

## **Los Estándares de Finlandia en las pruebas de selección inicial de profesorado en España**

Laura PÉREZ GRANADOS y Ángel I. PÉREZ GÓMEZ

Datos de contacto:

Laura Pérez Granados  
Departamento de Didáctica  
y Organización Escolar.  
Facultad de Ciencias  
de la Educación.  
Universidad de Málaga  
Telf: 957 137 537  
Email: lauraperez@uma.es

Ángel I. Pérez Gómez.  
Departamento de Didáctica  
y Organización Escolar  
Universidad de Málaga  
Tel.: 952 13 1069  
Email: apgomez@uma.es

Recibido: 19/5/2015  
Aceptado: 2/7/2015

### **RESUMEN**

El presente trabajo pretende mostrar los resultados obtenidos tras aplicar los estándares y criterios de selección de candidatos que se emplean en Finlandia para admitir a los estudiantes de magisterio, sobre una muestra de alumnos y alumnas de la Facultad de Ciencias de la Educación de Málaga. Con ello se persigue responder al siguiente interrogante: ¿qué tipo de conocimientos y/o disposiciones personales son necesarios considerar a la hora de seleccionar a los candidatos? Los resultados obtenidos muestran que ninguno de nuestros estudiantes fue capaz de responder positivamente a las pruebas a las que fueron sometidos.

**PALABRAS CLAVE:** *Prueba de acceso, Competencias docentes, Evaluación, Selección.*

## ***Finnish Criteria in Student Selection Tests for Initial Teacher Training in Spain***

### **ABSTRACT**

This article aims to show the results attained after recreating the Finnish selection standards and criteria for students of the degree in teaching, in this case involving a sample of students from the Faculty of Education Sciences of the University of Malaga (Spain). In this regard, we focus on the following aspect: What type of knowledge and/or personal abilities should be taken into account when selecting prospective teachers? The results show that none of the students in the sample responded positively to the different tests they undertook.

**KEYWORDS:** *Entrance Examination, Teacher Qualifications, Evaluation, Selection.*

## **Introducción**

La investigación sobre las pruebas de acceso y la selección de candidatos a la formación docente se ha convertido en un campo de estudio muy aclamado en Finlandia. De acuerdo con Simola (2005), en la sociedad finlandesa, la profesión docente siempre ha gozado de un gran respeto y aprecio, lo que ha llevado a que los programas de formación para docentes sean muy populares y a que los jóvenes con los mejores expedientes en la Secundaria soliciten el acceso a las Facultades de Educación. En el año 2007, para responder a la gran demanda de solicitantes, el Ministerio de Educación decidió reformar el sistema de acceso a los estudios de formación docente y añadir un examen nacional a la fase de preselección de candidatos (Pérez Granados, 2015). Además de este examen generalizado y estandarizado para todos los aspirantes, cada universidad, de forma descentralizada, decide los criterios de selección de sus candidatos y elabora las pruebas que consideran necesarias para admitir a los estudiantes más idóneos.

Como ponen de manifiesto diversos autores (Sahlberg, 2011, Jakku-Sihvonen y Niemi, 2011) la selección de candidatos para acceder a los estudios de formación de docentes es un procedimiento indispensable para garantizar el éxito del estudiante en sus años de formación y conveniente para seleccionar a los más comprometidos no solo académicamente sino también éticamente. Aunque el procedimiento de selección varía 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. En esta última fase se tiene en cuenta no solo habilidades académicas e interpersonales, sino también el compromiso y la motivación que el candidato muestra hacia su futura profesión. Autores como Rähkä (2010), consideran necesarias las pruebas específicas que presten atención a la motivación, la aptitud y la capacidad que tienen los jóvenes para enfrentarse a la carrera de magisterio ya que a pesar de sus limitaciones es la manera más funcional de valorar la idoneidad de los candidatos.

En España, sin embargo, tal y como argumentan Pérez Gómez, Blanco, Sola y Barquín, (2003, 38) «la profesión docente sigue sin atraer a los estudiantes con los expedientes más altos, siendo esto indicativo de la baja valoración y prestigio social que van asociados a la misma». La desaparición de la PAU<sup>1</sup>, conocida popularmente como *selectividad*, y la opción de establecer un procedimiento nuevo de acceso a la universidad ocupan un lugar destacado dentro del debate que está generando los cambios que se están produciendo en nuestro sistema educativo actualmente<sup>2</sup>. Hasta la aplicación de estas nuevas medidas, la PAU sigue estando

---

1 Prueba de acceso a la Universidad.

2 Desde que se dio a conocer el texto borrador de la actual ley de educación (LOMCE) a finales de 2012, España vive un clima de especial interés acerca de los nuevos planteamientos que esta

vigente y, tras casi cuatro décadas en funcionamiento, es una de las vías de acceso a la Universidad que más debate público y controversia genera entre los jóvenes. Esta prueba se realiza a nivel nacional y es la misma para todos los aspirantes a cualquier rama del conocimiento. Se compone de una fase general obligatoria y una fase específica voluntaria. Los exámenes que conforman la PAU se centran en comprobar los contenidos trabajados durante la Secundaria, fragmentados por áreas del conocimiento y sin vinculación al ejercicio profesional futuro.

En esta etapa transitoria y hasta la aplicación de las medidas propuestas por el gobierno, parece oportuno preguntarse qué alternativas existen fuera de nuestras fronteras y qué desafíos se presentan para conseguir que la actual reforma de acceso a la Universidad en España avance hacia un nivel de mayor calidad.

El objetivo de este artículo es presentar los hallazgos encontrados tras aplicar los estándares y criterios de selección de estudiantes de la prueba de acceso a la Facultad de Ciencias del Comportamiento de la Universidad de Helsinki, a los estudiantes que acababan de acceder al Grado de Educación Primaria en la Facultad de Ciencias de la Educación de Málaga.

## ***Método***

### ***Muestra***

En la presente investigación participaron 30 sujetos ( $N=30$ ) de primer curso del Grado de Educación Primaria de la Facultad de Ciencias de la Educación de Málaga del curso 2013-2014. La muestra fue escogida al azar y de manera aleatoria.

### ***Procedimientos utilizados en el análisis de datos cuantitativos***

Para el análisis de la información se han estimado los estadísticos descriptivos de tendencia central (media, mediana y moda), las medidas de posición (cuartiles Q1, Q2, Q3), de dispersión absoluta (desviación típica) y de dispersión relativas (coeficiente de variación) para los resultados obtenidos por los candidatos en ambos países.

### ***Instrumentos***

Los instrumentos, los procedimientos y los criterios de valoración aplicados fueron los mismos que se utilizaron en las pruebas de selección de la Universidad de Helsinki del año 2011.

---

ley ha desarrollado acerca de los procedimientos de acceso a la Universidad. Esta reforma supone para las universidades organizar pruebas específicas de admisión una vez haya desaparecido definitivamente la PAU.

— *Artículos de actualidad.* Para la aplicación de la prueba se contó con tres artículos que fueron utilizados en la *prueba de aptitud*<sup>3</sup> del año 2011 de la Facultad de Ciencias del Comportamiento de la Universidad de Helsinki. Estos artículos son publicados en la prensa de actualidad y no en revistas científicas.

— *La entrevista y el formulario de evaluación.* Algunas de las cuestiones que los evaluadores plantean a los candidatos 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?*

En Finlandia, esta entrevista es conducida 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.

Finalmente, para valorar y puntuar la prueba (presentación de artículo y entrevista) los evaluadores contábamos con el mismo formulario de evaluación (véase anexo) utilizado en las pruebas de Finlandia.

Esta hoja de registro o formulario de evaluación se divide en cuatro grandes apartados, puntuados cada uno de ellos siguiendo una escala de valoración (véase anexo) de 1 a 5, siendo 1 la más baja y 5 la máxima puntuación. Cada evaluador puntuará al candidato de forma independiente anotando las observaciones que considere oportunas, siendo de 20 puntos la calificación máxima por evaluador. En Finlandia los equipos de evaluadores están formados por 3 docentes, por lo que la puntuación máxima que un candidato puede obtener es de 60 puntos. A continuación se aplica el siguiente patrón o fórmula para obtener la puntuación total<sup>4</sup> del candidato:  $y=2x+30$ . Esto quiere decir que si un candidato consigue 60

---

3 Es designada *aptitud test* en Finlandia y engloba a todas aquellas pruebas específicas que determinan el acceso a la Universidad.

4 Este patrón se utiliza para enfatizar la prueba de aptitud, ya que el 40% son seleccionados única y exclusivamente a través de esta prueba, mientras que el 60% son elegidos además teniendo en cuenta el «examen de matriculación». El trabajo de Pérez Granados (2014) muestra la

puntos en la prueba, su puntuación final será de 150. De este modo, la puntuación total mínima que un candidato puede llegar a alcanzar es de 54 puntos mientras que la puntuación máxima es de 150. En nuestro caso, formamos 3 parejas de evaluadores que entrevistaban de manera simultánea a cada individuo y, al igual que en Finlandia, la puntuación máxima por evaluador era de 20 puntos, de modo que la puntuación que podía alcanzar el candidato era de 40 puntos. Ahora bien, la fórmula que hemos aplicado para que nuestro máximo (40 puntos) finalmente llegue a ser los 150 de Finlandia es la siguiente<sup>5</sup>:  $y=3x+30$ .

### **Procedimiento**

Los candidatos realizaron las pruebas de modo individual. Para ello, se citó a cada individuo con media hora de intervalo, de modo que mientras uno leía el texto el otro candidato se encontraba realizando la entrevista con los evaluadores. Para realizar las pruebas se formaron tres parejas de dos que, dependiendo de los días, coincidíamos evaluando al mismo tiempo en distintos espacios. Días previos a las entrevistas con los candidatos, los docentes encargados de llevar a cabo la evaluación mantuvimos una reunión para explicar el procedimiento, clarificar los criterios de selección de textos y para leer los textos que repartiríamos a los candidatos en la prueba. Del mismo modo, en dicha reunión se armonizan los términos, conceptos, procedimientos y criterios de evaluación. La prueba consta de dos partes que se realizan en una misma sesión: media hora antes de que comience la entrevista se le entregan al candidato tres artículos distintos para que los lea. De los tres textos que se les ofrecen, el candidato tiene que escoger solamente uno, que es el que posteriormente presentará a los evaluadores. Una vez que el candidato ha leído el texto comienza la entrevista. Durante los primeros 15 minutos el candidato tiene que hablar sobre el texto que acaba de leer, exponer las ideas principales y el motivo que le ha llevado a la elección del mismo. Una vez finalizada esta primera parte, la entrevista se centra en la historia de vida del candidato, 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. El tiempo estimado de duración para las dos partes es de 30’.

---

descripción del procedimiento, así como un análisis de las capacidades y habilidades requeridas en estas pruebas.

- 5 En Finlandia se sigue el siguiente patrón para obtener la puntuación final de cada candidato:  $y=2x+30$ , donde «y» es la puntuación total que obtendremos del candidato y «x» la puntuación que ha obtenido en la prueba de aptitud; por lo tanto, si un candidato obtiene la puntuación máxima 60 puntos, resultaría lo siguiente:  $y=2*60+30$ , por lo que la puntuación máxima final del candidato es de 150 puntos. Ahora bien, como nosotros contábamos con un evaluador menos, nuestra fórmula inicial para la puntuación máxima es la siguiente:  $40x+30=150$ , donde «x» es el factor multiplicador que tenemos que hallar:  $x=(150-30)/40$ ; despejando la «x» queda  $x=3$ . Con esta fórmula podemos hallar todas las puntuaciones totales de nuestros candidatos.

## **Descripción y análisis de resultados**

### **Puntuaciones totales España y Finlandia**

En las tablas 1 y 2 pueden observarse los resultados obtenidos por la muestra española y los obtenidos por los candidatos finlandeses en las mismas pruebas:

| PUNTUACIÓN ESPAÑA | FRECUENCIAS |
|-------------------|-------------|
| 60                | 1           |
| 72                | 2           |
| 75                | 2           |
| 78                | 2           |
| 81                | 3           |
| 84                | 2           |
| 87                | 1           |
| 93                | 1           |
| 96                | 1           |
| 99                | 3           |
| 102               | 1           |
| 108               | 2           |
| 111               | 2           |
| 114               | 2           |
| 117               | 1           |
| 120               | 1           |
| 126               | 2           |
| 129               | 1           |

TABLA 1. *Frecuencias de resultados ordenados por puntuaciones. España*

| PUNTUACIÓN FINLANDIA | FRECUENCIAS |
|----------------------|-------------|
| 132                  | 2           |
| 134                  | 6           |
| 136                  | 3           |
| 138                  | 11          |
| 140                  | 12          |
| 142                  | 6           |
| 146                  | 1           |
| 148                  | 5           |
| 150                  | 2           |

TABLA 2. *Frecuencias de resultados ordenados por puntuaciones. Finlandia*

El gráfico 1 recoge las puntuaciones que obtuvieron los candidatos en las pruebas realizadas en España (rojo) y los resultados de Finlandia (azul). Como puede apreciarse, las puntuaciones de los candidatos en España están por debajo de los resultados obtenidos en las mismas pruebas por estudiantes en Finlandia. Por tanto, ningún candidato en España alcanzó las puntuaciones mínimas para acceder a los estudios de formación docente. La puntuación mínima que obtuvo un candidato en Finlandia en el año 2011<sup>6</sup>, y por tanto la necesaria para obtener el acceso, fue de 132 puntos. La puntuación máxima alcanzada en España por uno de los candidatos (129 puntos) queda 3 puntos por debajo de la mínima necesaria en Finlandia para acceder a la Universidad. En cuanto a la diferencia que existe entre la mínima puntuación obtenida en España (60 puntos) y la mínima exigida en Finlandia (132), puede observarse que la distancia entre un país y otro es bastante significativa, ya que el candidato en España ha obtenido menos del doble de la conseguida por los candidatos en Finlandia. Además, merece la pena observar cómo la variable puntuaciones de Finlandia se distribuye más uniformemente que la variable de las puntuaciones de España.

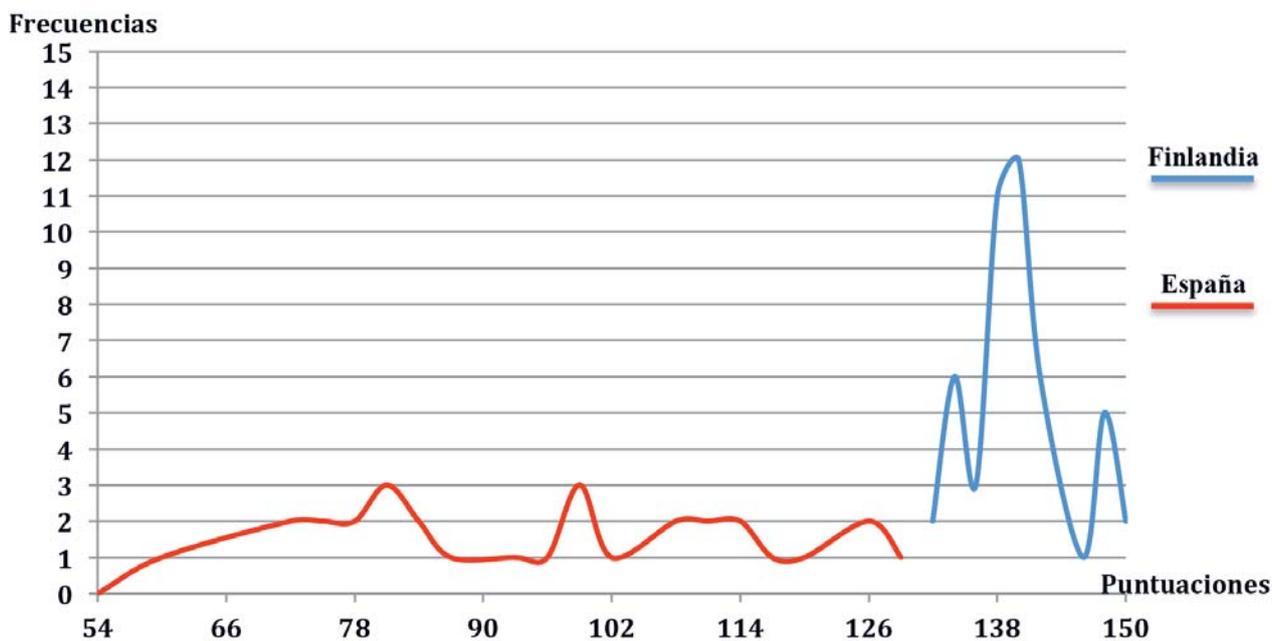


GRÁFICO 1. Frecuencias en la puntuación de los candidatos: España y Finlandia

6 Las pruebas y el material que obtuvimos de Finlandia corresponden a los utilizados en el curso 2011-2012, de modo que la referencia a los resultados que obtuvieron los candidatos en Finlandia son los de ese mismo año. En Finlandia la muestra es superior a la seleccionada en España, ya que los datos obtenidos muestran el total de candidatos que accedieron a la Universidad únicamente a través de la prueba de aptitud (48 candidatos).

En la siguiente tabla hemos sintetizado la información más relevante sobre las puntuaciones obtenidas en ambos países. Según podemos apreciar los resultados son significativamente distintos. La media de las puntuaciones en España es de 96 puntos, mientras que en Finlandia los candidatos mantienen una media de 139,83 puntos. Además, el valor que más se repite entre los candidatos españoles es el 99, mientras que en Finlandia el más obtenido por los candidatos es el 140.

| Estadísticos Descriptivos | ESPAÑA | FINLANDIA |
|---------------------------|--------|-----------|
| MEDIA                     | 96     | 139,83    |
| MEDIANA                   | 97,5   | 140       |
| MODA                      | 99     | 140       |
| Q1                        | 81     | 138       |
| Q2                        | 97,5   | 140       |
| Q3                        | 111    | 142       |
| Desviación Estándar       | 18,92  | 4,65      |
| Coficiente de Variación   | 0,20   | 0,03      |

TABLA 3. Resultados de los estadísticos descriptivos en ambos países

Como puede observarse, la desviación de España (18,92) es mucho más alta que la obtenida en las puntuaciones de Finlandia (4,65). Por su parte, el coeficiente de variación de Finlandia nos indica que los valores se encuentran muy concentrados respecto de la media, es decir, que las puntuaciones obtenidas por los candidatos son más homogéneas. En el caso de España, el coeficiente de variación de 0,20 nos señala que los resultados obtenidos por los candidatos son muy dispersos, es decir, o son mucho mayores o muchos menores que la media. Estos resultados indican a primera vista que la muestra española compone un grupo mucho más genérico y no especializado en educación, mientras que la muestra finlandesa describe un grupo mucho más homogéneo, dentro de un intervalo reducido que expresa cierto nivel de especialización pedagógica.

Para explicar con más detalle las puntuaciones totales obtenidas en España, a continuación se presentan los resultados de los candidatos agrupados por las categorías de las pruebas aplicadas. De esta forma, podremos hacer un análisis más preciso y conocer la distribución de las puntuaciones de los candidatos en cada una de las pruebas y comprobar cuáles han sido las fortalezas y/o debilidades de los estudiantes españoles.

### **Presentación y análisis del texto**

El gráfico 2 muestra el porcentaje de candidatos que se encuentran en cada uno de los valores con los que se podía puntuar este apartado. Como podemos

observar, la mayoría de los candidatos (36,67%) se acumulan por debajo de la puntuación media (3), es decir, entre los valores  $\leq 2$  y  $> 3$ . Estas puntuaciones incluían la capacidad por parte del candidato de señalar el tema principal del texto y de ordenar las ideas y los elementos del artículo de forma adecuada.

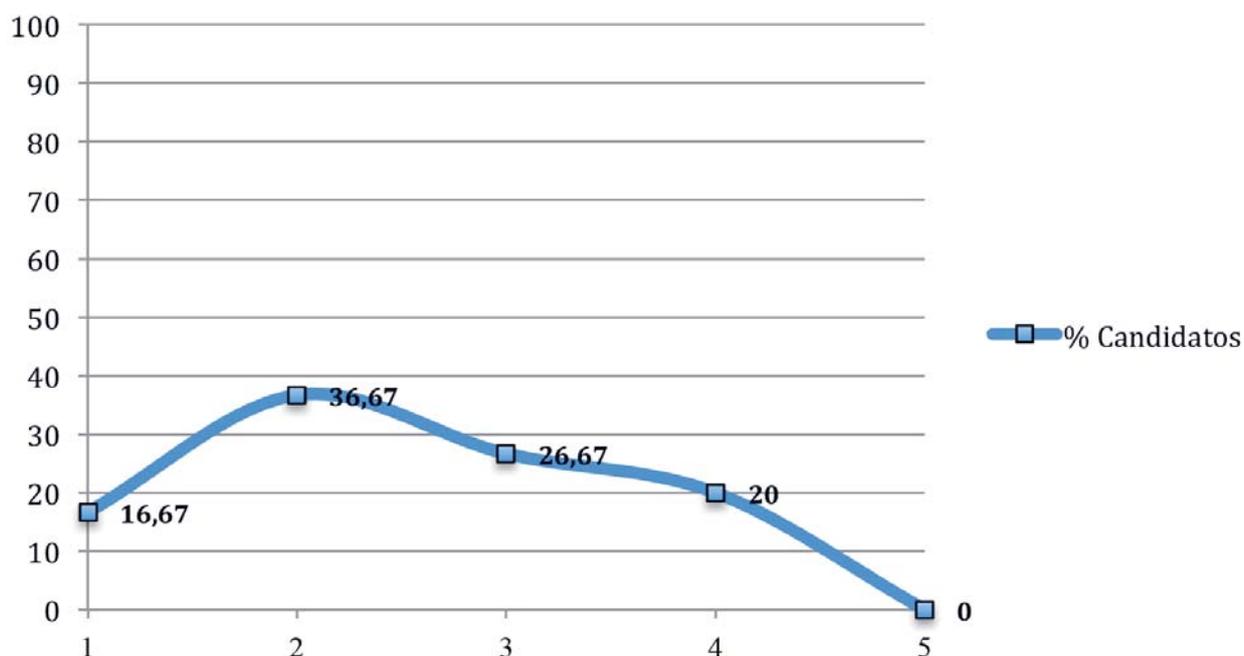


GRÁFICO 2. *Presentación y análisis del texto*

El 26,67% de los individuos se encuentran entre los valores  $\leq 3$  y  $> 4$ , cuya asignación requería del candidato un análisis del papel de la escuela en relación con el tema del artículo; además, se valoró que fuesen capaces de justificar de forma coherente su punto de vista sobre el texto. En términos generales podemos observar que la mayoría de la muestra se distribuye en los valores entre 1 y 3, siendo significativo el hecho de que no encontremos a ningún candidato en el valor más alto.

Este grupo de candidatos se caracterizó por terminar esta primera parte de presentación del texto en apenas 5 minutos. No fueron capaces de identificar de forma ordenada las ideas del texto, tampoco demostraron tener un dominio de los conceptos tratados en el artículo y no emplearon recursos léxicos o riqueza alguna en el uso del lenguaje en una situación de comunicación.

### **Motivación**

El gráfico 3 muestra el porcentaje de candidatos que se encuentra en cada uno de los valores que puntúa la motivación para ser docente. En términos generales, los datos indican que nos encontramos ante una gráfica bimodal, lo que quiere

decir que hallamos a un grupo de individuos muy poco motivados (36,67%) entre los valores  $\leq 2$  y  $> 3$ , y a otro grupo (30%) muy motivados, entre los valores  $\leq 4$  y  $> 5$ . En este sentido, el primer grupo de candidatos y el más numeroso considera que es importante tener habilidades específicas para trabajar en la docencia, aunque sus respuestas estaban cargadas de estereotipos para expresar las razones que decían tener con respecto a la elección de estos estudios. En cuanto al segundo grupo de candidatos, encontramos en ellos una historia de vida que incluía un seguimiento e interés hacia la docencia, manifestaban su entusiasmo por trabajar con niños de esta etapa escolar y la mayoría decían haber tenido experiencia previa en actividades relacionadas con el ámbito social o escolar.

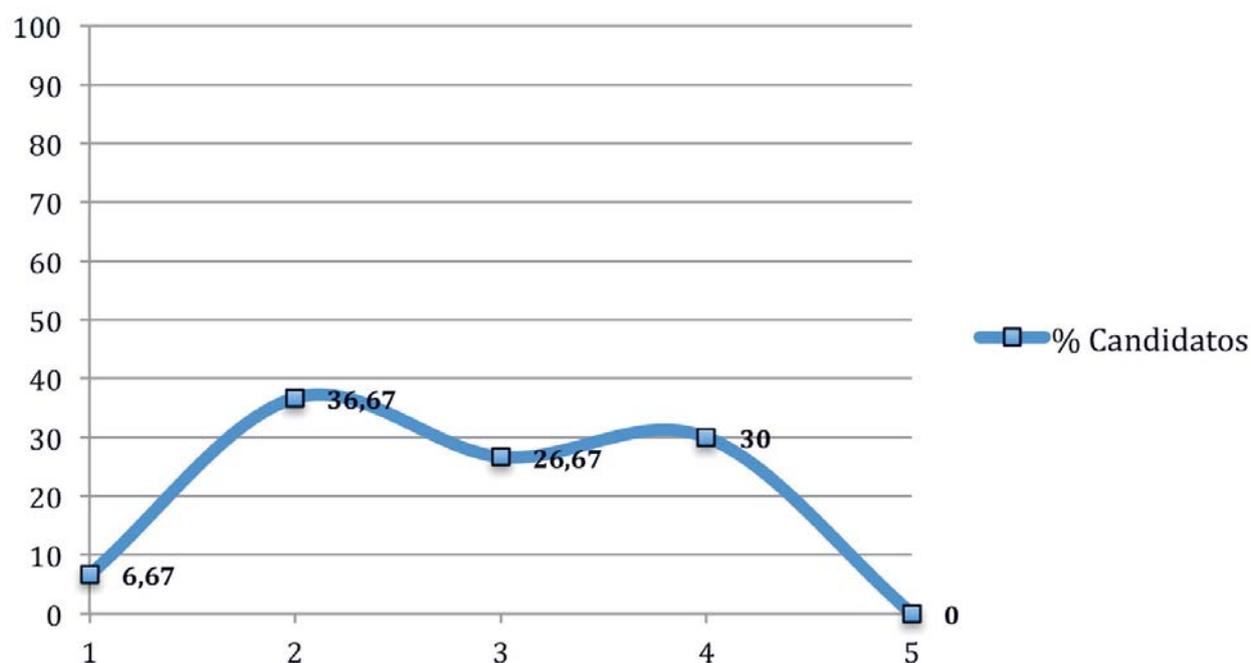


GRÁFICO 3. *Motivación*

Tal y como reflejan los datos, volvemos a indicar que ningún individuo obtuvo la máxima puntuación en este apartado, no encontrando en ninguno de ellos una conjugación adecuada entre las razones que motivan a esta elección profesional con las aspiraciones de enseñanza previas, el esfuerzo, la persistencia y el compromiso con la docencia. También hay que apuntar el hecho de que en el primer intervalo de valor ( $\leq 1$  y  $> 2$ ) solo hallamos al 6,67% de los individuos.

### ***Aptitud y actitud pedagógica***

En el gráfico 4 vemos la distribución del porcentaje de candidatos que se encuentran en cada uno de los valores que puntúan las aptitudes y actitudes que manifiestan ante el hecho de verse a sí mismos como futuros docentes. Como puede observarse, la mayoría de los individuos (40%) se encuentran una desviación

típica por debajo de la media. Estos candidatos, que se acumulan entre los valores  $\leq 2$  y  $> 3$ , son aquellos que se mostraban claros a la hora de definirse a sí mismos como futuros docentes aunque se denotaban indecisos a la hora de justificar los motivos que les han llevado a elegir los estudios de magisterio, y les costaba expresar un planteamiento razonable sobre el trabajo como docente y la realidad escolar.

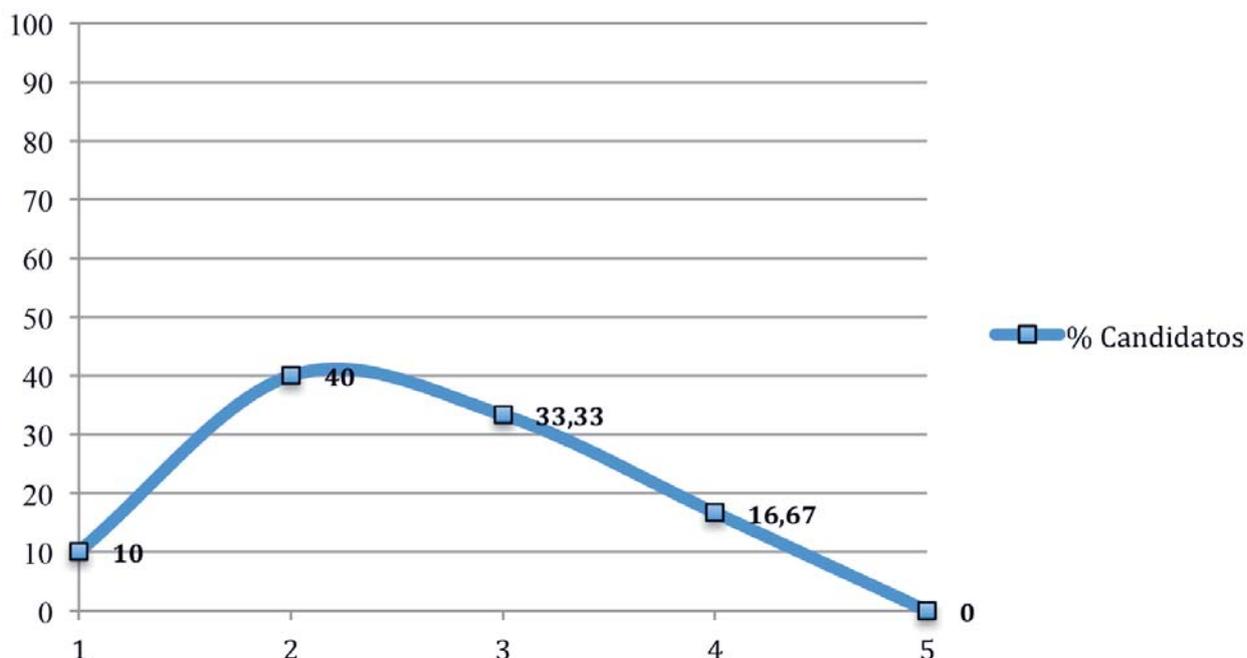


GRÁFICO 4. *Aptitud y Actitud*

Al igual que ocurre en los gráficos anteriores, no encontramos a ningún individuo que se halle en el extremo superior de las puntuaciones. Por otro lado, en el valor inferior, con un 10% de distribución, nos encontramos a los individuos cuyas respuestas eran estereotipadas o superficiales a la hora de verse a sí mismos como futuros docentes. En los valores intermedios al superior vemos al 16,67% de los candidatos en el rango  $\leq 4$  y  $> 5$ ; éstos destacaban la importancia del compromiso con la sociedad para ejercer la profesión docente.

Por último, en el valor medio y una desviación típica por encima, nos encontramos al 33,33% de los individuos, candidatos que mantenían un discurso coherente sobre la realidad escolar y se mostraban capaces de expresar sus virtudes y defectos a la hora de ejercer la docencia

### **Habilidades de Comunicación**

El gráfico 5 representa la distribución del porcentaje de candidatos que se encuentran en cada uno de los valores que puntúan las habilidades de comunicación durante la realización de la entrevista. De corte similar al gráfico anterior,

encontramos en los valores  $\leq 2$  y  $> 3$  a la mayoría de individuos, con un significativo 46,67% del total. La primera conclusión que se obtiene es que la mayoría del grupo está por debajo de la media y, por tanto, en la parte inferior de la gráfica. Los individuos que se encuentran en este intervalo no eran capaces de transmitir el mensaje con fluidez, presentaban dificultad para mantener un orden en su discurso y utilizaban un lenguaje con exceso de muletillas.

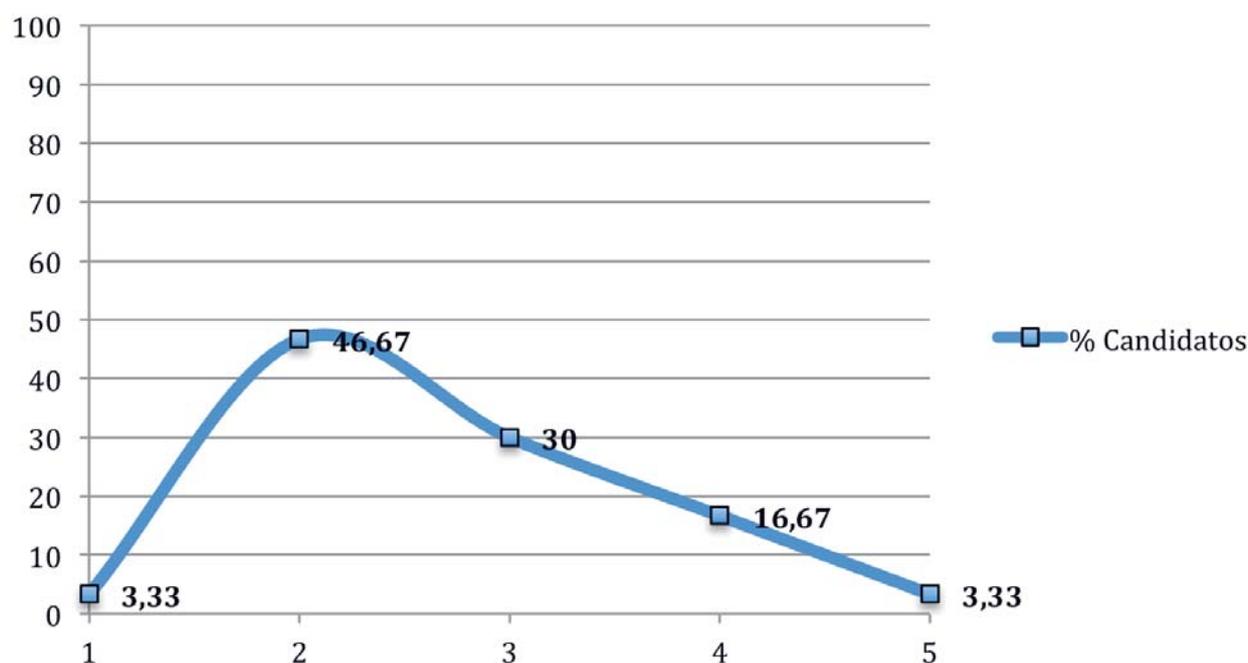
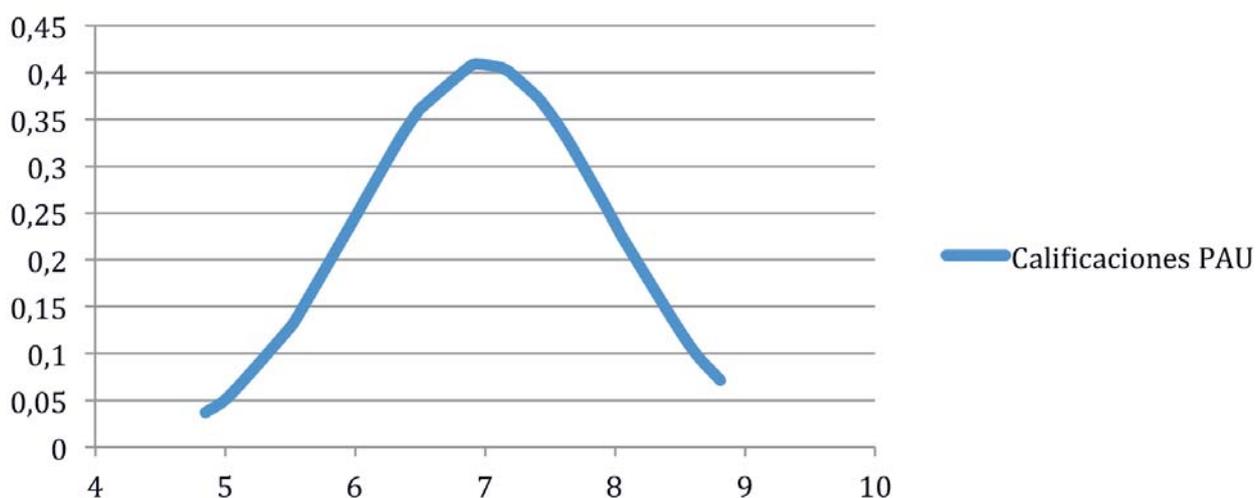


GRÁFICO 5. *Habilidades de Comunicación*

En los extremos inferiores y superiores del gráfico y entre los valores  $\leq 1$  y  $> 2$ , e iguales a 5, nos encontramos al 3,33% de los candidatos respectivamente. En este sentido, nos encontramos ante la misma distribución de candidatos, en ambos casos muy baja, que tiene grandes dificultades para expresarse y mantener una conversación fluida con los evaluadores o que, sin embargo, son muy buenos a la hora de comunicarse de manera natural, con capacidad de mantener una discusión abierta y efectiva con los entrevistadores caracterizada por utilizar riqueza en el lenguaje.

En el rango de valor  $\leq 3$  y  $> 4$  se halla el 30% de los candidatos, es decir, aquellos que a pesar de presentar algunas dificultades a la hora de utilizar con precisión los conceptos relacionados con la educación tenían facilidad para aclarar o matizar la información atendiendo a la demanda de los evaluadores.

Ahora bien, para avanzar en este análisis obtuvimos los resultados que habían conseguido en Selectividad con la finalidad de trasladar esas puntuaciones a una distribución normal y conocer si los candidatos seleccionados se encontraban dentro de la media de los estudiantes aprobados ese año.



GRÁFICA 6. Distribución de los resultados de los candidatos en la Fase General de la PAU

El promedio en los resultados de la fase general de la PAU de la muestra de candidatos es de 6,99 puntos. Como muestra el gráfico, la variable *calificaciones PAU* se distribuye prácticamente como media con una curva normal, ya que en este caso se tienen en cuenta únicamente a los candidatos que aprobaron la PAU, es decir, que como mínimo han podido obtener un 4 en esta prueba. Esta variable se distribuye prácticamente como la campana de Gauss: ello implica que los resultados que obtuvieron estos candidatos en la fase general de la PAU se encuentran dentro de la media normal de la población. Con todo ello, podemos afirmar que los candidatos seleccionados para nuestro estudio se encontraban incluso ligeramente por encima de la media de los aprobados en España ese mismo año, cuya calificación se situó en un 6,346<sup>7</sup>.

Además, para conocer la correlación que existe entre los resultados obtenidos en la PAU y los obtenidos por nuestros candidatos en el test de aptitud de Finlandia calculamos el coeficiente de correlación de Pearson, cuyo resultado fue de 0,02, lo que nos indica que la relación entre ambas pruebas es nula: efectivamente, ambas pruebas demandan del candidato habilidades diferentes.

Recordemos que la PAU se centra en medir el rendimiento académico, mientras que la prueba de actitud y aptitud pedagógica que se lleva a cabo en Finlandia pone el acento en las habilidades interpersonales, de comunicación, de análisis y de comentarios de textos pedagógicos y de motivación para la profesión docente de los candidatos que desean acceder a los estudios de magisterio.

7 *Resultados de Selectividad*. Consultado el 15 de Octubre de 2014, del sitio web Un Portal: [http://www.unportal.net/wb/cfgs/es/resultados\\_selectividad/#.VLPnbydaIWF](http://www.unportal.net/wb/cfgs/es/resultados_selectividad/#.VLPnbydaIWF) .

## ***Discusión de resultados***

Los resultados reflejan que ningún candidato en España ha superado las pruebas de selección de estudiantes para el acceso a los estudios de magisterio en Finlandia.

### ***Exposición, comprensión y análisis del texto seleccionado***

Respecto a las capacidades que mide esta prueba podemos concluir que los estudiantes españoles manifiestan déficits importantes en capacidades cognitivas de orden superior, como analizar, comparar, organizar el pensamiento, argumentar y proponer alternativas. En este sentido, no hayamos en los candidatos una actitud crítica frente a los temas que presentaba el artículo; tampoco fueron capaces de utilizar un pensamiento creativo e innovador para encontrar soluciones a problemas complejos que se exponían, y que conllevan no solo acudir al conocimiento académico o teórico para resolverlos.

En términos generales, podemos afirmar que la mayoría de los candidatos se concentran en las puntuaciones más bajas atendiendo a los componentes de las competencias que consideramos de segundo orden, es decir, aquellos que tienen que ver con la capacidad de reconocer los conceptos, recordarlos y comprender de forma superficial el sentido de los términos. En este caso, la utilización de los artículos de actualidad conectados de una u otra forma con la educación ofrece al candidato la oportunidad para expresar abiertamente su punto de vista sobre el tema, realizar un análisis y diagnosticar la situación utilizando todos los recursos, ideas y planteamientos desarrollados en su vida académica, social y personal. A pesar de ello, las puntuaciones de la mayoría de los candidatos en esta primera fase de la prueba se situaron en la parte inferior del gráfico, donde los evaluadores no fueron capaces de obtener información acerca de la riqueza personal de cada candidato a la hora de manejar los conceptos y la diversidad de contenido que tiene el artículo.

### ***¿Por qué deciden ser docentes?***

#### ***La importancia de las disposiciones personales***

Respecto a las capacidades consideradas en esta prueba, los estudiantes españoles manifiestan un déficit importante en relación a las disposiciones subjetivas que les llevan a decidir ser docentes.

No obstante, en este aspecto los resultados (véase gráfico 3) sobre motivación de los candidatos para acceder a los estudios de magisterio muestra una distribución irregular caracterizada por presentar dos modas; es decir, nuestros candidatos se acumulan en dos grupos principalmente. El primero de ellos, y el más nu-

meroso con un 36,67% de los individuos, se sitúa entre los valores  $\leq 2$  y  $> 3$ , y presenta una baja motivación hacia su futuro profesional, ya que consideramos que en ellos era evidente el déficit a la hora de saber justificar el porqué habían elegido esta opción para estudiar. Además, sus respuestas estaban cargadas de estereotipos, tal y como muestra una de las frases más repetidas entre los aspirantes: «quiero ser maestro/a porque me gustan los niños», demostrando cierta superficialidad al hablar de los motivos que le habían conducido a elegir esta opción. Hay un segundo grupo de candidatos, situados en los valores  $\leq 4$  y  $> 5$ , en los que encontramos una historia de vida que incluía un seguimiento e interés constante hacia la docencia, manifestaban su entusiasmo por trabajar con niños de esta etapa escolar y la mayoría decían haber tenido experiencia previa en actividades relacionadas con el ámbito social o escolar.

En la búsqueda en cada uno de los candidatos de aquellas disposiciones personales hacia la actividad docente obtuvimos unos resultados muy desalentadores, ya que como puede apreciarse en los datos sobre las aptitudes y actitudes que manifestaban ante el hecho de verse a sí mismos como futuros docentes, la mayoría de los individuos se encuentran situados por debajo de la media. Estos candidatos, que suman el 40% del total, se mostraban audaces a la hora de definirse a sí mismos como futuros docentes, pero incapaces de presentar un planteamiento suficiente sobre el trabajo como docente o la solución de problemas sobre la realidad escolar. Mención especial merece el hecho de que no encontramos a ningún individuo que se sitúe en el extremo superior de las puntuaciones, al igual que ocurre en los gráficos anteriores.

### ***La relevancia de las habilidades de comunicación en la entrevista***

Como muestran nuestros resultados, nos encontramos de nuevo con un grupo mayoritario de individuos que se encuentran en los valores  $\leq 2$  y  $> 3$ . Esto quiere decir que nuestros candidatos no fueron capaces de transmitir el mensaje con total fluidez: la mayoría de ellos presentaban numerosos titubeos y falsos comienzos. Les costaba mantener el orden en el discurso a la hora de presentar las ideas, y les costaba también contactar con el oyente: se les notaba demasiado acelerados o, por el contrario, presentaban un tono decaído durante el discurso. La imagen que reflejaban no transmitía naturalidad, por lo que tampoco fueron capaces de controlar la comunicación no verbal. Es muy desalentador el hecho de que el 46,67% de nuestros candidatos entrevistados no sean capaces de mantener una conversación fluida sobre su historia escolar, las motivaciones que les lleva a elegir la docencia como futuro profesional y sus preocupaciones en torno a la realidad escolar o social. En este sentido, no se requiere del candidato la memorización o reproducción de datos o teorías, sino que se les pedía que se expresasen con naturalidad, coherencia, argumentación y riqueza en el lenguaje oral, capacidad para mantener el tono, el volumen, el ritmo adecuadamente, así como vigilar los

aspectos posturales como los gestos, la distancia a la que se encuentran de los evaluadores, etc.

Por último, merece la pena destacar de este análisis que nos encontramos con la misma distribución de candidatos en los extremos superior e inferior de nuestra gráfica. Con un porcentaje del 3,33% de los individuos respectivamente, hayamos a un pequeño grupo que tiene enormes dificultades para mantener una conversación con los evaluadores, ya que respondían prácticamente con monosílabos y terminaron la entrevista en un espacio muy breve de tiempo, mientras que, en el lado contrario, nos encontramos con unos candidatos que demostraron ser muy buenos comunicadores, con capacidad para mantener una discusión abierta y efectiva con los evaluadores, utilizando además riqueza en el uso del lenguaje oral.

### ***Cautelas a la hora de interpretar los datos estadísticos***

Identificamos dos elementos que debemos tener en cuenta a la hora de interpretar los resultados: el reducido número de la muestra seleccionada y la posible ausencia de motivación de los sujetos seleccionados para realizar la prueba.

*Respecto al reducido número de la muestra española:* N=30 es el número mínimo determinado para poder realizar cálculos estadísticos sencillos manteniendo el error y la confianza dentro de los límites aceptables. En nuestro caso, esta decisión además era respaldada por el hecho de tener que entrevistar a cada uno de los sujetos seleccionados por un equipo de evaluadores, de modo que al aumentar la muestra aumentaba el número de equipos que necesitaríamos para realizar la prueba. Ante la falta de disposición de docentes que pudieran responsabilizarse del trabajo y para mantener la necesidad de establecer la coherencia de criterios entre los evaluadores y la misma dinámica para este tipo de pruebas que la seguida en Finlandia, tuvimos que optar por ajustar el tamaño de la muestra.

*Respecto a la diferencia motivacional entre ambas muestras:* en este sentido, los estudiantes españoles seleccionados en la muestra es imposible que compartan el mismo deseo que los candidatos finlandeses, ya que nuestros sujetos no obtienen ningún beneficio participando en esta investigación, y el realizar las pruebas no produce en ellos la misma motivación e interés que los candidatos finlandeses: ellos no se están jugando su futuro académico-profesional. Es cierto que intentamos motivar a los estudiantes españoles seleccionados para que consideraran la prueba como una actividad académica del curso que iniciaban, y se les solicitaba compromiso y concentración. Pero esto nunca puede ser equiparable a la motivación que tienen los estudiantes finlandeses para la realización de estas pruebas específicas, que son requisitos imprescindibles para su admisión en la Universidad que desean y en la carrera que han elegido.

No obstante, los resultados respecto a las diferencias entre las dos muestras (España y Finlandia) son tan nítidos y tan abrumadores, y tan amplia la diferencia en todos los casos, que cabe ignorar los posibles errores muestrales, y se puede afirmar con confianza que las muestras estudiadas son significativamente diferentes respecto a las variables estudiadas en las diferentes pruebas. Los estudiantes españoles no alcanzan el nivel requerido de conocimientos, habilidades, actitudes pedagógicas y de comunicación, así como la motivación requerida para ser considerados candidatos aceptables en la Universidad de Helsinki.

## **Conclusiones**

La finalidad que persigue el profesorado finlandés a través de estas pruebas es conocer la idoneidad del candidato, la motivación y el compromiso con la formación a la que aspira. Que las facultades de educación cuenten con pruebas específicas para seleccionar a los estudiantes a las distintas especialidades es parte natural de proceso de admisión de las universidades en Finlandia. Esta fuerte competencia para acceder y la capacidad de atraer a los jóvenes más motivados es una de las claves para que la carrera docente sea valorada y respetada (Sajavaara, 2003). Y la selección y formación del profesorado de alta calidad, compromiso y motivación es identificada como uno de los principales factores responsables del buen funcionamiento y rendimiento del sistema educativo en Finlandia.

Constatar que la puntuación máxima alcanzada por nuestros candidatos se encuentra por debajo de la nota mínima obtenida por los candidatos en Finlandia en estas mismas pruebas, significa que la selección de los candidatos a docentes en España se rige por criterios bien diferentes a los de Finlandia, y que con bastante probabilidad la selección y formación de los docentes es el primer déficit del sistema educativo español, como requiere un sistema educativo de calidad. Nuestros candidatos manifiestan importantes dificultades para responder ante actividades que requieren el uso de capacidades tales como argumentación, transferencia y creación, así como sensibilidad pedagógica ante los problemas educativos relevantes y escasa motivación, consistente con los requisitos, condiciones y expectativas de la función docente. El resultado de nuestros candidatos, atendiendo a los criterios de valoración exigidos para tales pruebas, ponen en evidencia las carencias que tienen la mayoría de ellos a la hora de realizar un análisis en profundidad sobre el texto que habían seleccionado, escaso dominio de los contenidos tratados en el mismo y prácticamente una capacidad nula de transferir el contenido con la realidad escolar y social.

Por otro lado, se pone en evidencia la superficialidad a la hora de manifestar los motivos por los que desean dedicarse a la docencia, y la falta de argumentos para mantener un discurso coherente sobre la organización de la práctica docen-

te y la capacidad de verse a sí mismo como futuro maestro o maestra. Con las cautelas anteriormente expuestas, en nuestra opinión, los resultados obtenidos son muy graves y saturan de preocupación al pensar en la selección de los candidatos más adecuados para ejercer la profesión docente con la competencia y calidad que requiere la compleja realidad contemporánea.

De manera general y sobre la base de nuestra experiencia tras la recreación de las pruebas finlandesas, podemos afirmar que es conveniente evaluar las habilidades de interacción de los solicitantes antes de ser seleccionados para los estudios de magisterio, así como las capacidades cognitivas de orden superior que requiere la compleja profesión docente contemporánea. Como es sabido, la profesión docente, cada vez más, exige diversas características que no pueden reflejarse en pruebas centradas en contenidos puramente académicos de carácter reproductivo; por ello, es fundamental diseñar pruebas que puedan descubrir esas características que tienen que ver con aprendizajes de orden superior y disposiciones subjetivas relacionadas con las actitudes y la motivación requerida en una profesión tan comprometida y singular como la docencia.

A pesar de las limitaciones que pueden tener este tipo de pruebas de selección basadas principalmente en la intuición de las disposiciones mediante las opiniones declaradas por los aspirantes, es importante extraer aquellos mecanismos o prácticas que consideramos pueden ayudarnos a establecer un procedimiento de acceso a la Universidad española que nos ayude a obtener una visión global del candidato que desea aspirar a los estudios de magisterio, y así poder seleccionar a los más idóneos.

## **Referencias bibliográficas**

- JAKKU-SIHVONEN, R. y NIEMI, H. (2011). *Aprender de Finlandia. La apuesta por un profesorado investigador*. Madrid: Kaleida Forma.
- PÉREZ GÓMEZ, A.I., BLANCO, N., SOLA, M. y BARQUÍN, J. (2003). «La situación profesional de los docentes. Luces y sombras». *Cuadernos de Pedagogía*, 326, 34-40.
- PÉREZ GRANADOS, L. (2015). «Análisis de las pruebas de acceso a la formación de docentes en España y Finlandia: conocimientos o competencias». *Revista Complutense de Educación*, 26, 3.
- PÉREZ GRANADOS, L. (2014). «La selección de candidatos a la formación docente en Finlandia. La relevancia de las disposiciones personales hacia la actividad docente». En *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, 12, 109-132.
- RÄIHÄ, P. (2010). *Koskaan et muttua saa! Luokanopettajakoulutuksen opiskelijavalintojen uudistamisen vaikeudesta. Tampereen Yliopisto: Opettajankoulutuslaitos. [‘Never may your change!’: On the difficulty of reforming student selection for class teacher education programmes]*. Universitatis Tampereensis, 2007.

- SAHLBERG, P. (2011). «The Professional Educator. Lessons from Finland». *America Educator*, 35(2), 32-36. Consultado el 23 de Junio de 2013 en: [http://www.cimo.fi/instance-data/prime\\_product\\_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/25535\\_American\\_educator\\_summer\\_2011.pdf](http://www.cimo.fi/instance-data/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/25535_American_educator_summer_2011.pdf).
- SAJAVAARA, K. (2003). *Jyväskylän yliopiston opiskelijavalintojen selvitysmiehen raportti. [A report of the administrator of the student selections of Jyväskylä University]*. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- SIMOLA, H. (2005). «The Finnish miracle of PISA: historical and sociological remarks on teaching and teacher education». *Comparative Education*, 41(4), 455-470.

## ANEXOS



UNIVERSIDAD  
DE MÁLAGA

**FORMULARIO DE EVALUACIÓN 2013**  
Selección de estudiantes para Grado de Educación Primaria

Universidad de Málaga  
Facultad de Ciencias de la Educación

|                    |
|--------------------|
| <b>Solicitante</b> |
| <b>Fecha</b>       |

Puntuación por evaluador/a máx. 20 (4x5p)

Puntuación del solicitante máx. 40 (2x20p)

1= calificación más baja

5= calificación más alta

| <b>I. Presentación del texto</b> |   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
|----------------------------------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>1</b>                         | -La claridad, la lógica, se centran en lo esencial del texto<br>-Oratoria<br>-Punto de vista sobre las razones que da   |          |          |          |          |          |
| <b>II. Entrevista</b>            |   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| <b>2</b>                         | <b>La motivación por ser docente</b><br>-Historia de vida, antecedentes, aficiones, experiencias.<br>-¿Por qué le gustaría ser docente? La capacidad para justificarlo.<br>-¿Por qué solicita esta especialidad (Educación Primaria). Capacidad para justificarlo |          |          |          |          |          |
| <b>3</b>                         | <b>Aptitud</b><br>-Realista, capacidad de autoevaluación.<br>-Interés sobre la organización en la práctica.<br>-Comprensión de la realidad de la escuela y el trabajo de clase.   |          |          |          |          |          |
| <b>4</b>                         | <b>Habilidades de Comunicación</b><br>-Genuino, contacta con el oyente, muestra el sentido de la situación.<br>-Capacidad para comunicarse abiertamente, con claridad y de forma natural  |          |          |          |          |          |

## **Criterios de valoración (complementario al formulario de evaluación)**

- La hoja de registro de cada candidato debe valorar los cuatro apartados de evaluación (presentación del texto, motivación, aptitudes y habilidades interpersonales).
- La presentación del texto y la entrevista serán valoradas independientemente.
- La escala de valoración es de 1-5, siendo 1 la más baja y 5 la más alta calificación.
- Las descripciones siguientes representan la puntuación 5 en la escala de valoración, el evaluador tendrá que puntuar de manera global al candidato teniendo en cuenta el nivel de profundidad en cada uno de los siguientes criterios.

### **I. Presentación del texto**

En esta primera parte, el candidato tiene que hablar sobre el texto que acaba de leer y debe reunir las siguientes condiciones:

- El solicitante presenta un punto de vista interesante, describe el texto con claridad y es capaz de localizar los conceptos o términos centrales que aparecen en el artículo.
- El solicitante puede usar el texto ofrecido como una oportunidad para demostrar sus aptitudes en el lenguaje oral y para utilizar el lenguaje hablado con precisión y riqueza.
- El solicitante es capaz de justificar su punto de vista sobre el texto coherentemente.

### **II. Entrevista**

En esta segunda parte, los criterios de valoración se centran en evaluar tres elementos fundamentales: la motivación del candidato para ser docente, la aptitud y las habilidades de comunicación.

#### **La motivación para ser docente**

- El solicitante puede justificar de forma coherente un seguimiento e interés hacia la docencia de manera realista y creíble.

- El trabajo previo y la historia de vida incluye un esfuerzo relativamente constante e interés hacia tareas de interacción social, incluyendo la enseñanza.
- La planificación y preparación previa hacia el campo de la enseñanza. Por ejemplo: el candidato puede expresar su interés sobre la formación del profesorado, los problemas de aprendizaje, de enseñanza o educación, e interés por el sector profesional.
- La motivación del solicitante está específicamente dirigida hacia el destino de la elección de su especialidad (educación primaria, educación infantil...).

### ***Aptitud y actitud pedagógicas***

- El solicitante está interesado en el trabajo como docente y es capaz de verse a sí mismo como un maestro o maestra de niños/as, por lo que ha diseñado sus estudios y su vida sobre esa base. Sus planteamientos son razonables y es posible implementarlos.
- Presenta una visión realista de la realidad escolar y del trabajo como docente.
- El solicitante es capaz de nombrar sus propias fortalezas y debilidades.
- El solicitante debe tener de sí mismo una visión constructiva y realista sobre la enseñanza.

### ***Habilidades de comunicación***

- Durante la entrevista, el solicitante es capaz de establecer con los evaluadores una discusión abierta y adecuada, si es necesario, puede continuar la discusión sobre el tema y poner de manifiesto nuevos aspectos.
- La expresión verbal y corporal del solicitante es natural, suave y clara.

Los siguientes esquemas representan todas las subdivisiones de los criterios que se valoran en la primera y segunda parte de la prueba. En el esquema 1 el evaluador valorará al candidato de manera global, mientras que en el esquema 2, el evaluador puntúa de 1 a 5 cada subdivisión de manera independiente.

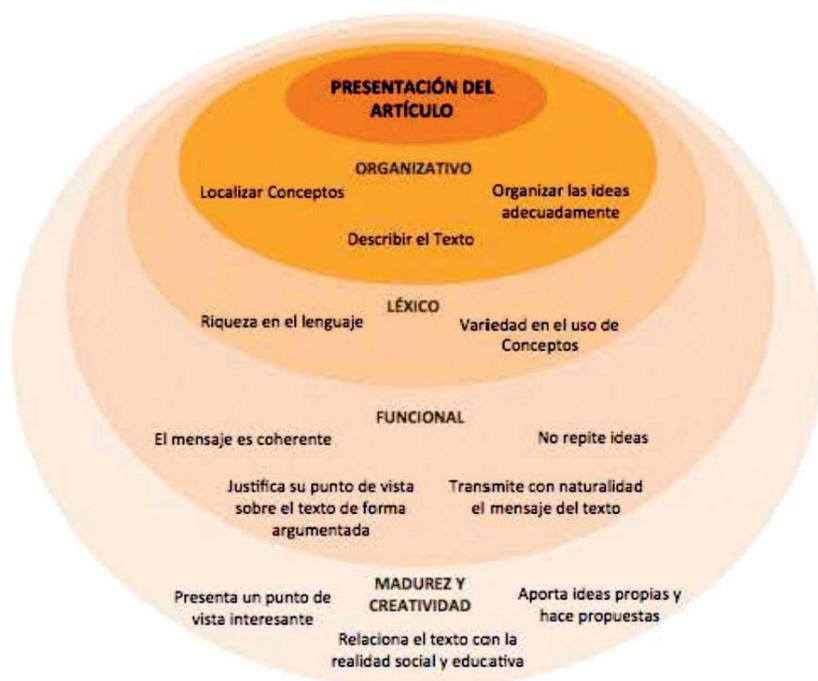


FIGURA 1. *Criterios de valoración en la presentación del artículo*



FIGURA 2. *Criterios de valoración en la entrevista*