

INTERNACIONAL

Nadie quiere ser docente en Gran Bretaña

Uno de los problemas más graves del sistema educativo británico es la carencia de profesorado. Según datos de diciembre del pasado año, en los alrededores de Londres sólo se están cubriendo el 56% de las vacantes. En su número del 27 de abril, el Times Educational Supplement publicaba anuncios de más de 9.000 puestos docentes en el sector público y privado.

Lucila Benítez

Secretaria general de la Sección Sindical de la FE CC.OO. en el Reino Unido

Según el ministro de Educación del Gobierno británico, el incremento en el número de vacantes docentes responde al hecho de que los centros cuentan con más dinero para contrataciones y están aumentando la plantilla. Según otros, la situación es el resultado de años de abandono de la profesión. Los sindicatos de profesores vienen denunciando desde hace tiempo que las campañas propagandísticas, con anuncios en el cine y en la televisión, poco pueden hacer contra los bajos salarios, la escasa consideración social, la sobrecarga de trabajo, los horarios agotadores y las continuas acusaciones de incompetencia aireadas por la prensa que han sido, y en parte siguen siendo, el pan de cada día de los y las docentes en todo el Reino Unido. La situación resulta especialmente grave en Inglaterra y País de Gales -en Escocia se han conseguido ciertas mejoras en cuanto a jornada- y se hace dramática en los centros más problemáticos de las grandes ciudades.

Desde el año pasado el Gobierno británico ha intentado atraer a nuevos profesionales a la docencia y frenar el número de abandonos mediante varias iniciativas. La primera medida consistió en introducir un aumento salarial relacionado con la formación, el rendimiento y la antigüedad. Este incremento salarial de casi un 8% por encima de la revisión anual tuvo una vida agitada desde que se anunciara públicamente en febrero de 2000 hasta su aplicación a principios de este año, cuando, una vez lograda la modificación parcial de los aspectos más controvertidos, aproximadamente el 90% de los solicitantes recibieron la subida.

La propuesta inicial del Ministerio afectaba a los docentes con un mínimo de siete a nueve años de antigüedad y se ligaba a su formación, a sus conocimientos metodológicos, a su actuación en el aula, pero también a los resultados de sus alumnos y alumnas. En un país que somete al alumnado a exámenes externos a los 11, 16 y 18 años y que publica un listado de centros clasificados en función de los resultados obtenidos en ellos, la medida provocó un rechazo masivo. Las protestas se incrementaron al saberse que la evaluación de los docentes quedaba en manos de los directores de los centros y de una asesoría independiente sin dejar lugar a ninguna forma de apelación en el caso de ser negativa.

Dado que la edad media de los docentes se sitúa entre los 40 y los 50 años, la situación podría deteriorarse aún más dentro de una década si la percepción que se tiene popularmente de la profesión docente no se modifica cuanto antes.

Uno de los sindicatos de profesores, National Union of Teachers, consiguió frenar la medida denunciando al Ministerio de Educación y Empleo ante los tribunales por incumplir la ley, al no someter a consulta los criterios y métodos de la evaluación en los que se basaba la subida. Los tribunales dieron la razón al sindicato docente y el Ministerio hubo de presentar una nueva propuesta en la que se introducían cambios importantes, sobre todo en cuanto al procedimiento de apelación. Superados estos escollos, la subida salarial llegó al fin a manos de quienes superaron positivamente el proceso de evaluación el pasado mes de abril.

La segunda medida adoptada, dirigida a los futuros docentes, consiste en el abono de un salario de formación para quienes estudian en escuelas del profesorado a nivel de licenciatura, con cantidades extra para los estudiantes de materias en las que la escasez de docentes es mayor (matemáticas, lenguas modernas, ciencias y tecnología). Sus resultados no pueden evaluarse de forma inmediata pero los sindicatos denuncian el hecho de que, en ciertos casos, algunos estudiantes eligen estos estudios por beneficiarse del salario de formación sin que nada les obligue a dedicarse a la docencia posteriormente, mientras que en otros, la medida ha retrasado la incorporación a las aulas de personas que lo hubieran hecho al terminar la diplomatura.

El problema está lejos de resolverse. Es evidente que el Gobierno está preocupado por la situación, pero dado que la edad media de los y las docentes se sitúa entre los 40 y los 50 años, la situación podría deteriorarse aún más dentro de una década si la percepción que se tiene popularmente de la profesión de enseñante no se modifica cuanto antes.

Un aumento salarial del 3,7%

Los aumentos salariales correspondientes al presente año también pretenden paliar la situación. Como mínimo los salarios de los docentes se incrementan en un 3,7%, por encima de la tasa de inflación, que se sitúa en el 2,9. Aparte de esa subida general, hay aumentos específicos destinados a estimular las nuevas contrataciones, la reincorporación a las aulas de quienes las habían abandonado y la permanencia en centros difíciles. Los docentes con menor antigüedad recibirán una subida de casi 6%; Los centros cuentan además con ciertos fondos que pueden dedicar a estimular a solicitantes de asignaturas donde la escasez de docentes es mayor o a personas que han permanecido en centros especialmente difíciles por un determinado periodo de tiempo. Estos incentivos adoptan la forma de pagas extra que se abonan al final del año. No obstante los directores (también aquí con una profesión ocupada por el 70% de las mujeres, un 52% de los cargos directivos están ocupados por hombres) se quejan de que tales fondos deberían revertir en los centros y no subsanar las deficiencias del sistema salarial.