

La carrera docente

Carlos Marcelo
Universidad de
Sevilla

El profesorado atraviesa por diferentes etapas a lo largo de su vida profesional



ATRAER

**FORMACIÓN
INICIAL
DOCENTE**

RETENER

**PROFESORES
PRINCIPIANTES: INSERCIÓN
PROFESIONAL**

DESARROLLAR

**PROFESORADO EN
EJERCICIO**

ACCESO



CARRERA DOCENTE

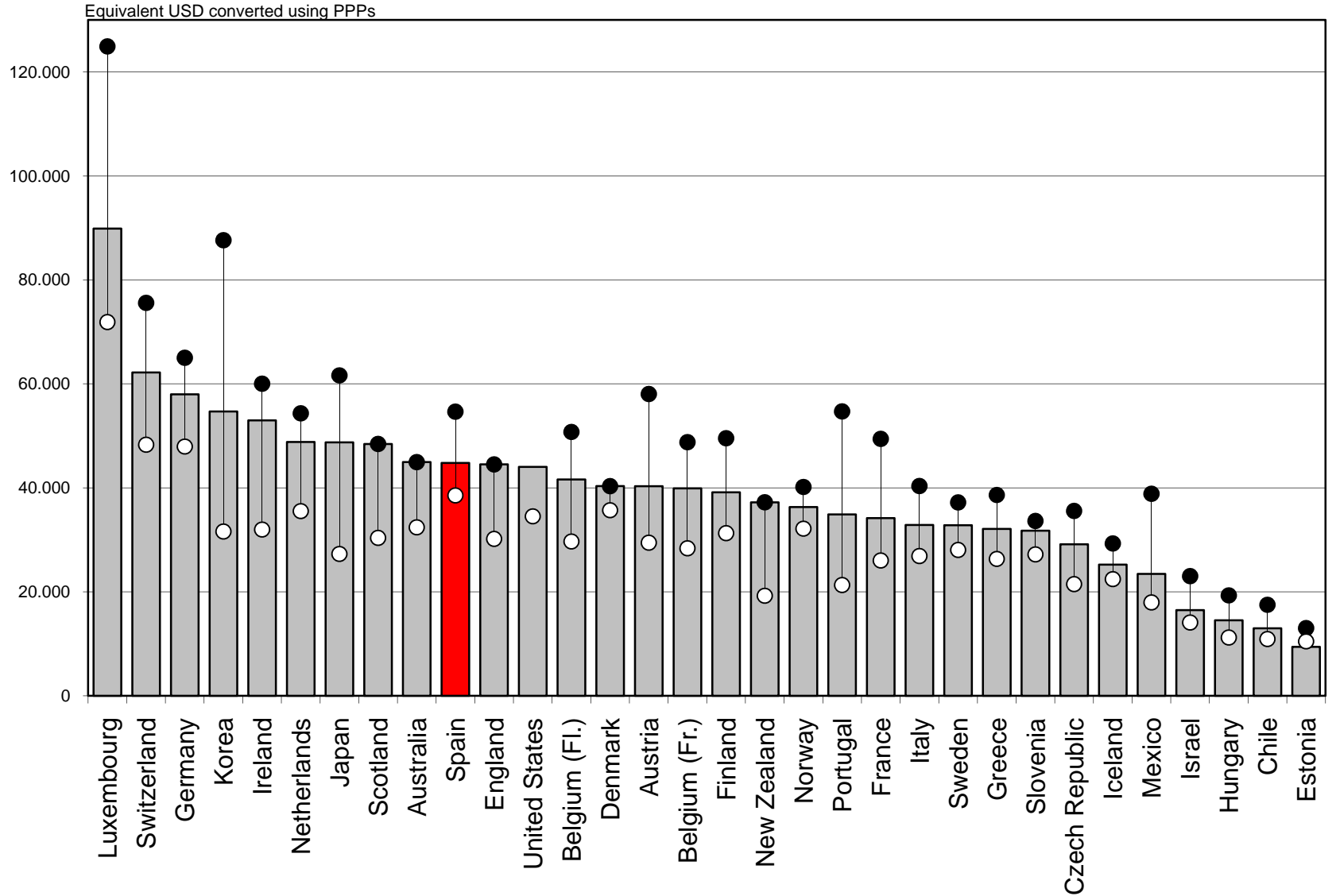
¿Qué hace que la docencia pueda ser una profesión atractiva?



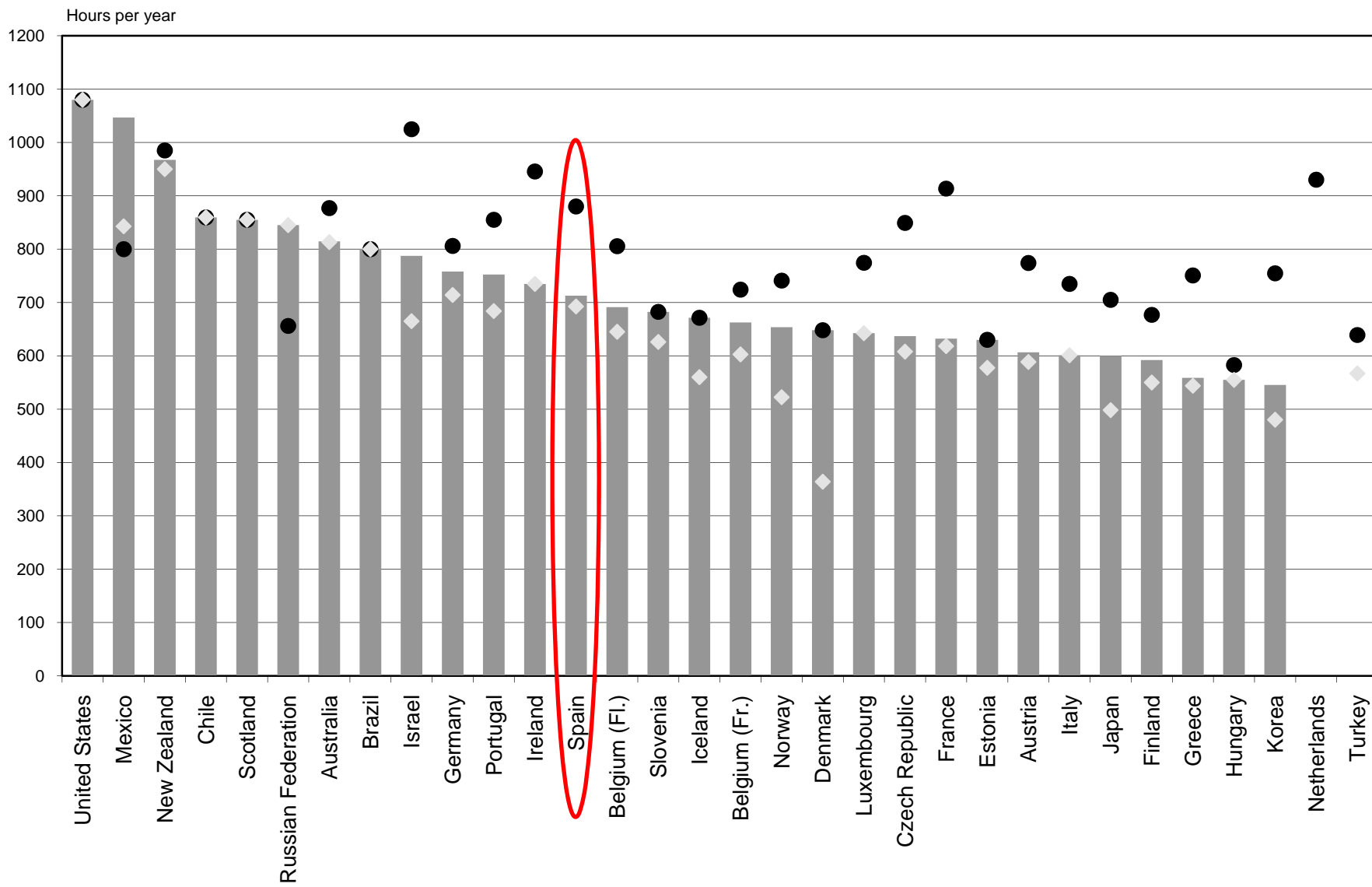
- Salario
- Condiciones de trabajo
- Valoración social
- Formación inicial
- Carrera docente
- Desarrollo profesional

UN DATO: EL SALARIO

- Salario al inicio de la carrera
- Salario después de 15 años de experiencia
- Salario tope



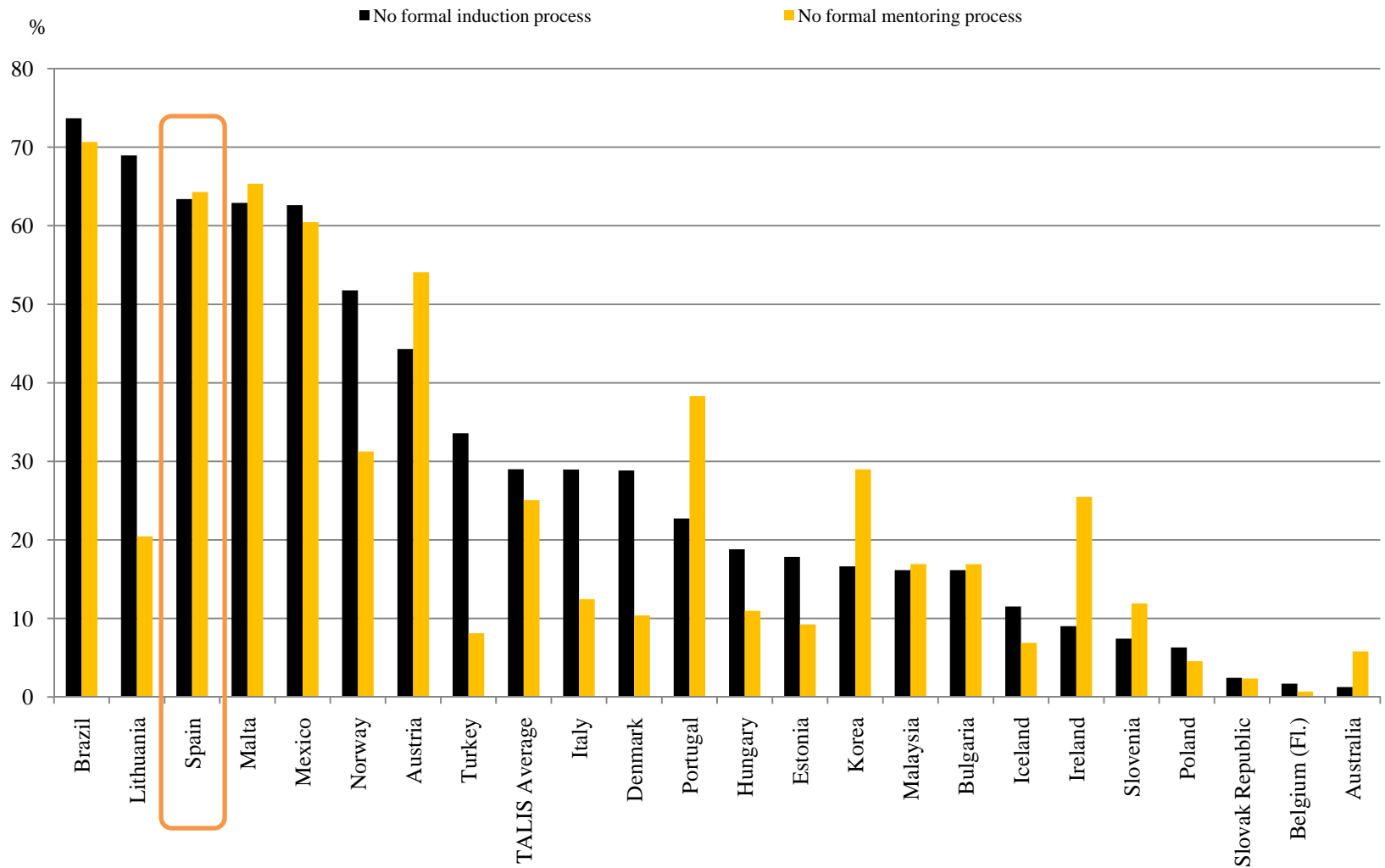
Número de horas docentes por profesor y año





Los inicios de la
carrera. Lo
difícil es entrar:
Empezar a
enseñar,
cuanto más
difícil mejor

Porcentaje de profesores en las escuelas que no han recibido ningún tipo de inducción o programa de mentoría



Countries are ranked in descending order of percentage of teachers in schools that do not have a formal induction programme

Source: OECD. Table 3.6

Los **avances** en la carrera docente



- Plana para la mayoría
- Vertical y Centrífuga para unos pocos



Para avanzar en la carrera hay que dejar el aula:
“desertores de la tiza”

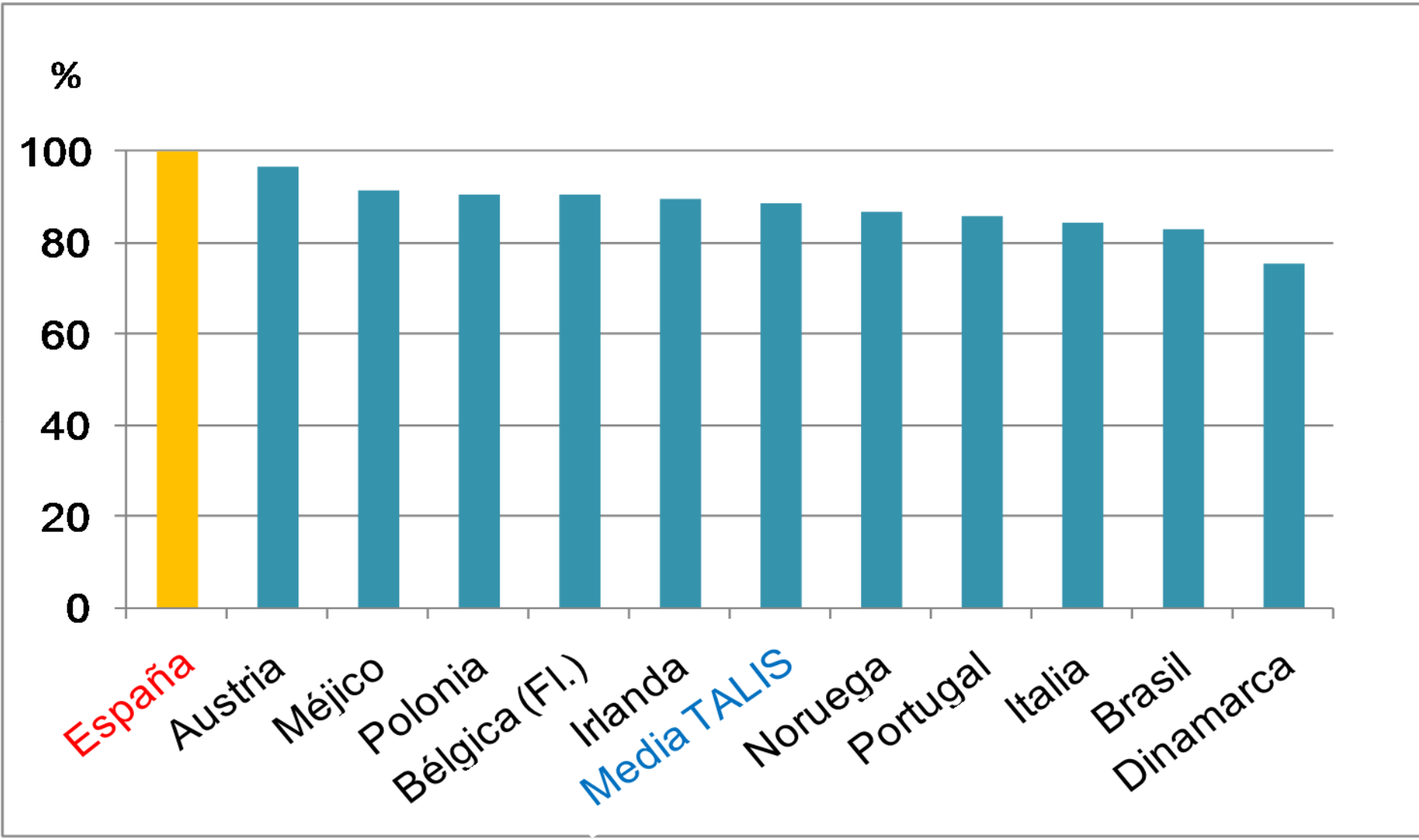
Carrera docente y desarrollo profesional



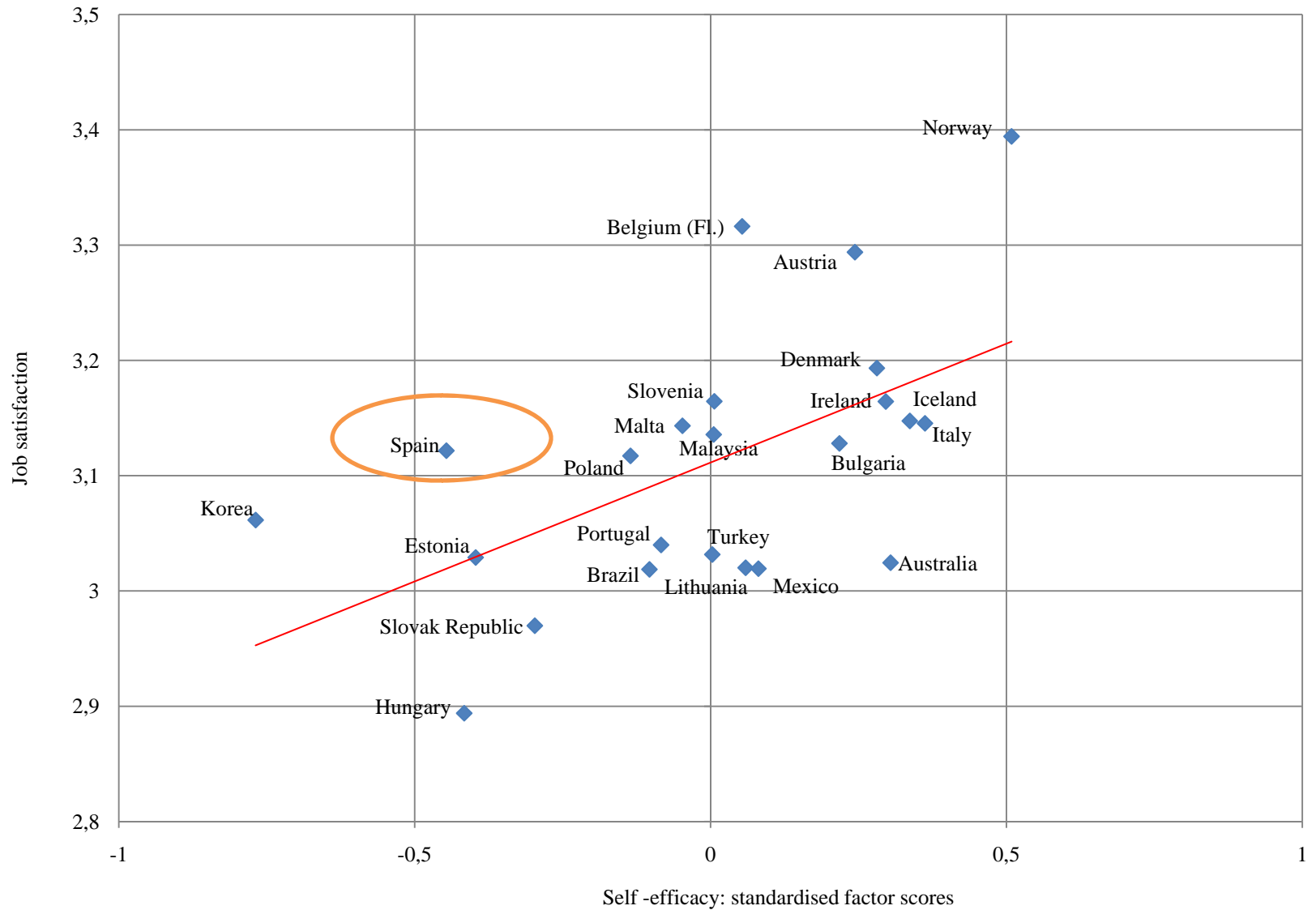
Podríamos esperar que la **formación continua** fuera un criterio para establecer una carrera basada en la “expertise” ¿los sexenios?

La paradoja que ha mostrado el informe TALIS

Porcentaje de profesores que han participado en actividades de formación en los 18 meses anteriores al estudio



Media de percepción de autoeficacia y satisfacción laboral de los docentes (2007-2008)





**¿Más
formación o
mejor
formación?**



LA FORMACIÓN QUE LOGRA CAMBIAR LAS PRÁCTICAS (I):

Promueve **un conocimiento profundo de la materia** de enseñanza, una mejor comprensión del aprendizaje de los alumnos y una mayor apreciación de las necesidades de los estudiantes

LA FORMACIÓN QUE LOGRA CAMBIAR LAS PRÁCTICAS (II):

Se centra en las necesidades de formación de los profesores en torno a las **actividades críticas de enseñanza:** planificación, evaluar el trabajo de los alumnos, desarrollar el curriculum, mejorar las prácticas de aula, incrementar el aprendizaje de los alumnos, en lugar de tratar sobre abstracciones o generalizaciones

LA FORMACIÓN QUE LOGRA CAMBIAR LAS PRÁCTICAS (III):

Se construye sobre **indagación** acerca de la propia práctica y a través de **casos** que implican la resolución de **problemas** en la práctica, se analizan preguntas, se **reflexiona** y se discute profesionalmente.

LA FORMACIÓN QUE LOGRA CAMBIAR LAS PRÁCTICAS (IV):

Se promueve la **colaboración**, se comparte conocimiento entre el profesorado de forma presencial y en red.

LA FORMACIÓN QUE LOGRA CAMBIAR LAS PRÁCTICAS (V):

Es un esfuerzo **sostenido**, intensivo y continuo que se plasma en la mejora de la enseñanza a través del **modelamiento**, el **asesoramiento** y la colaboración.

LA FORMACIÓN QUE LOGRA CAMBIAR LAS PRÁCTICAS (VI):

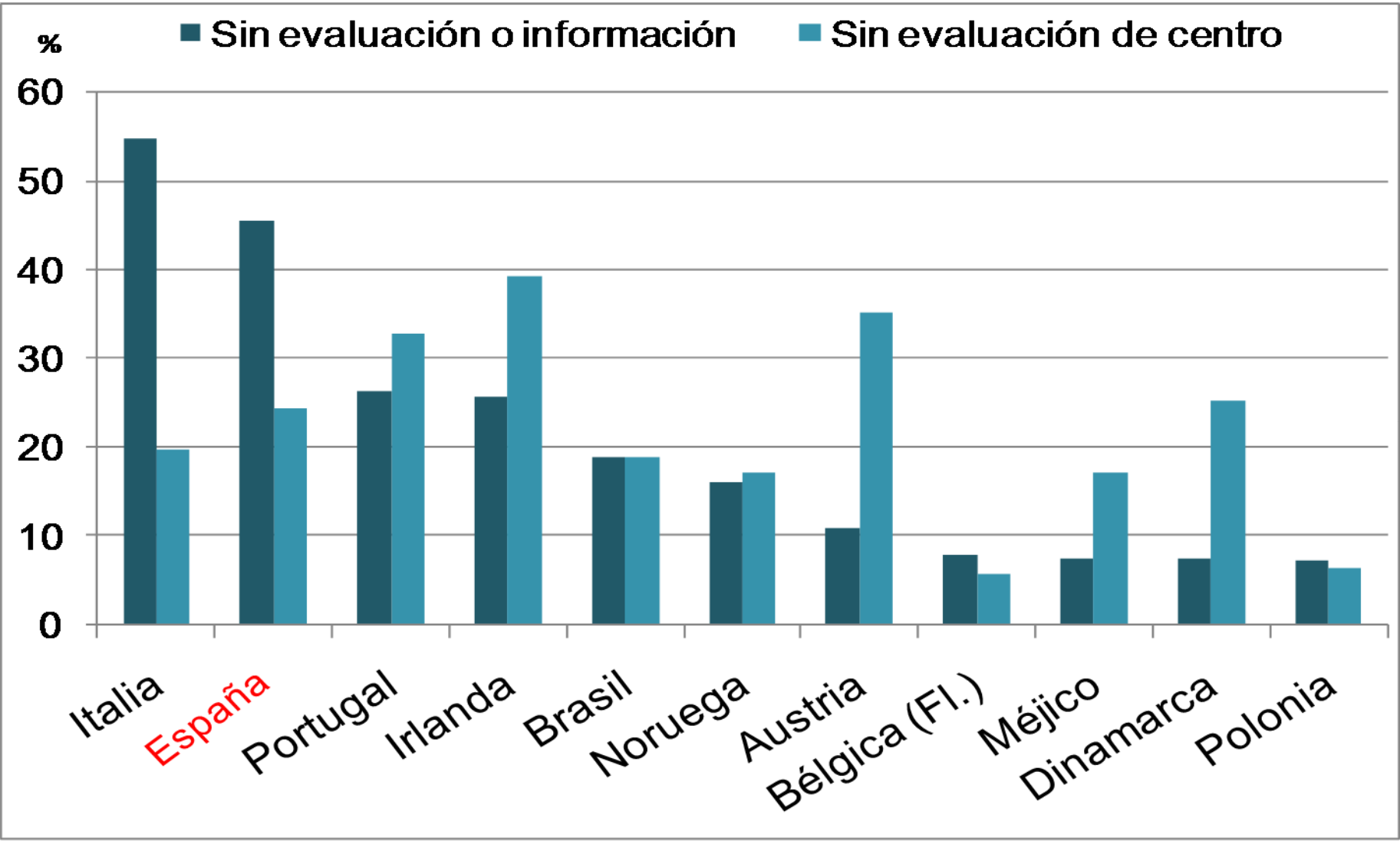
Incluyen actividades que animan a los profesores a hacer menor privadas sus prácticas de forma que puedan recibir **retroacción** de sus compañeros

Carrera docente y evaluación de desempeño



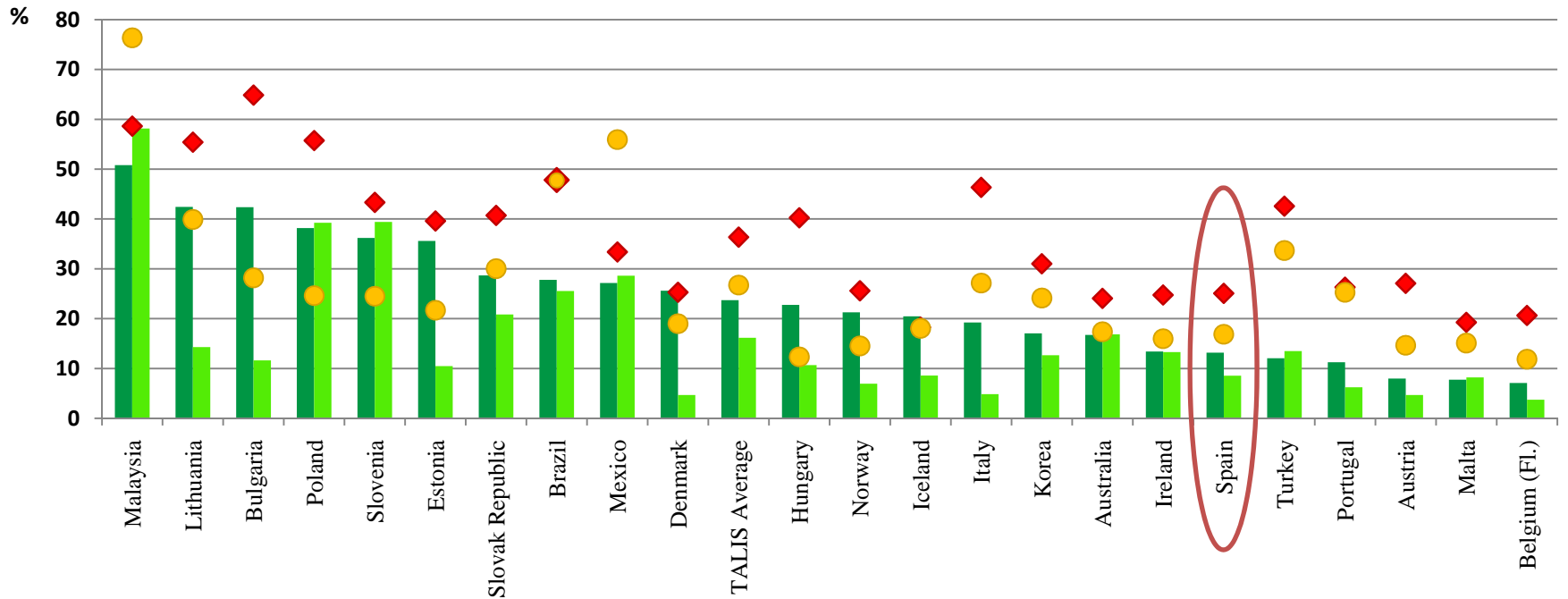
- Algunos países han desarrollado sistemas de carrera docente basadas en la **evaluación** de la docencia
- ¿Qué nos dice TALIS? La cultura del **aislamiento** sigue persistiendo en la docencia: “La competencia no reconocida y la incompetencia ignorada” (Fullan)

Profesores que no fueron evaluados o no recibieron información de la evaluación y profesores que trabajan en centros no evaluados en los cinco años anteriores al estudio



Impacto de la evaluación y retroacción del docente

- Oportunidades para actividades de desarrollo profesional
- Un cambio en la posibilidad de desarrollo en la carrera
- ◆ Reconocimiento público por el director y/o los colegas
- Cambios en las responsabilidades que hacen el trabajo más atractivo



Countries are ranked in descending order of changes in teachers' opportunities for professional development activities.
 Source: OECD. Table 5.5.

La evaluación tiene sus complejidades:

- **Conceptuales:** dificultad de definir los criterios de calidad del desempeño docente
- **Técnico-metodológicas,** relativos a las limitaciones de los instrumentos de obtención de información.
- De **gestión política** de la evaluación.
- **Normativo-legales:** Propósitos, el alcance y las repercusiones de la evaluación; y preservar las garantías de los evaluados.
- **Culturales** :importancia y la necesidad de la generación de una cultura de evaluación para la mejora.
- **Éticas,** que combinan la garantía de la intimidad y el honor de los evaluados, con las acciones que se deriven de la evaluación.

¿Es la evaluación la solución?

- En principio no: véase el caso de Finlandia

Aunque nuestras leyes la han recogido ya como un mecanismo ligado a la carrera

La LOE la recoge: **Artículo 106.** Evaluación de la función pública docente.

1. A fin de mejorar la calidad de la enseñanza y el trabajo de los profesores, las Administraciones educativas elaborarán **planes para la evaluación de la función docente**, con la participación del profesorado.
2. Los planes para la valoración de la función docente, que deben ser **públicos**, incluirán los **fines y los criterios** precisos de la valoración y la forma de **participación** del profesorado, de la comunidad educativa y de la propia Administración.
3. Las Administraciones educativas fomentarán asimismo la evaluación **voluntaria** del profesorado.
4. Corresponde a las Administraciones educativas disponer los procedimientos para que los resultados de la valoración de la función docente sean tenidos en cuenta de modo preferente en los concursos de traslados y en la **carrera docente**, junto con las actividades de formación, investigación e innovación.

Ley de Educación de Andalucía

Artículo 157

Evaluación y acreditación del profesorado

1. La Administración educativa establecerá un sistema de **evaluación del profesorado** que permita la **acreditación** de los méritos a efectos de su **promoción** profesional.
2. La **Agencia Andaluza de Evaluación Educativa** será el órgano responsable de realizar la evaluación del profesorado, de acuerdo con lo que a tales efectos se determine, garantizando, en todo caso, la plena transparencia, objetividad, imparcialidad y confidencialidad del procedimiento.

Algunas recomendaciones

- Relacionar la **formación** con la promoción de una forma más seria: no un sistema de puntos sino de trayectoria profesional tanto individual como colectiva
- Promover un sistema que identifique, reconozca y difunda **buenas prácticas** de enseñanza derivadas de procesos de innovación y formación centrada en la escuela
- Promover el reconocimiento de **trayectorias individuales y colectivas**: la escuela como espacio de desarrollo profesional: Mayor autonomía de la escuela en relación al profesorado
- Promover un sistema de **evaluación de la docencia** vinculado al desarrollo profesional y a la trayectoria profesional, basado en estándares consensuados que generen planes de mejora individual y escolar.
- Permitir mayor **flexibilidad** al trabajo docente para la realización de otras funciones complementarias: acompañamiento o mentoría a profesores principiante, asesoramiento a centros o proyectos, pasantías en otras escuelas o centros, participación en la formación inicial de profesores.