

EURYDICE (2013): *Key Data on Teachers and School Leaders in Europe. 2013 Edition. Eurydice Report* (Luxembourg, Publications Office of the European Union). 140 páginas. ISBN: 978-92-9201-412-4.

Uno de los objetivos clave del Marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación (ET 2020) es promover y mejorar la calidad de la enseñanza. Para la consecución de este objetivo, se subraya la necesidad de proporcionar una adecuada formación inicial, una formación permanente del profesorado basada en competencias y unos programas efectivos de apoyo a los docentes noveles. Esta primera edición del *Cifras clave del profesorado y los directores de centro* ofrece un exhaustivo panorama de la profesión docente y la dirección de centros educativos en 32 países europeos a través de 62 indicadores organizados en capítulos temáticos. Mediante el análisis de datos procedentes de la Red Eurydice, Eurostat y las encuestas internacionales TALIS 2008, PISA 2009, y TIMSS 2011, este informe proporciona datos cuantitativos y cualitativos estandarizados y fácilmente comparables.

El primer capítulo (A) está dedicado a la formación inicial del profesorado y el apoyo a los profesores principiantes. El análisis de datos pone de relieve que las titulaciones de Grado de 4 años de duración son las más habituales en los países europeos, y que los requisitos específicos de admisión a las titulaciones de formación del profesorado no están muy extendidos. Por otro lado, los programas de inducción para proporcionar apoyo y asesoramiento a los docentes noveles son habituales en cada vez más países, aunque difieren mucho en su estructura organizativa y también en su efectividad. En segundo lugar, el capítulo B analiza cuestiones relacionadas con las distintas modalidades de contrato y los procesos de selección del profesorado. Según el análisis comparado, España forma parte de una minoría de países que ofrecen la condición de funcionario de carrera de por vida a su cuerpo docente. La relación laboral más extendida en Europa es la de carácter contractual, ya sea temporal o permanente. En cuanto al proceso de selección de los docentes, lo más frecuente es que los profesores sean contratados directamente por sus empleadores, ya sean los centros educativos o las Autoridades Educativas locales. Pocos países utilizan un sistema de oposiciones como única vía de acceso al cuerpo docente, como es el caso de España.

En el tercer capítulo (C) se ofrece información acerca de la Formación Permanente del Profesorado (FPP) y la movilidad. La FPP ha ido ganando importancia en los últimos años y supone, en muchos países, una obligación profesional, siendo necesaria en algunos para la promoción o la obtención de complementos salariales. En gran parte de Europa, los centros tienen la obligación de contar con un plan de FPP para todo su personal, aunque solamente en un tercio de ellos se exige a los propios docentes tener un plan personal. El

cuarto capítulo (D) está dedicado a las condiciones laborales y los salarios del profesorado y los directores de centro. Los datos recogidos indican que la jornada laboral de los docentes es similar a la de otras profesiones y que el salario base mínimo es normalmente más bajo que el PIB per cápita del país. El análisis del cuerpo docente europeo revela que en los niveles más bajos de la educación hay una mayoría de profesoras, pero que esta proporción va disminuyendo a medida que aumenta el nivel educativo. Además, se resalta la gran proporción de docentes de mayor edad, y a raíz de esto se hace hincapié en la necesidad de atraer a los jóvenes europeos a la profesión docente, con el fin de asegurar el reemplazo de los profesores que se jubilen en los próximos años.

El quinto capítulo (E) analiza cuestiones relacionadas con la autonomía y las responsabilidades de los profesores. En la mayoría de los países, los docentes tienen libertad para escoger los métodos de enseñanza que van a poner en práctica en el aula. Las decisiones relacionadas con la gestión del personal del centro (contratación de profesores y determinación de sus responsabilidades, elección del director del centro, etc.) son, en general, competencia de los equipos directivos de los centros, salvo en unos pocos países, en los que son las Autoridades Educativas las que toman esta clase de decisiones. El último capítulo (F) trata sobre la figura del director de centro, su formación y sus responsabilidades. Los directores hacen frente a numerosas tareas, como organizar los procesos de enseñanza y aprendizaje o gestionar los recursos humanos y financieros del centro. Por este motivo, además de experiencia docente, en la mayoría de los países europeos la formación para el desempeño de la función directiva es un requisito para acceder al puesto.

En definitiva, esta publicación supone una relevante contribución al conocimiento de la situación actual de los docentes y directores de centro en Europa, al aportar datos valiosos sobre numerosos temas de debate de actualidad, como la formación del profesorado o las condiciones laborales de la profesión. La información que contiene este estudio puede resultar de utilidad para los profesionales del campo de la educación, las personas interesadas en el tema y también para los responsables de las administraciones educativas en Europa.

El texto completo del informe puede encontrarse en inglés en el siguiente enlace: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/key_data_series/151EN.pdf

Adriana Gamazo
Centro Nacional de Innovación e Investigación Educativa (MECD)