

¿Qué es rejuvenecer la profesión docente?

Héctor Adsuar López

Secretaría de Pública No Universitaria de la Federación Estatal de Enseñanza de CCOO

Rodrigo Seoane Ruano

Secretaría de Pública No Universitaria de la Federación Estatal de Enseñanza de CCOO

LAS PLANTILLAS DOCENTES ESTÁN ENVEJECIDAS. LA EXPERIENCIA ES UN GRADO Y MÁS EN LA TAREA DE EDUCAR. Pero si no hay docentes jóvenes, los más experimentados no podrán transmitir el aprendizaje de décadas de ejercicio profesional. La OCDE reconoce que un sistema sano requiere al menos un menor de 30 años por cada dos docentes con más de 50. Malas noticias: España tan solo cuenta con un menor de 30 años por cada cinco mayores de 50 o, por aportar otro dato, por cada menor de 30 años hay 15 docentes que no lo son.

Las soluciones, al menos la mayor parte de ellas, son tan evidentes que le podríamos preguntar a una persona de cualquier sector y no andaría desencaminada. Seguramente propondría facilitar que las personas de mayor edad accedan a la jubilación para la regeneración. ¡Mini punto! Con la entrada en vigor de la LOGSE (1990), además de la jubilación voluntaria anticipada a partir de 60 años, se implantó una específica con una gratificación que era mayor cuantos más años de servicio se tuvieran y cuanto antes se produjera.

El espíritu era promover que ningún/a docente que quisiera jubilarse dejara de hacerlo por razones económicas, ya que se compensaba la diferencia entre sueldo y pensión. ¡Y funcionó! Debemos recuperar el formato LOGSE y así lo hemos exigido sistemáticamente. Doble mini punto si además se acompaña de una reducción de la jornada lectiva a mayores de 55 años y de fórmulas de jubilación parcial.

Sacar ofertas de empleo público amplias da más oportunidades de acceso a la función docente a menores de 30 años. ¡Otro mini punto! Porque desde luego sin oferta de plazas no hay plaza para nadie. CCOO ha sido el sindicato que más ha peleado por ofertas amplias y el último acuerdo que firmó para la estabilización del empleo (2021) va a permitir que miles de jóvenes accedan a una de las 116.000 plazas en enseñanza en los próximos tres años.

Son necesarios incrementos de plantilla significativos. Esto no solo mejora la calidad educativa y la buena organización de los centros, sino que son más oportunidades para quienes inician su carrera. Es imprescindible que esos incrementos sean estructurales y que se elimine la tasa de reposición.

Habría que mejorar las condiciones laborales y retributivas del profesorado con la reducción de la carga lectiva y la jornada laboral de permanencia y total (como en otros sectores), la inclusión de todos los cuerpos docentes en el grupo A1 funcionarial y la subida de nivel dentro de ese grupo, la mejora de las licencias, permisos y medidas de acción social, y la reducción de las ratios. Seguro que así más jóvenes iniciarían su carrera profesional.

Además, es necesario mejorar la formación inicial del profesorado y tener claro el perfil docente que se quiere promover, centrándonos en los aspectos pedagógicos y didácticos y en el desarrollo integral del alumnado, y aumentar los recursos para la formación permanente. El profesorado tiene vocación de actualización constante, pero es necesario facilitárselo y no exigírselo.