

La profesión docente desde el punto de vista internacional ¿qué dicen los informes?

Francisco Imbernón

Universidad de Barcelona

Los docentes son los actores esenciales para la promoción de una educación de calidad, ya sea en las escuelas o en programas más flexibles basados en la colectividad; abogan por el cambio y actúan de catalizadores para producir el cambio. No se conseguirá una reforma educativa con resultados positivos si los docentes no participan de forma activa. Se les debe respetar y remunerar adecuadamente en todos los niveles del sistema educativo, deben tener acceso a la formación, y evolución y apoyo profesional, entre otros la educación abierta y a distancia, y tienen que poder participar, en el plano local y nacional, en las decisiones relativas a su vida profesional y su entorno educativo. Los docentes tienen que aceptar también sus obligaciones profesionales y ser responsables respecto a los estudiantes y sus comunidades

Párrafo 69 de la Declaración de Dakar. Foro Mundial sobre la educación. Abril, 2000¹.

Desde el año 2000, se han ido generando nuevos estudios e informes sobre la profesión docente en Europa. En el mismo año, se creó un comité mixto OIT/UNESCO, que realizó un informe sobre la situación del personal docente², y posteriormente se han realizado otros estudios e informes. Destacamos los realizados por Eurydice en el 2002³ y en 2003 y 2004 sobre la profesión docente en Europa⁴ y el realizado por la OCDE en

¹⁾ Ver una actualización en http://www.unesco.org.uy/educacion/docs/summary_spa.pdf

el 2004 también sobre la cuestión del profesorado: atraer, capacitar y conservar a profesores eficientes⁵. ¿A qué es debido tanto estudio e informe internacional sobre la profesión docente?⁶ Hay multitud de razones que lo justifican y aparecen en todos los informes. Se argumenta, entre las cuestiones más importantes, que la profesión docente ha adquirido una gran complejidad en esta sociedad del conocimiento, que ha aumentado la diversidad de usuarios, que es elemento fundamental para promover la tolerancia, la solidaridad y la cohesión social, que la tecnología apremia en este mundo cambiante, que hay más problemas de aprendizaje y disciplina, de heterogeneidad, que en muchos países se ha escolarizado a toda la población en los últimos años a través de una enseñanza masiva (caso de nuestro país en los años ochenta) y ahora toca hacer un mayor énfasis en la calidad, y que han de cambiar las formas de evaluación de los aprendizajes. Subyace, tras todo este argumentario, una idea de deterioro de las condiciones de la enseñanza y del aprendizaje que supone un entorno poco atractivo para el profesorado.

En resumen, éstos serían los retos o las cuestiones fundamentales que aparecen en la justificación de tanta inversión en analizar qué es lo que sucede en la profesión de enseñar. Pero, y es importante detenerse aquí, en los documentos aparece una tendencia a no ver al profesorado como artífice único de la calidad educativa, sino que también se otorga importancia al entorno en que trabaja. Es interesante resaltar esta cuestión ya que desde hace tiempo hemos ido valorando (por la experiencia y las investigaciones) que para cambiar la educación no sólo es necesario cambiar al profesorado (impartiendo más formación, por ejemplo, que es el instrumento que más se utiliza para este cambio), sino potenciar también el cambio en los contextos donde el profesorado desarrolla su cometido: las escuelas, la normativa, el apoyo comunitario, los procesos de decisión, la comunicación, etc.

⁽⁵⁾ Comité Mixto OIT/UNESCO sobre la aplicación de la Recomendación relativa a la situación del personal docente. Séptima reunión, Ginebra, 11-15 de septiembre de 2000. *Informe* OIT-Ginebra UNESCO-París.

⁽⁶⁾ Eurydice (2001): *The Teaching profession in Europe*. Brussels. www.eurydice.org.

⁽⁶⁾ Eurydice (2004): *La profesión docente en Europa: Perfil, tendencias y problemática*. Informe II: *Oferta y demanda. Educación Secundaria Inferior*.

General. Madrid, Secretaría General Técnica-cide. Eurydice (2003): *La profesión docente en Europa: Perfil, tendencias y problemática*. Informe III: *Condiciones laborales y salarios*. Educación Secundaria Inferior General. Madrid, Secretaría General Técnica-CIDE.

⁽⁶⁾ OECD (2004): *La cuestión del profesorado: atraer, capacitar y conservar a profesores eficientes*. Resumen en español. www.oecd.org/dataoecd/38/36/34991371.pdf

⁽⁶⁾ No analizo en este artículo el informe Eurydice.(2002): *La profesión docente en Europa: Perfil, tendencias y problemática*. Informe I: *Formación inicial y transición a la vida laboral*. Educación Secundaria Inferior. Madrid, Secretaría General Técnica-CIDE ni otros informes sobre la formación inicial del profesorado ya que lo realiza en este mismo monográfico el profesor J. M. Esteve.

Pero detrás de estas argumentaciones, que pueden considerarse elementales para todo aquel que estudia la profesión docente o trabaja en ella, hay otras de carácter más político que desencadenan alertas en los sistemas educativos:

- una carrera poco atractiva, con un aumento de feminización sin que la igualdad de oportunidades esté garantizada en materia de promoción;
- una disminución de los salarios de los docentes, aunque parezca una paradoja, ya que han disminuido en la mayoría de los países (esto hace referencia sobre todo a Europa puesto que en los países en desarrollo es ya endémico que los salarios sean de penuria y miseria, y en ellos se da lógicamente una mayor conflictividad laboral por causa del salario, las condiciones de trabajo y los recursos de las escuelas);
- la escasez de las instalaciones y de los equipos, que no evolucionan al mismo ritmo que los sectores más dinámicos de la sociedad;
- a todo ello hay que añadir el desgaste del profesorado, el aumento de su carga de trabajo, o sea una mayor intensificación, con la pérdida de calidad y eficacia en el desempeño profesional que lleva a una gran insatisfacción laboral y que provoca un aumento del estrés y bajas por enfermedad.

Y, aunque en España el promedio de edad del profesorado es levemente inferior⁷, nos acercamos ya al nivel europeo que supera los 50 años (en algunos países llega al 40% de la plantilla). Un estudio antiguo de la OCDE, (1990), ya utiliza el término «grisáceo» para referirse a la profesión docente⁸, y la Comisión Europea decía en 1995 que «la profesión docente en la Unión Europea se caracteriza por una tendencia continua al envejecimiento»⁹. Este aspecto complica más la situación de los y las docentes aunque beneficia a sus salarios, ya que aumentan en función de los años de servicio (un problema presupuestario pero un beneficio para el docente) y establece un desequilibrio entre la oferta y la demanda en la profesión (más acusado en otros países que en el nuestro, donde el número de jóvenes que se diplomán en Magisterio es superior a la demanda del sistema).

⁷ En un informe anterior de Eurydice (2002), la edad que predomina en España en la enseñanza primaria es entre 40 y 49 años (un 32,8%) seguido por el profesorado de 30 a 39 años (un 28,2%) y de más de 50 años (un 26,7%). En la enseñanza secundaria, el profesorado es más joven. Predomina el de 30 a 39 años (36,2%), seguido del colectivo de 40 a 49 años (31,9%). <http://www.mec.es/cide/eurydice/publicaciones/index.htm>

⁸ OECD: The Teacher Today: Tasks, Conditions, Policies. Paris: OECD, 1990, p. 24.

⁹ Comisión Europea: Cifras Clave de la Educación en la Unión Europea 1995. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1996, p. 104. También existen otros informes sobre envejecimiento como el Education International (EI). Education International, N° 1, May 2001. Brussels, EL, 2001, p 8. ocde: Education at a glance. OECD: Indicators. Education and Skills. Paris, OECD, 2001, p. 211.

Este dato ha de ir acompañado de las edades de jubilación del profesorado. Así, encontramos países donde dentro de diez o quince años habrá un alto nivel de jubilaciones (por ejemplo, Francia, Finlandia o Alemania). Pero una mayor jubilación puede encontrar compensación en el descenso demográfico; en Europa, son pocos los países que aumentan el volumen de alumnado y por el contrario muestran una disminución constante con una previsión de un gran descenso demográfico en secundaria en el 2010. Es el caso de España; a pesar del repunte de los últimos años a causa de la inmigración, el alumnado disminuye desde hace tiempo y se mantendrá así hasta el 2010. Este hecho debería comportar una política de planificación a medio y largo plazo donde se planteen objetivos políticos y medidas para prever el excedente o la escasez de profesorado. Según los diversos informes, estos estudios se están realizando en diversos países, entre ellos España.

También se habla de la formación y aparece el mal endémico de la profesión: el tener actualmente competencias y saberes inadecuados, o lagunas «cualitativas», para dar respuesta a la educación presente y del futuro. Pero, además, y aunque parezca mentira, no existe mucha preocupación sobre este tema en los gobiernos ya que «numerosos países carecen de programas sistémicos de integración de profesores principiantes»¹⁰, aspecto que en nuestro país se ha legislado en la recientemente aprobada Ley de educación (2006).

Los informes tratan sobre diversos países pero, aunque sean cercanos, hay que tener en cuenta las diferencias históricas de estructuras políticas, económicas y educativas, e incluso de costumbres sociales. Aun así, todos los informes hacen un alarde de optimismo y reúnen fuerzas positivas para instar a cambiar políticas docentes.

Aspectos generales

Si analizamos más detenidamente algunos de los informes más importantes institucionalmente y que abarcan un mayor número de países, y hacemos la transposición a nuestro país, encontramos muchas similitudes y algunas diferencias. Veamos cuáles son las más destacadas:

¹⁰⁾ P. 2 del resumen en español. OCDE.

Con respecto a la docencia como carrera atractiva

En los diferentes informes, ésta es una finalidad fundamental y para ello se proponen aspectos interesantes pero conocidos desde hace tiempo. Es cierto que no afectan totalmente a nuestro país, ya que podríamos afirmar que algunos aspectos no están mal resueltos. Por ejemplo, en España, aunque la imagen social del docente no es muy elevada, tampoco podemos argumentar que sea una imagen denostada socialmente (en los últimos años, se han hecho campañas para fomentar la imagen del profesorado transmitiendo la idea de que la profesión docente desempeña un papel importante en la educación de ciudadanos independientes y responsables) ni su salario está por debajo de la media española. Por supuesto que una mejor imagen y un mayor salario siempre es reivindicado y seguramente incrementaría la atracción profesional de la carrera. Pero no son éstos los grandes problemas de la profesión en nuestro país, al menos en comparación con otros países, lo que se refleja en que las actuales facultades de Educación o similares no tienen un problema de ingreso de estudiantes más grave que el resto de facultades, aún hay muchos estudiantes en las aulas de Magisterio. Por este motivo, España es de los pocos países europeos que no tiene escasez de docentes. Lo que sí que nos iguala es la propuesta de mejorar las condiciones de ingreso para los profesores nuevos más allá de las notas de corte universitarias.

En todos los informes, aparece la preocupación internacional sobre la escasez de profesores debido a que resulta una profesión poco atractiva. Destacan los Países Bajos, la comunidad flamenca de Bélgica y Suecia como países donde hay una escasez mayor de profesorado. Otros países padecen también, aunque en menor grado, esta escasez docente. En Europa es una gran preocupación. De todos modos, no es el caso de nuestro país, ya que tenemos un excedente de profesores no ejercientes y en expectativa de trabajo.

Políticas sobre el profesorado

Según mi criterio, éste es actualmente uno de los aspectos más importantes en nuestro país, aunque los informes lo consideren como un aspecto a abordar posteriormente a la solución de otros problemas, mientras se centran más en la participación del profesorado en los centros. Sin embargo, que los profesores participen en las políticas educativas, que se creen redes de aprendizaje entre ellos, que se aumente el gasto público en educación (hay una tendencia a disminuirlo en todos los países) y que se revise profundamente el conocimiento académico y práctico que deben poseer son temas fundamentales

desde mi punto de vista, que podrían solventar muchos de los problemas que aparecen hoy en la profesión docente y en su relación con los sistemas educativos.

Formación permanente del profesorado

A pesar de los avances en las políticas y prácticas de formación permanente del profesorado, siempre ha sido una piedra angular en la profesión. Se pasó de la nada a multitud de cursos, diversidad de ofertas, de actividades, etc., y ahora se necesita una pausa para reflexionar para enfocar las nuevas capacitaciones docentes y destacar entre ellas las habilidades interpersonales, relacionales y comunicativas. Parece que nuestros problemas son los comunes: flexibilizar y adaptar la formación al profesorado (y no únicamente a las necesidades del sistema como se acostumbra a hacer sin tener en cuenta las necesidades prácticas y contextuales de los docentes) que hace años se reivindica y que ha generado experiencias y modalidades interesantes (formación en los centros, asesoramiento a centros, descentralización, proyectos de centro, etc.) y a las temáticas necesarias (nuevas tecnologías, resolución de conflictos, multiculturalidad, necesidades educativas, etc.)¹¹. Ya hace unos años que un informe de eurydice decía que la formación permanente del profesorado está relacionada con el trabajo docente y tiene un impacto innegable en la calidad de la enseñanza que el profesorado ofrece al alumnado¹². Por ahí no se va mal encaminado. Pero lo que realmente hay que solucionar es la instauración de una carrera docente con una formación y un desarrollo a lo largo de toda la vida profesional, y un verdadero proceso de evaluación de la formación (en España, no hay estudios o informes recientes de ámbito nacional sobre la evaluación de la formación) como impacto en el desarrollo profesional y en la innovación en los centros. Este tema está pendiente aunque figure en las actuales buenas voluntades políticas.

Seleccionar al profesorado

En este apartado no hay consenso entre los diferentes países. En los informes no se menciona que es consecuencia de las diversas opciones de contratación: laboral (basada en el puesto ya sea por una autoridad intermedia, normalmente local o por

¹¹ Eurydice (2001): The Teaching profession in Europe. Brussels. www.eurydice.org. p. 120.

¹² Eurydice (2001): The Teaching profession in Europe. Brussels. www.eurydice.org.

propio centro educativo) o funcional (basada en la carrera) como en España. El modelo funcional (existente, por ejemplo, en España, Italia, Portugal, Francia o Japón), ya sea con concurso oposición anterior a la entrada en la formación inicial como Francia o Lituania o, posterior, como España, hace que ciertas políticas sean de más difícil aplicación en una sociedad donde el empleo es precario y o, al menos, muy cambiante, ya que existen problemas de adecuación a las necesidades reales, de incentivos profesionales y se tienen que adaptar a normas funcionariales. Pero también posee sus ventajas: mayor exigencia en criterios de admisión, plantilla más estable o movilidad útil, mayor autonomía en el trabajo, la profesión más unida a un sistema de grados que de puesto de trabajo, etc. No obstante, estoy de acuerdo en la conclusión -presente en todos los informes- de que hemos de mejorar los criterios para la selección del profesorado (sobre todo de entrada a la universidad).

En el modelo funcional de nuestro país, habría que analizar bien el sistema de selección de entrada y, sobre todo, y creo que es lo más importante, desarrollar su autonomía en los centros, pero no como se entiende en muchos países en los que se limita a la gestión del personal, sino en una verdadera autonomía en la gestión educativa. Éste es uno de los aspectos donde existen mayores diferencias entre nuestro país y otros países europeos, ya que a nuestro sistema basado en la carrera no le faltan profesores y profesoras (los países que tienen un sistema basado en el puesto como Canadá, Suiza, Suecia, Reino Unido tienen problemas para contratar a profesores y profesoras de matemáticas, ciencias y tecnología de la información), mientras que eso no sucede en nuestro país ya que, por el contrario, se presenta un número de candidatos mucho mayor que el volumen de plazas que el sistema saca a concurso oposición, y eso a pesar de la evolución demográfica decreciente de la población.

La eficiencia del profesorado

Coincido plenamente con los informes en que hay que crear un modelo de evaluación del desempeño docente. El modelo que anteriormente explicitamos, el funcional, necesita, más que otros modelos que utilizan formas de empleo flexibles, control en la ejecución del trabajo. Estamos de acuerdo en que hay que reaccionar ante los profesores ineficaces, brindar apoyo al profesorado principiante y dejar autonomía al profesorado y la comunidad (aunque en los informes no se hable de ella específicamente) y dotar al centro de mayor flexibilidad horaria y condiciones laborales también más flexibles.

En este punto, se vuelve a insistir en uno de los temas más controvertidos en educación, la elección de cargos y la gestión educativa. Los informes abogan por un mejoramiento del acceso a cargos directivos o de responsabilidad en la gestión educativa. Tema controvertido en nuestro país pero que no deja de tener su incidencia en la mejora del trabajo en las escuelas.

Aspectos de política específica

Podemos comprobar que existen políticas comunes entre los diversos países. Todos coinciden en dar prioridad a la calidad en lugar de a la cantidad y en asegurar que el tema no es fácil, ya que la docencia es un trabajo exigente (interesante el acuerdo unánime en que esta valoración no se corresponde con cierta imagen social).

¿Pero cómo aumentar la calidad docente? Se concuerda en que se conseguirá una mayor calidad educativa estableciendo mejores criterios de selección tanto en la entrada a los estudios como en el puesto de trabajo, introduciendo una evaluación a lo largo de la carrera docente y apoyando al profesorado con mayores recursos. En resumen, poner empeño en las recompensas extrínsecas ya que la mayoría de docentes están motivados por las recompensas más intrínsecas, como su trabajo con niños y su contribución social. Como se ve en todos los informes, y desde hace tiempo, la profesión docente se nutre todavía de un cierto altruismo social.

Otro de los aspectos que es preciso destacar es que se necesita una profesión con un nuevo perfil competencial que asuma los retos de la enseñanza y del aprendizaje actuales y de futuro. Se coincide en que hay que dotar al profesorado de mayores competencias pedagógicas, capacidad de trabajar con los compañeros y dotar de mayor responsabilidad a las escuelas con una mayor descentralización de la gestión del personal (aunque en algunos países se interpreta como sinónimo del reparto de recursos reducidos y de más responsabilidades entre los distintos actores). Son tres de los elementos comunes a la mayoría de países. Esto último, que ya cuenta con alguna experiencia en nuestro país, es interesante y necesario de cara a consolidar equipos de trabajo estables y beneficia a las poblaciones desfavorecidas donde cuesta más trabajo que el profesorado sea destinado y permanezca en su lugar de trabajo durante un tiempo necesario para consolidar un equipo docente y un proyecto de centro.

Se vuelve a insistir también en un aspecto que ya hace tiempo es motivo de preocupación en la formación permanente de los docentes y en su desarrollo profesional; me refiero a la atención del profesorado novel en su incorporación a la docencia. En nuestro país, se va a poner remedio en los próximos años con un curso de introducción a la docencia en las escuelas, que se supone ayudará a una inducción profesional en la innovación (y en la revisión de prácticas laborales obsoletas), que se supone redundará en un desarrollo profesional constante y dinámico del profesorado.

Algunos países están introduciendo un postgrado de magisterio tras una titulación previa no educativa (con experiencia práctica en escuelas) para dotar a la profesión de una entrada más flexible. Aunque el tema es interesante para dotar a la profesión de nuevas perspectivas educativas y laborales, no es el caso de España en la enseñanza de educación infantil y primaria, aunque sí en la enseñanza secundaria, con algunos matices, ya que no es necesaria una experiencia docente previa para acceder al futuro postgrado de profesorado de secundaria.

Si tuviéramos que resumir en unas cuantas frases dónde radica la mayor preocupación internacional sobre la profesión docente, podríamos mencionar los siguientes aspectos:

- estudiar las nuevas competencias que el profesorado ha de adquirir en la sociedad actual,
- hacer más atractiva la profesión, en su entrada y desarrollo, para reducir la escasez del profesorado en muchos países (mejorar aspectos como el salario, la carga de trabajo, la seguridad laboral, la carrera, la imagen y el prestigio social, etc.) y
- potenciar una institución educativa más autónoma, más responsable de su gestión pedagógica, organizativa y del personal.

Son los tres vectores que cruzan los discursos de todas las comisiones, de todas las investigaciones y de todo informe internacional.

Referencias bibliograficas

COMISIÓN EUROPEA: Cifras Clave de la Educación en la Unión Europea 1995. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1996, p.

104. También existen otros informes sobre envejecimiento como el Education International (EI). Education International, N° 1, May 2001. Brussels, EI., 2001, p 8. ocde: Education at a glance. ocde: Indicators. Education and Skills. Paris, OECD, 2001, p. 211.

COMITÉ MIXTO OIT/UNESCO sobre la aplicación de la Recomendación relativa a la situación del personal docente. Séptima reunión, Ginebra, 11-15 de septiembre de 2000. Informe OIT-Ginebra UNESCO, París.

EURYDICE (2001): The Teaching profesión in Europe. Brussels.

— (2004): La profesión docente en Europa: Perfil, tendencias y problemática. Informe II: Oferta y demanda. Educación Secundaria Inferior General. Madrid, Secretaría General Técnica-CIDE.

— (2003): La profesión docente en Europa: Perfil, tendencias y problemática. Informe III: Condiciones laborales y salarios. Educación Secundaria Inferior General. Madrid, Secretaría General Técnica-CIDE.

OECD (2004): La cuestión del profesorado: atraer, capacitar y conservar a profesores eficientes. Resumen en español. www.oecd.org/dataoecd/38/36/34991371.pdf

— (2002): La profesión docente en Europa: Perfil, tendencias y problemática. Informe I: Formación inicial y transición a la vida laboral. Educación Secundaria Inferior. Madrid, Secretaría General Técnica-CIDE.

— (1990): The Teacher Today. Tasks, Conditions, Policies. Paris, OECD, 1990, p. 24.

Páginas Web

www.unesco.org/educacion/docs/summary_spa.pdf

www.eurydice.org.

www.oecd.org/dataoecd/38/36/34991371.pdf

www.mec.es/cide/eurydice/publicaciones/index.htm