



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 3.8.2007  
COM(2007) 392 final

**COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL CONSEJO Y AL PARLAMENTO  
EUROPEO**

**Mejorar la calidad de la formación del profesorado**

{SEC(2007) 931  
SEC(2007)933}

# COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL CONSEJO Y AL PARLAMENTO EUROPEO

## Mejorar la calidad de la formación del profesorado

### INTRODUCCIÓN

En Europa hay aproximadamente 6,25 millones de profesores (en equivalentes a tiempo completo)<sup>1</sup>. Los profesores tienen una importancia fundamental en ayudar a que las personas desarrollen sus talentos y alcancen su potencial de crecimiento personal y bienestar, y en ayudarlas a adquirir la compleja variedad de conocimientos y capacidades que necesitarán como ciudadanos y trabajadores. Los profesores de los centros escolares son los mediadores entre un mundo que cambia rápidamente y los alumnos que están a punto de entrar en él.

La profesión docente es cada vez más compleja. Las exigencias a los profesores van en aumento. Los entornos en los que trabajan plantean cada vez más retos.

Muchos Estados miembros se están replanteando las formas en que los profesores se preparan para las importantes funciones que desempeñan para la sociedad europea.

El objetivo de la presente Comunicación es evaluar la actual situación en la Unión Europea por lo que se refiere a la formación del profesorado y proponer una reflexión compartida de las medidas que pueden adoptarse en los Estados miembros y cómo podría apoyarlas la Unión Europea<sup>2</sup>.

### 1. CONTEXTO

#### 1.1 La agenda de Lisboa para el crecimiento y el empleo

En el Consejo Europeo de Lisboa, de marzo de 2000, se subrayó que las personas son el principal activo de Europa y que «la inversión en capital humano [...] será esencial tanto para que Europa ocupe un lugar en la economía basada en el conocimiento como para garantizar que el surgimiento de esta nueva economía no incremente los problemas sociales existentes<sup>3</sup>».

---

<sup>1</sup> Estudio *Mobility of Teachers and Trainers* (La movilidad de los profesores y los formadores), realizado por encargo de la Dirección General de Educación y Cultura, 2006 (<http://ec.europa.eu/education/doc/reports/doc/mobility.pdf>).

<sup>2</sup> La presente Comunicación se refiere a los profesores de educación general y de formación profesional inicial; a estos efectos, un profesor es una persona a la que se reconoce el estatus de profesor (o equivalente) según la legislación y la práctica de un Estado miembro. Quedan excluidas las personas empleadas al margen de los sistemas formales de educación y formación por ser diferentes la naturaleza y el contexto de las funciones que desempeñan.

<sup>3</sup> Véanse, por ejemplo, las Directrices Integradas para el Crecimiento y el Empleo, que reconocen la importancia de las competencias en materia de empleo, y, en particular, la directriz n° 23, sobre la necesidad de adaptar los sistemas de educación y formación en respuesta a los nuevos requisitos de competencias, entre otras cosas, garantizando el atractivo, la apertura y un alto nivel de los sistemas de educación y formación.

En el Consejo de Barcelona, de marzo de 2002, se adoptaron objetivos concretos para mejorar los sistemas de educación y formación de los Estados miembros, incluida la mejora de la formación de profesores y formadores. En el Consejo de marzo de 2006 se señaló que «la educación y la formación son factores clave para desarrollar el potencial de competitividad a largo plazo de la UE, así como para la cohesión social», y se añadió que «deben intensificarse las reformas para lograr unos sistemas educativos de gran calidad, que sean a la vez eficientes y equitativos».

Sin embargo, no se ha avanzado lo suficiente<sup>4</sup> hacia objetivos como reducir las cifras de abandono escolar prematuro, aumentar la proporción de jóvenes que terminan la enseñanza secundaria superior o reducir el número de jóvenes de quince años con problemas de lectura.

La calidad de la docencia es un factor clave para determinar si la Unión Europea puede aumentar su competitividad en un mundo globalizado. Las investigaciones muestran que existe una correlación significativa y positiva entre la calidad del profesorado y los logros de los alumnos<sup>5</sup>, y que es el aspecto intraescolar más importante a la hora de explicar el rendimiento de los estudiantes<sup>6</sup> (tiene mucha mayor incidencia que los efectos de la organización, la dirección o las condiciones financieras). Además, otros estudios<sup>7</sup> han detectado relaciones positivas entre la formación continua del profesorado y los logros de los estudiantes y dan a entender que los programas de formación práctica mejoran los resultados de los niños y que la formación del profesorado puede ser una forma de que los alumnos saquen mejores notas en los exámenes menos costosa que la reducción del número de alumnos por clase o el aumento de horas lectivas.

En 2004, el Informe conjunto del Consejo y de la Comisión sobre los avances hacia los objetivos de Lisboa en los ámbitos de la educación y la formación<sup>8</sup> pidió que se desarrollaran principios europeos comunes respecto a las competencias y cualificaciones necesarias para profesores y formadores. En noviembre de 2006, el Consejo declaró que «la motivación, las calificaciones y competencias de los profesores, formadores, otro personal docente y los servicios de orientación y de ayuda social, así como la calidad de la dirección de los centros, son factores clave para lograr resultados de aprendizaje de alta calidad» y que «los esfuerzos del personal docente deben contar con el apoyo de un desarrollo profesional continuo y con una buena cooperación con los padres, los servicios de ayuda social a los alumnos y toda la comunidad».

Por tanto, mejorar la calidad de la formación del profesorado es un objetivo importante para los sistemas educativos de Europa si se desea avanzar más rápidamente hacia el cumplimiento de los objetivos comunes establecidos en el marco del Programa de Educación y Formación 2010.

---

<sup>4</sup> Informe anual de la Comisión, de 16 de mayo de 2006, sobre los avances hacia los objetivos de Lisboa.

<sup>5</sup> Véase, por ejemplo: *Does teacher preparation matter? Evidence about Teacher Certification, Teach for America, and Teacher Effectiveness*, de Darling Hammond *et al.* 2005. Education Policy Analysis Archives, 13(42) 16-17, 20.

<sup>6</sup> *Teachers, Schools, and Academic Achievement*, de Rivkin, Hanushek y Kain, 2000, y de Hanushek, Kain and Rivkin, 2005.

<sup>7</sup> *Does Teacher Training Affect Pupil Learning? Evidence from Matched Comparisons in Jerusalem Public Schools* (<http://www.journals.uchicago.edu/JOLE/journal/issues/v19n2/010404/-fn1>) Angrist y Lavy, 2001. Journal of Labor Economics, 19, 2, 343-69.

<sup>8</sup> [http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/jir\\_council\\_final.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/jir_council_final.pdf).

Por supuesto, garantizar una alta calidad de la formación del profesorado es también importante para asegurar una gestión sana de los recursos nacionales y una buena relación calidad-coste: aproximadamente dos tercios de los gastos de los centros de enseñanza corresponden a la remuneración del profesorado<sup>9</sup>.

## 1.2 Otras políticas y otros objetivos de la Unión

La política de formación del profesorado está estrechamente relacionada con otras políticas europeas clave, en especial:

- la política social, que hace hincapié en el papel de la educación y la formación como forma de salir de la pobreza y como factor clave de inclusión social, así como el énfasis en las «competencias clave» del Pacto Europeo para la Juventud<sup>10</sup>;
- la política de innovación<sup>11</sup>, que insiste en que se garantice que los profesores ayuden a los jóvenes a adquirir un espíritu de empresa y de innovación;
- la política de investigación, que hace hincapié en la mejora de la enseñanza de las ciencias en todos niveles educativos en la Unión<sup>12</sup>;
- la política de empresa<sup>13</sup>, que hace hincapié en la necesidad de que las autoridades públicas fomenten la educación para el espíritu de empresa entre directores de centros escolares y profesores mediante una formación inicial y permanente;
- la Nueva Estrategia Marco para el Multilingüismo<sup>14</sup>, que promueve el valor del aprendizaje de idiomas y señala la calidad de la enseñanza de idiomas y una mejor formación de los profesores de idiomas como grandes retos; y
- la Directiva 2005/36/CE relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales, que establece el marco jurídico para la movilidad profesional de los profesores.

## 1.3 Demandas cambiantes

Los cambios en la educación y en la sociedad plantean nuevas demandas a la profesión docente. Por ejemplo, además de impartir conocimientos básicos, cada vez se pide más a los docentes que ayuden a los jóvenes a aprender de forma plenamente autónoma mediante la adquisición de competencias clave, en lugar de memorizar información; se les pide que desarrollen planteamientos de aprendizaje más colaborativos y constructivos y se espera de

---

<sup>9</sup> Véase el informe de la OCDE *Teachers matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers*, 2005 ([www.oecd/edu/teacherpolicy](http://www.oecd/edu/teacherpolicy)).

<sup>10</sup> Pacto Europeo para la Juventud, [http://ue.eu.int/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/en/ec/84335.pdf](http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/84335.pdf).

<sup>11</sup> Tal y como se presenta en la Comunicación *Poner en práctica el conocimiento: una estrategia amplia de innovación para la UE* [COM(2006) 502 final].

<sup>12</sup> Un grupo de alto nivel presidido por el eurodiputado Michel Rocard ha examinado las iniciativas innovadoras europeas en curso en el ámbito de la enseñanza científica. Su informe, disponible en la dirección <http://ec.europa.eu/research/science-society/index.cfm?fuseaction=public.topic&id=1100&lang=>, pide que se introduzca un nuevo planteamiento en la enseñanza de las ciencias que rompa radicalmente con los métodos pedagógicos tradicionales.

<sup>13</sup> Véase la Comunicación de la Comisión *Fomentar la mentalidad empresarial mediante la educación y la formación* [COM(2006) 33 final].

<sup>14</sup> COM(2005) 596 de noviembre de 2005.

ellos que, más que formadores que impartan ex cátedra, sean intermediarios y gestores en el aula. Estos nuevos papeles requieren formación en un abanico de planteamientos y estilos docentes. Además, actualmente las aulas presentan mezclas más heterogéneas de jóvenes de distintas procedencias y con distintos niveles de capacidad y de discapacidad. Se les pide que aprovechen las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías y respondan a la demanda de aprendizaje individualizado; y también es posible que, además, tengan que asumir tareas de toma de decisiones o de gestión resultantes del aumento de la autonomía de los centros de enseñanza.

Estos cambios exigen que los profesores no sólo adquieran nuevas capacidades y conocimientos, sino también que los desarrollen continuamente. Para dotar al profesorado de los conocimientos y competencias necesarios para sus nuevos papeles, es necesario que cuente tanto con una formación docente inicial de alta calidad como con un proceso coherente de desarrollo profesional continuo que mantenga a los profesores actualizados en relación con las capacidades necesarias en la sociedad basada en el conocimiento.

Al igual que en cualquier otra profesión moderna, los profesores también tienen la responsabilidad de ampliar los límites del conocimiento profesional mediante un compromiso con la práctica reflexiva, mediante la investigación y a través de una participación sistemática en el desarrollo profesional continuo desde el principio hasta el final de sus carreras. Los sistemas de educación y de formación del profesorado deben proporcionar las oportunidades necesarias para todo ello.

#### **1.4 Deficiencias en las capacidades y oferta de formación limitada**

No obstante, los sistemas de formación del profesorado no siempre están bien preparados para satisfacer estas nuevas demandas.

En una encuesta reciente de la OCDE<sup>15</sup>, casi todos los países informan de deficiencias en las capacidades docentes y dificultades para actualizar las capacidades de los profesores. Estas deficiencias están relacionadas especialmente con la falta de competencias en relación con los nuevos retos de la educación (incluido el aprendizaje individualizado, la preparación de los alumnos para aprender de forma autónoma, las clases heterogéneas, la preparación de los alumnos para aprovechar al máximo las tecnologías de la información y de la comunicación, etc.).

En muchos Estados miembros existe poca coordinación sistemática entre los distintos elementos de la formación del profesorado, lo que da lugar a una falta de coherencia y de continuidad, especialmente entre la formación inicial de un profesor y la posterior incorporación en la profesión, la formación continua y el desarrollo profesional; además, estos procesos no suelen estar relacionados con el desarrollo o la mejora educativas, ni con la investigación educativa. Los incentivos para que los profesores continúen actualizando sus competencias durante sus carreras profesionales son escasos.

La inversión en formación continua y desarrollo del profesorado es baja en toda la Unión Europea y la disponibilidad de formación continua para los profesores en ejercicio es limitada. La formación continua de los profesores sólo es obligatoria en once Estados

---

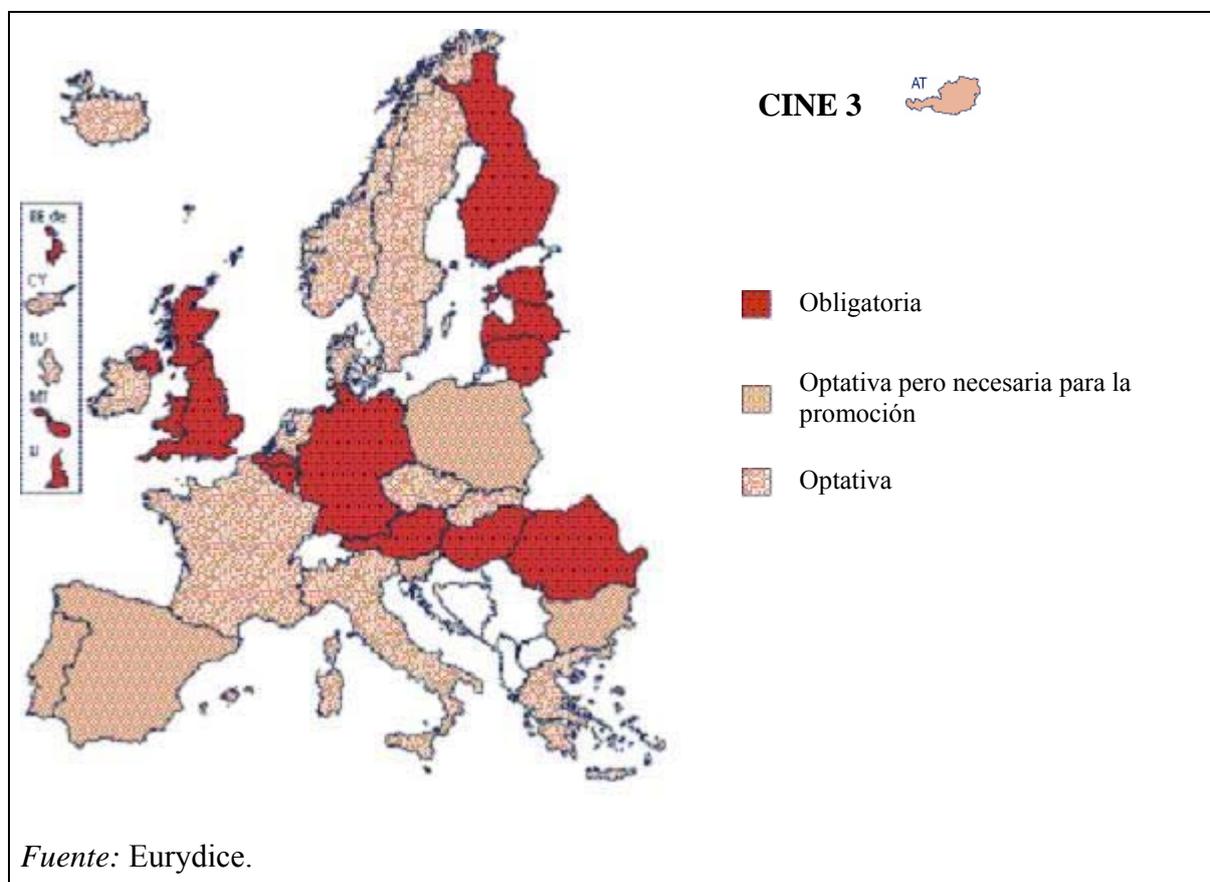
<sup>15</sup> *Teachers Matter*, OCDE 2005.

miembros y los profesores no están obligados explícitamente a seguirla en todos ellos<sup>16</sup>. Cuando existe, la formación asciende generalmente a menos de veinte horas al año. No hay ningún Estado miembro en que la formación obligatoria mínima sea superior a cinco días por año y, en la mayoría de los países, sólo es obligatorio realizar tres días de formación al año. Además, el hecho de que la formación continua pueda ser obligatoria dice poco sobre los índices de participación reales.

Por lo que se refiere a los nuevos profesores, sólo la mitad de los países europeos les ofrecen algún tipo de apoyo sistemático (como medidas de introducción en la profesión, prácticas o asignación de un tutor) en sus primeros años de docencia. Sólo en un tercio de los países existen marcos explícitos para ayudar a los profesores que encuentran dificultades para ejercer sus funciones adecuadamente.

El cuadro 1 muestra el carácter obligatorio u opcional de la formación continua.

**Grado de obligatoriedad de la formación permanente del profesorado de Educación Primaria, Secundaria inferior y superior general, 2002/03**



El cuadro 2 muestra las variaciones por país en la asignación de tiempo mínimo anual dedicado a la formación continua obligatoria.

<sup>16</sup> Para una explicación completa de los datos en que se basan estos cuadros y para las definiciones utilizadas, véase: *Key data on Education in Europe 2005*, Eurydice, ISBN 92-894-9422-0; <http://www.eurydice.org/portal/page/portal/Eurydice/showPresentation?pubid=052EN>

**Duración anual mínima obligatoria (en horas) de la formación permanente del profesorado de Primaria, Secundaria inferior y superior general, 2002/03**

	BE fr	BE de	BE nl	DE	EE	LV	LT	HU	MT	AT	FI	UK- ENG/ WLS/NIR	UK- SCT	LI	RO
CINE 1	21	21	14	v	32	12	18	17	21	15	18	v	35	v	19
CINE 2	21	21	21		32	12	18	17	21	15	18		35		19
CINE 3	21	21	21		32	12	18	17	21	v	18		35		19

x CZ, DK, EL, ES, FR, IE, IT, CY, LU, NL, PL, PT, SI, SK, SE, IS, NO y BG.

x La formación permanente no es obligatoria; v Variable

*Fuente:* Eurydice.

Notas complementarias

Bélgica: tres días al año.

Alemania: el número de horas dedicado a la formación permanente del profesorado varía de un *Land* a otro.

Estonia: 160 horas en un período de 5 años.

Lituania: 15 días repartidos entre 5 años, que corresponden a 90 horas distribuidas a lo largo de 5 años.

Letonia: la administración educativa central ha establecido una duración mínima de 36 horas en 3 años.

Hungría: cada siete años son obligatorias 60-120 horas de formación permanente.

Malta: tres días al año al comienzo o al final del curso escolar. Desde 2001/02, tres sesiones anuales, de dos horas cada una, después del horario escolar.

Países Bajos: el 10 % de las horas lectivas anuales que trabaja un profesor deben dedicarse al perfeccionamiento profesional. Se trata de un número de horas establecido formalmente, a disposición de los profesores que lo soliciten.

Austria: para el nivel CINE 2, la información que aquí se proporciona corresponde al profesorado de *Hauptschulen*. No se especifica el número de horas de formación para el profesorado de *allgemein bildenden höheren Schulen*.

Finlandia: tres días al año, durante seis horas al día.

Reino Unido (ENG/WLS/NIR): los cinco días del curso escolar en los que no hay clase se suelen emplear en la formación permanente del profesorado. Además, la participación en actividades para el perfeccionamiento profesional constituye un aspecto esencial de las obligaciones de un profesor.

Reino Unido (SCT): existe un mínimo de 5 días dedicados a la formación permanente. Los profesores también deben emplear 50 horas anuales en las actividades organizadas; parte de este tiempo también puede emplearse en la formación permanente del profesorado.

Liechtenstein: los profesores deben participar en, al menos, una actividad de formación cada dos años.

Rumania: 95 horas cada 5 años, a menos que el profesor obtenga un diploma profesional durante este período.

Nota explicativa

Método de cálculo: A menos que se indique lo contrario en las notas anteriores, a un día le corresponden siete horas. En los países donde es obligatoria la formación permanente realizada a lo largo de varios años, el cálculo se basa en un promedio.

El cuadro 3 pone de relieve la escasa difusión de las medidas de apoyo a los nuevos profesores. En 2002, sólo la mitad de los países ofrecían ayuda a los nuevos profesores durante ese período de su carrera.

**Normas y/o recomendaciones relativas a los tipos de ayuda y de supervisión de los profesores noveles. Educación Primaria y Secundaria (inferior y superior) general, 2002/03**

Tipo de ayuda	CZ	DE	EL	ES	IE	IT	CY	PL	SK	UK- ENG/ WLS	UK- NI R	IS	LI	NO	BG
Reuniones formales/semi-formales (para discutir acerca de su progreso o sus problemas)			o	o		o	o	o	o		o	o	o		o
Consejos, información y discusiones informales	o		o	o	o	o	o	o	o		o	o	o		o
Ayuda a la planificación de las clases			o	o		o		o	o			o	o		o
Ayuda a la evaluación de los alumnos/a la redacción de informes				o		o		o	o		o	o	o		
Participación en las actividades de clase y/o seguimiento de las mismas	o		o	o	o		o	o	o		o		o		o
Consejos acerca de las competencias			o	o		o	o	o	o		o	o			o
Organización de seminarios/talleres/grupos de debate			o	o			o	o	o						o
Visitas a otros centros/centros de recursos				o				o							
Formación específica obligatoria (con un número de horas mínimo)			o (1)	o (2)		o (3)									o (4)
Manual											o				
Proyectos piloto (en proceso de aplicación)		o								o				o	
En la actualidad no existen medidas	BE, DK, EE, FR, LV, LT, LU, HU, MT, NL, AT, PT, SI, FI, SE, RO														
	(1) 100 horas (2) variable (3) 40 horas (4) hasta 24 horas														
<i>Fuente:</i> Eurydice.															

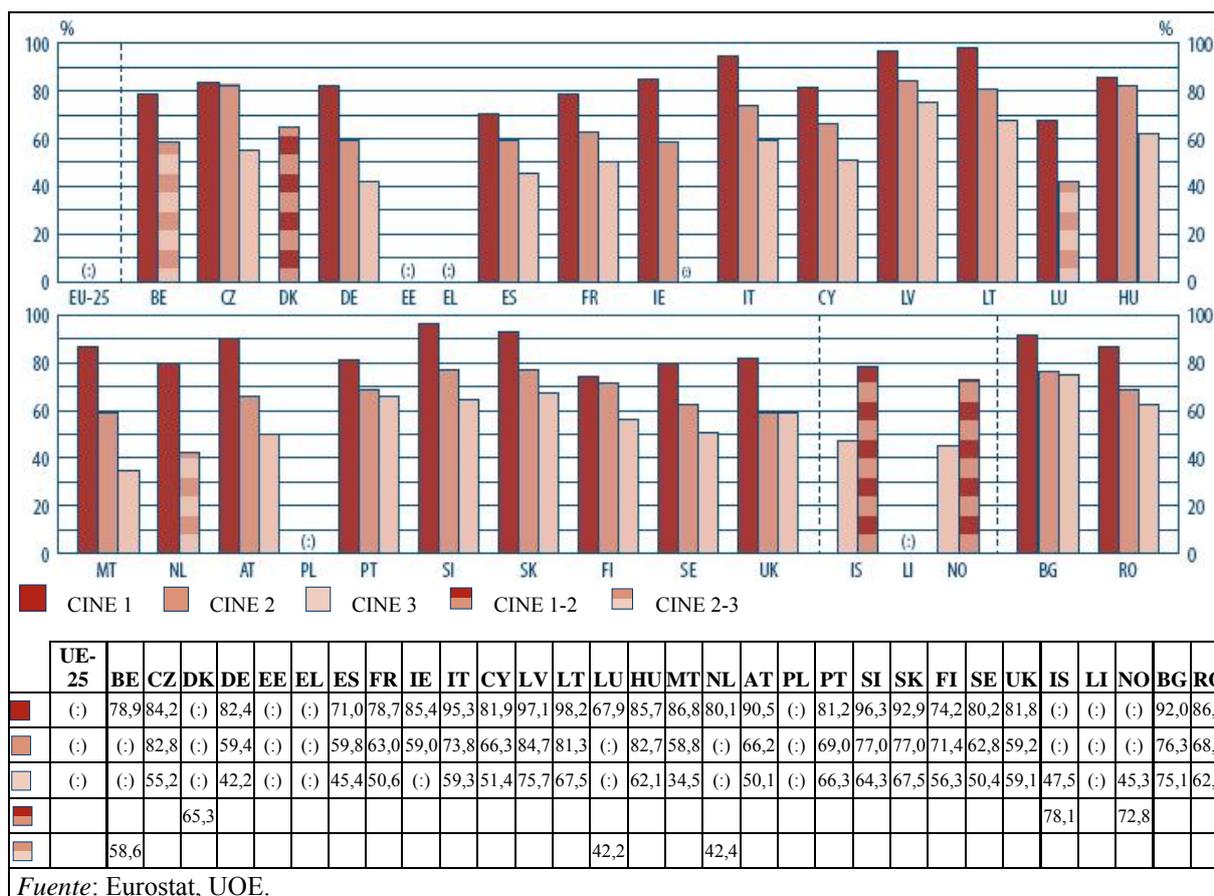
## 1.5 Características de la docencia en la Unión Europea

### *Sexo*

El cuadro 4 pone de manifiesto que la mayoría de profesores, tanto en la educación primaria como en la secundaria, son mujeres<sup>17</sup>. En 2002, en todos los países de la Unión Europea, excepto uno, más del 70 % de los profesores de enseñanza primaria [CINE 1 (Nivel 1 de la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación)] eran mujeres. La proporción de profesoras en el primer ciclo de enseñanza secundaria (CINE 2) no es tan alta como en la enseñanza primaria. Si bien la proporción de mujeres en el segundo ciclo de enseñanza secundaria no es tan llamativa, son más numerosas que los hombres en casi todos los países.

<sup>17</sup> *Las cifras clave de la educación en Europa 2005*, Eurydice, ISBN 92-894-9422-0.

**Porcentaje de profesoras de Primaria (CINE 1) y Secundaria (CINE 2 y 3), en el conjunto de los sectores público y privado, 2001/02**



Fuente: Eurostat, UOE.

**Remuneración**

La oferta de profesores se ve afectada por varios factores, incluida la remuneración. Existen notables diferencias por países en los salarios de los profesores respecto a los salarios medios y el PIB. En Luxemburgo y Alemania, los sueldos de los profesores son elevados respecto a la renta media nacional. Los sueldos máximos más elevados respecto al PIB per cápita se dan en Portugal, Chipre, Grecia, Luxemburgo y España.

La diferencia de remuneración respecto a otras profesiones del sector público y el sector privado influye en la continuidad de los profesores en el ejercicio de la profesión y, a su vez, se ve afectada por las condiciones generales del mercado laboral. Cuando la demanda de mano de obra es elevada, aumenta el número de titulados cualificados para la enseñanza que optan por un trabajo al margen de la docencia. Los salarios comparativos influyen especialmente en los índices de continuidad de los hombres.

En un estudio comparativo entre la docencia y otras profesiones del sector público o puestos del sector privado con niveles equivalentes de cualificaciones<sup>18</sup>, se ha concluido que es menos probable que los profesores que perciben una remuneración más elevada respecto a otras

<sup>18</sup> *Leaving teaching in the UK – a duration analysis*, Dolton, P. J. and Van der Klaauw, W. Economic Journal 105 (429), 431-444, 1995.

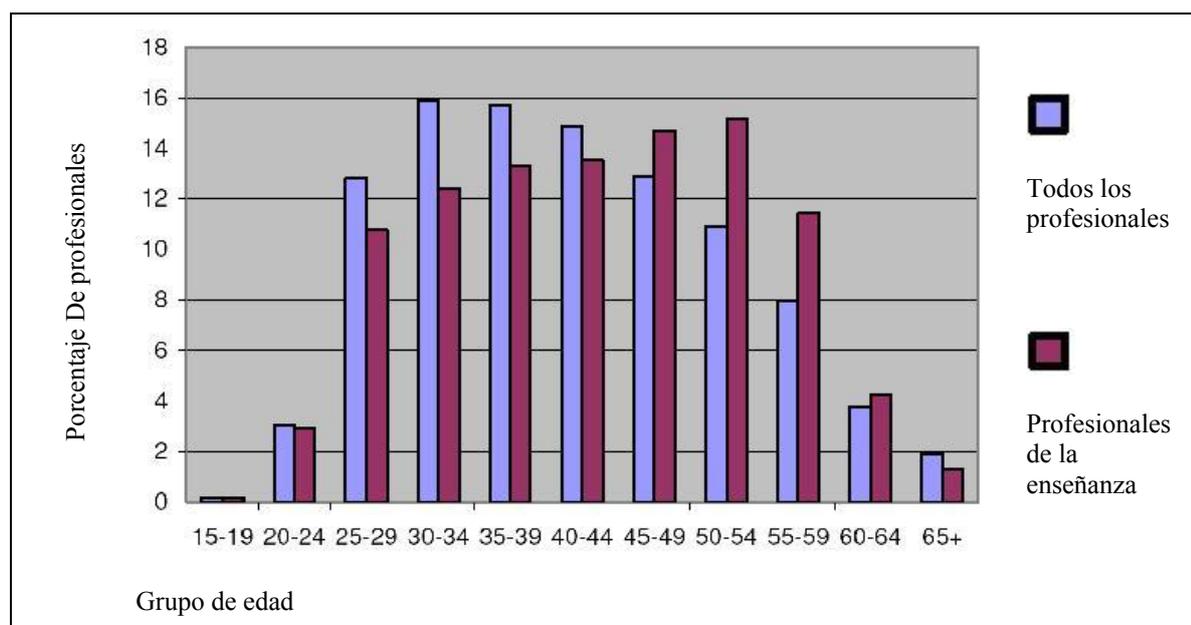
profesiones abandonen la docencia. Según investigaciones británicas, los sueldos de los profesores respecto a otras profesiones abiertas a titulados con cualificaciones para la enseñanza son un factor importante a la hora de decidir incorporarse a la profesión docente y continuar en ella.

### Edad

A diferencia de otras profesiones, la docencia presenta un elevado porcentaje de trabajadores de edad avanzada (véase el cuadro 5). La proporción de profesores con una edad comprendida entre 45 y 64 años es superior al 40 % en muchos países, mientras que, en algunos países, hasta un 30 % del profesorado tiene una edad comprendida entre 50 y 64 años<sup>19</sup>, lo cual incide claramente en las necesidades de formación y reciclaje de los profesores.

Conviene hacer que la enseñanza sea una opción profesional atractiva, a fin de poder contar con los mejores candidatos y atraer a la enseñanza a personas procedentes de otros ámbitos profesionales. En contraste con lo que ha venido ocurriendo recientemente en numerosos Estados miembros, cada vez será más necesario convencer a los profesores experimentados de que continúen en la profesión en vez de jubilarse anticipadamente y, por tanto, puede que sea necesario facilitarles más desarrollo profesional y más apoyo.

**Cuadro 5:** Estructura de edad de los profesionales en general y de los profesores (2005)<sup>20</sup>



En resumen, es necesario adoptar las medidas necesarias para atraer y mantener en la docencia a un número suficiente de hombres y mujeres con elevada formación y motivación, en especial para sustituir a las generaciones cuyo número va disminuyendo.

<sup>19</sup> Estudio *Mobility of Teachers and Trainers* (La movilidad de los profesores y los formadores), Dirección General de Educación y Cultura, 2006.

<sup>20</sup> Ídem.

## **2. MARCO DE ACTUACIÓN**

### **2.1 Apoyo actual de la Unión Europea a la formación del profesorado**

La organización y el contenido de los sistemas de educación y formación son competencia de los Estados miembros, por lo que el papel de la Unión Europea consiste en prestarles apoyo.

A escala europea, programas comunitarios como las acciones Comenius y Erasmus, en el marco del programa Sócrates, y el programa Leonardo da Vinci han apoyado proyectos que promueven el desarrollo de las competencias de los profesores. El nuevo Programa de Aprendizaje Permanente (2007-2013) aumentará el apoyo a la movilidad de los profesores y a proyectos de cooperación entre instituciones de formación del profesorado<sup>21</sup>.

El Fondo Social Europeo es también un instrumento importante que se utilizará para apoyar la modernización de los sistemas de educación y formación, incluida la formación inicial y continua de los profesores en los Estados miembros.

### **2.2 Trabajo conjunto con los Estados miembros**

La Comisión Europea trabaja estrechamente con los Estados miembros para ayudarles a desarrollar y modernizar sus políticas de educación y formación a través del Programa de Trabajo «Educación y Formación 2010», que forma parte de la Estrategia de Lisboa revisada y facilita el intercambio de información y mejores prácticas mediante el aprendizaje mutuo y la revisión por pares.

En respuesta a la identificación por el Consejo de la formación de los profesores como una cuestión clave, la Comisión creó, en 2002, un grupo de trabajo para reflexionar sobre la mejora de la formación de los profesores y los formadores, el cual reunió a los representantes de los treinta y un países participantes en el Programa de Trabajo «Educación y Formación 2010»<sup>22</sup>.

Los trabajos posteriores de la Comisión y de expertos nacionales mostraron un amplio consenso sobre los cambios necesarios. Se elaboró un conjunto de Principios Comunes Europeos para las Competencias y Cualificaciones del Profesorado<sup>23</sup> en cooperación con expertos designados por los Estados miembros, que se ensayó en 2005 en una Conferencia Europea de responsables políticos de alto nivel, expertos en el ámbito de la formación del profesorado y partes interesadas destacadas. En numerosos países se han empezado a utilizar los Principios Comunes Europeos para enriquecer su reflexión sobre la elaboración de políticas de formación del profesorado.

La Comisión y los Estados miembros han seguido estudiando las posibles respuestas a los retos señalados a través del Grupo «Profesores y Formadores», que incluye expertos nombrados por los dieciocho Estados miembros que han manifestado un interés especial en desarrollar sus políticas de formación del profesorado. Asimismo, ha organizado una serie de actividades de aprendizaje entre iguales en ámbitos de interés político común, incluidos sistemas de desarrollo profesional continuo, la escuela como comunidad de aprendizaje para

---

<sup>21</sup> Decisión nº 1720/2006/CE.

<sup>22</sup> Grupo de trabajo para mejorar la formación de los profesores y los formadores, informes de actividad de 2003 y 2004: [http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/objectives\\_en.html#training](http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/objectives_en.html#training).

<sup>23</sup> [http://ec.europa.eu/education/policies/2010/testingconf\\_en.html](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/testingconf_en.html).

sus profesores, la dirección de centros de enseñanza, la preparación de los profesores para clases con diversidad cultural y la colaboración entre centros de enseñanza y empresas. Los Estados miembros consideran que este tipo de trabajo ofrece oportunidades de aprendizaje de gran utilidad.

### 2.3 Principios comunes

Los retos a los que se enfrenta la profesión docente son esencialmente los mismos en toda la Unión Europea. Se puede realizar un análisis compartido de las cuestiones y llegar a una visión común de los tipos de capacidades que necesitan los profesores.

Los Principios Comunes Europeos para las Competencias y Cualificaciones del Profesorado mencionados anteriormente fueron redactados basándose en la experiencia de los profesores y de sus formadores en toda Europa y fueron validados por las partes interesadas. Dichos principios presentan una visión de la docencia en Europa con las características siguientes:

- se trata de una profesión de **alta cualificación**: todos los profesores son titulados de instituciones de educación superior (y los que trabajan en el ámbito de la formación profesional inicial están muy cualificados en su ámbito profesional y cuentan con una cualificación pedagógica adecuada); todos los profesores cuentan con amplios conocimientos de las materias que imparten, buenos conocimientos pedagógicos, las capacidades y competencias necesarias para orientar y apoyar a los alumnos, y comprenden la dimensión social y cultural de la educación;
- se trata de una profesión de personas **en aprendizaje permanente**: los profesores reciben apoyo para continuar con su desarrollo profesional a lo largo de sus carreras; tanto ellos como sus empleadores reconocen la importancia de adquirir nuevos conocimientos, y son capaces de innovar y de aprovechar resultados de investigaciones para mejorar su labor;
- se trata de una profesión **móvil**: la movilidad es un componente fundamental de los programas iniciales y continuos de formación; se anima a los profesores a que trabajen o estudien en otros países europeos para que se desarrollen profesionalmente;
- se trata de una profesión basada en la **colaboración**: los centros de formación del profesorado organizan su trabajo en colaboración con centros escolares, entornos de trabajo locales, impartidores de formación orientada al trabajo y otras partes interesadas.

De conformidad con estos principios y teniendo en cuenta el análisis anterior, la Comisión considera que podrían tomarse las siguientes medidas políticas para mejorar la calidad de la formación del profesorado en la Unión Europea.

#### 2.3.1 *Aprendizaje permanente*

La formación inicial no puede facilitar a los profesores los conocimientos y las capacidades que se necesitan para toda una carrera docente. La formación y el desarrollo profesional de cada profesor deben considerarse una tarea permanente y estructurarse y financiarse en consecuencia.

La impartición de formación y desarrollo del profesorado será más eficaz si se coordina de forma coherente a nivel nacional y si se financia de forma adecuada. El planteamiento ideal sería establecer una continuidad ininterrumpida de formación que abarque la formación docente inicial, la introducción a la profesión y un desarrollo profesional continuo a lo largo de toda la carrera que incluya oportunidades de aprendizaje formal, informal y no formal, lo cual supondría que todos los profesores:

- participaran en un programa efectivo de incorporación durante sus primeros tres años en el puesto / en la profesión;
- tuvieran acceso a una orientación estructurada y estuvieran tutelados por profesores experimentados u otros profesionales pertinentes durante su carrera, y
- participaran en debates regulares sobre sus necesidades de formación y desarrollo, en el contexto del plan general de desarrollo de la institución en la que trabajan.

Además, la Comisión considera que todos los profesores saldrían beneficiados si:

- se les animara y apoyara a lo largo de sus carreras a ampliar y desarrollar sus competencias por medios formales, informales y no formales, y pudieran hacer que se les reconociera su aprendizaje formal y no formal pertinente;
- tuvieran acceso a otras oportunidades de desarrollo profesional continuo, como intercambios y destinos temporales (independientemente de que estén financiados por el Programa de Aprendizaje Permanente), y
- tuvieran la oportunidad y el tiempo de estudiar para cualificaciones adicionales y participen en estudios e investigaciones en un nivel de enseñanza superior;
- se hiciera más para fomentar colaboraciones creativas entre las instituciones en que trabajan los profesores, el mundo del trabajo, los centros de educación superior e investigación, y otros organismos, a fin de apoyar una formación de alta calidad y prácticas efectivas, así como desarrollar redes innovadoras a nivel local y regional.

### 2.3.2 *Capacidades necesarias*

Los profesores deben desempeñar un papel fundamental a la hora de preparar a los alumnos a ocupar el lugar que les corresponde en la sociedad y en el mundo del trabajo. En todos los momentos de su carrera, los profesores deben poseer o ser capaces de adquirir toda la gama de conocimientos de las materias que imparten, así como las actitudes y capacidades pedagógicas que puedan ayudar a los jóvenes a alcanzar todo su potencial. En particular, necesitan las capacidades para:

- identificar las necesidades específicas de cada alumno y responder a las mismas desplegando una gran variedad de estrategias didácticas;
- ayudar a que los jóvenes aprendan de forma autónoma a lo largo de toda su vida;

- ayudar a los jóvenes a adquirir las competencias enumeradas en el Marco Europeo de Referencia de Competencias Clave<sup>24</sup>;
- trabajar en entornos multiculturales (comprendiendo el valor de la diversidad y respetando las diferencias), y
- trabajar en estrecha colaboración con compañeros, padres y la comunidad en general.

Habida cuenta de que cada vez se pide más a la dirección de los centros escolares y de las dificultades que se producen a veces para cubrir puestos de dirección, también sería positivo que los profesores tuvieran oportunidades adecuadas de adquirir, desarrollar y aprovechar capacidades de dirección.

### 2.3.3 *Prácticas reflexivas e investigación*

Los profesores, que ayudan a los jóvenes a asumir la responsabilidad de planificar sus itinerarios de aprendizaje a lo largo de su vida, también deben ser capaces de hacerse cargo de sus propios itinerarios de aprendizaje. Además, al igual que los miembros de cualquier otra profesión, los profesores tienen la responsabilidad de adquirir nuevos conocimientos sobre educación y formación. En un contexto de aprendizaje permanente autónomo, el desarrollo profesional de los profesores implica que éstos:

- sigan reflexionando sobre el ejercicio de la profesión de forma sistemática;
- realicen investigaciones en las aulas;
- incorporen en su docencia los resultados de la investigación en las aulas y de la investigación académica;
- evalúen la eficacia de sus estrategias de enseñanza y las modifiquen en consecuencia, y
- evalúen sus propias necesidades de aprendizaje.

Deberían ponerse en marcha los incentivos, los recursos y los sistemas de apoyo necesarios para lograrlo.

### 2.3.4 *Cualificaciones*

Habida cuenta de la complejidad de las exigencias a los profesores, la variedad de conocimientos y capacidades que deben dominar y la necesidad de que cuenten con la experiencia práctica suficiente en clases reales como parte de su formación inicial, no es sorprendente que los cursos iniciales de formación del profesorado sean exigentes. En dieciocho Estados miembros, la formación inicial de los profesores de segundo ciclo de enseñanza secundaria dura al menos cinco años y da lugar a una cualificación universitaria (CINE 5A); respecto a los profesores del primer ciclo de

---

<sup>24</sup> Véase la Recomendación 2006/962/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.

enseñanza secundaria, doce Estados miembros requieren una formación inicial universitaria de al menos cinco años<sup>25</sup>.

Cabría plantearse la posibilidad de emprender una política de cualificaciones de mayor nivel como la que ya se ha adoptado en algunos países.

### 2.3.5 *La formación del profesorado en la educación superior*

A fin de garantizar que existe una capacidad adecuada en el marco de la educación superior para impartir la cantidad y la calidad de la formación docente necesaria y promover la profesionalización de la docencia, deben impartirse programas de formación de profesores en los ciclos de máster y de doctorado (así como en los de grado) de la educación superior.

Deben reforzarse los vínculos entre formadores de profesores, profesores en activo, el mundo del trabajo y otros organismos. Los centros de educación superior deben desempeñar un papel importante en el desarrollo de asociaciones eficaces con centros de enseñanza y otras partes interesadas a fin de garantizar que sus cursos de formación del profesorado se basen en pruebas sólidas y en buenas prácticas en el aula.

Los responsables de formar a los profesores (y de formar a los formadores de profesores) deben tener experiencia docente práctica en el aula y haber alcanzado un nivel muy alto en las capacidades, actitudes y competencias que se exigen a los profesores.

### 2.3.6 *La enseñanza en la sociedad*

Los profesores actúan como modelos de referencia. Para que los alumnos tengan éxito, conviene que la profesión refleje plenamente la diversidad de la sociedad en que se desarrolla (por ejemplo, en cuanto a cultura, lengua materna y capacidad/discapacidad). Los Estados miembros podrían tomar medidas para velar por que la composición del profesorado refleje plenamente la diversidad de la sociedad y, en particular, podrían eliminar las trabas para el equilibrio entre culturas y entre hombres y mujeres a todos niveles.

## 3. **CONTRIBUCIÓN DE LA COMISIÓN**

Para apoyar a los Estados miembros en sus reformas de la formación del profesorado, la Comisión propone:

- 1) velar por que el nuevo Programa de Aprendizaje Permanente y el Fondo Social Europeo apoyen los esfuerzos de los Estados miembros para mejorar la oferta y el contenido de la formación del profesorado y para fomentar la movilidad de los profesores en activo y los profesores en fase de aprendizaje;
- 2) desarrollar indicadores que reflejen mejor las cuestiones relacionadas con la mejora de la educación y la formación del profesorado y su contratación, así como informar

---

<sup>25</sup> *Las cifras clave de la educación en Europa 2005*, Eurydice.

sobre los avances en la calidad de la formación del profesorado a través de los informes bienales sobre el Programa «Educación y Formación 2010»;

- 3) contribuir a la creación y la difusión de nuevos conocimientos en el ámbito de la docencia y la formación del profesorado y ayudar a los Estados miembros a que los usen eficazmente a través del Programa de Aprendizaje Permanente y del Programa Marco de Investigación;
- 4) apoyar el desarrollo de iniciativas que promuevan la dimensión europea de la formación del profesorado y la movilidad de los profesores;
- 5) revisar los avances y presentar propuestas adicionales.

#### **4. CONCLUSIONES**

En la presente Comunicación se ha señalado la calidad de la docencia y de la formación del profesorado como factor clave para garantizar la calidad de la enseñanza y mejorar los resultados académicos de los jóvenes. Se han enumerado una serie de medidas que podrían adoptarse actualmente en este ámbito y las formas en que la Comisión puede apoyar dicha labor.

En su conjunto, dichas propuestas servirían para: garantizar que la oferta de formación del profesorado y el desarrollo profesional estén coordinados de forma coherente y cuenten con los recursos adecuados; garantizar que todos los profesores posean los conocimientos, las actitudes y las capacidades pedagógicas que necesitan para ser eficaces; apoyar la profesionalización de la enseñanza; fomentar una cultura de ejercicio reflexivo de la profesión y de investigación en el marco de la profesión docente, y potenciar la categoría y el reconocimiento de la profesión.

De este modo, contribuirán a mejorar la calidad de la enseñanza a todos los niveles y a ayudar a los Estados miembros a alcanzar sus objetivos de Lisboa en materia de cohesión social y de competitividad y crecimiento económicos.

La Comisión intentará materializar estas propuestas en el marco del Programa «Educación y Formación 2010», trabajando con el Grupo de expertos de los Estados miembros «Profesores y Formadores». Para estas tareas, contará con la ayuda de las conferencias que se organizarán próximamente en el marco de la Presidencia portuguesa del Consejo.

La Comisión invita al Parlamento Europeo y al Consejo a que se manifiesten sobre las cuestiones abordadas en la presente Comunicación.