jornada laboral, incrementos salariales y promociones.

Los centros suelen participar, en distinto grado, en la definición de las necesidades y prioridades del DPC, lo que puede ayudar a los proveedores de DPC a responder mejor a las demandas específicas del profesorado.

En la mayoría de países europeos, los docentes disponen de medidas de apoyo adicionales para desarrollar y mejorar la práctica profesional. Este apoyo puede ser facilitado en los centros por especialistas, profesores cualificados o los directores de los mismos. El apoyo especializado para hacer frente a otros desafíos como cuestiones personales, conflictos interpersonales o la enseñanza de alumnos con dificultades generales de aprendizaje también está muy extendido en Europa.



24

Relacionado con la promoción o la progresión salarial



22

Participación obligatoria



37

Participación de los centros en la definición de necesidades y prioridades

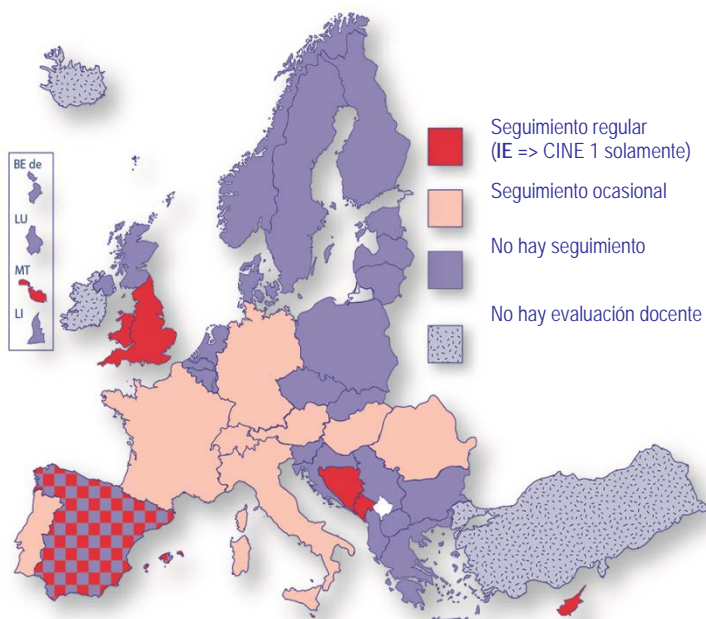


36

Durante la jornada laboral

Medidas e incentivos para fomentar la participación del profesorado en el desarrollo profesional continuo y número de sistemas educativos que los proponen. Educación primaria y secundaria general (CINE 1-3), 2016/17

Evaluación docente



Seguimiento del sistema de evaluación del profesorado de educación primaria y secundaria general (CINE 1-3) por parte de las autoridades educativas superiores, 2016/17

En la mayoría de los países existe normativa sobre la evaluación docente. Sin embargo, muchos países no hacen un seguimiento del funcionamiento del sistema.

La evaluación del profesorado en servicio es una práctica común en Europa y normalmente se aplica a todos los docentes, si bien no siempre se trata de un ejercicio regular. Su frecuencia se establece en la normativa de ocho países, se trata de una decisión local o del centro en otros seis y su práctica varía considerablemente en el resto.

Pese a que la evaluación se utiliza por una serie de razones, como, por ejemplo, proporcionar información al profesorado o decidir sobre su promoción o progresión salarial, no se usa de manera sistemática para examinar las necesidades de desarrollo profesional.

Los directores de los centros participan con frecuencia en la evaluación del profesorado, aunque solo un tercio de los sistemas educativos organiza una formación obligatoria en esta área. En 11 sistemas educativos, la formación es optativa y, en otra mitad de los sistemas, no hay programas de formación en evaluación para los directores de los centros.

El informe completo *La carrera docente en Europa: Acceso, progresión y apoyo*

se encuentra disponible en inglés en la página web de Eurydice: <http://ec.europa.eu/eurydice>