

## LA SELECCIÓN DE CANDIDATOS A LA FORMACIÓN DOCENTE EN FINLANDIA. LA RELEVANCIA DE LAS DISPOSICIONES<sup>1</sup> PERSONALES HACIA LA ACTIVIDAD DOCENTE

Laura Pérez Granados<sup>2</sup>

**Resumen.** El presente artículo ofrece un análisis de contenido de la prueba específica de acceso a la universidad para aquellos que desean formarse como docentes en Finlandia, se centra en la importancia de la selección de los candidatos más idóneos antes de entrar en la universidad y describe los criterios de selección del procedimiento que llevan a cabo las universidades en Finlandia. Estas pruebas se centran en detectar el nivel de utilización de los conocimientos pedagógicos así como los intereses, actitudes y grado de motivación profesional que presentan los candidatos. En el artículo se analiza y debate las peculiaridades de las pruebas así como sus fortalezas y debilidades. Además, se proponen algunas sugerencias y derivaciones para el nuevo procedimiento de acceso a las facultades de educación en España.

**Palabras clave:** selección de profesorado, acceso a la universidad, competencias docentes, evaluación.

## THE CANDIDATE SELECTION PROCESS FOR TEACHER EDUCATION IN FINLAND. THE RELEVANCE OF PERSONAL ABILITIES TOWARDS TEACHING

**Abstract.** This paper provides with a content analysis of the specific University admission test for those who wish to be qualified as teachers in Finland. It focuses on the importance of selecting the most suitable candidates before entering university and describes the selection criteria and process carried out by universities in Finland. These admission tests focus on detecting the utilization level of pedagogical knowledge as well as the candidate's interests, attitudes and professional motivation. The article analyzes and discusses the peculiarities of the tests as well as their strengths and weaknesses. Furthermore, some suggestions and referrals are proposed for the new University of Education admission process in Spain.

**Key Words:** Teacher selection, Access to University, teacher qualifications, evaluation.

---

<sup>1</sup>El término "disposiciones" abarca tanto actitudes, como emociones y valores, componentes sobre los que versa las pruebas de selección de candidatos para la formación de docentes en Finlandia.

<sup>2</sup>Datos de los autores al final del artículo.

## SELEÇÃO DE CANDIDATOS PARA FORMAÇÃO DE PROFESSORES NA FINLÂNDIA. A IMPORTÂNCIA DAS DISPOSIÇÕES PESSOAIS PARA A ATIVIDADE DOCENTE

**Resumo.** Este documento oferece uma análise de conteúdo da prova aplicada para seleção de ingresso à universidade daqueles que desejam obter a formação de professores na Finlândia, centrando-se na análise da importância de seleccionar candidatos mais adequados e na descrição dos critérios do processo de seleção realizado pelas universidades finlandesas. Os testes para o ingresso se concentram em detectar o nível de utilização de conhecimentos pedagógicos e os interesses, atitudes e grau de motivação profissional que os candidatos apresentam. O artigo analisa e discute as características dos testes, incluindo seus pontos fortes e fracos. Além disso, são propostas algumas sugestões e encaminhamentos para o novo procedimento de acesso às faculdades de educação da Espanha.

**Palavras-chave:** seleção de professores, o acesso à universidade, habilidades de ensino, avaliação.

### Introducción

Más de una década después de que se publicasen los primeros resultados de evaluación del informe PISA donde Finlandia sorprendía manifestando un notable liderazgo en competencia lectora respecto al resto de países participantes, este país de tan solo 5,3 millones de habitantes continua obteniendo excelentes resultados destacando además en competencia científica y matemática, con independencia de que en las pruebas PISA 2012, haya sido superada por algunos países del este asiático. El buen rendimiento de sus estudiantes ha conseguido situar a Finlandia a la cabeza mundial en investigación sobre su sistema educativo y se ha convertido en referente de estudio para la adopción de estrategias de reformas y decisiones sobre políticas educativas.

Diversos autores e informes (Sahlberg, 2011; Niemi y Jakku-Sihvonen, 2006, 2011; McKinsey, 2010) coinciden en destacar que este aclamado éxito en el rendimiento de los estudiantes finlandeses se debe principalmente a una cuidada selección y formación del profesorado, considerados miembros de la élite cultural, económica y social del país (Hannu Simola, 2005). Llegar a ser docente en Finlandia no es un camino fácil, ya que además de contar con un exigente proceso de selección para acceder a los estudios de grado, se requiere la obtención del título de Master como requisito mínimo para ser maestro en las distintas especialidades (Tryggvason, M.-T., 2009). Los datos apuntan a que solo 1 de cada 10 candidatos a las pruebas de acceso consiguen ser admitidos en los programas de formación docente. A diferencia de España, esta profesión goza de un excelente prestigio social y cuenta con mucha popularidad entre los jóvenes estudiantes.

El mecanismo de selección es altamente exigente y consta de dos fases en las que los aspirantes tendrán la oportunidad de demostrar sus conocimientos y sus aptitudes en el campo de la educación. La primera fase de este procedimiento es de ámbito nacional y se realiza de forma conjunta con todos los aspirantes que desean

acceder a los distintos programas de formación docente. En base a los resultados obtenidos en este examen, los estudiantes serán invitados a las pruebas de aptitud por la universidad de ingreso solicitada. En la segunda fase, el foco se centra en elegir a los candidatos más idóneos para convertirlos en futuros maestros. Este proceso de selección tiene en cuenta no solo habilidades académicas e interpersonales, sino también el compromiso y la motivación que el estudiante muestra hacia su futura profesión.

En España, tras varias décadas de críticas y disconformidad hacia la selectividad, definir un mecanismo de acceso a la universidad acorde a las exigencias de la profesión docente, transparente y sin caer en la perversión de determinados procedimientos de evaluación es todo un reto. Para evitar el diseño de herramientas de evaluación que únicamente midan la mera reproducción memorística de contenidos, debemos aunar esfuerzos y conocer minuciosamente cómo es el acceso a la profesión docente de uno de los sistemas educativos que más confianza, tiempo y preparación dedica a su profesorado. Es el momento de analizar las estrategias de selección que las universidades de este país nórdico han diseñado con objeto de debatir, reflexionar y sugerir nuevas propuestas para nuestras Facultades de Educación.

Este artículo se centra en el análisis de las pruebas de acceso que las universidades en Finlandia llevan a cabo para seleccionar a sus estudiantes para los programas de formación docente. Se describen las principales características de estas pruebas utilizando como ejemplo el procedimiento de la Facultad de Ciencias del Comportamiento de la Universidad de Helsinki. El análisis se realiza en base al contenido de las pruebas y a su capacidad para evaluar competencias docentes.

### **La dimensión profesional de las pruebas de selectividad: relevancia de los componentes actitudinales y motivacionales hacia la profesión docente**

Tanto desde el punto de vista teórico como práctico, la elección de los estudios superiores supone para el joven una decisión compleja que forma parte de su proyecto vital. En ella intervienen no solo capacidades intelectuales sino también componentes motivacionales, rasgos de personalidad, intereses y expectativas para convertirse en un futuro profesional. Valverde (2001) afirma que la capacidad para desarrollar con eficacia una actividad laboral consiste en movilizar conocimientos, habilidades, destrezas, motivación y la comprensión necesaria para solucionar situaciones y diversos problemas que surgen durante el ejercicio del trabajo. Esta vinculación entre los componentes actitudinales y motivacionales hacia la profesión docente deberían ser tenidos en cuenta en el diseño de las pruebas de acceso a la universidad.

Diferentes autores coinciden en este planteamiento. Por ejemplo, para Pérez Gómez (2012) los dos pilares fundamentales que sustentan la profesión docente satisfactoria son definidos como: pasión por el saber y pasión por ayudar a aprender. En ambos pilares se encuentran mezclados de manera singular los cinco componentes que constituyen las competencias. El entusiasmo, la energía y el sentimiento de contribuir al

aprendizaje de los estudiantes es fundamental en la labor del profesorado (Estola, Erkkilä, y Syrjälä, 2003). En este mismo sentido el profesor Esteve propone que los mecanismos selectivos de acceso a la universidad deberán estar “basados en criterios de personalidad y no sólo como hasta ahora, en criterios de cualificación intelectual” (2002, 33).

Parece cada vez más evidente, por tanto, que las demandas de la profesión docente exigen perfiles cada vez más flexibles y complejos. Es decir, no es suficiente la adquisición de conocimientos sino que parece imprescindible el desarrollo de competencias o cualidades humanas y profesionales cada vez más elaboradas. En este sentido, las competencias o cualidades humanas son entendidas como sistemas complejos de acción y comprensión que se activan conjuntamente y de manera eficaz para intervenir en la vida personal, social y profesional. Pérez Gómez (2007,2008) concreta que las competencias son sistemas complejos de comprensión y actuación, que suponen la combinación de conocimientos, habilidades, actitudes, valores y emociones (Figura 1). Es decir, constituyen los recursos, la capacidad de responder a demandas complejas y de llevar a cabo tareas diversas con eficacia y sentido en situaciones complejas, cambiantes y novedosas.



**Figura 1.** Componentes de las competencias

Para alcanzar este fin y para seleccionar a los aspirantes más aptos a la profesión deseada, el sistema de acceso a los programas de formación de profesorado en Finlandia tiene en cuenta no solo capacidades intelectuales sino también poseer excelentes habilidades interpersonales. Niemi y Jakku-Sihvonen (2006) afirma que los docentes necesitan conocer los resultados de las últimas investigaciones en el campo de la

educación y deben tener un conocimiento profundo sobre el crecimiento y el desarrollo humano, asimismo, precisan del dominio de distintos métodos y estrategias que pueden utilizar para enseñar a alumnos diferentes. Por su parte, Uusiautti y Määttä (2013) son rotundos al afirmar que en Finlandia seleccionan aquellos candidatos que tienen un punto de vista social y cognitivo de la enseñanza y presentan un fuerte compromiso y motivación hacia la formación docente y el trabajo como profesor. Puede que estos elementos no garanticen el éxito como docente en el futuro pero sí facilitará su desarrollo profesional. Eccles et al. (1983) argumenta que para garantizar el éxito en las tareas, el individuo debe disfrutar y mostrar interés al realizar la actividad, por lo tanto, la motivación y el interés hacia la docencia se consideran requisitos imprescindibles para seleccionar a los candidatos. Identificar las motivaciones que se relacionan con la dedicación docente, el compromiso y la persistencia son un paso crítico a la vista de comprender los factores y procesos que subyacen a la calidad de los docentes (Watt and Richardson, 2008).

En palabras de Niemi y Jakku-Sihvonen (2006), el contenido académico y las habilidades prácticas no deben ser vistas como independientes o exclusivas, sino que son siempre complementarias en la profesión docente.

Ahora bien, ¿pueden estimarse estos componentes claves de las competencias en pruebas de selección de candidatos? ¿cómo estimar el grado de desarrollo de estos componentes fundamentales de las futuras competencias profesionales?

Para atender a estas cuestiones, en el análisis llevado a cabo nos planteamos identificar las capacidades cognitivas predominantes requeridas o presentes en estas pruebas de acceso.

### **Descripción del proceso metodológico**

En el presente estudio he utilizado los siguientes documentos y entrevistas, relacionados con las personas implicadas en las pruebas específicas de acceso a la universidad de Helsinki, Finlandia, que es la que hemos seleccionado para el presente trabajo.

Desde el año 2011 se ha procedido a la recopilación de distintos documentos que nos ofrecen datos relevantes: ejemplares de los exámenes de acceso, material para preparar dichas pruebas, así como los documentos relacionados con el proceso, instrumentos y criterios de evaluación. También hemos realizado entrevistas a los evaluadores encargados de la selección de estudiantes y a la persona responsable de coordinar y presidir este comité de selección. La información obtenida ha sido

contrastada y triangulada<sup>3</sup> con otras fuentes sometiendo los resultados a continua discusión con el director de la tesis.

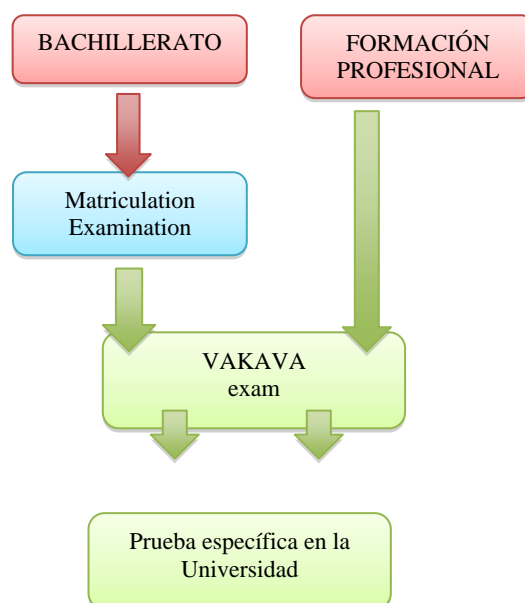
El proceso metodológico se concreta en un análisis del contenido de esta prueba, así como de los correspondientes criterios de valoración utilizados, identificándolas competencias implícitas que son requeridas y sugiriendo posibles derivaciones para llevar a cabo en España la selectividad de estudiantes en el campo educativo. Abordar estos aspectos requiere de un tratamiento metodológico de carácter cualitativo, fundamentado en el análisis de contenido, contraste de información entre distintos expertos e informantes, revisión de literatura y los documentos de pruebas y criterios de corrección específicos y uso de técnicas de triangulación de los resultados obtenidos.

### **La propuesta de Finlandia. El proceso de selección: características y elementos de la prueba de aptitud**

En Finlandia, al igual que sucede en España, el acceso a la universidad puede hacerse a través de varios caminos (Figura 2). Los estudiantes que terminan la Educación Secundaria acceden a la universidad a través del examen de matriculación (*matriculation examination*), un examen al final de esta etapa que incluye pruebas generales de diferentes materias. Otra de las vías es el acceso a la universidad a través de los ciclos de Formación Profesional, estos candidatos acceden a los estudios superiores mediante esta certificación sin tener que hacer el examen de matriculación. Ahora bien, independientemente de cuál sea el camino del que se procede, todos los aspirantes al campo educativo en sus distintas modalidades (educación primaria, educación infantil, especial...) tienen que hacer el examen nacional llamado VAKAVA, que forma parte del proceso de selección para acceder a estos programas de formación. En función de los resultados obtenidos, los estudiantes son llamados para hacer la prueba de aptitud que las facultades organizan; dicha prueba es la que analizamos en este trabajo.

---

<sup>3</sup>En el año 2012, disfruté de una estancia de investigación de 3 meses de duración en el CNIIE (Madrid), institución perteneciente al Ministerio de Educación y donde se encuentra la sede española EURYDICE, con la finalidad de nutrirme de los informes y estudios de que disponen sobre políticas educativas europeas, enriquecer mi estudio y mi formación.



**Figura 2.** Vías de acceso a la Universidad en Finlandia

Las universidades en Finlandia tienen autonomía para diseñar normativamente el programa de acceso y para seleccionar a sus estudiantes mediante pruebas específicas. Aunque el procedimiento de selección puede variar de unas a otras, la mayoría de universidades entrevistan individualmente a cada solicitante con el objetivo de conocer las razones que les ha llevado a elegir la docencia como futuro profesional. Asimismo, la entrevista les sirve para conocer los estudios previos del candidato, si está familiarizado con el campo de la docencia y si ha tenido experiencia de trabajo en este área. La entrevista (Figura 3) está basada en un ‘background information form’ (formulario de información sobre los antecedentes y conocimientos previos), y en ella el solicitante tiene que ser capaz de demostrar sus capacidades, intereses y lo que es más importante, las razones por las que quiere convertirse en docente. Este procedimiento de selección comienza a mediados del mes de junio y los resultados finales son publicados a mediados de julio. El aspirante recibe 30 minutos antes de realizar la entrevista tres textos de actualidad relacionados con la escuela o con la educación en general. Estos artículos no son de carácter científico, sino que la fuente más común son los periódicos nacionales. De los tres textos recibidos el candidato tiene que elegir uno que será el que presentará al tribunal durante la primera parte de la entrevista.



**Figura 3.** Fases de la entrevista en la Prueba de selección de alumnado en Finlandia

El personal encargado de realizar las entrevistas son los propios docentes de los programas de formación y también maestros que trabajan en la educación primaria (con escolares de entre 7 y 12 años). Cada universidad cuenta con un comité de selección de estudiantes que es el encargado de elegir los textos y también es el responsable de preparar los criterios de selección y establecer las orientaciones para el proceso de selección de los candidatos. Para realizar las entrevistas, se forman 10 comités (equipos) diferentes. Cada uno de ellos, está compuesto por tres docentes que entrevistan normalmente a unos 12 candidatos por día. Estas entrevistas duran tres días, por lo que aproximadamente 120 candidatos son entrevistados cada día. Como hacía referencia anteriormente, en la primera parte de la entrevista el estudiante expone las ideas principales del texto que acaba de leer, el motivo que le ha llevado a la elección del mismo y la relación que establece con los conocimientos previos sobre el tema. A continuación, la entrevista se centra en la historia de vida del candidato, en sus aficiones, sus intereses, su experiencia previa en el mundo de la educación, y en las principales razones que le conducen a querer dedicarse a la enseñanza. En base a los resultados obtenidos en la entrevista, los estudiantes son seleccionados para los distintos programas de formación docente.

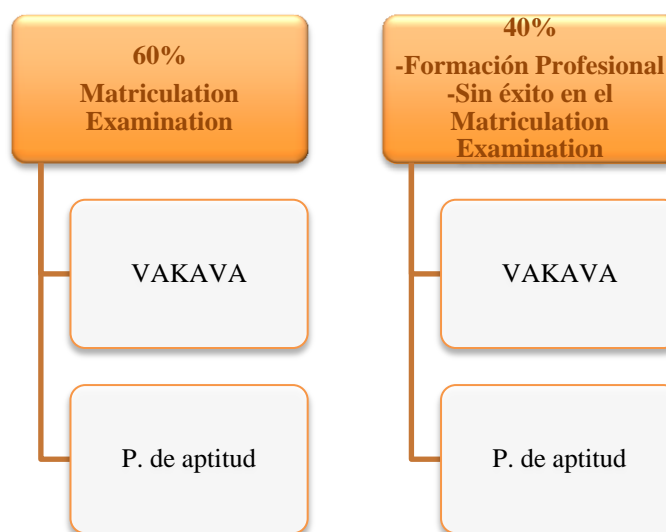
Esta evaluación no cuenta con un sistema de puntuación estandarizado, sino que cada universidad tiene sus propias directrices que se describen con detalle antes de la prueba. Para ello, la comisión de selección de estudiantes mantienen reuniones a lo largo del curso con objeto de unificar criterios de evaluación y prepararse para realizar las entrevistas.

En la universidad objeto de nuestro estudio, la selección global de los estudiantes se realiza atendiendo a los siguientes criterios:

- El 60% del total de los estudiantes que son seleccionados para los programas de formación docente lo hacen porque han aprobado el *examen de matriculación*, el VAKAVA y luego la entrevista.
- El otro 40% restante, son seleccionados únicamente sobre la base de los puntos del VAKAVA y de la entrevista. Estos últimos, han podido acceder directamente al VAKAVA a través del título de formación profesional o también muchos otros que no han obtenido éxito en el examen de matriculación se les da la oportunidad de hacer las pruebas de ingreso específicas para el campo educativo (VAKAVA + entrevista).



Concretamos estas vías de acceso en la siguiente figura:



**Figura 4.** Procedimiento para acceder a la universidad en el ámbito de las Ciencias de la Educación

Para comprender esta diferencia en la elección de estudiantes, preguntamos a uno de los docentes miembros del comité de selección y su respuesta fue la siguiente:

“Para algunos, el examen de matriculación no les va bien, sin embargo, queremos dar a todos la oportunidad de demostrar su habilidad en el examen de ingreso. En la práctica, primero se elige al 60% sobre la base de los puntos del examen de matriculación, el VAKAVA y la entrevista y luego se selecciona al 40% restante. Ellos son los que han conseguido los puntos más altos de la entrevista y que no han sido elegidos sobre la base del total de puntos (examen de matriculación +VAKAVA+entrevista)”.

Como vemos, aunque en un porcentaje menor, es posible aspirar a la prueba de aptitud de la universidad seleccionada sin haber obtenido éxito en el *examen de matriculación*, en este caso, los docentes tienden la mano a aquellos que no han aprobado esta prueba y les dan la oportunidad de demostrar sus habilidades interpersonales, su motivación y sus intereses profesionales en la entrevista, prueba de carácter específico para aquellos que desean el ingreso a la universidad en el ámbito de las ciencias de la educación. Otro ejemplo más de la relevancia concedida a la entrevista como medio de selección de candidatos. En referencia a este asunto, uno de los informantes nos comenta:

“En el año 2011 en la Universidad de Helsinki recibimos 1789 solicitantes para los programas de formación de maestro de clase (educación primaria), esto quiere decir, que 1789 personas eligieron nuestra facultad en su formulario de solicitud. Luego, 1198 de ellos participaron en el examen VAKAVA. Finalmente para la entrevista invitamos a 360 participantes, de los cuales 120 fueron seleccionados”.

Con estos datos al respecto, podemos afirmar que solo el 10% de los candidatos que solicitan el acceso a los programas de formación docente logran conseguir ser admitidos. En este sentido, añadimos que, del total de los aspirantes iniciales tan solo el 30% de ellos son invitados a realizar las pruebas específicas que organizan en cada universidad.

### **Análisis de datos**

Para presentar el análisis del material hemos considerado oportuno describir, por un lado, la selección de los textos que el candidato recibe antes de la entrevista y por otro lado, las cuestiones que el tribunal plantea a los solicitantes (para aclaración de las fases véase figura 3). En ambos apartados, nos centraremos en la naturaleza del contenido, los criterios de evaluación y en su relación con las competencias docentes.

### **La selección de los textos y la naturaleza de su contenido**

En la primera parte de este procedimiento, los docentes entregan a cada aspirante tres artículos diferentes de los cuáles el estudiante elegirá uno para presentarlo posteriormente en la entrevista. La elección de estos artículos corresponde al comité de selección de estudiantes, cada uno de los miembros sugieren varios y finalmente se llega a un acuerdo para elegir los que se usarán ese año. Se seleccionan alrededor de 20 artículos distintos y por lo menos, se establecen diez diferentes combinaciones de ellos para entregar a cada candidato. La designación de estos artículos no sigue unos criterios especiales de selección, simplemente deben ser cortos, no más de una página, y deben hacer frente a temas de actualidad conectados en algún sentido con el campo de la educación. La elección de estos artículos se realiza con la intención de conectar al candidato con la realidad del mundo que le rodea y familiarizarlo con una gran diversidad de temas educativos con los que se puede encontrar en el transcurso de su profesión. Los temas son muy distintos unos de otros precisamente para vincular con los intereses e inquietudes de tan diversos candidatos.

Veamos a continuación, tres ejemplos de textos que fueron utilizados para la prueba de acceso del curso 2011.

- El primero de los artículos titulado “Omanäidinkielenopetustukeemaahanmuuttajankoulumenestystä”, en español, “La enseñanza de la lengua materna apoya el éxito escolar del inmigrante”, es un artículo de opinión que trata sobre la importancia de preservar la lengua materna para que los estudiantes con raíces inmigrantes obtengan éxito en la escuela. Este autor explica cómo en diferentes partes de Europa se ha despertado el deseo de averiguar la razón del porqué de los modestos resultados de los estudios de los alumnos inmigrantes y presenta una investigación realizada en

2008 donde se comprobó que los estudiantes que habían recibido enseñanza de la lengua materna, tuvieron más éxito de los que no participaron en ella.

Sin duda, este artículo de opinión trata una gran diversidad de temas tales como, educación inclusiva, multicultural, políticas europeas de educación, estrategias de enseñanza, resultados del aprendizaje, diversidad escolar y cultural, etc.

- El siguiente artículo titulado “Lapsiajäättilämanhuolenpitoa, kuntyöelämämaiseevanhemmat”, en español “Los niños se quedan sin cuidado cuando la vida laboral absorbe a los padres”, reflexiona acerca de la importancia de la atención que los padres deben prestar a sus hijos adolescentes. Comenta que los jóvenes pueden adquirir adicciones peligrosas cuando no están bajo la supervisión de un adulto. Se da testimonio a una trabajadora social que relata diversidad de casos en las que los jóvenes fracasan en su vida cuando éstos se encuentran en riesgo de exclusión social.

En este artículo, se debate acerca de la necesidad de que la escuela intervenga a tiempo en estos casos en los que los jóvenes tienen diversos problemas pero no encuentran el apoyo de su familia. La relación entre los jóvenes y los adultos, los peligros del desarrollo de la etapa de la adolescencia, la intervención de los servicios sociales, el apoyo del tutor, son entre otros, los elementos principales de este artículo.

- El último de los textos elegidos, “Koulussaviihtymiseeni ole taikavarpua”, o “Para pasarlo bien en el colegio no existe una varita mágica”, la autora hace referencia a que a pesar de que los estudiantes obtienen buenos resultados en el aprendizaje parece que, en diversas ocasiones, no se encuentran a gusto en el colegio. El objetivo de su estudio es averiguar cómo se podría lograr que los niños y los jóvenes lo pasen mejor en el colegio durante su jornada escolar. Tras un análisis realizado a otros países vecinos como Noruega, Suecia o Dinamarca, esta autora llegó a la conclusión de que no hay una receta mágica para el bienestar en el colegio.

En este artículo se reflexiona acerca del equilibrio que debe haber en la escuela para crear un buen ambiente de aprendizaje. La relación con la comunidad, el apoyo de la familia, la comunicación entre los docentes y el respeto por el medio ambiente y por los materiales escolares, son algunos de los elementos que constituyen que el estudiante tenga interés por la escuela.

Como queda manifiesto, estos artículos tratan una gran variabilidad de temas que abarcan la educación desde una perspectiva amplia, permiten al estudiante explorar el rol del docente y proporcionan a los candidatos la oportunidad de expresar su opinión sobre el artículo. Cuando los docentes evalúan esta primera parte de la prueba, la importancia no reside en el artículo que el solicitante elige, pero sí la forma en que trabaja la información que contiene, así como en los motivos para su elección.

En esta primera parte de la entrevista, los evaluadores obtienen información acerca de los conocimientos operativos, activos, que el estudiante tiene sobre ese tema, atendiendo aquí, en primer lugar a los elementos cognitivos de las competencias como son los conceptos y las teorías que los estudiantes son capaces de utilizar para comprender el texto. En segundo lugar, están presentes aspectos relacionados con el segundo componente de las competencias: las habilidades o capacidades de comprensión, relación, organización, transferencia, argumentación y comunicación, puesto que el candidato debe seleccionar el contenido, ordenarlo, establecer la secuencia de comunicación y proponer los argumentos que justifican sus opiniones al respecto. En tercer lugar, con la elección intencionada de uno u otro tema, los evaluadores se centran en saber las razones que proclaman los estudiantes para motivar la elección de ese determinado artículo, respondiendo aquí a la relevancia de los componentes actitudinales (emociones, valores), ya que el estudiante deja ver los vínculos e intereses que priorizan y que les ha llevado a la elección de ese artículo.

***Los criterios de valoración de la primera parte de la entrevista. Exposición del texto seleccionado.***

Los criterios de valoración son decisivos, porque pueden indicar los aspectos profesionales que se consideran relevantes en la selección de los futuros candidatos. De este modo, la presentación del texto se evalúa en base a la claridad y la lógica que el estudiante demuestra al destacar lo esencial del contenido, la capacidad de expresión, la coherencia en la argumentación, la riqueza en su lenguaje y en los diferentes puntos de vista sobre las razones que le han conducido a elegir ese artículo. Se valora también los intereses profesionales que aparecen, el entusiasmo por el tema educativo, la profundidad de análisis y riqueza de matices, los tipos de pensamiento, los valores educativos así como la creatividad y originalidad de los análisis y propuestas del candidato.

**La entrevista como instrumento de evaluación y las competencias implícitas en la prueba de aptitud**

Cuando el candidato ha terminado de expresar su punto de vista sobre el texto seleccionado, los docentes comienzan la entrevista. Algunas de las cuestiones que plantean los evaluadores son las siguientes:

- ¿Por qué te gustaría ser docente? ¿Por qué has elegido la especialidad de Educación Primaria?
- Antes de llegar a la universidad ¿has participado en asociaciones, voluntariados o en otras actividades que tienen que ver de alguna u otra forma con la docencia o de servicio a la sociedad?

— ¿Qué clase de maestro te gustaría ser? ¿eres capaz de nombrar tus fortalezas y debilidades que consideras son necesarias para la profesión docente?

La entrevista es llevada a cabo por tres docentes que prestan atención a tres aspectos fundamentales:

- 1) La idoneidad del candidato para la formación del profesorado y para la profesión docente.
- 2) La motivación que presenta hacia el campo de la educación.
- 3) Las habilidades y competencias de comunicación.

La puntuación de cada uno de estos apartados se hace siguiendo una escala de valoración de 1 a 5, siendo 1 la más baja y 5 la máxima puntuación. Cada evaluador, de manera independiente, señala en una hoja diseñada para este fin cada una de las opciones anotando las observaciones que considere oportunas, para que a la postre, sean debatidas con el resto de evaluadores. En el caso de que existan discrepancias relevantes entre los tres evaluadores, se recurrirá a la decisión que recoja la mayoría.

Durante la entrevista, el candidato deberá relatar de forma coherente cuál es su formación, sus intereses y porqué quiere dedicarse a la enseñanza. En este caso, los entrevistadores tratarán de obtener una visión global del candidato y de los rasgos de su personalidad. En primer lugar, cuando el solicitante presenta su historia de vida, los entrevistadores aprecian si el trabajo previo incluye un esfuerzo relativamente constante y si destaca un especial interés en tareas sociales, incluyendo la enseñanza. En segundo lugar, valoran la actitud que se muestra durante la entrevista, si el candidato se ve a sí mismo como un docente, si tiene una visión realista sobre los problemas de la enseñanza, es innovador, y si piensa en la educación desde una perspectiva constructivista del aprendizaje. Por último, para atender a las habilidades y competencias de comunicación, la entrevista se presenta como algo más que un continuo de preguntas y respuestas, ya que está abierta al debate y al diálogo propiciando en el estudiante la capacidad para expresarse de manera natural y sincera sobre su propia visión de educación y de la vida.

Una vez finalizada esta segunda fase del procedimiento de acceso a la universidad, los docentes tienen suficientes datos recogidos de cada uno de los solicitantes para decidir cuáles serán los elegidos para acceder a los programas de formación inicial de profesorado.

### ***Los criterios de valoración de la segunda parte de la entrevista. Respuesta del candidato a las cuestiones planteadas.***

Los criterios de evaluación de esta parte son trabajados, definidos y clarificados previamente, al igual que para la elección de textos, por la comisión de selección de estudiantes. En ellos, no se exigen habilidades específicas de la profesión docente pero sí rasgos y cualidades tanto cognitivas como sociales hacia la enseñanza y una alta

motivación para la formación docente. A este respecto, debemos destacar que en Finlandia no existe una relación aprobada por legislación educativa que establezca unas competencias definidas y estandarizadas para la formación de docentes como los hay en Reino Unido (Teachers' Standards England, 2012 ) o en Estados Unidos (ATE, 2007). Las características que deben reunir los aspirantes a la formación docente no consisten solo en 'saber hacer' sino también en la capacidad y la motivación para 'poder hacerlo'.

Cuando le preguntamos a uno de nuestros informantes sobre las principales competencias docentes que buscan en sus candidatos y a cuáles les da más prioridad, su respuesta es la siguiente:

“nosotros [...] preferimos buscar las cualidades que en nuestra opinión, son necesarias para alguien que quiere convertirse en maestro. En otras palabras, no creemos que los solicitantes deban ser buenos maestros cuando ellos aspiran a la formación de profesorado, pero ellos deben tener ciertas habilidades que harán más fácil educarlos para convertirse en buenos maestros”.

En este sentido, parece que las intenciones de los docentes no consisten exclusivamente en elegir a los candidatos en base a un expediente sobresaliente, sino que además requieren del solicitante ciertas capacidades y habilidades que les serán de ayuda a la hora de adquirir formación y desarrollarse como especialistas en educación. Consideran importante el dominio de conocimientos teóricos porque les facilitarán resolver las cuestiones prácticas, pero el interés y la capacidad que el solicitante muestra para identificarse así mismo como un maestro es además un requisito indispensable para el acceso a los estudios de formación docente.

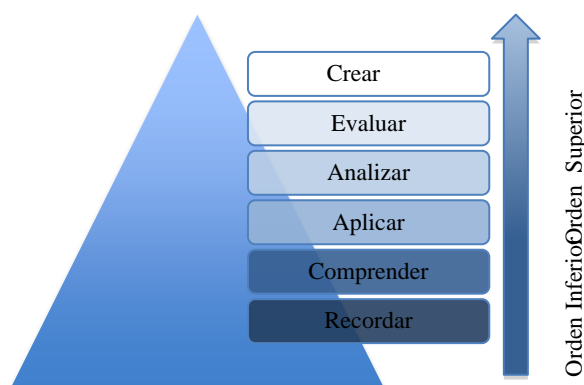
## **Discusión de resultados**

### ***1. El sentido de las pruebas y de los criterios de valoración. Conocimientos, capacidades y disposiciones personales.***

¿Qué componentes de las competencias se pueden detectar mediante estas pruebas y con estos criterios?

En primer lugar parece evidente que no se pretende detectar la capacidad de reproducción de memoria de conocimientos e informaciones acumuladas, sino la capacidad de utilizar el conocimiento para comprender, argumentar, valorar, proponer y diseñar. Es decir, se pretende estimar el grado de desarrollo de capacidades cognitivas de orden superior según los planteamientos de Bateson y la reformulación de la taxonomía de Bloom realizada por Anderson y Krathwohl (2001) (Figura 5): recordar, comprensión, transferencia, argumentación, evaluación y creatividad. A este respecto, las cualidades cognitivas de orden inferior o de primer orden serían aquellas que tienen que ver con la capacidad de reconocer y recordar, aplicar fórmulas o procedimientos simples de forma mecánica, comprender de forma superficial el sentido de los términos

y proposiciones sencillas, mientras que transferir de forma compleja, el análisis, la evaluación y la creación se consideran cualidades cognitivas de orden superior o de segundo orden. Esta secuencia de capacidades no es lineal ni estanca, sino que es flexible y en espiral, de modo que el individuo puede estar utilizando el recuerdo y al mismo tiempo evaluando, aplicando y creando.



**Figura 5:** Clasificación Capacidades Orden inferior y superior

Como puede apreciarse en el análisis previo, los componentes que están presentes en las pruebas son aquellos que tienen que ver con la detección de lo que consideramos cualidades cognitivas de segundo orden, ya que la entrevista personal con preguntas abiertas permite al candidato expresarse libremente exponiendo su visión de la enseñanza, sus preocupaciones y valoraciones acerca de los estudios a los que pretende acceder, así como su forma de organizar la enseñanza y la capacidad de resaltar las cualidades positivas y negativas que considera son necesarias para llegar a ser docente. Aquí las cualidades que se evalúan son las que tienen que ver con la creatividad, la solución de problemas y el pensamiento crítico.

Además, la evaluación no se centra solo en los aspectos intelectuales o de contenido, sino que va más allá y enfatiza las habilidades que el estudiante pone en marcha para expresarse y comunicar el contenido y las actitudes que se detectan en su modo de percibir, indagar, analizar y proponer. En este sentido, se presta especial importancia a la actitud crítica y reflexiva que el candidato demuestra durante su exposición, ya que en su futuro laboral como docente, deberá ser capaz de utilizar el pensamiento creativo e innovador para encontrar soluciones a problemas complejos que pueden surgir en su práctica en el aula y que conllevan no solo acudir al conocimiento académico y teórico para resolverlos. Con este propósito, se pretende establecer un perfil global del candidato, estimando el desarrollo de competencias que favorecen el pensamiento lógico más que la memorización simple de hechos o acontecimientos.

Mención especial merece, la pretensión de indagar el sentido de los intereses y preocupaciones personales y profesionales del candidato, puestas de manifiesto en la elección del tema, en los motivos ofrecidos para su elección así como en las conexiones,

transferencias, comparaciones y ejemplificaciones que se derivan de su reflexión sobre los contenidos presentes en el texto. En este sentido, la utilización de artículos de actualidad conectados de una u otra forma con la educación es todo un acierto ya que ofrece al candidato la oportunidad de expresar abiertamente su punto de vista sobre el tema, utilizando todos los recursos, ideas y planteamientos desarrollados en su vida académica, social y personal.

Cabe resaltar que las capacidades predominantes en esta prueba son las que tienen que ver con la capacidad de comunicación y argumentación, aunque sin olvidar las que tienen que ver con los conocimientos y las habilidades, ya que en la primera parte de la prueba cuando el candidato tiene que contar todo lo que sabe sobre el tema principal del texto los evaluadores obtienen información acerca de la riqueza personal de cada candidato a la hora de manejar los conceptos y la diversidad de contenido que trata el artículo.

## ***2. Más allá de la excelencia. La relevancia de las disposiciones personales***

A este respecto, es interesante enfatizar, que contrariamente a lo que ‘popularmente’ conocíamos acerca de la necesidad de obtener una alta calificación en el examen de entrada para poder optar a la prueba de aptitud que realiza la universidad, en la práctica, encontramos cierta flexibilidad en este procedimiento para que aquellos estudiantes que no han tenido éxito en el examen nacional puedan tener la oportunidad de demostrar otras capacidades y disposiciones durante la entrevista. En este caso, parece que las cualidades que los evaluadores más aprecian de los candidatos es el compromiso que establecen con la educación, la disposición hacia los programas de formación y el interés que muestran hacia la profesión docente. En este sentido, Hargreaves (2003,76) afirma que “los buenos profesores comprenden plenamente que la enseñanza y el aprendizaje de éxito tienen lugar cuando los docentes mantienen relaciones de atención y cuidado con sus alumnos, y cuando el alumnado está comprometido emocionalmente con su aprendizaje”, por este razón es importante que los candidatos expresen una actitud ante la educación que implique compromiso y conciencia con la profesión a la que aspiran. Cuando su historia de vida presenta una formación coherente con sus expectativas de futuro y, de uno u otro modo, el entusiasmo por la enseñanza y el aprendizaje está latente durante la entrevista, los candidatos son puntuados con la máxima calificación.

Podemos afirmar por tanto, que las competencias predominantes en estas pruebas son las que implican y vinculan aspectos funcionales y personales. Entre ellas destacamos, la capacidad de innovar y ser creativo, tener una visión global de la enseñanza y de la educación, implicación en la esfera social, buenas habilidades de comunicación y presentar una actitud crítica y reflexiva ante los problemas de la enseñanza. Estos rasgos diferenciales de las competencias son los que los evaluadores consideran más relevantes para seleccionar a los futuros docentes.



### **3. Críticas y deficiencias del proceso**

En primer lugar, las sombras de este proceso de selección basado en estas pruebas específicas radica en la concentración exclusiva de la evaluación sobre las teorías declaradas de los aspirantes, sus opiniones y manifestaciones pero no sobre sus teorías en uso y sus prácticas (Argyris, 1989 y Pérez Gómez, 2011). Una cosa es lo que pensamos, otra lo que decimos y otra lo que hacemos. De modo que, incluir además de la entrevista, una prueba práctica grupal o individual que cuestionara la declaración de sus intereses sobre un escenario real sería un buen instrumento más de recogida de información relevante a la hora de elegir a uno u otro candidato. Otro procedimiento interesante sería la exigencia de un portafolios (Sánchez Santamaría, 2012) con productos de cada estudiante sobre diferentes aspectos y áreas de interés, que reflejaran no solo sus intenciones, intereses, sino también sus prácticas. No obstante, debemos recordar que cada universidad toma decisiones particulares referentes a la prueba de aptitud que incluyen desde una entrevista personal a diferentes tipos de pruebas escritas y prácticas grupales. Por lo que podemos encontrar que en determinadas universidades la prueba de aptitud puede recoger además de la entrevista ejercicios prácticos o análisis y defensa del portafolios personal.

En segundo lugar, habría que destacar la dificultad de evitar los sesgos subjetivos de los evaluadores. Con la intención de preservar aquello que se considera que funciona, los evaluadores pueden buscar en los candidatos perfiles similares a lo que son ellos mismos, sin llegar a contribuir verdaderamente al establecimiento de un sistema de selección transparente y acorde a los criterios de evaluación propuestos previamente. Como afirma Rähilä (2010) esta selección de estudiantes ha podido incrementar la reproducción del actual cuerpo docente en lugar de su renovación. Además, se ha centrado en la búsqueda de candidatos adecuados para los tiempos actuales, no en aquellos que son capaces de cambiar con el paso del tiempo. Esta difícil decisión de elegir a los más idóneos para la formación docente acordes con las nuevas necesidades de aprendizaje se convierte en una lucha constante para no perpetuar los modelos y prácticas adquiridos de modo consciente o inconsciente por los docentes encargados de seleccionarlos.

En tercer lugar, cabe resaltar también la complejidad de definir unos criterios de evaluación apoyados en los principales objetivos del sistema educativo y respetados por los evaluadores. Como se puede inferir, estas pruebas de evaluación subjetivas son complejas precisamente por la dificultad para establecer unos criterios de evaluación lo suficientemente claros para todos aquellos que participan en su corrección, a pesar del esfuerzo previo de formación de criterios y lenguajes comunes entre los evaluadores. Para evitar este sesgo, sería interesante grabar las entrevistas con el fin de poder analizarlas posteriormente en el caso de que exista un desacuerdo entre los evaluadores, así como para aprender el estudio de casos concreto y crecer en la convergencia de criterios entre los expertos implicados.

Por último, también es importante destacar el volumen de trabajo que conlleva entrevistar a cada uno de los solicitantes, ya que el número es muy elevado y puede resultar agotador para los evaluadores realizar esta tarea de manera continuada durante dos ó tres días que dura el periodo de entrevistas. Además, la duración de la prueba (en torno a 20') puede resultar insuficiente para que los evaluadores construyan un perfil adecuado del candidato. Habría que tener en cuenta que los entrevistadores únicamente conocen de manera previa al candidato por los resultados obtenidos en el VAKAVA examen y por ello, el tiempo dedicado a la entrevista personal debería ser lo suficientemente amplio para que el candidato pueda demostrar aquello que no ha podido reflejar en la prueba anterior: intereses, inquietudes y su historia de vida de manera relajada y sin estar cohibido por un límite corto de tiempo.

### **Conclusiones y posibles sugerencias para su aplicación en España**

De manera general y una vez realizado el análisis de contenido de la prueba de aptitud para aquellos estudiantes que desean convertirse en docentes, y de la correspondiente discusión de resultados podemos afirmar que las capacidades que se pretenden detectar en las pruebas específicas son aquellas que consideramos de orden superior (argumentación, creación, transferencia, heurística) ya que su diseño (abierto y flexible) permite al estudiante expresar libremente y de forma argumentada la manera de concebir la función docente, es decir, el modo en que los estudiantes perciben la educación y la importancia que tiene para ellos la enseñanza. En segundo lugar cabe destacar que también se encuentran presentes otros aspectos fundamentales de las competencias como la motivación declarada, las creencias, valores y actitudes educativos implícitos, pero fundamentalmente en el nivel declarativo. Estas pruebas no pueden detectar el nivel de habilidades prácticas relacionadas con la acción de enseñar, ni las emociones, valores y actitudes que se activan en los problemas reales y complejos de la práctica. Es decir, intuyen el campo de las disposiciones mediante las opiniones declaradas por los aspirantes, pero no pueden confirmar el sentido y desarrollo real de las mismas.

### **Con respecto a las posibles sugerencias de aplicación en España**

A pesar de estas limitaciones, las pruebas analizadas se encuentran a años luz de los procedimientos de selección de los aspirantes a la profesión docente en España. Son muchas y muy relevantes las sugerencias que pueden extraerse del análisis de estas pruebas para la reforma sustancial de estos procedimientos en las universidades españolas.

Por este motivo, en España, el acceso a la universidad para aquellos aspirantes al campo de la educación necesita cambiar su forma y su fondo, es decir, reinventarse. Este nuevo mecanismo de selección debería medir tanto las habilidades académicas

como las disposiciones personales hacia la enseñanza. Por ello en el momento de la selección, es muy importante obtener una visión global del candidato y considerar los conocimientos académicos, la actitud hacia la educación y la capacidad de adaptarse a los cambios que, sin duda, facilitarán sus años de formación.

Tomando en consideración el análisis de las pruebas de Finlandia así como sus deficiencias y debilidades, se proponen las siguientes sugerencias:

- *La relevancia del compromiso social para la formación docente.* Más que medir conocimientos, habilidades o destrezas simplemente, la selección de futuros docentes es un compromiso con la educación de los futuros ciudadanos y por ello, este proceso es altamente competitivo y exigente. En Finlandia, la profesión docente se considera una profesión ética y por ello, el desarrollo del compromiso y la responsabilidad de los profesores son objetivos importantes a tener en cuenta a la hora de seleccionar a los candidatos (Niemi, 2013).
- *La entrevista como herramienta para evaluar conocimientos, actitudes y valores.* Como hemos visto, esta metodología de evaluación puede resultar ardua por el trabajo que conlleva entrevistar uno a uno a todos los candidatos y por la dificultad que conlleva el hecho de medir componentes actitudinales o rasgos de personalidad, sin embargo, esta técnica permite de forma inmediata obtener información acerca de los puntos de vista que tiene el candidato sobre ciertos aspectos de un tema. Esta técnica se convierte en una fuente ilimitada de información acerca del candidato ya que los evaluadores pueden indagar y profundizar en algunos aspectos de interés de forma natural, además, les permite conocer la forma de expresarse que tiene el candidato, la riqueza del lenguaje que utiliza y su capacidad para argumentar las razones por las que desea convertirse en docente.
- *El portafolios personal como herramienta para evaluar competencias.* Uno de los recursos más idóneos para obtener información acerca de las evidencias del trabajo realizado y la evolución del candidato a lo largo del tiempo, es el portafolios. Éste se presenta como uno de los instrumentos más potentes para mostrar la formación alcanzada en competencias, ya que toda la recopilación de evidencias aportan información sobre las habilidades, conocimientos y disposiciones de los aspirantes. El portafolios es una herramienta flexible y dinámica que se apoya en lo que el candidato conoce, lo que sabe, cómo lo expresa, cómo lo comunica, mostrando el sentido que tienen dichos conocimientos para el desarrollo del propio proyecto personal y profesional. El uso del portafolios como requisito de acceso a los estudios superiores es una práctica cada vez más extendida en las universidades en Finlandia.

Por último, sería interesante incluir *una prueba grupal de debate y resolución de problemas sobre un escenario real*. Esta prueba requiere del candidato capacidades de orden superior, ya que le llevan a pensar y a reflexionar sobre una situación compleja,

un problema o un tema que forma parte de la realidad. La resolución del problema o del caso en cuestión lleva al candidato a reflexionar de forma crítica, a realizar un análisis, diagnosticar la situación y a establecer un plan de acción para resolverlo.

## Referencias

- Anderson, L.W. (Ed.), Krathwohl, D.R. (Ed.), Airasian, P.W., Cruikshank, K.A., Mayer, R.E., Pintrich, P.R. et al. (2001). *A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives* (Complete edition). New York: Longman.
- Argyris, C. (1989). *Strategy Implementation: An Experiment in Learning*. New York: American Management Association, Organizational Dynamics, August.
- Association of Teacher Educators (ATE). (2007). *Quality standards for teacher educators*. Recuperado el 2 de Noviembre de 2012, de <http://www.ate1.org/pubs/Standards.cfm>.
- Eccles, J.S., Adler, T.F., Futterman, R., Goff, S.B., Kaczala, C.M., Meece, J.L., & Midgley, C. (1983). Expectancies, values, and academic behaviors. In J.T. Spence (Ed.), *Achievement and achievement motivation* (pp. 75–146). San Francisco, CA: W. H. Freeman.
- Esteve, J.M. (2002). La formación de profesores en Europa: Hacia un nuevo modelo. En Consejo Escolar de la Región de Murcia. *Un profesor para un nuevo siglo. Nuevas demandas, nuevas necesidades* (pp. 29 – 49). Murcia: Comunidad Autónoma de la Región de Murcia,
- Estola, E., Erkkilä, R., & Syrjälä, L. (2003). The moral voice of vocation in teachers' narratives, *Teachers and Teaching: theory and practice*, 9(3), 239–256.
- Hannu Simola (2005). The Finnish miracle of PISA: historical and sociological remarks on teaching and teacher education, *Comparative Education*, 41(4), 455-470.
- Hargreaves, A. (2003). *Enseñar en la sociedad del conocimiento. La educación en la era de la inventiva*. Barcelona. Octaedro.
- Mckinsey & Co (2010). ¿Cómo se convierte un sistema educativo de bajo desempeño en uno bueno? Sumario ejecutivo en español del informe "How the world's most improved school systems keep getting better". Recuperado el 3 de Enero de 2011, de [http://www.mckinsey.com/clientservice/Social\\_Sector/our\\_practices/Education/Knowledge\\_Highlights/~/\\_media/Reports/SSO/Education\\_Intro\\_Standalone\\_Nov%2029\\_Spanish.ashx](http://www.mckinsey.com/clientservice/Social_Sector/our_practices/Education/Knowledge_Highlights/~/_media/Reports/SSO/Education_Intro_Standalone_Nov%2029_Spanish.ashx)
- Niemi, H. y Jakku-Sihvonen.R.(2006). Research-based teacher education. In R. Jakku-Sihvonen & H. Niemi (Eds.), *Research based teacher education in Finland*, (pp. 31–50). Turku: Painosalama Oy.

- Niemi, H., Jaku-Sihvonen, R. (2006). In the front of the Bologna process: thirty years of research-based teacher education in Finland. En P. Zgaga, D. Skubic, & M. Ivanus-Grmek (Eds.). *Posodobitevpedagoskihstudijskihprogramovvmednarodmenkontekstu: Modernization of study programmes in teachers' education in an international context.*(pp. 50-69). Ljubljana: UniverzavLjubljani, Pedagogskafakulteta.
- Niemi, H. (2013). The Finish Teacher Education. Teachers for equity and profesional autonomy, *Revista Española de Educación Comparada*, 22, 117-138.
- Pérez Gómez, Á. I. (2007). *La naturaleza de las competencias básicas y sus aplicaciones pedagógicas*. Cuadernos de Educación. Gobierno de Cantabria.
- Pérez Gómez, A. I. (2008). ¿Competencias o pensamiento práctico? La construcción de los significados de representación y acción. En Gimeno, J. (comp.), *Educación por competencias, ¿qué hay de nuevo?* (pp. 59-99). Madrid: Morata.
- Pérez Gómez, A. I. (2011). El sentido del prácticum en la formación de docentes. La compleja interacción de la práctica y la teoría. En Pérez Gómez, Á. I. (coord.), *Aprender a enseñar en la práctica: procesos de innovación y prácticas de formación en la educación secundaria* (pp. 89-106). Barcelona: Graó
- Pérez Gómez, A. I. (2012). *Educarse en la Era digital*. Madrid: Morata
- Räihä, P. (2010). *Koskaan et mutua saa! Luokanopettajakoulutuksenopiskelijavalintojenuudistamisenvaikeudesta*. Tampereen Yliopisto: Opettajankoulutuslaitos.
- Sahlberg, P. (2011). *Finnish lessons: What can the world learn from educational change in Finland?* New York: Teachers College Press.
- Sánchez Santamaría, J. (2012). El e-portafolio en la docencia universitaria: percepciones de los estudiantes y carga de trabajo. *Revista electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, 7, Enero, 31-55.
- Teachers' Standars England (2012). Recuperado el 15 de Enero de 2013, de <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20111218081624/tda.gov.uk/teacher/developing-career/professional-standards-guidance.aspx>
- Tryggvason, M-T. (2009): Why is Finnish teacher education successful? Some goals Finnish teacher educators have for their teaching, *European Journal of Teacher education*, 32:4, 369-382.
- Uusiautti, S. & Määttä, K. (2013). Enhancing students' study success through caring leadership. *European Scientific Journal*, 2, 398-407.
- Valverde, O. (Coord.) (2001). *El enfoque de la competencia laboral*. Montevideo: Departamento de Publicaciones de Cinterfor/OIT.

Watt, H. M. G., & Richardson, P. W. (2008). Motivations, perceptions, and aspirations concerning teaching as a career for different types of beginning teachers, *Learning and Instruction*, 18, 408-428.

**Datos de los autores:**

**Laura Pérez Granados**

Licenciada en Pedagogía. Máster en Políticas y Prácticas de Innovación Educativa para la Sociedad del Conocimiento. Universidad de Málaga. Facultad de Ciencias de la Educación. Departamento de Didáctica y Organización Escolar. Campus Teatinos s/n, 29071. Málaga. España.

Correo electrónico: lauraperez@uma.es

**Fecha de recepción:** 08/03/2014

**Fecha de revisión:** 20/03/2014

**Fecha de aceptación:** 07/05/2014

