

**TRABAJO DE FINAL DE GRADO EN
MAESTRO/A DE EDUCACIÓN
PRIMARIA**

**LA SELECCIÓN DEL
PROFESORADO EN
ESPAÑA**

Autor: Raquel Benlliure Julian
Tutor: Juan Miguel Corchado Badía
Área: Teoría e historia de la educación

Universidad Jaume I, Curso 21-22

RESUMEN

¿Cumplen los maestros de Educación Primaria con las competencias docentes asignadas y son capaces de llevarlas más allá? ¿Todos los maestros están capacitados para ejercer la docencia? ¿Es correcto el sistema de selección que tenemos? ¿Podríamos mejorarlo? ¿Es importante la actitud de un maestro para ser competente? A continuación vamos a analizar los criterios de selección que se utilizan para elegir al profesorado, ver los diferentes tipos de maestros que hay y resolver ciertos interrogantes o incongruencias aportando soluciones para así llegar a conseguir un sistema selectivo más óptimo y acorde con lo que teóricamente se pide cuando se quiere excelencia en el profesorado.

ABSTRACT

Do Primary Education teachers comply with the assigned teaching competencies and are they capable of taking them further? Are all teachers qualified to teach? Is the selection system we have correct? Could we improve it? Next we are going to analyze the selection criteria that are used to choose the teaching staff, see the different types of teachers that there are and resolve certain questions or inconsistencies by providing solutions in order to achieve a more optimal selective system and in accordance with what is theoretically ask when you want excellence in teaching

Palabras clave: Profesorado, competencias, docencia, criterios de selección, mejorar, excelencia.

INDICE

Resumen.....	2
1.Justificación.....	4
2.Introducción.....	5
3.Metodología.....	6
4.Legislación.....	6
5.Marco teórico. Las competencias docentes.....	7
6.Tipologías de docentes.....	9
7.Consultando la realidad y superando la ficción.....	10
7.1 La importancia de la vocación.....	12
8.Sistema de selección en España.....	14
9.La selección del profesorado en Finlandia.....	16
10.Informes TALIS.....	20
11.Conclusiones.....	23
12.Propuestas de mejora.....	24
Anexos	
12.1. Informes PISA.....	25
12.1 Estudio y análisis: trabajo de campo.....	27
Referencias bibliográficas.....	31
Agradecimientos.....	33

1. JUSTIFICACIÓN

La elección del tema del siguiente TFG está basada tanto en experiencias personales como profesionales. Por una parte, toda mi vida he tenido maestros y maestras incompetentes que no han trabajado como es debido, recuerdo a un maestro en tercero de primaria que nos daba “clase libre”. A unos niños de 8 años darles clases libres para que hagan, literalmente, lo que quieran es cómo decir; “Vamos a tirar el curso entero a la basura y el que venga en cuarto ya verá qué hace”. Y como este muchísimos más casos que quizá no he vivido, pero me han contado o he conocido desde fuera y siempre el mayor perjudicado es el alumno. Por otra parte, en cuanto al ámbito profesional, como futura docente con vocación, que me considero, he estado viendo, incluso trabajando de cerca, con personas que no deberían estar a cargo de la educación de niños y niñas por como gritan, tratan o atemorizan a los niños. Opuesto a esto están los casos de aquellas personas que sí que valen, pero no tienen una plaza, ya que muchas de ellas están ocupadas por personas que no la merecen. Entonces me pregunté; ¿Qué pasaría si el sistema removiera a todas esas personas incompetentes, a las que se nota que no les gusta para nada su trabajo, y diera una oportunidad a aquellas que de verdad quieren dedicarse a la educación?

Es bastante evidente que muchas de ellas no pueden trabajar como docentes por falta de plazas, por falta de méritos o por falta de nota. Pero, ¿realmente es eso lo único que importa? Sacar buena nota es necesario e imprescindible y me parece muy correcto tener que hacerlo, pero quizás sea también importante el hecho de que una persona sepa trabajar con niños, que no pierda los nervios con facilidad, que sea estable mentalmente, que le interese de verdad su trabajo y que sienta pasión por enseñar. Es decir, ¿Es importante la actitud del docente? El ser competente y tener una buena actitud van estrictamente relacionados, ya que de ello depende que el maestro/a sea capaz de hacer su trabajo de una manera correcta. Después de hacerme y responderme a mí misma estas preguntas, la siguiente fue; ¿Es correcto el sistema que usamos para seleccionar a las personas que van a estar al frente de la educación de las futuras generaciones? ¿Deberíamos cambiar el sistema o en su defecto mejorarlo?. La respuesta para mí es totalmente afirmativa y el hecho de hacerlo creo que, además de ser un avance muy significativo en la calidad de la educación de nuestro país, incentivaría en cierta manera a todos aquellos futuros docentes con verdadera vocación y “espantaría” a aquellos que están ahí por unas “buenas vacaciones” un “buen sueldo” o una “vida resuelta”.

¿Sería posible resolver todos estos fallos del sistema con control y supervisión del maestro/a en las aulas, o con la realización de pruebas psicológicas anuales, por ejemplo?

A continuación vamos a analizar la problemática, sus errores y cómo podríamos subsanarlos.

Nota: A lo largo de este tfg aparece en muchas ocasiones la palabra “vocación” debido a que repetidamente se usa en textos, encuestas y gráficas para medir la pasión del docente. En mi caso, esta palabra la voy a utilizar en la mayoría de las ocasiones como sinónimo de “persona con ética, moral y profesionalidad, comprometida y capaz de disfrutar y de ejercer la profesión de docente de una manera correcta, limpia y apasionada”.

2. INTRODUCCIÓN

Tal y como señala Savater (2007):

El hombre no llega a ser hombre más que por la educación. No es más que lo que la educación hace de él. Es importante subrayar que el hombre siempre es educado por otros hombres y por otros hombres que a su vez también fueron educados. (...) La educación es un arte cuya práctica debe ser perfeccionada a lo largo de las generaciones. Cada generación instruida por los conocimientos de las precedentes es siempre más apta para establecer una educación que desarrolle de manera final y proporcionada todas las disposiciones naturales del hombre y que así conduzca a la especie humana hacia su destino.(...) Por eso la educación es el problema mayor y mas difícil que puede plantearse al hombre . En efecto, las luces dependen de la educación y la educación depende de las luces. (p.193)

Partimos de que el sistema asigna las competencias docentes con la finalidad de que cada maestro/a, profesor/a, sea competente en su área y, no solo forme a sus alumnos de la mejor manera posible, sino que también los eduque, entonces ¿por qué no hay un sistema de selección más correcto y congruente con aquello que queremos?.

Las competencias docentes son un conjunto de recursos, conocimientos, habilidades y actitudes que necesitan los maestros/as para enfrentarse y resolver gratamente cada una de las situaciones a las que se enfrentan en las aulas. Para lograr un cumplimiento de cada una de ellas es necesario ponerlas en práctica, ya que es un proceso de aprendizaje continuo, y eso lo conseguiremos trabajando y aplicándolas en nuestra vida profesional.

Llegados a este punto, una vez finalizada la carrera y tras aprobar las oposiciones, el trabajo de un docente va a ser única y exclusivamente educar y enseñar a sus alumnos. Teniendo en cuenta que la gran mayoría de niños y niñas pasan más tiempo en el colegio que con sus familias, ¿No creemos que es realmente importante que el maestro se implique al 100% en su educación? Puede sonar a tópico, pero los niños y niñas de hoy en día son el futuro y necesitan a personas competentes que les motiven, que les hagan crecer el interés, no solo por aprender, sino también por conocer, descubrir y que les inculquen valores, porque el día de mañana, todo ese conjunto, será lo que hará que se conviertan en personas capaces de crear una sociedad honrada, justa, culta, tolerante y generosa.

¿De verdad creéis que el sistema de selección de profesorado es el más correcto para conseguir todo lo anterior?

3. METODOLOGÍA

La metodología aplicada para el desarrollo de este tfg será la habitual en un trabajo de investigación. La base será una hipótesis deductiva de la cual partiremos a partir de unas ideas precedentes.

Posteriormente, llevaremos a cabo la observación y análisis del contexto elegido para conocer y entender mejor la cuestión. Este análisis lo llevaremos a cabo mediante la recogida de información relevante dentro del tema en el que queremos investigar.

Después de recaudar toda información, la trataremos, analizaremos y compararemos con otros supuestos sistemas de selección cuyos resultados son más eficientes. También consideraremos casos reales en los que los maestros ejercen su trabajo de manera poco significativa. Analizaremos encuestas, artículos escolares y por último, se realizará un trabajo de campo en el que constará una encuesta a padres, madres, maestros y maestras y su posterior estudio.

De este modo podremos plantear una mejora significativa y unas propuestas de mejora dando solución a las ideas previas.

4. LEGISLACIÓN

Actualmente las normas que regulan la selección del profesorado son las siguientes:

-Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-17264

-Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero, aprueba el Reglamento de ingreso, accesos y la adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos docentes a que se refiere la Ley Orgánica 2/2006, de Educación, y regula el régimen transitorio de ingreso a que se refiere la disposición transitoria decimoséptima de la citada Ley.

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/02/23/276/con>

-Título IV del Reglamento aprobado mediante el Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero, regula los accesos entre los cuerpos de funcionarios docentes.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-4372-consolidado.pdf>

-Real Decreto 1834/2008, de 8 de noviembre, modificado por el Real Decreto 665/2015, de 17 de julio, se definen las condiciones de formación para el ejercicio de la docencia en la educación secundaria obligatoria, el bachillerato, la formación profesional y las enseñanzas de régimen especial y se establecen las especialidades de los cuerpos docentes de enseñanza secundaria. Su artículo 9 establece que, para ejercer la docencia en la educación secundaria obligatoria, el bachillerato, la formación profesional y la enseñanza de idiomas, será necesario estar en posesión

de un título de Master que acredite la formación pedagógica y didáctica de acuerdo con lo exigido por los artículos 94, 95 y 97 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2008-19174>

-El artículo 3 del Reglamento de ingreso, accesos y adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos de funcionarios docentes a los que se refiere la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación aprobado por el Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero, establece que las administraciones públicas convocantes, una vez aprobadas sus respectivas ofertas de empleo, procederán a realizar las convocatorias para la provisión de plazas autorizadas en las mencionadas ofertas de empleo, con sujeción, en todo caso, a las normas de Función Pública que les sean de aplicación.

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/02/23/276/con>

-La norma que hace referencia a los principios rectores del proceso es en concreto el **Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero** que indica en su artículo 2 lo siguiente: "Artículo 2. Principios rectores de los procedimientos. Todos los procedimientos regulados en este Reglamento se realizarán mediante convocatoria pública y en ellos se garantizarán, en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad."

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/02/23/276/con>

Estas normas solo establecen que los candidatos a docentes deberán pasar unas oposiciones, es decir, un examen establecido por el estado con el fin de que solo aquellos que logren aprobar puedan acceder a un puesto de trabajo dentro de la administración pública. Una vez superado este examen obtienes plaza como maestro.

Además, recientemente se han modificado las oposiciones docentes facilitando, en cierto modo el acceso. Se introducirán novedades en las fases de oposición. Estas pruebas no tendrán un carácter eliminatorio, como venía ocurriendo hasta ahora, y se suprimirá la parte práctica de las mismas. Eso sí, se necesitará un cinco mínimo, sobre 10, para acceder al concurso.

5. MARCO TEÓRICO. LAS COMPETENCIAS DOCENTES

Según Segura (2005) un buen docente debe poseer unas cualidades mínimas como persona.

A continuación voy a enumerar y a explicar las competencias docentes asignadas por el sistema educativo y realizar un análisis de cada una de ellas para que así podamos ver si se asemeja a la realidad que vemos día a día en los centros.

Fuente: Ministerio educación- nuevas competencias

Las competencias son las siguientes:

1) Dominar los saberes a enseñar

Todo docente tiene que ser capaz de aprender y saber mucho más de lo que va a enseñar. Hay que tener en cuenta que los conocimientos académicos acabarán siendo parte del currículum. Por último tendrá que ser capaz de jerarquizar los contenidos para facilitar el proceso E-A.

2) Actuar de acuerdo con las características y diversos modos de aprender de los estudiantes

Esta segunda competencia consiste en saber individualizar a cada alumno y tener en cuenta sus necesidades, ya que no todos van al mismo nivel dentro de un mismo curso. Puede ser por diversos motivos como por ejemplo una discapacidad, motivos socioculturales o por disponibilidad de recursos fuera del aula.

3) Dirigir la enseñanza y gestionar la clase

En primer lugar, plantear objetivos de aprendizaje. Luego, valerse de los recursos didácticos y tecnológicos para lograr esas metas. Se le pedirá al maestro que sepa tomar decisiones sobre la administración de los tiempos, los espacios y los agrupamientos de los estudiantes. También de atender los distintos ritmos de avance a la hora de diseñar estrategias de aprendizaje.

4) Intervenir en la dinámica grupal y organizar el trabajo escolar

Apunta a mejorar la convivencia en la escuela. Sostener un clima de respeto entre los alumnos y poder resolver los conflictos que se presenten. Además, plantea la necesidad de fomentar que los alumnos formulen preguntas, expresen sus ideas e intercambien opiniones.

5) Intervenir en el escenario institucional y comunitario

Primero identificar las características propias del contexto en el que está inmerso la escuela para después diseñar e implementar experiencias que reivindicquen ese patrimonio cultural. A su vez, los docentes tendrán que mantener contacto fluido con las familias y en la elaboración de proyectos interdisciplinarios vinculados a la realidad de la comunidad.

6) Comprometerse con el propio proceso formativo

El marco remarca la importancia de la formación continua una vez terminado el profesorado. «Analizar las propuestas formativas del Instituto y las escuelas asociadas para identificar fortalezas y debilidades», insisten.

6. TIPOLOGÍAS DE DOCENTES:

Después de leer y conocer las competencias docentes exigidas, difícilmente encontramos similitudes con lo que vemos día a día en los colegios. Hay maestros muy ineptos que no son capaces de llevarlas a cabo de forma correcta.

Esto pasa por varias razones, la primera es la vocación, no todas las personas tienen vocación para ser maestros y realmente es un punto clave porque cuando estás trabajando con personas es totalmente necesaria, en esta profesión y en todas en las que se tenga trato directo con la educación o el cuidado de seres vivos.

Por otra parte, encontramos a maestros y maestras que no saben atender las necesidades de sus alumnos, ni con el trato emocional ni con el trato educativo. En cuanto a esto, hay diferentes tipos; hay docentes vagos, que no les apasiona su trabajo y, por tanto no estimulan a los alumnos como se debería, que con tal de pasar la hora les entretienen con cualquier cosa y esa actitud se transmite a los niños y niñas que acaban por tener pereza a todas horas y perder la ilusión por aprender.

Otro tipo de profesores son los profesores enfermos, que no saben tratar correctamente a sus alumnos, les gritan o pierden los nervios con facilidad. Esto puede ocurrir por varios motivos, o bien porque no le gustan los niños, porque le molestan o porque los problemas de su vida personal le están afectando profesionalmente. Esto facilita la pérdida de paciencia por su parte, otra de las causas es que no es estable mentalmente, puede necesitar ayuda psicológica para controlar o abordar ciertas situaciones que le superan pero por miedo de perder el trabajo no lo hace y eso se refleja directamente en el trato hacia sus alumnos.

Otra de las causas principales es el cansancio, hay muchos maestros y maestras que llevan años educando y han ido perdiendo poco a poco esas ganas de enseñar y eso se ve en el aula.

Finalmente, encontramos a los maestros/as teóricos, es decir, aquellas personas que tienen muy clara la teoría, pero no saben ponerla en práctica, por lo tanto sus clases pueden ser aburridas y densas, lo que hace que los niños pierdan el interés. Son niños y necesitan aprender de manera diferente, manipulando materiales, leyendo, viendo videos, trabajando con tabletas u ordenadores, haciendo juegos. Deben estar estimulados y motivados en todo momento.

7. CONSULTANDO LA REALIDAD Y SUPERANDO LA FICCIÓN

Citando a la revista digital Exito educativo:

“ La comunidad educativa formada por profesores, personal administrativo y familiares de alumnos coincide mayoritariamente en que alguna vez en su vida tuvieron conocimiento o contacto con profesores que no mostraban vocación alguna por su desempeño profesional, lo que les llevaba a trasladar a los alumnos sus frustraciones, en algunos casos, hasta en forma de violencia, según refleja el último estudio/encuesta Montessori Canela Internacional, conocido esta semana; Un 6,48% de los participantes había tratado con un docente sin vocación durante la última semana, un 9,10% durante el último mes, un 10,59% durante el último trimestre y un 21,18% durante el último año. También vimos que un 43,10% había tratado con un docente sin vocación en los últimos cinco años y casi todos los participantes, un 95,90%, alguna vez en la vida.

Cuando les preguntaron por la importancia de la vocación del profesorado para los aprendizajes de los alumnos un 96,39% le da mucha importancia (más de un 7 sobre 10) y un 87,29% cree que es primordial (más de un 9 sobre 10).

En cuanto a los motivos de la falta de vocación/motivación entre el profesorado: un 62,64% dice que es porque mucha gente se hace profesor solamente para tener estabilidad económica, un 53,55% culpa a la forma de enseñar que viene marcada (material en las aulas, currículo escolar...), un 45,21% cree que es debida a la formación que han recibido los docentes, un 38,73% afirma que es a causa del funcionamiento demasiado estricto de las escuelas, un 37,73% que es por el bajo sueldo, un 30,01% culpa al bajo estatus social de la figura del docente, y un 17,19% dice que es debido a la actitud de los alumnos con ellos.”

A continuación vamos a ver algunos titulares de casos reales en los que se ha llevado a cabo una situación violenta, ya sea de forma verbal como física, frente a los alumnos.

DIARIO DIGITAL LOS REPLICANTES:

Un profesor agrade brutalmente a un alumno por quitarse la mascarilla en clase

El docente la emprendió a golpes con el alumno porque no quería portar una mascarilla durante la clase

DIARIO DIGITAL LA RAZÓN:

Profesor golpea en pleno pasillo a un alumno por la sudadera que vestía

Un profesor de Indiana, EU, golpeó y empujó contra la pared a uno de sus estudiantes debido a la sudadera que llevaba puesta; el hombre ya fue despedido y denunciado

DIARIO DIGITAL 20 MINUTOS:

Despiden a una maestra por "gritar y asustar" a sus alumnos

Las autoridades que la han suspendido destacan que su actitud suponía "una regresión en el desarrollo y la confianza de los alumnos".

El hecho de que estos profesores golpeen o agredan verbalmente a los alumnos por minucias de este solo se puede deber a dos situaciones, a la frustración que experimenta el docente al no ser capaz de lidiar con su trabajo y esto pasa cuando estás ejerciendo día a día una profesión que no es que no te apasione, es que ni siquiera te gusta o a problemas personales que acarreen una salud mental poco estable y esto se traduce en el ámbito profesional de esta manera

Por otra parte, podemos ver casos en los que los profesores evidencian falta de competencia pedagógica, dejando ver un bajo rendimiento en su trabajo o en su manera de enseñar.

DIARIO DIGITAL LA OPINIÓN DE MURCIA:

Expedientan a un profesor por suspender a demasiados alumnos

La consejería de Educación ha abierto un expediente disciplinario a un profesor de Matemáticas del instituto Francisco de Goya de Molina de Segura por las numerosas denuncias de padres de alumnos del centro que se quejan del bajo rendimiento del docente y del alto porcentaje de suspensos.

DIARIO DIGITAL MAGISTERIO:

Educación abre expediente a un profesor de Biología tras las quejas de las familias

El portavoz del Gobierno regional y consejero de Educación, Enrique Ossorio, ha informado de que se ha abierto un expediente disciplinario a un profesor del instituto público IES "Complutense" (Alcalá de Henares), tras recibir denuncias de familias diciendo que sus clases de Biología en 1º de la ESO no eran "acordes" con el currículum de esa asignatura.

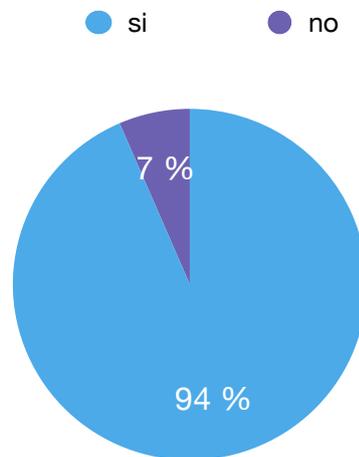
Muchos de estos casos se podrían deber al "síndrome del profesor quemado" o "burnout", cuyos síntomas son: Ignorar a sus alumnos, castigarlos con cantidades excesivas de deberes, irse en mitad de la clase y gritar o hablar de forma despectiva a sus alumnos.

Esto afecta a los alumnos directamente debido a que van a ser incapaces de seguir la clase o resolver dudas, ya que la figura del docente va a estar totalmente ausente.

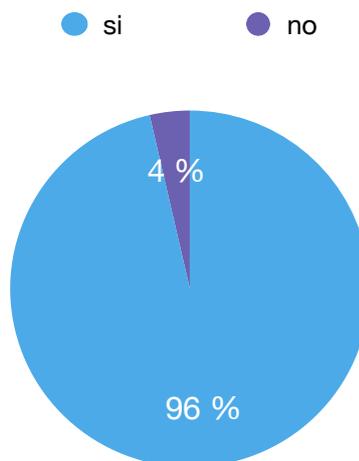
A partir de este punto desarrollaremos el tema de la falta de profesionalidad/"vocación" en los docentes.

Vamos a ver una gráfica cuya fuente es el estudio/encuesta Montessori Canela Internacional, en el que un 93,52% afirma que los/as docentes sin vocación vuelcan sus frustraciones, ya sea de manera pasiva o violenta, en las/os alumnas/os.

Creer que un profesor/a sin vocación vuelca sus frustraciones en los alumnos/as:



Creer que la vocación en los/as docentes es crucial para el aprendizaje de los alumnos/as:



7.1 LA IMPORTANCIA DE LA VOCACIÓN

De todos los artículos y citas que he buscado y seleccionado, es Larrosa (2010) el que expone y argumenta sobre la importancia de la vocación en aquellas personas que quieren dedicarse a la docencia. *“Tradicionalmente la vocación ha estado indisolublemente unida al maestro” (p.44) De todos modos también da a entender la falta de preparación y la necesidad de formación “la vocación no suple la preparación profesional que hoy necesitan los docentes (...) la vocación no resolvía los problemas de la enseñanza, ya que olvidaba las necesidades materiales y formativas que tenía el profesorado.”(p.47) Larrosa (2010).*

Cobo (2001) distingue entre el docente profesional y el docente vocacional, diciendo que el primero “se satisface con el 20 deber cumplido” (p.45), mientras que el segundo “añadirá a lo anterior la satisfacción de haberse realizado profesionalmente.” (p.45) Por tanto, dada la nueva situación en la que la vocación, por si sola, no supe la formación, se requiere una actualización de vocablo vocación en lo que a la docencia se refiere: “la actividad docente es una profesión con vocación, (...) aunque (...) prevalezca la profesionalidad, en esta se incluye el vocacionalismo o compromiso personal” (p.49). “La idea general es que para la enseñanza se requiere una cierta vocación, pero reconvertida y actualizada” (p.49), y para cumplir con ella enumera las siguiente funciones:

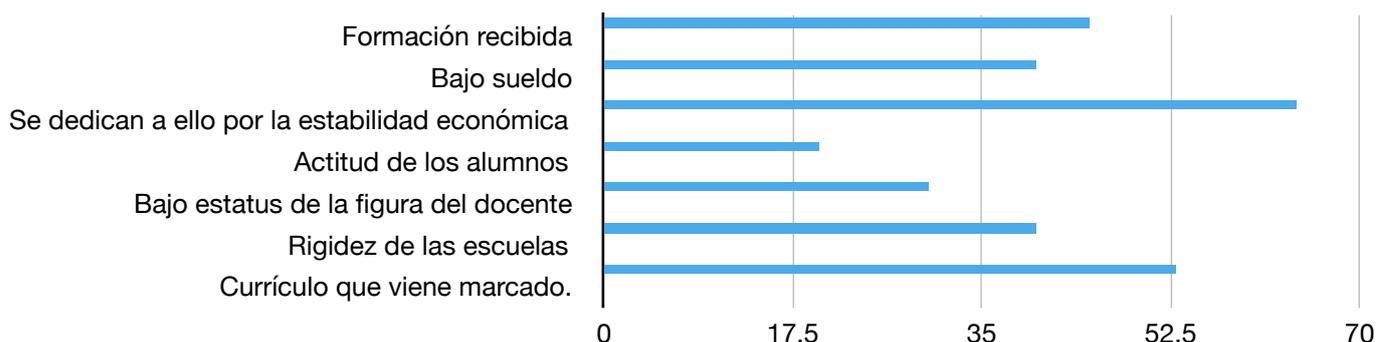
- *Inclinación natural hacia el mundo educativo.*
- *Formación profesional.*
- *Actitud de servicio a la comunidad.*
- *Dedicación, procurando estar actualizado.*
- *Compromiso moral.*

En una encuesta realizada por Taylor & Francis Group alrededor de 1.200 maestros y que arroja datos concluyentes: entre el 40% y el 50% de los encuestados afirmó haberse retirado o apuntó su intención de abandonar la profesión en el plazo de diez años.

Una cifra que llama la atención porque el 75% veía la docencia como una carrera a largo plazo y un 50% reconocía que se dedicaba a la docencia por “amor”. Aparte, los graduados del UCL Institute of Education afirmaron en un 69% haber elegido la profesión por “hacer una diferencia” y un 64% aseguró que optó por ella por trabajar con jóvenes.

Esta situación podría darse por varios motivos, una podría ser la desmotivación del profesorado con el sistema educativo, los pocos recursos que se les ofrecen o la carga de tareas que se les asigna y la falta de incentivos por su realización. Por otra parte, el artículo señala la falta de vocación o directamente la inexistencia de esta desde un principio.

Según el [último estudio/encuesta Montessori Canela Internacional](#), se cree que la falta de vocación/motivación del profesorado se debe a:



En cuanto a los resultados, podemos ver que un 65% cree que esa falta de vocación se debe a que esas personas se han dedicado a la enseñanza simplemente por tener un sueldo fijo y estable. Con estos datos se puede reforzar más todavía la teoría de que la carrera de magisterio es plenamente vocacional.

8. SISTEMA DE SELECCIÓN EN ESPAÑA

El hecho de ser maestro/maestra no es únicamente estar dentro de un aula con niños y aguantarlos durante 6 horas, es mucho más, es modelar a futuros adultos, educar en valores, trabajo en equipo... No es tan sencillo, se trata de personas que forman a personas y cuando se trabaja con personas hay que ser lo más responsables posibles para cultivar esas mentes de la manera más correcta, siempre con respeto y cariño.

Pero, cuando hay que seleccionar al profesorado, ¿Qué forma sería la más correcta de hacerlo para que todo lo anterior se lleve a cabo de la manera mas eficiente posible?

¿Qué se necesita en España para ser maestro/maestra?

Revista digital Magisnet: En España, para ser maestro de Primaria hay que cursar el Grado de Magisterio en Educación Primaria. La titulación dura cuatro años y en ella tendrás que completar 240 créditos ECTS.

Una vez terminada la carrera, a la que se accede por una prueba post bachillerato llamada EBAU, hay que hacer una oposición cuyos requisitos son:

- Ser español o ser ciudadano de un país miembro de la Unión Europea
- Tener cumplidos los 18 años y no estar jubilado
- Tener el título de Maestro (Grado o equivalente)
- No estar limitado físicamente o por enfermedad para ejercer como tal
- Estar habilitado para la función pública
- No ser funcionario de carrera en prácticas o tener un nombramiento pendiente en el cuerpo de la convocatoria
- Acreditar conocimiento de la lengua cooficial en caso de existir.

Por otra parte, se habla de la vocación, que es lo que realmente te hace llegar a ser un gran maestro, es algo básico e imprescindible en cualquier profesión, pero más lo es cuando trabajas con personas.

Aquí la gran cuestión de este tfg, ¿Todo el mundo la tiene?

No, no todo el mundo la tiene y por eso no todo el mundo está capacitado para ejercer de maestro, profesor, educador...

Las personas que no tienen vocación no sienten pasión por la educación y por lo tanto, acaban convirtiéndose en maestros aburridos, frustrados y monótonos que no consiguen que sus alumnos conecten con él y eso desemboca en alumnos poco capacitados que se aburren en las clases y que no disfrutan aprendiendo. Esto se traduce en un aumento del fracaso escolar y en un bajo nivel en el aula. Puede que estos dos últimos no solo sean culpa del profesor, también el sistema educativo no es 100% efectivo, pero sea como sea quien sale perdiendo es el alumno y por eso, hay que hacer todo lo que esté en nuestra mano para proporcionarles una mejora en la calidad educativa.

Muchas personas que estudian magisterio lo hacen por lo "fácil" que es la carrera, por el sueldo o por las vacaciones, pero no tienen en cuenta todo lo que la profesión implica. Para ser maestro hay que comprometerse, tener claro que vas a estar dispuesto a ayudar a educar y a hacer todo lo posible por tus alumnos, ya sea dentro del aula y fuera, es decir, puede que llegues a trabajar en un colegio donde la clase sea excelente y los padres se impliquen y colaboren, pero puede que sea todo lo contrario, puede que un día llegues a un colegio donde la mayoría de los alumnos vengan de familias desestructuradas, donde los padres no respondan, que les pidas material para clase y no lo traigan, y entonces es ahí cuando de verdad vas a tener que implicarte, conseguir que el centro te proporcione recursos materiales para atender a esos alumnos o incluso comprarlos tú, ser insistente con los padres para que colaboren un poco más, dar cariño y atención a esos niños que en casa no lo tienen y que lo demandan comportándose de manera violenta o agresiva y, entonces, es cuando de verdad vas a tener que sacar toda esa pasión y compromiso con esta profesión y lo harás con gusto. Por otra parte, no quiero decir que ese compromiso y dedicación del que hablamos no haya que tenerlo en todo momento, pero es en momentos así cuando uno mismo más lo siente, cuando las cosas se ponen feas, es cuando un verdadero maestro es capaz de seguir dando las clases con el máximo respeto hacia sus alumnos y con la máxima motivación.

El propósito de todo lo anterior es únicamente dejar claro que no cualquiera puede dedicarse a la enseñanza y por eso el acceso debería ser más completo.

Los siguientes datos fueron publicados en diario El País, mostrando los resultados del informe *Panorama de la Educación 2019*, de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE.

Un escolar español está peor formado que un finlandés pese a recibir 246 horas lectivas más al año

Un estudiante de Secundaria en España (de 12 a 16 años) recibe cada curso 1.054 horas lectivas, 246 horas más que un finlandés (808), pero esta diferencia no se traduce luego en mejores

resultados académicos en las pruebas de destreza PISA, según el informe Panorama de la Educación 2019, de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE, presentado este martes. España, con grandes diferencias regionales, se sitúa en la mitad de la tabla de PISA mientras Finlandia es un referente educativo internacional.

¿Puede que estos resultados tan favorables para Finlandia sean, en parte, gracias a su profesorado?

A continuación, os voy a mostrar como uno de los países europeos y casi que del mundo que más en serio se toman la educación realizan la selección de las personas que se van a encargar de ello.

A partir de este momento vamos a poder establecer unos criterios concretos y podremos responder a la pregunta que se lleva planteando durante toda esta investigación; ¿Nuestro sistema de selección del profesorado es correcto y cumple con los requisitos para que la educación en nuestro país sea buena y de calidad?

9. LA SELECCIÓN DE PROFESORADO EN FINLANDIA

La vocación en nuestra profesión es básica, no se puede enseñar si no se siente pasión por la educación. Bueno, en realidad sí que se puede, pero el resultado es un maestro aburrido, monótono y que no es capaz de conectar con sus alumnos. Ya, sabemos que en algún momento de nuestra vida también hemos tenido un profesor así, pero, como te puedes imaginar, un maestro de primaria no puede ser de esta forma.

Por otro lado, cuando consigues la plaza, trabajas con niños, con todo lo que esto implica. Los niños son activos, les cuesta prestar atención, muchas veces es complicado guiarles y se van a poner nerviosos, es ahí cuando un buen maestro es capaz de dominar la situación y encaminarlos.

En Finlandia se invierte muchísimo en las personas que quieren llegar a ser maestros y en su formación. La carrera de magisterio consta de 5 años, ya que la educación es una de las profesiones más valoradas y quieren conseguir la excelencia tanto de las personas que se dedican a ella como de los alumnos y alumnas.

Los maestros durante la primaria son los encargados de la mayoría de las asignaturas, algo parecido pasa aquí en España, por lo tanto, se les forma a consciencia en cada una de ellas y además pueden elegir materias como filosofía o sociología para completar su educación.

A lo largo de la carrera combinan la teoría con la práctica desde el primer semestre de carrera, un fallo muy grande que tenemos aquí en España, ya que a partir de 2018 ya se realizan prácticas en

segundo año de carrera, pero hasta entonces hasta tercero no se accedía a la asignatura del practicum.

En cuanto a la educación secundaria, la formación es un poco más exigente. Cada profesor está a cargo de asignaturas específicas y por ello tendrán que realizar una formación concreta en su área que constará de 5/6 años y todo un año de prácticas, además de estudios en pedagogía y ciencias de la educación.

Trabajan diariamente con un profesor que les servirá de guía, es decir, un tutor individual para cada uno de ellos.

Solo de este modo conseguirán convertirse en profesores, cosa muy diferente en países subdesarrollados, en los que generalmente las clases las imparten personas sin ningún tipo de titulación.

Por otra parte, los ciudadanos finlandeses depositan toda su confianza en aquellas personas a cargo de su educación o la de sus hijos, por lo tanto, los docentes tienen una gran responsabilidad en el aula.

Trabajan con personas y su deber es conseguir una gran calidad educativa que forme a futuros ciudadanos dignos de sacar adelante una sociedad próspera y cualitativamente superior.

En países como Finlandia no hay inspectores de educación o supervisores de aula, sino que es el director del centro en que actúa como líder y deposita su confianza en sus trabajadores, los propios maestros son los responsables de su aula, ya que se considera que están lo suficientemente capacitados y formados para llevar a cabo su tarea de una manera correcta y sin brechas y si por algún caso aparece alguna dificultad o algún problema de difícil resolución, son ellos mismos los que se asesoran o piden consejo a sus compañeros.

Por lo que respecta al currículo, en Finlandia los maestros deben seguir el plan de estudios nacional, pero tienen autonomía para implantarlo de la manera que más se adapte al aula y a su estilo educativo. También cabe destacar que son los mismos maestros los que crean los PEC y pese a que es un proyecto estructurado, ellos mismos lo “modifican” para de este modo abordar los contenidos en diferentes materias. Los estudiantes no suelen tener trabajo para casa y las horas de clase son menos que en otros países y los alumnos hacen descansos continuos normalmente después de 45 o 90 minutos de clase.

Por último vamos a ver los requisitos que se deben cumplir para acceder a la carrera son los siguientes:

REQUERIMIENTOS PARA ACCEDER A LA CARRERA DE MAESTRO EN FINLANDIA

- Nota media superior al sobresaliente (Melgarejo, 2008).
- Al menos 3 años de experiencia previa como ayudante en un colegio (Robert, 2008).
- Superar 4 pruebas de valía docente (Megías, 2010):
 1. Test cultural en el que se evalúa la competencia lectora y matemática de los aspirantes.
 2. Test de habilidad que mide la capacidad del futuro maestro para procesar información, pensar de manera crítica y sintetizar información.
 3. Entrevistas personales para valorar la vocación por enseñar y aprender, las habilidades comunicativas y hasta la inteligencia emocional.
 4. Simulacros grupales con el objetivo de observar la capacidad de trabajo en grupo, las habilidades interpersonales.

Una de las grandes diferencias que hemos podido observar respecto al sistema de selección español es, por ejemplo, las prácticas que se deben realizar antes de ejercer. A lo largo de toda la carrera están en contacto con alumnos, con docentes y dentro del colegio de manera parcial. En caso positivo, esto refuerza la vocación y las ganas. Por el contrario, les puede hacer ver que quizás enseñar no es lo suyo, que no les gusta estar rodeados de niños todo el día y que están a tiempo de hacer un cambio en sus estudios.

Aquí en España, en mi plan de estudios, las prácticas no empezaban hasta tercero de carrera, he conocido a personas que al entrar en un aula han dejado la carrera, si, pero también a muchas que han continuado por el hecho de estar en tercero. “Teniendo la carrera ya casi terminada para que dejarlo ahora”, decían.

Y a posteriori, son esos los docentes mediocres que tenemos en las aulas de nuestro país.

Por lo tanto, vamos a volver a formular la pregunta clave:

¿Debería el sistema educativo español ser más exigente, completo y determinante en la selección de los futuros maestros?

A la vista está que sí, es decir, quizá nuestro sistema de selección, siendo igual que en Francia, Italia y la gran mayoría de países europeos no está mal del todo, pero sí que habría que modificar

aspectos clave. En España se le da mucha importancia a los méritos académicos, pero realmente cuanto te conviertes en docente, cuando estas al frente de una clase es cuando aprendes.

En el apartado anterior hemos podido conocer algunas de las pruebas que se realizan para conseguir ser maestro en Finlandia:

Un test cultural para evaluar competencias lectoras y matemáticas, un test para evaluar la capacidad para procesar información, entrevistas personales para valorar la vocación y evaluar sus habilidades comunicativas e inteligencia emocional y por último, simulacros grupales para observar sus habilidades interpersonales.

Todas y cada una de ellas me parecen imprescindibles para poder conseguir un personal de calidad en las aulas.

Pero, ¿qué se hace en España después de haber aprobado la oposición?

El hecho de tener que hacer una oposición está muy bien, pero, ¿Qué pasa con el periodo de prácticas que le sigue? ¿Quién observa de cerca a esos nuevos maestros?

Este periodo de prácticas lo regula la normativa [Real Decreto 276/2007 CAPÍTULO V De la fase de prácticas](#)

"Las Administraciones educativas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de este Reglamento, regularán la organización de la fase de prácticas que incluirá un periodo de docencia directa que formará parte del procedimiento selectivo y que tendrán por objeto comprobar la aptitud para la docencia de los aspirantes seleccionados."

A estos nuevos docentes se les va a asignar un tutor de prácticas que generalmente será el jefe de departamento del centro que se le ha sido asignado, aun que por falta de disponibilidad esto puede variar.

Para esta asignación en la [Resolución de 28 de septiembre de 2021 por la que se regula la fase de prácticas de los aspirantes seleccionados en el procedimiento selectivo para ingreso y accesos a los Cuerpos de Profesores de Secundaria, FP y RE \(30 de septiembre de 2021\)](#), se establece:

4.1.- Designación del tutor de prácticas.

Los tutores de prácticas serán nombrados por la Comisión de Evaluación, a propuesta del Director del centro y recaerá en un funcionario de carrera siguiendo el orden de prelación que se determina a continuación:

- Catedrático, siempre que sea de la misma especialidad que el funcionario en prácticas.*
- Jefe de Departamento didáctico al que pertenezca el funcionario en prácticas, siempre que sea de la misma especialidad.*

- *Funcionario de carrera de la misma especialidad. Cuando no exista ningún funcionario de los citados con anterioridad se designará al Jefe de Departamento o funcionario de un centro distinto al de destino del aspirante, siempre que el mismo se encuentre en la misma localidad.*

Se entiende que durante este periodo de prácticas el tutor debe entrar por lo menos una vez al mes al aula del tutorizado. En primer lugar, me parece una cifra un tanto escueta teniendo en cuenta que estás a cargo de un docente que acaba de empezar y en ese periodo es donde podrían advertirse comportamientos fuera de lo normal o que no corresponden con el trato que se le debería dar a los alumnos.

En segundo lugar, he estado hablando con docentes que hace poco han sacado oposición o que llevan años trabajando y la gran mayoría ha coincidido en que el tutor nunca apareció.

Por último, cabe la posibilidad de que un inspector entre en las clases, aunque no es obligatorio. En este caso, bajo mi punto de vista, sí que debería ser obligatorio, el hecho de que la figura del inspector aparezca de manera obligada puede contribuir sobre todo a que el docente se implique y cumpla su papel respecto a las programaciones y a tener en orden todo lo referido a las clases, alumnos y gestiones del centro, consiguiendo así que también adquiera esos hábitos de trabajo desde el principio.

En cuanto a la finalización del periodo de prácticas, muy pocas personas lo suspenden. Concretamente, entre un 98%-99% aprueban, es decir, solo un 1%-2% no logran superarlo.

Este número posiblemente aumentaría si las prácticas estuvieran más supervisadas, ya que posiblemente, se vería un aumento importante en casos donde el docente no actúa como tal, ya sea por falta de motivación/vocación, porque el trato con los alumnos no es correcto o porque está ahí "por estar".

10. INFORMES TALIS

¿Qué es TALIS?

El Estudio Internacional de Enseñanza y Aprendizaje (**TALIS**, *Teaching and Learning International Survey* en inglés), promovido por la OCDE, es el primero de su clase que da voz a docentes y directores, que rellenan una serie de cuestionarios relacionados con aspectos como la formación docente que han recibido; sus creencias y prácticas docentes; la evaluación de su trabajo, la retroalimentación y el reconocimiento que reciben; el liderazgo escolar, la gestión y otros varios aspectos.

TALIS pretende contribuir a la elaboración de indicadores internacionales que ayuden a los países a desarrollar su política educativa en relación con el profesorado y el proceso de enseñanza y aprendizaje.

A través de una serie de cuestionarios realizados a maestros y profesores de secundaria, se obtiene información sobre las siguientes áreas:

- la creación y apoyo de un liderazgo escolar eficaz a la vez que compartido;
- las posibilidades que tienen los profesores de una formación inicial y permanente de calidad entendida como carrera profesional;
- la valoración que la sociedad tiene de los profesores;
- los procedimientos internos y externos de evaluación;
- los diferentes tipos de prácticas docentes;
- la satisfacción y clima escolar de los centros.
-

TALIS parte de la experiencia de profesores y líderes educativos, que describen su situación profesional con detalle a partir de sus experiencias y sentimientos sobre sus centros educativos y condiciones de trabajo. No se trata de una evaluación, sino de una encuesta.

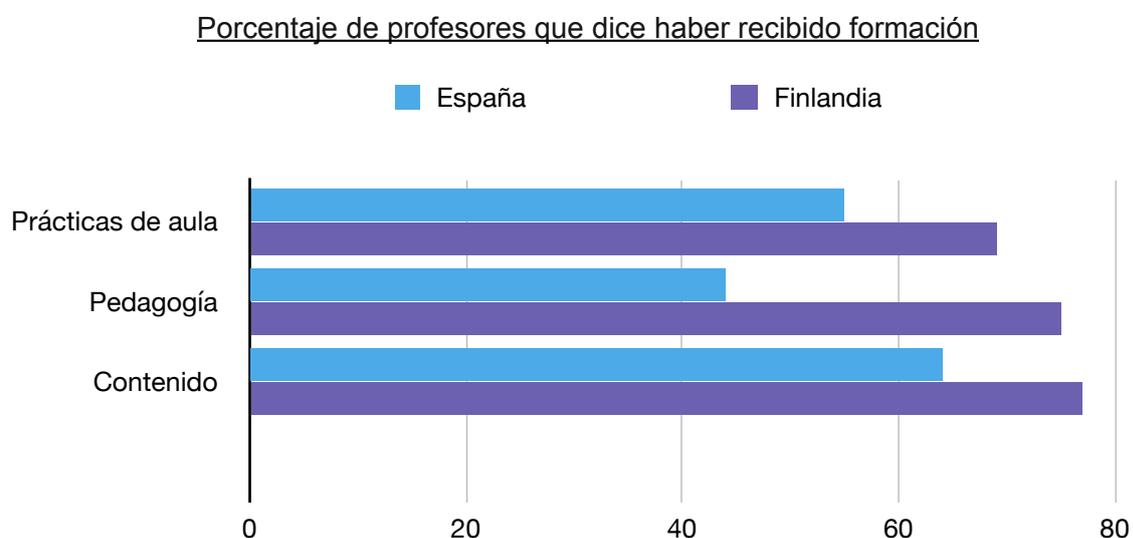
Las respuestas de profesores y directores se analizan para desarrollar políticas educativas que promuevan la carrera docente y la calidad de la enseñanza. El análisis transnacional de estos datos permite a los países identificar a países con retos similares y aprender del enfoque de sus políticas.

TALIS es un estudio periódico. España ha participado desde su primer ciclo en 2008, 2013 y 2018. TALIS se volverá a llevar a cabo en 2024.

Fuente: Ministerio de educación y formación profesional.

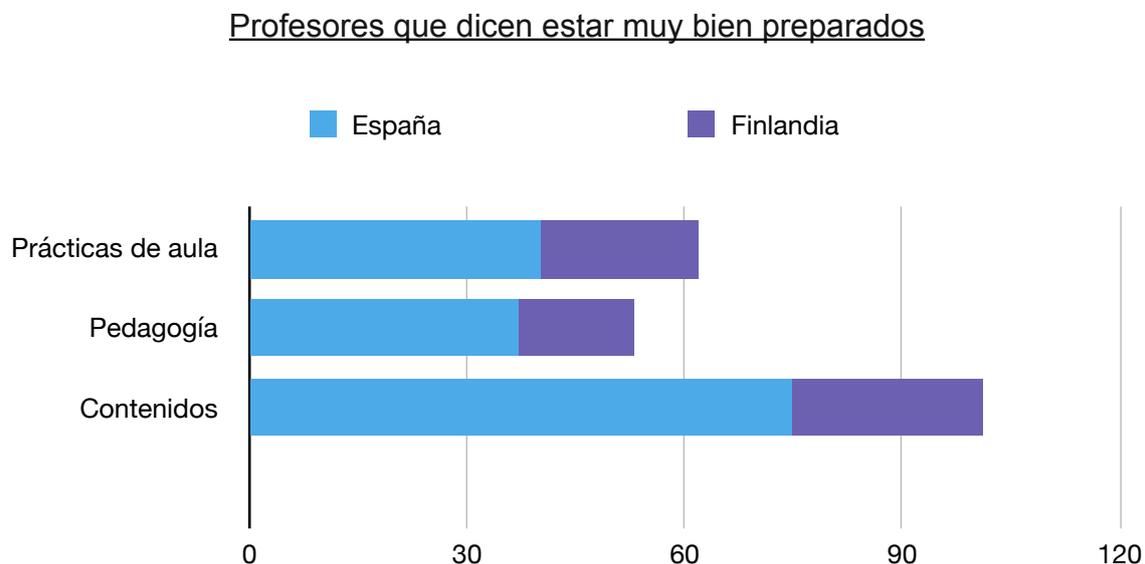
Vamos a proceder a analizar varias encuestas de TALIS 2013 que se le realizaron a profesores españoles y finlandeses sobre su formación, cómo y sobre cómo se sienten preparados para ejercer la profesión.

Los gráficos que vamos a ver contienen como fuente de datos la OCDE.



En el gráfico anterior podemos ver que solo un 40-60% de los docentes en España han tenido algún tipo de formación. En cambio, en Finlandia entre un 70-80% dicen haberla recibido.

A continuación vamos a ver un gráfico en el que podemos ver cómo de muy preparados se sienten los docentes en estos dos países.



Contradictoriamente en España, pese a haber recibido menos formación, los profesores se sienten mucho más preparados que en Finlandia.

Esto podría traducirse como un impacto negativo para el rendimiento de los estudiantes, ya que por las evidencias de PISA 2012 y TALIS 2013, se asegura que: Sentirse preparado para la docencia que se imparte afecta negativamente al rendimiento de los estudiantes, al reducir la propensión de estos profesores a participar en actividades de formación continua. Es decir, cuanto menos formado te sientas, que no quiere decir que no lo estés, ante la profesión aumenta el rendimiento de los estudiantes debido a la implicación del docente.

Para contrastar esta información tenemos una comparativa entre los resultados de los informes PISA de España, Finlandia y el promedio de la OCDE (ANEXO 1) en las principales competencias analizadas; ciencias, lectura y matemáticas, únicamente con la finalidad de observar que se puede conseguir con una calidad educativa alta y como bien hemos dicho anteriormente, si la baja formación de los profesores o la alta satisfacción en cuanto a su sentimiento de preparación pueden ser una de las causas del bajo o alto rendimiento y resultados de los alumnos.

11. CONCLUSIONES

Para concluir tengo que decir que no, bajo mi punto de vista, el sistema de selección del profesorado no es el correcto, esto hemos podido verlo a lo largo de toda la investigación llevada a cabo debido a que no nos está proporcionando buena calidad educativa y la mayoría de docentes no están plenamente capacitados para ejercer.

Por todo esto, creo que sería conveniente adaptar los formatos de selección de otros países y llevar a cabo pruebas más selectivas que no solo se centren en la capacidad de estudio del futuro maestro, sino en seleccionar a personas con buena actitud, inteligencia emocional y que demuestren profesionalidad.

Esta falta de profesionalidad que se aprecia en la gran mayoría de docentes se ve reflejada directamente en el bajo rendimiento de los alumnos, por lo tanto, opino que esta carrera debería estar más valorada sobre todo por las personas que quieran ejercer, es decir, no cualquier persona está capacitada para estudiar magisterio y, posteriormente, para ser maestro. Por cuestiones como esta hay que exigir notas más altas para acceder al grado, incluso pruebas de valía donde se vieran reflejadas sus actitudes personales.

También hay que incluir un practicum más extenso, en el que desde el primer curso los alumnos del grado de magisterio desempeñaran funciones prácticas guiados por un maestro de escuela, para así adquirir desde el minuto uno todas las capacidades y competencias necesarias que se deben llevar a cabo para trabajar con personas. Hoy en día, la mayoría de niños y niñas, debido al trabajo de sus padres, y sobre todo en grandes ciudades, pasan más tiempo en el colegio que con sus familias y en un 70% de los casos los docentes van a ser los principales responsables de su educación. Esto nos otorga un gran compromiso y nos da la opción de aportar nuestro granito para que las nuevas generaciones sean capaces de crear una futura sociedad justa, culta, tolerante, crítica...

En conclusión, el mayor recurso educativo que tiene un centro es su personal docente, y hay que hacer todo lo posible para que sea de calidad.

11. PROPUESTAS DE MEJORA

Después de haber analizado y observado todos los datos presentados a lo largo de esta investigación, en este apartado voy a presentar algunas propuestas, a mi criterio, que creo que podrían ser válidas para mejorar el sistema y solucionar algunos errores de control tanto anteriores como posteriores respecto a la incorporación, estancia y larga estancia de los docentes en los centros.

- Prolongar la estancia en prácticas durante la carrera desde el primer curso de la misma.
- En oposiciones, realizar exámenes más concretos que abarquen todos los temas.
- Implantación de un sistema de prácticas vigilado y tutorizado como es debido después de la oposición. Un ejemplo muy concreto sería el MIR que se hace en medicina.
- Replantear, actualizar y mejorar aquellos criterios y elementos susceptibles de puntuación.
- Fomentar la vocación de aquellos aspirantes añadiendo durante la titulación menciones y especializaciones y no dejarlo todo en un máster posterior a la carrera, de esta manera los candidatos adquieren conocimientos y contenidos de manera más temprana, logrando de este modo la adquisición de las actitudes propias de un maestro.
- Realización de pruebas o evaluaciones psicológicas cada cierto periodo de tiempo o de urgencia en caso de cambios traumáticos o de gran impacto emocional en la vida personal del docente.
- Entrevistas para analizar el nivel de implicación del docente y su inteligencia emocional.

12. ANEXOS.

12.1 INFORMES PISA

¿Qué es PISA?

PISA (*Programme for International Student Assessment*, Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes) es un estudio de evaluación internacional, promovido por la OCDE y los países participantes, que intenta responder a una necesidad común a todos los sistemas educativos actuales: delimitar, describir y explicar lo que los jóvenes de 15 años, que ejercerán en poco tiempo después sus derechos como ciudadanos, conocen y saben hacer, aplicando sus conocimientos a una variedad de entornos y contextos, al final de su etapa educativa obligatoria.

PISA se define por las siguientes características:

- Orientación de las políticas educativas, una vez relacionados los resultados de los estudiantes con su origen y entorno socio-económico y cultural, sus actitudes y los factores asociados a su aprendizaje.
- Concepto de competencias, que se refiere a la capacidad de los estudiantes de aplicar su conocimiento y destrezas a áreas determinadas, y cómo analizan, razonan y se comunican con propiedad al identificar, interpretar y resolver problemas en situaciones diversas.
- Relevancia del aprendizaje autónomo, a lo largo de la vida, y de las percepciones de los estudiantes sobre su motivación para aprender, su autoconcepto, sus disposiciones y sus estrategias.
- Regularidad que permite a los países gestionar su evolución en la consecución de los objetivos clave de cada sistema educativo.
- Amplia cobertura internacional que incluye la participación en la edición de PISA 2018 de 79 sistemas educativos, 37 países pertenecientes a la OCDE y 41 países asociados

Fuente: (PISA 2018. Informe español).

Los gráficos que vamos a ver contienen como fuente de datos la OCDE.

Grafico 1: Competencia en ciencias

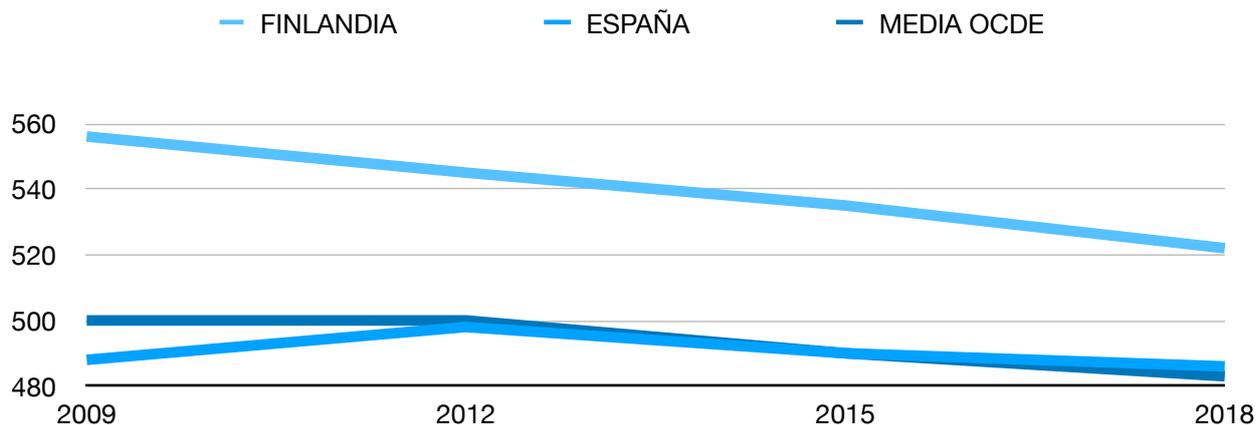


Grafico 2: Competencia matemática

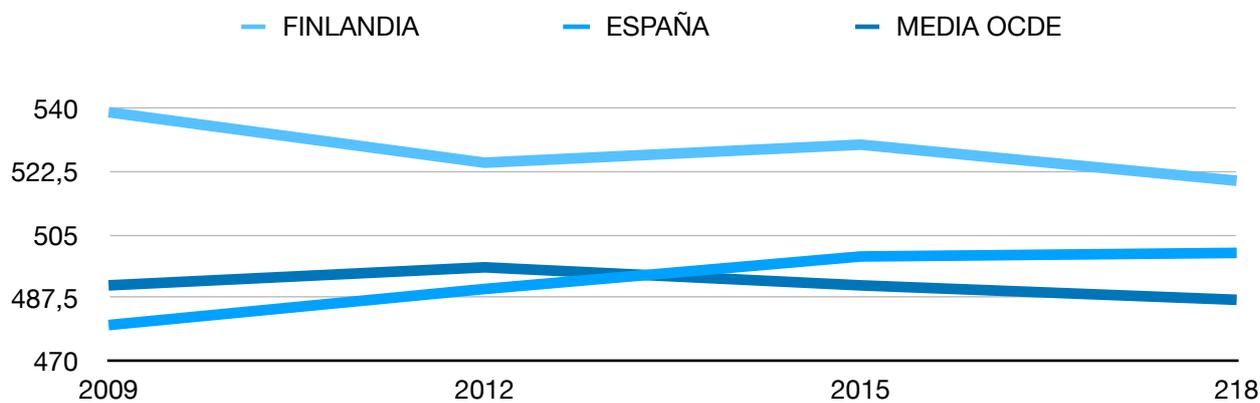
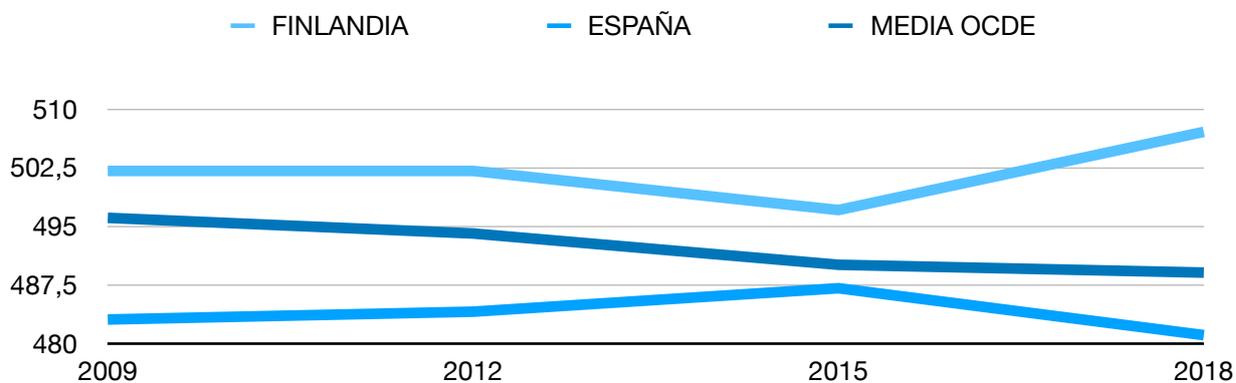


Grafico 3: Competencia lectora



No hay ningún informe que relacione directamente la formación del profesorado con el rendimiento de los alumnos, ya que son muchos factores los que afectan a este, pero teniendo en cuenta los datos de las gráficas (TALIS-PISA) anteriormente observadas y analizadas, podemos concluir

diciendo que posiblemente es uno de los aspectos, entre otros muchos, que puede influir de manera notoria.

12.2 ESTUDIO Y ANÁLISIS: TRABAJO DE CAMPO

Para esta parte del trabajo he querido encuestar a diez padres y madres y a diez maestros y maestras. Todos de centros diferentes en varias ciudades y pueblos diferentes (Castellón, Lucena y l'Alcora). Estos son los resultados y posteriormente veremos el análisis/conclusiones que he obtenido.

A. Encuesta a padres/madres

1. ¿Creéis que los maestros de vuestros hijos e hijas se implican al 100% en las clases?

El 40% de los encuestados respondieron que SI
El 60% de los encuestados respondieron que NO

2. ¿Consideráis que vuestros hijos/hijas van motivados/as al colegio?

El 50% de los encuestados respondieron que SI
El 50% de los encuestados respondieron que NO

3. ¿Pensáis que el nivel lectivo de vuestros hijos/hijas es el que corresponde para su edad?

El 70% de los encuestados respondieron que SI
El 30% de los encuestados respondieron que NO

4. ¿Si vosotros fuerais los maestros motivaríais a los alumnos/as de una manera diferente?

El 90% de los encuestados respondieron que SI
El 10% de los encuestados respondieron que NO

5. ¿Opináis que es importante la vocación para ser maestro?

El 100% de los encuestados respondieron que SI

6. ¿Creéis que todo el mundo es válido para ejercer como docente?

El 90% de los encuestados respondieron que SI
El 10% de los encuestados respondieron que NO

7. ¿Creéis que la responsabilidad de la educación de los alumnos es toda vuestra y el maestro es un simple guía para el aprendizaje de contenidos?

El 100% de los encuestados respondieron que NO

8. ¿Vuestros hijos/hijas suelen llevar a casa muchos deberes?

El 80% de los encuestados respondieron que SI

El 20% de los encuestados respondieron que NO

9. ¿Pensáis que esto se debe a que el maestro/a no hace su trabajo en el aula?

El 60% de los encuestados respondieron que SI

El 40% de los encuestados respondieron que NO

10. ¿Si en algún caso habéis aportado sugerencias para la mejora de las clases se ha valorado o aplicado vuestra propuesta?

El 70% de los encuestados respondieron que SI

El 30% de los encuestados respondieron que NO

A continuación citaré textualmente algunos de los argumentos que han utilizado los encuestados para reforzar sus respuestas.

“Si jugara más con ellos en lugar de solo leer el libro y hacer actividades, aprenderían más y se aburrirían menos”

“Si las explicaciones del maestro fueran buenas, no me preguntaría mil veces en casa como se hace un ejercicio”

“Pasan 5 horas en el colegio y cuando terminan tienen que estar 2 o 3 más haciendo deberes que ni ellos mismos entienden”

“Es vocacional al 100%, a mí me encantan los niños y aún así sería incapaz de no perder los nervios con 20 en una clase”

Revisando exhaustivamente los resultados y los argumentos de cada encuestado tras su respuesta de sí o no, puedo decir que las familias de los alumnos muestran un cierto descontento con los docentes que están a cargo de la educación de sus hijos. También tengo que decir que en muchos de los casos he podido ver que los padres, en gran parte, piensan que la educación de sus hijos es más competencia del maestro que suya y eso tampoco debe de ser así.

B. Encuesta a maestros/maestras

1. ¿Para esta profesión se necesita tener vocación?

El 90% de los encuestados respondieron que SI

El 10% de los encuestados respondieron que NO

2. ¿En algún momento de tu carrera profesional has sentido que no valías para enseñar?

El 20% de los encuestados respondieron que SI

El 80% de los encuestados respondieron que NO

3. ¿Un docente debe estar continuamente formándose?

El 900% de los encuestados respondieron que SI

El 10% de los encuestados respondieron que NO

4. ¿Crees en la importancia del juego como método de aprendizaje?

El 80% de los encuestados respondieron que SI

El 20% de los encuestados respondieron que NO

5. ¿Eres partidario de mandar muchos deberes?

El 70% de los encuestados respondieron que SI

El 30% de los encuestados respondieron que NO

6. ¿Alguna vez has topado con un compañero que no fuese válido para la docencia?

El 100% de los encuestados respondieron que SI

7. ¿Opinas que un buen docente es aquel que está al día en cuanto a metodologías y nuevas formas de aprendizaje?

El 100% de los encuestados respondieron que SI

8. ¿Cómo docente, ¿Eres una persona activa y que transmite eso a sus alumnos?

El 100% de los encuestados respondieron que SI

9. Si algún alumno necesita tu ayuda o consejos, ¿estás disponible para él?

El 70% de los encuestados respondieron que SI
El 30% de los encuestados respondieron que NO

10. ¿Si pudieras volver a elegir esta profesión, lo harías?

El 60% de los encuestados respondieron que SI
El 40% de los encuestados respondieron que NO

Después de revisar los resultados de esta encuesta tengo que remarcar varios puntos.
Para comenzar la respuesta a la pregunta 6; **“¿Alguna vez has topado con un compañero que no fuese válido para la docencia?”**

Todos nos hemos encontrado alguna vez con personas incompetentes que no deberían estar trabajando por qué entorpecen más que trabajan, pero en este caso trabajan con personas y no se puede jugar con eso. Me sorprende, y por supuesto, no gratamente, esta respuesta.

Otra de las respuestas que me ha impactado ha sido la 10; **“¿Si pudieras volver a elegir esta profesión, lo harías?”**

4 de 6 personas han dicho que no, argumentando que llevan muchos años y poco a poco cada vez se hace más pesado “aguantar a los niños”.

Entonces yo les he preguntado, ¿Y por qué seguís dando clases? A lo que las respuestas han sido, textualmente:

“Es un trabajo muy cómodo”

“Buen sueldo, vacaciones y total, para lo que me queda hasta la jubilación, pues aguanto un poco más”

“Con lo que me costó conseguir la plaza...Además, está muy bien pagado”

“Bueno, al final tampoco es tan duro y tienes vacaciones de sobra para desconectar (entre risas) “

Sinceramente, estas respuestas me molestaron ya que, se trata de las típicas respuestas que daría una persona que está harta de su trabajo. Creo que únicamente con esta pregunta y sus respuestas puedo reforzar la idea principal de este TFG, no todos los maestros no tienen la validez suficiente y cualquiera que estudie una oposición, pese a no tener un criterio ético establecido y un compromiso por la profesión y todo lo que esta conlleva, puede serlo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Estudios, informes y encuestas:

- Canela, M. (2021, 9 abril). Observatorio sobre la vocación del profesorado y sus efectos sobre las/os alumnas/os. Montessori Canela. <https://www.montessoricanela.es/observatorio-sobre-la-vocacion-del-profesorado-y-sus-efectos-sobre-las-os-alumnas-os/>
- *Informes internacionales OCDE*. (2018). INEE | Ministerio de Educación y Formación Profesional. <https://www.educacionyfp.gob.es/inee/evaluaciones-internacionales/talis/talis-2018/informes-internacionales.html>
- PISA. (2020). INEE | Ministerio de Educación y Formación Profesional. <https://www.educacionyfp.gob.es/inee/evaluaciones-internacionales/pisa.html>
- PISA in focus. (2020). OECD. <https://www.oecd.org/pisa/pisa-en-espanol.htm>
- El trabajo de la OCDE sobre educación y competencias. (2019). OECD. <https://www.oecd.org/education/El-trabajo-de-la-ocde-sobre-educacion-y-competencias.pdf>

Artículos periodísticos:

- Un escolar español está peor formado que un finlandés pese a recibir 246 horas lectivas más al año. (2019). EL PAÍS. https://elpais.com/sociedad/2019/09/09/actualidad/1568064409_252747.html
- Un profesor agrede brutalmente a un alumno por quitarse la mascarilla en clase. (2020). LOS REPLICANTES. <https://www.losreplicantes.com/articulos/profesor-alumno-mascarilla-clase/>
- Profesor golpea en pleno pasillo a un alumno por la sudadera que vestía. (2022). LA RAZÓN. <https://www.razon.com.mx/mundo/profesor-golpea-en-pleno-pasillo-a-un-alumno-por-la-sudadera-que-vestia-video-473720>
- La Opinión de Murcia. (2006). *Expedientan a un profesor por suspender a demasiados alumnos*. <https://www.laopiniondemurcia.es/municipios/2006/10/12/expedientan-profesor-suspender-alumnos-33090516.html>
- *Los profesores españoles dicen estar muy bien preparados*. (2015). EL MUNDO. <https://www.elmundo.es/blogs/elmundo/mejoreducados/2015/12/25/solo-se-que-lo-se-todo.html>
- *Educación abre expediente a un profesor de Biología tras las quejas de las familias*. (2021). Magisnet. <https://www.magisnet.com/2021/07/educacion-abre-expediente-a-un-profesor-de-biologia-tras-las-quejas-de-las-familias/>

Libros:

- Savater, F. (1997) . El valor de educar.
- Segura, M. (2005) Enseñar a convivir no es tan difícil.
- Cobo, J.M. (2001). Ética profesional en ciencias humanas y sociales.
- Larrosa, F. (2010) Vocación docente versus profesión docente en las organizaciones educativas.

Paginas web:

- Beginning Teacher Induction: What the Data Tell Us. (2012). EDUCATION WEEK. <https://www.edweek.org/teaching-learning/opinion-beginning-teacher-induction-what-the-data-tell-us/2012/05>
- España se mantiene en Matemáticas y empeora en Ciencias en PISA 2018. (2019). MAGISNET. <https://www.magisnet.com/2019/12/espana-por-debajo-de-la-media-de-la-ocde-en-matematicas-y-ciencias-en-pisa-2018/>
- La falta de vocación del docente puede concluir en violencia en el aula. (2021). EXITO EDUCATIVO. <https://exitoeducativo.net/la-falta-de-vocacion-del-docente-puede-concluir-en-violencia-en-el-aula/>
- Finlandia: requisitos para ser maestro. (2012). SABER ES PRÁCTICO. <https://www.saberespractico.com/debate/finlandia-requisitos-para-ser-maestro/>
- Los maestros y la confianza, los pilares del sistema educativo de Finlandia. (2019). BANCO MUNDIAL BLOGS. <https://blogs.worldbank.org/es/education/los-maestros-y-la-confianza-los-pilares-del-sistema-educativo-de-finlandia>
- PISA 2018. Programa para la Evaluación Internacional de los Estudiantes. Informe español. (2018). MINISTERIO DE EDUCACIÓN. https://sede.educacion.gob.es/publiventa/descarga.action?f_codigo_agc=20372&request_locale=en
- ¿Por qué Finlandia tiene el mejor sistema educativo del mundo? (2013). REVISTAZO. <https://revistazo.com/por-que-finlandia-tiene-el-mejor-sistema-educativo-del-mundo/>
- Requisitos de los Procesos Selectivos en Educación. (2022). CAMPUS DE EDUCACIÓN. <https://www.campuseducacion.com/guia-oposiciones/proceso/requisitos>
- Requisitos de los Procesos Selectivos en Educación. (2011). sede educación. https://sede.educacion.gob.es/publiventa/descarga.action?f_codigo_agc=20372&request_locale=en
- La vocación docente se pierde a los diez años según un estudio. (2019). APRENDER MAS. <https://www.aprendemas.com/es/blog/mundo-educativo/la-vocacion-docente-se-pierde-a-los-diez-anos-de-actividad-profesional-segun-un-estudio-83919>
- Capacidades docentes, aquí y ahora. (2018). DANIEL OLGUIN. <http://danielolguin.com.ar/?p=4938>

AGRADECIMIENTOS

- A cada uno de los docentes entrevistados y encuestados, tanto funcionarios como interinos.
- A cada uno de los padres y madres entrevistados y encuestados.
- A mi tutor Juan Miguel Corchado Badía, por su asesoramiento y ayuda prestadas para su desarrollo y ejecución.