

La calidad del profesorado: ¿es el MIR la solución?

por Antonio Cabrales y
Florentino Felgueroso

Una de las propuestas de reforma del sistema educativo sobre la que está trabajando el gobierno, y que ha sido adelantada antes del verano por el candidato del PSOE, es modificar el proceso de selección para aspirar a una plaza en la enseñanza secundaria pública, adaptándolo al que lleva funcionando para los médicos desde hace años. Según la propuesta del PSOE, los nuevos profesores deberán pasar por un examen de selección más riguroso y realizar unas prácticas en las aulas. El PP no se opone, sólo argumenta que no es novedoso y que ya se debería haber implementado. En esta entrada intentamos responder a las siguientes preguntas: ¿Cómo es de importante la calidad del profesorado? ¿Es el MIR el procedimiento apropiado para conseguir los mejores profesores? ¿Qué hacer mantener para mantener la calidad de los profesores una vez conseguido el empleo?

La importancia de la calidad del profesorado

Para intentar responder acudimos de nuevo a uno de nuestros economistas favoritos, Eric Hanushek. En un artículo muy reciente, se propone evaluar los efectos de un cambio en la calidad de los maestros sobre los ingresos futuros de los estudiantes y sobre el crecimiento económico en EEUU. Para ello, parte de un hecho documentado en muchas investigaciones anteriores: “prácticamente ningún otro aspecto medible de las escuelas es tan importante como determinante del rendimiento académico de los estudiantes como los profesores”. La forma usual de demostrarlo es observar que existen diferencias significativas y consistentes en los resultados de exámenes estandarizados de alumnos de la misma escuela que han tenido profesores distintos.

Esto tiene implicaciones económicas importantes. Hanushek muestra, por ejemplo, que remplazar a los peores profesores (los que se encuentran por debajo del percentil 5-8 en la distribución de efectividad) por otros con una efectividad media, EEUU alcanzaría el primer lugar en el ranking de PISA en matemáticas y ciencias (en el 2009, estaba en la posición 31 y 17 respectivamente, sobre un total de 65 países). Esto equivaldría en términos de producto económico a un valor de 100 billones de dólares.

Un MIR eficiente y lo que viene después

Dado el valor económico de la calidad de los maestros. ¿Qué tipos de políticas permitirían disponer de la fuerza laboral docente más efectiva? La respuesta a estas preguntas es descorazonadora. Siguiendo a Hanushek, hasta ahora no ha sido posible identificar ninguna característica medible específica de los profesores que mejore el rendimiento académico de los estudiantes. No se encuentra una relación consistente entre este rendimiento y el hecho de que el profesor haya adquirido más formación, obteniendo un título de master o siguiendo un programa de estudios intensivo dirigido a mejorar el rendimiento de los alumnos. Tampoco importaría demasiado la experiencia, excepto en los primeros años en los que el profesor va desarrollando su cualificación. Dicho de otro modo: “el que vale, vale” y esto no se puede saber hasta que ha estado en su puesto unos cuantos años.

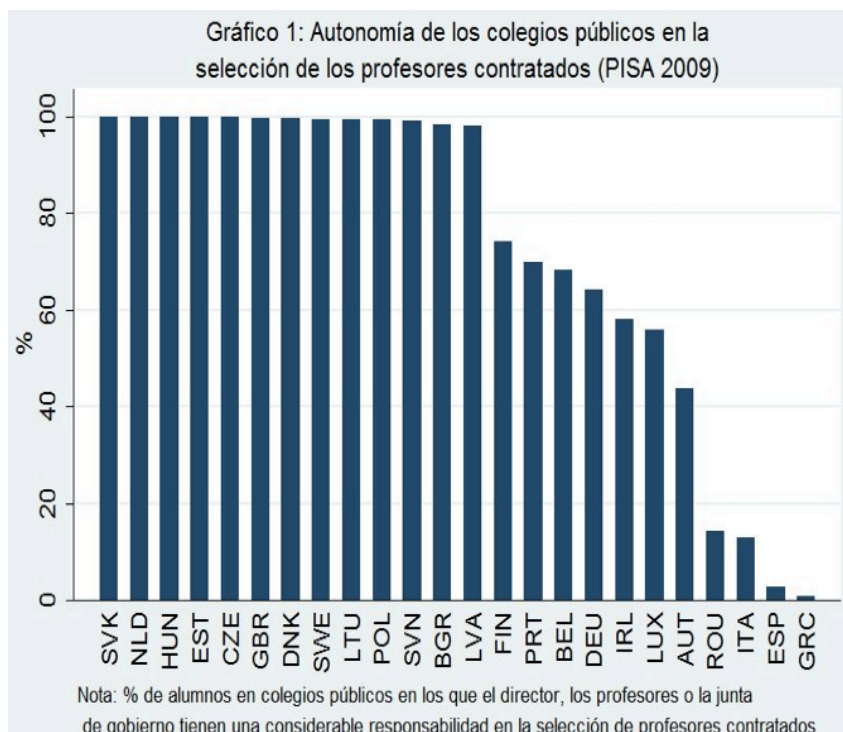
Esta evidencia sugiere que algo como el MIR no es un buen instrumento, porque no puede librarnos de ese porcentaje de malos profesores que no se pueden detectar con un simple examen, ni con un título. Lo más lógico es que el acceso al sistema esté condicionado a superar un período de prácticas habiendo demostrado la eficacia del candidato. Esto se debería medir por los resultados de sus alumnos, evaluados por terceros de manera objetiva. Además, dado que la eficacia será distinta en función del entorno escolar la evaluación final deberían hacerse después del período de prácticas en distintos tipos de colegios públicos. Una vez pasado este peldaño, el candidato se consideraría acreditado, apto para ser contratado en el sistema.

Pero una reforma que persiga mejorar la calidad de los docentes en la enseñanza secundaria pública no sería completa si no atendiera a dos problemas adicionales. Por un lado es importante que los centros tengan cierta autonomía en la configuración de sus plantillas, eligiendo y eventualmente incluso rechazando, dentro del colectivo de acreditados. Por otro lado es importante que existan instrumentos para que los buenos profesores que se han contratado sigan motivados y esforzándose. Y en los dos aspectos España es manifiestamente mejorable en el contexto internacional.

Anomalías españolas en la gestión de los recursos humanos docentes

Una de las anomalías más destacables de nuestro sistema educativo es la total ausencia de autonomía de las escuelas públicas en la selección del personal docente y, por lo tanto, en la configuración de sus plantillas. Para documentarla, vayamos una vez más a los datos de PISA. En concreto, se trata de las respuestas a la siguiente pregunta del cuestionario de colegios “En su escuela, quién tiene una responsabilidad considerable en las siguientes tareas?” (pregunta Q24). La anomalía que queremos destacar aquí se produce en los dos primeros ítems, a saber la selección del personal docente y los despidos.

En el Gráfico 1, se muestra el porcentaje de alumnos en colegios públicos donde el director, los profesores o las juntas de gobiernos tienen una elevada responsabilidad en la selección de los profesores contratados, centrándonos en los países de la UE27. Como podemos observar, España figura con Grecia a la cola de la tabla con una tasa cercana a cero, es decir, con una autonomía insignificante. Con la excepción de Italia y Rumanía, el resto de países supera el 50%, y la gran mayoría alcanza el 100% o casi. En las Tablas 1 y 2 se puede ver que en la gran mayoría de los países europeos son los directores de las escuelas públicas los que tienen una elevada autonomía en la configuración de las plantillas de docentes, tanto para decidir las altas como para las bajas en el centro. En el nuestro, para nada.



Y lamentablemente la evidencia sugiere que la autonomía de los colegios en la contratación es uno de los factores institucionales que salen más significativos entre los determinantes de los resultados académicos de los alumnos incluso controlando por las características de los estudiantes, de la escuela y también otros factores nacionales. Por ejemplo, en este trabajo de Woessmann utilizando los datos de un examen estandarizado internacional denominado el International Mathematics and Science Study (TIMSS), o, en este otro del mismo autor, (véase sino Tabla 4 aquí) esta vez utilizando los datos de PISA. Por tanto, parece lógico pedir que una vez bien acreditados los profesores, los centros puedan escoger los que se adapten mejor a su idiosincrasia, y en caso de equivocarse, puedan deshacerse de ellos.

La otra deficiencia notable de nuestro sistema educativo podemos verla en la información proporcionada por la EAG2011 (Tabla 3.5). Esta tabla revela que estamos en el grupo de países que no fija en ningún caso las remuneraciones de sus profesores en función de algún tipo de rendimiento. Es este otro factor institucional que también parece tener relevancia en los resultados

obtenidos por los alumnos. Véase por ejemplo nuestra entrada anterior, o para una comparación internacional tenemos el siguiente estudio de Woessman que muestra que los resultados obtenidos por los estudiantes son significativamente más altos en aquellos países que hacen uso del pago por rendimientos que aquellos países que no lo utilizan, de nuevo después de usar extensivamente controles para las características de los estudiantes de las escuelas y otros factores que caracterizan al país y a su sistema educativo. Además, argumenta que esta evidencia empírica muestra que los incentivos tienen efectos en el largo plazo: motivar a los profesores actuales y también cambiar el perfil de los nuevos aspirantes a profesores.

Conclusiones

Según los indicadores de la OCDE at a Glance (véase la Tabla D3.1), los salarios de nuestros profesores de la enseñanza pública estarían entre los más altos en entrada. Al cabo de 15 años de experiencia laboral aún estamos bien situados (un 9% por encima de la media). Y sobre todo somos de los pocos países (en 2008, el único), en los que un profesor de secundaria después de 15 años de experiencia consiguen en media un salario superior a la de los demás trabajadores con educación superior (un 32% para los profesores de enseñanza secundaria post-obligatoria, Tabla D3.2).

Adicionalmente, en un mercado de trabajo tan precario, con tanta temporalidad y subempleo, para muchos titulados universitarios la profesión de profesor de secundaria seguramente es una buena opción. Por esto el sector de la educación pública debe y puede aspirar a atraer y seleccionar a los mejores docentes potenciales de entre los mejores graduados. Las retribuciones por rendimientos deberían ayudar a atraer a los más capaces, y a motivar a los que ya disponen de un empleo permanente en la escuela pública. Sería un desperdicio notable de capital humano presente y futuro, si no se consiguieran estos objetivos asequibles por tener normas ineficaces de selección, promoción y retribución.