



Temas clave de la educación en Europa

Volumen 3

La profesión docente en Europa:
Perfil, tendencias y problemática

Informe II:

Oferta y demanda

Educación Secundaria Inferior general





TEMAS CLAVE DE LA EDUCACIÓN EN EUROPA

VOLUMEN 3

**LA PROFESIÓN DOCENTE EN EUROPA:
PERFIL, TENDENCIAS Y PROBLEMÁTICA**

INFORME II

OFERTA Y DEMANDA

EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR GENERAL

Eurydice

La Red Europea de Información sobre Educación

La Unidad Europea de Eurydice publica este documento con el apoyo financiero de la Comisión Europea (Dirección General de Educación y Cultura).

Disponible en alemán, español, francés e inglés.

D/2002/4008/11

ISBN 2-87116-344-8

Este documento también está disponible en Internet (<http://www.eurydice.org>).

Texto terminado en septiembre de 2002.

© Eurydice, 2004

Los contenidos de esta publicación pueden ser reproducidos en parte, excepto con fines comerciales, siempre que el extracto vaya precedido por una referencia completa a "Eurydice, la Red Europea de Información sobre Educación", seguida de la fecha de publicación del documento.

Las solicitudes de permiso para reproducir el documento completo deben dirigirse a la Unión Europea.

EURYDICE
European Unit
Avenue Louise 240
B-1050 Brussels

Tel. +32 2 600 53 53
Fax +32 2 600 53 63
E-mail: info@eurydice.org
Internet: <http://www.eurydice.org>



MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA

SECRETARÍA GENERAL DE EDUCACIÓN

Centro de Investigación y Documentación Educativa (C.I.D.E.)

Edita:

© SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA

Subdirección General de Información y Publicaciones

N.I.P.O.: 651-04-075-4

I.S.B.N.: 84-369-3898-4

Depósito Legal: M-50.239-2004

Imprime: FARESO, S.A.

Paseo de la Dirección, 5

28039 Madrid

PRÓLOGO



Es esencial que la profesión docente esté integrada por personal motivado y altamente cualificado para asegurar que los jóvenes reciben una educación de calidad. Las nuevas expectativas y los retos a los que se enfrenta el profesorado en toda Europa en la actualidad le han situado en el centro del debate político. La mejora de la formación del profesorado será, por tanto, una parte integral del programa de trabajo sobre los futuros objetivos de los sistemas educativos y de formación, aprobado por el Consejo Europeo de Barcelona los días 15 y 16 de marzo de 2002 y que se extenderá hasta el 2010. El programa considera que los docentes son *"actores clave en cualquier estrategia cuyo objetivo sea impulsar el desarrollo de la sociedad y la economía"*.

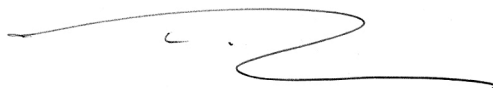
Ante estas circunstancias, el estudio de Eurydice sobre la profesión docente, que forma parte de la serie *Temas Clave de la Educación en Europa* como un conjunto constituido por cuatro informes, ha recibido una especial acogida. El estudio se centra en el profesorado de educación secundaria inferior, analizando el alcance de la formación inicial en la adquisición de las destrezas que actualmente se consideran esenciales para que los docentes puedan desempeñar sus funciones satisfactoriamente. Además, examina el problema de escasez y excedente de profesorado al que se enfrentan los países europeos y las medidas adoptadas para subsanarlo. Finalmente, el estudio compara las condiciones de servicio del profesorado en lo que respecta a la seguridad laboral y las expectativas salariales.

Este segundo informe está dedicado a la oferta y la demanda del profesorado, así como a las medidas adoptadas para atraer a nuevos candidatos a la profesión, con el fin de paliar el problema de la escasez de personal docente. El informe supone una valiosa aportación en momentos en los que la necesidad de atraer y retener a un número suficiente de docentes cualificados constituye un reto compartido por muchos responsables políticos en el ámbito de la educación. El estudio confirma que tan sólo cuatro de los 33 sistemas educativos analizados, gozan de un equilibrio entre la oferta y la demanda. También destaca los problemas surgidos al intentar establecer este tipo de comparación, debido a las diferentes definiciones y métodos empleados para elaborar las estadísticas en cada país. Esta aportación ofrece grandes posibilidades para la cooperación en Europa. El análisis de las campañas y las medidas de emergencia introducidas para solucionar los problemas de escasez de profesorado, hace surgir la cuestión del impacto en la calidad de los servicios educativos ofrecidos. El intercambio de experiencias entre los países europeos en este ámbito sería muy fructífero.

Este estudio, que supone una gran aportación a la cooperación europea en el ámbito de la educación, ha sido posible gracias a la contribución de las Unidades Nacionales de la Red Eurydice y de los expertos de los diferentes países. La Unidad Europea de Eurydice ha realizado el análisis comparativo, en estrecha colaboración con los espe-

cialistas nacionales. La metodología empleada es una garantía adicional de la calidad y fiabilidad de la información que aquí se presenta. Las personas implicadas en el estudio figuran en el apartado de agradecimientos, al final de la publicación.

Esperamos que el presente informe sirva para enriquecer el debate político tanto en el ámbito nacional como en el comunitario, aportando un conocimiento más profundo de los diferentes métodos empleados para lograr un equilibrio entre la oferta y la demanda en Europa, de los problemas y de los crecientes esfuerzos realizadas para garantizar una educación de calidad para todos, ahora y en el futuro.



Viviane Reding

Comisaria Europea de Educación y Cultura

PRÓLOGO	3
ÍNDICE	5
MARCO GENERAL Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO	9
GLOSARIO	19
Códigos y abreviaturas	19
Definiciones de las fuentes estadísticas	21
Terminología	22
Otros términos	24
INTRODUCCIÓN	25
CAPÍTULO 1	
TENDENCIAS DEMOGRÁFICAS Y POLÍTICAS DE PLANIFICACIÓN	29
INTRODUCCIÓN	29
1. TENDENCIAS DEMOGRÁFICAS	29
1.1. Edad del profesorado	29
1.2. Jubilación del profesorado	33
1.3. Evolución de la matriculación de alumnos	36
2. POLÍTICAS DE PLANIFICACIÓN	39
2.1. Responsabilidad y organización	41
2.2. Marco legal y aspectos históricos	41
2.3. Objetivos y medidas de la política de planificación	42
2.4. Parámetros y fundamentos de las previsiones	43
2.5. Periodo cubierto por la política de planificación	44
2.6. Difusión de la información sobre la política de planificación	45
2.7. Supervisión de la evolución del mercado laboral	46
2.8. Reformas en curso para la introducción de una política de planificación	48
CAPÍTULO 2	
ESCASEZ Y EXCEDENTE: CUESTIONES ESTADÍSTICAS	49
INTRODUCCIÓN	49
1. PROCEDIMIENTOS PARA CUANTIFICAR LA ESCASEZ Y DISPONIBILIDAD DE ESTADÍSTICAS	50
2. PROCEDIMIENTOS PARA CUANTIFICAR EL EXCEDENTE DE PROFESORADO Y DISPONIBILIDAD DE ESTADÍSTICAS	53
3. ANÁLISIS DE LOS DATOS ESTADÍSTICOS NACIONALES	54
3.1. Estadísticas sobre la escasez	54
3.2. Estadísticas sobre excedentes	59
CAPÍTULO 3	
LA CONTRATACIÓN EN LA PROFESIÓN DOCENTE	63
INTRODUCCIÓN	63

1. ÁMBITO AL QUE PERTENECE LA AUTORIDAD RESPONSABLE DE LA CONTRATACIÓN	64
2. MÉTODOS DE CONTRATACIÓN	66
2.1. Oposición	67
2.2. Lista de candidatos	70
2.3. Contratación por proceso de selección abierto	71
3. CRITERIOS DE ELEGIBILIDAD	75
4. TIPOS DE CONTRATO	76
CAPÍTULO 4	
SUSTITUCIÓN TEMPORAL DEL PROFESORADO	79
INTRODUCCIÓN	79
1. MODELOS DE PRÁCTICAS DE SUSTITUCIÓN	80
2. CONTRATACIÓN DE NUEVOS PROFESORES SUPLENTE	82
2.1. Contratos temporales	83
2.2. Listas de reserva	87
3. APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS DE PERSONAL EXISTENTE POR MOTIVOS DE SUPLENCIA	88
3.1. Aumento de la carga laboral	88
3.2. Reasignación del profesorado	93
3.3. Aumento del número de alumnos por clase	94
4. ÁMBITO DE ADOPCIÓN DE DECISIONES	94
CAPÍTULO 5	
MEDIDAS DE EMERGENCIA EN MOMENTOS DE ESCASEZ DEL PROFESORADO	97
INTRODUCCIÓN	97
1. USO DE LOS RECURSOS EXISTENTES	98
1.1. Uso de los recursos existentes más allá de los límites establecidos	98
1.2. Aprovechamiento de los recursos existentes para cubrir puestos vacantes	99
2. REDISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL SIN LA CUALIFICACIÓN ADECUADA	100
3. CONTRATACIÓN DE EMERGENCIA DE NUEVO PERSONAL	103
4. SUSPENSIÓN DE LAS CLASES	112
CAPÍTULO 6	
MEDIDAS PARA FOMENTAR LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE PLENAMENTE CUALIFICADO	115
INTRODUCCIÓN	115
1. CAMPAÑAS DE CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN	117
2. OTRAS INICIATIVAS ESPECÍFICAS	122

RESUMEN Y CONCLUSIONES	133
ANEXOS	144
Campañas para fomentar la contratación del personal docente plenamente cualificado en educación secundaria inferior general (CINE 2A), 2000/01	144
Información nacional contextual sobre el excedente y la escasez de profesorado: tipo, factores explicativos y medidas políticas	149
Nivel educativo analizado en el estudio: Educación secundaria inferior general a tiempo completo (CINE 2A), curso académico 2000/01	155
TABLA DE GRÁFICOS	157
AGRADECIMIENTOS	161

MARCO GENERAL Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

INTRODUCCIÓN

La importancia del papel que cumple el personal docente como agente de cambio, favoreciendo el entendimiento mutuo y la tolerancia, nunca ha sido tan evidente como hoy. Este papel será sin duda más decisivo todavía en el siglo XXI.

(Jacques Delors, 1996, p. 161-162)⁽¹⁾

Con el surgir de la sociedad del conocimiento en el siglo XXI, la idea de la importancia de la educación se ha reiterado en informes y declaraciones y los sistemas educativos se enfrentan en la actualidad a numerosos retos. Los jóvenes deben ser capaces de adaptarse a las demandas de un contexto social y económico que experimenta grandes cambios. Deben adquirir el conocimiento de algunas materias específicas y esenciales, tales como las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y las lenguas extranjeras, a la vez que toman conciencia de los valores humanos de la tolerancia y la solidaridad y de la necesidad de comprometerse con ellos. El profesorado desempeña un papel esencial en este proceso formativo y, por consiguiente, la sociedad en su conjunto deposita grandes esperanzas en la profesión docente. Los docentes contribuyen en gran medida a la aportación de los instrumentos que los jóvenes necesitan para integrarse en un mundo expuesto a continuos cambios.

Con la finalidad de aportar una visión más profunda sobre estas cuestiones y comprender la situación y las expectativas de la profesión docente en Europa en los próximos años, la Red Eurydice ha realizado un exhaustivo estudio comparativo sobre la situación de profesión en la Europa actual. Para poder definir el ámbito de esta compleja cuestión, se pidió a las Unidades de la Red Eurydice que describieran aquellos aspectos o elementos fundamentales de la profesión que hubiesen suscitado un debate o una reforma de ámbito nacional. La respuesta de las Unidades a este breve sondeo en el verano de 2000, puso de manifiesto la posición central que ocupa la profesión docente en los debates políticos y este hecho garantiza que el estudio responde íntegramente a los desarrollos que actualmente llevan a cabo los países europeos.

Existen dos cuestiones principales que han suscitado estos debates y el interés de los responsables políticos en los diferentes países: en primer lugar, los cambios en las destrezas que el profesorado debe adquirir y, en segundo lugar, la medida en que esta profesión resulta atractiva. Aunque estas cuestiones no afectan por igual a todos los países, se puede considerar que ocupan una posición primordial en el ámbito de la educación en Europa.

⁽¹⁾ La educación encierra un tesoro. Informe a la Unesco de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI presidida por Jacques Delors. Madrid: Santillana-Unesco, 1996.

Actualmente, en la mayoría de los países se espera que el profesorado, en el desempeño de sus funciones, no se limite a adaptar los conocimientos adquiridos a través de la investigación de métodos pedagógicos y la psicología del aprendizaje. La vida diaria de un centro escolar está condicionada por el desarrollo tecnológico de la información, por un ambiente donde la diversidad cultural es cada vez mayor y por la autonomía creciente de las autoridades locales y los centros educativos.

En términos generales, por tanto, la profesión docente está condicionada por la necesidad de involucrar al profesorado en tareas relacionadas con la gestión y administración de centros, el uso de las TIC, el fomento de los derechos humanos y la educación cívica y el apoyo a los alumnos para que adquieran el conocimiento necesario para continuar el proceso de aprendizaje constante a lo largo de la vida.

Ante estas circunstancias, los docentes pueden sentirse insuficientemente preparados, ya que se enfrentan con grupos de estudiantes más heterogéneos que en el pasado, ya sea por la presencia de alumnos inmigrantes o por la integración de estudiantes con necesidades educativas especiales, que repercuten de forma diferente en cada país. Asimismo, la Educación Secundaria se ha visto afectada recientemente en algunos países por la ampliación del periodo de escolarización obligatoria y/o la reestructuración de este nivel educativo para poder ofrecer una educación general para todos. Es probable en estos casos que la educación “masiva” y la heterogeneidad creciente de la población escolar hayan agravado las dificultades que experimentan los docentes en la educación de sus alumnos. Estos problemas, cuya magnitud varía de un país a otro, reflejan la necesidad de adquirir destrezas interpersonales y comunicativas para poder trabajar con minorías étnicas y lingüísticas y con alumnos con necesidades educativas especiales, y solucionar los conflictos que puedan surgir en el aula.

En numerosos países, los responsables políticos se preocupan por la posibilidad de que exista escasez de personal docente o se enfrentan en la actualidad a esta situación (que afecta a ciertas regiones, materias o niveles educativos). Por este motivo, se están planteando seriamente la necesidad de adoptar medidas que hagan más atractiva esta profesión a jóvenes competentes. Las condiciones salariales habitualmente no suponen un reclamo para embarcarse en esta profesión. Los salarios se consideran demasiado bajos en comparación con otras profesiones. Las condiciones laborales (poca flexibilidad e independencia, demasiada carga laboral, poco apoyo pedagógico, locales en mal estado, alumnos con problemas, etc) tampoco resultan atractivas. Además, otro factor que contribuye habitualmente a agravar esta situación es la falta de ayuda a los jóvenes docentes al comienzo de su profesión para que puedan adaptarse a ella. Esta falta de preparación puede motivar en algunos países el abandono de la profesión durante los primeros años de servicio.

Estos grandes desafíos estrechamente relacionados, a los que se enfrentan los sistemas educativos europeos para poder ofrecer una educación de calidad para todos, han motivado la elección por parte de Eurydice del tema del **atractivo, las peculiaridades y el contenido profesional de la profesión docente**, con la finalidad de ofrecer un profundo análisis comparativo.

PRESENTACIÓN Y OBJETIVOS DEL ESTUDIO

El objetivo de este estudio es ofrecer un conocimiento más profundo de la situación que caracteriza a la profesión en los diferentes países, los cambios que experimenta y las medidas que adoptan los responsables políticos para superar los desafíos anteriormente mencionados. El estudio comienza con el análisis de la formación del profesorado y las destrezas que debe desarrollar, examinando posteriormente el equilibrio o inestabilidad entre la oferta y la demanda y finaliza con la comparación de los aspectos clave de las condiciones laborales del profesorado. Este análisis también pretende estudiar la interacción de estas tres cuestiones fundamentales y la influencia que ejercen entre sí en los diferentes países europeos, para poder identificar los modelos y tendencias generales, en relación con los diferentes contextos nacionales.

El estudio forma parte de *Temas Clave de la Educación en Europa*⁽²⁾, que consiste en una serie de publicaciones con un doble enfoque analítico:

- **Una comparación exhaustiva de la situación actual** para examinar la relación y la interdependencia de los aspectos que se contemplan en este estudio y la identificación de los principales modelos operativos en la medida de lo posible.
- **Un análisis contextual e histórico de la evolución de estas circunstancias**, para poder comprender los cambios, debates y reformas en curso y explicar las razones u objetivos que los motivan.

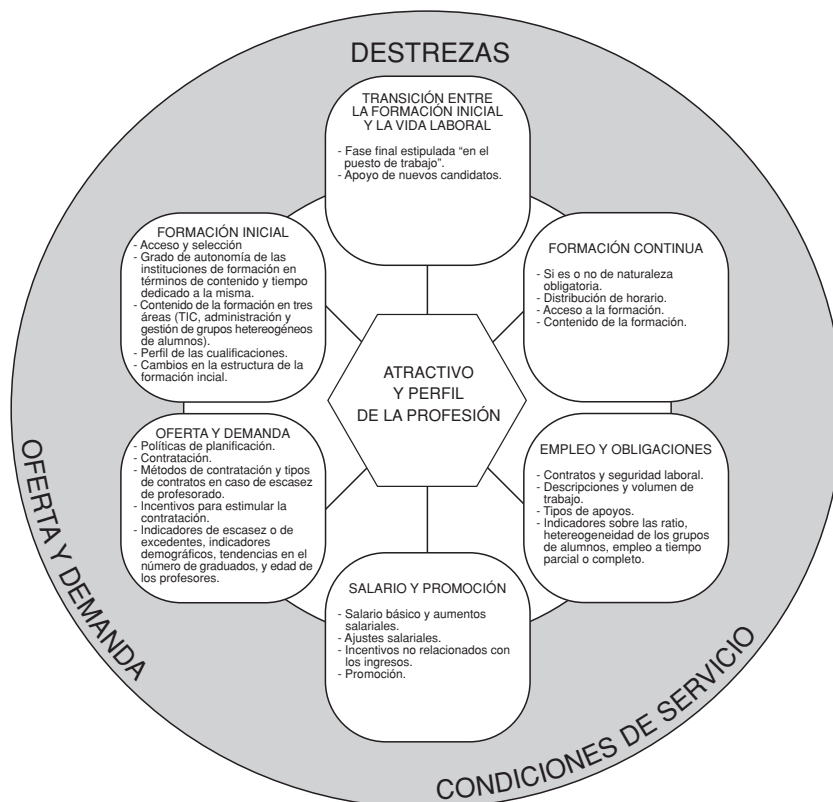
Estos dos objetivos pretenden ajustarse a la demanda de los responsables políticos de una información fiable, descriptiva e ilustrativa, que ofrezca un análisis crítico sobre las tendencias internacionales.

Todos los aspectos y parámetros seleccionados en el estudio, que se exponen en el siguiente gráfico, están directa o indirectamente relacionados con la cuestión del atractivo y las características distintivas de esta profesión.

⁽²⁾ El primer volumen, publicado en 1999 se centra en las ayudas económicas a los estudiantes en la educación superior. El segundo, publicado en el año 2000, analiza los métodos para obtener y administrar los recursos escolares. Las referencias completas de ambos volúmenes se ofrecen a continuación y pueden consultarse en la web.

- Comisión Europea; Eurydice. Ayudas financieras para estudiantes de Enseñanza Superior en Europa. *Tendencias y debates. Temas clave de la educación*. Vol. 1. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1999. Disponible en el siguiente sitio web: <http://www.eurydice.org/Documents/KeyTopics/en/FrameSet.htm>.
- Comisión Europea; Eurydice. Financing and management of resources in compulsory education. Trends in national policies. *Key topics in education in Europe*, vol. 2. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2000. Disponible en el siguiente sitio web: <http://www.eurydice.org/Documents/KeyTopics2/en/FrameSet.htm>.

GRÁFICO I: ASPECTOS DEL ESTUDIO RELACIONADOS CON EL PERFIL DE LA PROFESIÓN Y SU ATRACTIVO



Existe un acuerdo unánime sobre la necesidad de impulsar la adquisición de las **destrezas** necesarias para desempeñar las tareas docentes, de forma que el profesorado pueda alcanzar el objetivo de lograr una educación de calidad en los centros educativos. Se han seleccionado tres áreas principales en este estudio: la gestión y administración de la actividad del centro escolar, el uso de las TIC y la enseñanza relacionada con éstas y la actividad docente con grupos heterogéneos de alumnos. Los responsables políticos por su parte tienen el deber de asegurar, en primer lugar, que los que acceden a la profesión han recibido una formación apropiada y, en segundo lugar, que los que ejercen esta actividad tengan acceso a una formación permanente que se ajuste a sus necesidades. A continuación se exponen algunas de las preguntas surgidas:

¿Qué se espera (o debería esperarse) de la profesión docente en la actualidad e incluso en el futuro? ¿Qué se les enseña a los docentes durante su formación inicial? ¿Cuáles son los criterios de calidad y las competencias necesarias para que un docente se considere capacitado para ejercer su profesión? ¿Qué medidas se adoptan para ayu-

dar a los profesores noveles a convertirse en profesionales plenamente cualificados? ¿Qué facilidades se les ofrece a los docentes en activo para que adquieran las nuevas destrezas que requiere su profesión? ¿Qué tipo de formación se requiere a lo largo de su carrera profesional?

El equilibrio entre la **oferta** y la **demand**a del profesorado, ya sea a corto o a largo plazo, es sin duda la preocupación central de los responsables de la gestión de los recursos humanos en la profesión. En la mayor parte de los países europeos, la pirámide de edad del profesorado en activo refleja una tendencia alarmante, especialmente en tiempos de escasez de personal. A la vista de los datos disponibles⁽³⁾, algo más de la quinta parte del profesorado (como media europea) se aproximará o llegará a la edad de jubilación en los próximos diez años. Numerosos países se enfrentan, por tanto, al proceso gradual, a veces incluso inminente, de sustituir a una gran proporción de docentes en activo. La escasez de personal cualificado a la que se enfrentan algunos sistemas educativos y la falta de atractivo asociado a la profesión pueden servir de indicadores de la importancia de encontrar soluciones urgentes a este problema. Deberá prestarse, por tanto, una atención especial a los recursos existentes para la contratación de nuevos docentes y adoptar al mismo tiempo medidas para formar a futuros profesores.

¿Qué medidas se han introducido para que la formación y la profesión docentes resulten atractivas para los jóvenes? ¿Qué incentivos recibe el profesorado para asegurar que no abandona la profesión? ¿Qué medidas adoptan los responsables para paliar la posible escasez de personal? ¿Qué tipo de política de planificación de la oferta y la demanda se ha adoptado?

Estos dos principales grupos de preguntas están estrechamente relacionados, en cuanto que las destrezas adquiridas al finalizar la formación y las tareas que deben desempeñar los docentes durante su vida laboral son componentes integrales del atractivo y de la motivación que suscita una profesión. La existencia de ayudas especiales para los docentes que acceden a la profesión y la organización de esta ayuda están claramente relacionados con la importancia concedida al periodo de formación práctica. Los procesos de selección y el momento en que tienen lugar dentro de la formación en su conjunto, también son sin duda factores que influyen en el número de titulados que se suman al mercado laboral.

Los dos primeros grupos de preguntas determinan el planteamiento de un tercero. La importancia que se concede a las **condiciones de servicio** (funciones y salario), es sin duda un elemento esencial para garantizar que el profesorado cumple con las responsabilidades propias de la enseñanza y para hacer de ella una profesión atractiva. Es indudable que la seguridad laboral, la facilidad para encontrar un empleo mejor remunerado en el mercado, la posibilidad de obtener un aumento salarial de forma regular y, especialmente, la calidad de la vida laboral condicionan el atractivo de la profesión.

⁽³⁾ Eurostat, base de datos de la UOE.

¿Qué tipos de ayuda y supervisión existen para solucionar los problemas a los que puede enfrentarse el profesorado en activo? ¿Cómo se establece y se organiza su horario de trabajo? ¿Qué tipo de funciones se le encomienda? ¿Se corresponden con su cualificación y competencia? ¿Qué circunstancias hacen posible el aumento salarial? ¿Existe promoción interna, etc?

Todas estas cuestiones son fundamentales en el presente estudio. El análisis comparativo tendrá como objetivo buscar respuestas a estas preguntas. Además, el estudio prestará una atención especial a los factores que subyacen a las medidas relacionadas con la profesión docente que se han introducido en los diferentes países durante los últimos diez años. Por este motivo, es importante analizar las características peculiares de cada país, considerando especialmente los aspectos económicos, educativos, políticos, sociales y demográficos. Esto implica, a su vez, la identificación de los principales objetivos que han motivado la introducción de cambios en la situación del profesorado (en cuanto a su nivel, destrezas, contratación, etc).

ESTRUCTURA DE LAS PUBLICACIONES

Un estudio de tal envergadura requiere una labor a largo plazo. Como ya se ha destacado en la sección de metodología, la información se ha compilado en dos fases fundamentales, para subdividir el trabajo de una forma más eficaz. Asimismo, como si de un “puzzle” se tratase, cada aspecto del análisis comparativo se ha estudiado por separado, para completar gradualmente una unidad lógica a partir de los diferentes temas examinados. Por este motivo, no es posible apreciar debidamente todas las aportaciones del estudio a simple vista. Es necesario destacar, además, que cada uno de estos aspectos interrelacionados se corresponde con un conjunto de problemas de gran importancia en sí mismos. Los responsables políticos, y otros actores del mundo de la educación implicados en estos asuntos fundamentales, deberían tener acceso inmediato a temas sobre los que existen análisis comparativos, especialmente teniendo en cuenta que estos problemas específicos son objeto de debate en muchos países en la actualidad. A pesar de la indudable relación dialéctica entre estos aspectos, el presente estudio se publica en cuatro informes independientes, cada uno de los cuales trata un tema específico. En cada uno de los informes se hace referencia a los elementos contextuales disponibles, al analizar los problemas y las particularidades nacionales relacionadas con estas cuestiones fundamentales.

- El primer informe se centra en el estudio comparativo de la **formación inicial y las medidas de transición** adoptadas para facilitar a los nuevos docentes el acceso a la profesión y su integración plena en la vida laboral. El informe está dedicado fundamentalmente a la oferta educativa relacionada con el desarrollo de las destrezas específicas mencionadas anteriormente. Analiza la relación entre las medidas de transición de la formación a la vida laboral y las vías de acceso a la profesión, los modelos simultáneo y consecutivo, y la importancia relativa del componente profesional de la formación, en

comparación con la educación de carácter general. El informe ofrece un resumen histórico de los principales cambios que han afectado a la estructura de la formación inicial (en cuanto a su duración y nivel) en los últimos 25 años, junto con un análisis de las razones y objetivos subyacentes a estos cambios. La sección dedicada a las medidas de transición de la formación inicial al mundo laboral analiza la existencia (o no) de una fase final de cualificación “en el lugar de trabajo” remunerada y/o las medidas de apoyo para ayudar a aquellos que acceden a la carrera docente a integrarse plenamente en la profesión. Se examina la estructura y el contenido de estas medidas, al igual que los debates en curso y las reformas relacionadas con estas cuestiones.

- El segundo informe independiente analiza minuciosamente el tema de **la oferta y la demanda** del profesorado. El informe incluye indicadores demográficos para establecer predicciones sobre la oferta del profesorado en los próximos diez años. Se establece una comparación entre los métodos de contratación generales existentes y las medidas introducidas en situaciones de escasez de personal altamente cualificado para un puesto específico. El informe expone y analiza la gran variedad de definiciones y métodos existentes para calcular los excedentes y la escasez de personal, junto con la falta de datos fácilmente comparables. Finalmente, se revisan las políticas de planificación a largo plazo y los medios introducidos para atraer a jóvenes a esta profesión y fomentar la contratación de personal cualificado.
- El análisis de las **condiciones de servicio del profesorado** es el tema del tercer informe. Estudia los diferentes aspectos relacionados con la retribución y las condiciones materiales de trabajo, los contratos y las obligaciones asociadas a ellos.
- El estudio ofrece una panorámica final, donde se examinan los modelos relacionados con todos los aspectos tratados en las diferentes publicaciones, ofreciendo un análisis contextual. Se destacan, además, los temas surgidos de este análisis durante toda la investigación.

Finalmente, se publicarán en la web de Eurydice una serie de tablas en las que se expondrán las **principales reformas** que han afectado de algún modo a la profesión docente (formación y condiciones de servicio) en los diferentes países durante los últimos 25 años. Cada tabla ofrece la fecha y el contenido de estas reformas, además de los factores y los objetivos asociados a ellas. También se ilustra el contexto nacional (demográfico, social, político y económico) en el que se establecieron estas reformas.

DEFINICIÓN DEL ÁMBITO DE ESTUDIO

Con la finalidad de establecer los límites apropiados, el estudio se centra exclusivamente en la situación del profesorado de **Educación Secundaria general a tiempo completo**. Se ha seleccionado este nivel educativo por su carácter obligatorio y su importancia

como etapa de transición en el mundo escolar. Los alumnos de este nivel educativo tienen edades comprendidas entre los 10/12 y los 15/16. Esta etapa, que dependiendo de cada país puede corresponderse con la Educación Secundaria inferior (de tres o cuatro años de duración) o con los últimos años de la estructura única, se incluye en el nivel educativo CINE 2 ⁽⁴⁾.

Para comprender y poder situar este nivel educativo, se ha incluido en el Anexo 3 un marco general de las diferentes etapas, que muestra exactamente la posición de la Educación Secundaria inferior en los diferentes sistemas educativos.

En la mayoría de los países, el profesorado de Educación Secundaria general obligatoria es especialista o semiespecialista. El presente estudio no contempla la situación del profesorado cuya formación se corresponde con otros niveles, incluso en el caso en que puedan prestar sus servicios en Educación Secundaria inferior.

Es necesario destacar que el estudio analiza la **situación general del profesorado**. El análisis afecta específicamente a los profesores de matemáticas y lengua materna ⁽⁵⁾ únicamente en los casos en los que estas materias condicionen su situación (por ejemplo, en lo que respecta al contenido de la formación inicial, las condiciones laborales, las responsabilidades o los indicadores relacionados con la escasez de personal).

El análisis se limita a la situación del profesorado del **sector público**, es decir, aquéllos que trabajan en centros educativos gestionados y controlados directamente por autoridades públicas. Los centros educativos privados, subvencionados con fondos públicos, se han tenido en cuenta exclusivamente en Bélgica, Irlanda y Países Bajos, donde este sector está muy desarrollado.

El **año de referencia** del estudio es **2000/01**. La información histórica de las reformas (en el análisis contextual) se limita a **los últimos 25 años**. El análisis contextual también contempla los debates políticos en curso y las reformas planificadas con carácter definitivo.

Finalmente, la comparación se establece entre los 30 países europeos que forman parte de la Red Eurydice.

⁽⁴⁾ Clasificación Internacional Normalizada de la Educación

⁽⁵⁾ Existen tres justificaciones fundamentales para este propósito:

- 1) Los problemas asociados con la imagen de la profesión y la escasez de profesores es más crítica en el área de matemáticas en numerosos países. Los titulados en esta materia suelen optar por otras profesiones mejor remuneradas en el sector privado.
- 2) Ambas son materias obligatorias del currículo mínimo y ocupan una posición predominante (véase Comisión Europea; Eurydice; Eurostat. Temas Clave de la Educación en Europa. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2000).
- 3) La importancia de las TIC en la formación del profesorado de estas dos materias puede ser muy diferente. Por tanto, las destrezas en TIC del profesorado pueden variar considerablemente.

METODOLOGÍA Y PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

Para realizar el presente estudio se creó un grupo de trabajo restringido, formado por representantes de 16 Unidades Nacionales⁽⁶⁾ de la Red Eurydice. Su función era determinar el tema del estudio, definir su ámbito y seleccionar los parámetros relevantes.

La información requerida se recopiló en dos fases fundamentales, la primera de ellas relacionada con la formación inicial, la transición al mundo laboral y la oferta y la demanda, y la segunda con aspectos de las condiciones de servicio. Ambas fases se desarrollaron durante el año 2001.

La información del análisis descriptivo procede de todas las Unidades de la Red Eurydice. Se obtuvo a partir de cinco cuestionarios preparados por la Unidad Europea de Eurydice (EEU), revisados y corregidos por el grupo de trabajo. Estos cuestionarios contienen las definiciones e instrucciones exactas requeridas para la compilación lógica de datos comparables a primera instancia. Será posible consultarlos en la sección de métodos de recopilación para el estudio, en la web de Eurydice, a medida que se vayan completando las publicaciones.

Los expertos nacionales que han contribuido a elaborar el marco histórico y contextual fueron nombrados por la Comisión Sócrates. Para cada fase se preparó una serie de preguntas que sirvieron de indicaciones para guiar el trabajo de los expertos, a los que también se les pidió que incluyeran en su análisis todos los elementos que considerasen relevantes o cruciales para aportar cualquier explicación de la situación de su país.

La mayor parte de los indicadores estadísticos proceden de la base de datos UOE ofrecida por Eurostat.

Cada informe ha sido cuidadosamente revisado por las Unidades Nacionales y los expertos de los diferentes países. El trabajo en equipo y el contacto y la cooperación entre las diferentes partes, tanto en el ámbito nacional como en la Unidad Europea, han facilitado la preparación de este complejo conjunto de informes. Todas las personas implicadas en la preparación del estudio figuran en la sección de agradecimientos, al final de esta publicación.

⁽⁶⁾ Bélgica (Comunidades Francesa y germanoparlante), Alemania (*Länder*), Grecia, España, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Suecia, Reino Unido (E/W/Ni), Estonia, Letonia, Malta, Polonia, Rumania y Eslovenia.

CÓDIGOS Y ABREVIATURAS

Códigos de los países

EU	Unión Europea (UE)	Países AELC/EEE	Los tres países de la Asociación Europea de Libre Comercio/Espacio Económico Europeo.
B	Bélgica	IS	Islandia
B fr	Bélgica - Comunidad francesa	LI	Liechtenstein
B de	Bélgica - Comunidad germano parlante	NO	Noruega
B nl	Bélgica - Comunidad flamenca		
DK	Dinamarca	Países candidatos	
D	Alemania	BG	Bulgaria
EL	Grecia	CZ	República Checa
E	España	EE	Estonia
F	Francia	CY	Chipre
IRL	Irlanda	LV	Letonia
I	Italia	LT	Lituania
L	Luxemburgo	HU	Hungría
NL	Países Bajos	MT	Malta
A	Austria	PL	Polonia
P	Portugal	RO	Rumania
FIN	Finlandia	SI	Eslovenia
S	Suecia	SK	Eslovaquia
UK	Reino Unido		
UK (E)	Inglaterra		
UK (W)	Gales		
UK (NI)	Irlanda del Norte		
UK (SC)	Escocia		

Abreviaturas relacionadas con los indicadores estadísticos y otras clasificaciones

(*)	Cálculo aproximado
(:)	No se dispone de datos
(-)	No es pertinente
EI	Educación Internacional
Eurostat	Oficina Estadística de las Comunidades Europeas
TIC	Tecnologías de la información y la comunicación
CINE	Clasificación Internacional Normalizada de la Educación
Unesco	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UOE	Unesco/OCDE/Eurostat

Abreviaturas nacionales en el idioma original

ADEM	<i>Administration de l'emploi</i>	L
AGO	<i>Algemeen gemeenschapsonderwijs</i>	B nl
AHS	<i>Allgemeinbildende höhere Schule</i>	A
AMS	<i>Arbetsmarknadsstyrelsen</i>	S
ASEP	Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (Anotato Symvoulío Epilogis Prosopikou)	EL
CAPES	<i>Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré</i>	F
DfEE	<i>Department for Education and Employment</i>	UK (E)
DfES	<i>Department for Education and Skills</i>	UK (E)
DRE	<i>Direcções Regionais de Educação</i>	P
EGB	<i>Educación General Básica</i>	E
ESO	<i>Educación Secundaria Obligatoria</i>	E
FOREm	<i>Formation emploi de la région wallonne</i>	B fr
GRTP	<i>Graduate and Registered Teacher Programmes</i>	UK (E/W)
GTP	<i>Graduate Teacher Programme</i>	UK (E/W/Nl)
HBO-MONITOR	<i>Hoger Beroepsonderwijs-monitor</i>	NL
HS	<i>Hauptschule</i>	A
IUFM	<i>Institut Universitaire de Formation des Maîtres</i>	F
KHÍ	<i>Kennaraháskóli Íslands</i>	IS
KIT	<i>Keeping in Touch</i>	UK (E/W)
KMK	<i>Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland</i>	D
LEA	<i>Local Education Authority</i>	UK (E/W)
LOGSE	<i>Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo</i>	E
NEOST	<i>National Employers Organisation for School Teachers</i>	UK (E/W)
ORBE	<i>Office régional bruxellois de l'emploi</i>	B fr
QTS	<i>Qualified teacher status</i>	UK (E/W)
SÄL	<i>Särskild Lärarutbildning</i>	S
SBO	<i>Sectorbestuur voor de Onderwijsarbeidsmarkt</i>	NL
TTA	<i>Teacher Training Agency</i>	UK (E/W/Nl)
VDAB	<i>Vlaamse dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding</i>	B nl
WO-MONITOR	<i>Wetenschappelijk Onderwijs-Monitor</i>	NL

El uso de la cursiva en el texto

Todos los términos cuyo uso se limita a un país o una comunidad, y que un lector extranjero normalmente no entendería, aparecen en cursiva, independientemente de la versión lingüística del estudio.

DEFINICIONES DE LAS FUENTES ESTADÍSTICAS

Base de Datos Demográfica de Eurostat

Eurostat recopila los datos demográficos nacionales a partir de las respuestas a un cuestionario anual enviado a los centros nacionales de estadística. El cálculo aproximado de la población nacional se basa en el censo más reciente o en los datos extraídos del registro de población.

Clasificación Internacional Normalizada de Educación (CINE 1997)

La Clasificación Internacional Normalizada de Educación (CINE) es un instrumento adaptado a la recopilación internacional de estadísticas sobre educación, que incluye dos variables de clasificación cruzadas: los niveles y ámbitos educativos y las dimensiones complementarias de orientación general/profesional/preprofesional y transición de la educación al mercado laboral. La actual versión, CINE 97⁽¹⁾, establece siete niveles educativos.

Recopilación de datos de la UOE

La recopilación de datos de la UOE (Unesco/OCDE/Eurostat) se basa en la recogida anual de datos internacionales comparables sobre aspectos clave de los sistemas educativos, que estas tres organizaciones llevan a cabo conjuntamente a través de recursos administrativos. La recopilación de información se adapta a la clasificación CINE 97 e incluye datos sobre matriculaciones, nuevos estudiantes, titulados, personal docente y gasto en educación. Se realizan desgloses específicos por niveles educativos, sexo, edad, tipo de currículo (general, profesional), modo (tiempo completo/tiempo parcial), tipo de institución (pública/privada), campo de estudio y nacionalidad. Además, para satisfacer las necesidades de la Comisión Europea, Eurostat compila datos sobre las matriculaciones por región y sobre el aprendizaje de lenguas extranjeras. La metodología y los cuestionarios empleados para la recopilación de datos de la UOE en el 2001, en los que se ha basado la presente publicación, están disponibles en el sitio web de Estadísticas Eurostat sobre Educación, Formación y Cultura⁽²⁾.

⁽¹⁾ <http://www.unesco.org.uy/educacion/CINE1997.doc>

⁽²⁾ http://forum.europa.eu.int/Public/irc/dsis/edtcsl/library?l=/public/unesco_collection/2001

TERMINOLOGÍA

Aumento de la carga laboral

Tareas adicionales al horario laboral habitual de un docente relacionadas con su materia o materias de especialización, que no conllevan un cambio en el contrato laboral. Los docentes pueden, o no, ser compensados por este trabajo adicional.

Contratación de emergencia

Contratación de personal docente no cualificado y/o sin la formación pedagógica apropiada a las funciones docentes que debe desempeñar.

Docentes no cualificados

Personal que imparte clases sin haber realizado o finalizado una formación pedagógica.

Docentes plenamente cualificados

Personal que ha finalizado los estudios pedagógicos y está cualificado para impartir la materia requerida en el nivel educativo correspondiente.

Docentes sin la cualificación adecuada

Personal que ha finalizado los estudios pedagógicos y está cualificado para impartir una o varias materias en un determinado nivel educativo, pero que en la práctica imparte otras materias o trabaja en niveles educativos que no se corresponden con su cualificación.

Escasez de profesorado

Situación en la que la demanda de personal docente es superior al número de profesores con la cualificación adecuada, que están disponibles y desean ocupar un puesto de trabajo. Como consecuencia, no se prestan los servicios educativos requeridos o se adoptan medidas de emergencia durante un periodo determinado.

Excedente de profesorado

Situación en la que la demanda de personal docente es inferior al número de profesores con la cualificación adecuada que están disponibles o que trabajan en otros sectores profesionales y desean ocupar un puesto docente acorde con su cualificación.

Funciones docentes atribuidas

Funciones docentes asociadas a un puesto vacante o a la suplencia de un profesor, que son desempeñadas por una persona, independientemente de su cualificación y/o régimen laboral.

Funciones docentes no atribuidas

Funciones docentes asociadas a un puesto vacante o a la suplencia de un docente que no son asignadas a ninguna persona.

Medida de emergencia

Cualquier medida de carácter temporal encaminada a garantizar el desempeño de las funciones docentes hasta la selección del candidato con la cualificación apropiada, de acuerdo con los procedimientos habituales de contratación o suplencia.

Procedimientos habituales de contratación

Contratación de un docente con la cualificación apropiada para ocupar un puesto vacante o suplir a un docente, de acuerdo con las regulaciones y/o procedimientos ordinarios.

Puesto vacante

Puesto docente de nueva creación y/o que no ha sido asignado (ocupado) y que se ofrece a un docente con la cualificación adecuada, que trabajará con un contrato temporal o permanente, siguiendo los procedimientos habituales de contratación.

Reasignación

Reorganización temporal de funciones docentes (sin cambios en el contrato laboral del profesorado) asociadas a materias, centros educativos o niveles que no forman parte de la carga laboral habitual del docente en cuestión, aunque éste cuente con la cualificación adecuada para desempeñar estas funciones. Los docentes pueden o no ser compensados por este trabajo alternativo y/o adicional.

Redistribución (como medida de emergencia)

Redistribución de las funciones docentes (sin cambios en el contrato laboral del docente) asociadas a materias o niveles educativos que *no* se corresponden con la cualificación del docente al que se le asignan. Los profesores pueden o no ser compensados por este cambio en sus funciones docentes.

Reserva de suplentes

Creación de una lista de profesores con la cualificación adecuada para realizar varias funciones docentes, elaborada por una autoridad administrativa (central o intermedia). Estos docentes son contratados por el organismo administrativo correspondiente en régimen contractual para suplir a otros profesores en centros educativos de una determinada zona geográfica.

OTROS TÉRMINOS

Asociación Europea de Libre Comercio

La Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) fue fundada por Austria, Dinamarca, Noruega, Suecia, Suiza y Reino Unido en virtud de la Convención de Estocolmo en 1960. Posteriormente se unieron Finlandia, Islandia y Liechtenstein. La AELC está integrada en la actualidad únicamente por cuatro países: Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza. Los países restantes abandonaron la AELC para formar parte de la Unión Europea. Todos los países de la AELC, a excepción de Suiza, forman parte del Espacio Económico Europeo.

Espacio Económico Europeo

En mayo de 1992 se firmó el acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, que entró en vigor a comienzos de 1994. Los 15 estados miembros de la Unión Europea y los países de la AELC (excepto Suiza) forman parte de este acuerdo, cuyo objetivo es la creación de un mercado único, más allá de las fronteras de los países de la Unión Europea para la libre circulación de bienes, personas, capital y servicios.

Países candidatos

En el presente informe se incluyen los países candidatos, cuya actual participación en el programa Sócrates forma parte de la estrategia de preacceso. Estos países son: Bulgaria, Chipre, República Checa, Estonia, Letonia, Lituania, Hungría, Malta, Polonia, Rumania, Eslovenia y Eslovaquia.

Turquía es otro de los países candidatos a formar parte de la Unión, que ya ha iniciado los preparativos para participar plenamente en el programa Sócrates en el año 2004, especialmente a través de su integración previa en la red Eurydice. Esta integración no ha concluido, por lo que no ha sido posible incluir datos de este país en la presente publicación.

INTRODUCCIÓN

Los problemas de escasez de profesorado son noticia en Europa. En muchos países europeos, la escasez de docentes con la cualificación adecuada, que sean capaces y deseen educar a los alumnos, es un motivo de preocupación justificada. Cada año, especialmente a comienzos del curso académico, los medios de comunicación informan sobre la escasez de profesorado (dónde, por qué y cómo remediarlo). Pero los problemas de escasez no se observan en todas partes. En algunos países existe un problema diferente: los docentes no son capaces de encontrar puestos de trabajo acordes con su merecida cualificación.

¿Cómo se define la escasez o el excedente de profesores? ¿Cómo ocurren estos problemas y qué medidas se adoptan para prevenirlos o abordarlos?

El informe demostrará que no existe un concepto homogéneo de escasez y excedente de profesores entre los países objeto de este estudio. El desequilibrio entre la oferta y la demanda se experimenta de forma diferente en los distintos sistemas educativos, puesto que las condiciones que rigen la oferta y la demanda del profesorado no son idénticas en estos sistemas.

Para los fines de este estudio, la escasez de profesorado se define cómo una situación en la que la demanda de personal docente es superior al número de profesores con la cualificación apropiada, que están disponibles y dispuestos a ocupar un puesto docente, por lo que las tareas docentes en cuestión no se realizan o sólo pueden ser realizadas por docentes sin la cualificación apropiada. Esto significa que la escasez “manifiesta” (es decir, la situación en la que un puesto docente permanece vacante durante un periodo de tiempo) y la escasez “oculta” (las tareas docentes se llevan a cabo por personal no cualificado o sin la cualificación apropiada) deben tenerse en cuenta en el contexto de este informe ⁽¹⁾.

En lo que respecta al excedente de profesorado, la definición adoptada en este estudio describe una situación en la que la demanda de personal docente es inferior al número de docentes disponibles con la cualificación adecuada. Por tanto, esta definición incluye al personal que está plenamente cualificado y que lleva a cabo una búsqueda activa de un puesto docente, al profesorado que se ve obligado a aceptar trabajos a tiempo parcial, así como al personal que cuenta con una cualificación pedagógica pero que opta por trabajar en otros sectores profesionales por falta de oportunidades. El personal docente que ya es titular de un puesto, pero que goza de un “permiso” o de una jubilación anticipada por falta de puesto de trabajo constituye el tercer grupo de “excedente” de profesores.

La relación entre los que demandan servicios educativos y el personal cualificado disponible para prestar estos servicios es compleja. Es necesario tener en cuenta todos los

⁽¹⁾ Consúltense el glosario de términos empleados en este informe.

aspectos de esta relación para ofrecer una representación suficientemente precisa de la evolución de la oferta y la demanda de profesores que provoca los problemas de escasez o excedente.

La escasez y el excedente de profesorado pueden coexistir en un mismo sistema educativo. Por ejemplo, puede haber un exceso de personal docente para una determinada materia y escasez de profesorado para otra. Igualmente, algunas regiones pueden verse afectadas por una escasez de profesorado más generalizada que otras.

La evolución demográfica condiciona la demanda del profesorado

La demanda del profesorado está determinada por la necesidad de mantener los recursos de personal docente necesarios (que reemplazan a los que abandonan la profesión docente), que a su vez depende de la necesidad de aumentar o reducir el número de profesores necesarios por cada materia, nivel o tipo de educación y área geográficas.

El **Capítulo 1** de este estudio analiza las previsiones demográficas que influyen directamente en la demanda del profesorado. La primera parte del capítulo ofrece datos sobre la distribución del profesorado por grupos de edad, el número de docentes susceptibles de jubilarse y la previsión sobre la evolución del número de alumnos en Educación Secundaria inferior en los próximos 10 años. La segunda parte del capítulo continúa con la descripción del uso que los diferentes países hacen de estas previsiones en sus políticas de planificación. Las políticas de planificación prevén la futura demanda de profesorado y de este modo intentan mantener el equilibrio entre la oferta y la demanda.

Cálculo de la escasez y el excedente

El **Capítulo 2** intenta cuantificar la escasez o el excedente de profesores en los diferentes países, sirviéndose de los indicadores estadísticos de ámbito nacional disponibles. No es posible establecer comparaciones internacionales en este punto, ya que no se emplean las mismas definiciones para describir la escasez de personal docente en todos los países y, además, los métodos estadísticos empleados para medir la escasez difieren en gran medida. Esta situación también es aplicable al cálculo del excedente de profesores: los métodos de cálculo y el nivel educativo cubierto no son comparables. La representación estadística es muy incompleta. El único indicador fiable de escasez o excedente se ha elaborado a partir de las estadísticas nacionales de los pocos países que pueden ofrecer datos suficientes sobre la evolución en este ámbito en los últimos diez años. Estos estudios de caso muestran el porcentaje de puestos vacantes que no son cubiertos o que se asignan al personal docente no cualificado o sin la cualificación adecuada, el número de titulados y el porcentaje de docentes que abandonan la profesión o se jubilan anticipadamente. En lo que respecta al excedente de profesores, también se indica el aumento del número de docentes que solicitan el subsidio de desempleo.

Medidas para ajustar la oferta a la demanda de profesorado: contratación y suplencia del personal docente

Existen dos tipos de situaciones en las que la ocupación de un puesto docente puede ocasionar dificultades. La primera situación es aquella en la que queda vacante un puesto docente (por ejemplo, por motivos de jubilación) o se crea un nuevo puesto. En este caso se debe contratar a un profesor y ofrecer un contrato docente o un nombramiento. El **Capítulo 3** analiza los métodos de contratación del personal docente (los procedimientos de contratación establecidos en los países europeos). La segunda situación se produce cuando un profesor asignado a un puesto docente (aquel que trabaja con un contrato o ha sido nombrado para ese puesto) disfruta de un periodo de permiso. En este caso es necesario encontrar un docente con la cualificación apropiada para suplir al profesor ausente. El **Capítulo 4** examina las prácticas de suplencia habituales en cada uno de los países analizados.

El modo en que se contrata al personal docente influye tanto en la oferta como en la demanda del profesorado. Los países con sistemas de contratación centralizados utilizan estos sistemas como instrumento para ajustar la oferta y la demanda. Para este fin se determina el número de docentes que van a recibir un puesto de trabajo (por ejemplo, el número de candidatos que obtienen resultados satisfactorios en una oposición) basándose en un número fijo de puestos docentes, establecido centralmente, que deben estar disponibles en un periodo de tiempo concreto. En los sistemas educativos que delegan la gestión del personal en los centros educativos y que contratan al profesorado por proceso de selección abierto, la libertad del docente para elegir el trabajo que desea solicitar y si permanece o no en un determinado puesto docente, implica que las fluctuaciones en la oferta del profesorado sean mayores.

Medidas para abordar la escasez de docente: soluciones a corto plazo y medidas a largo plazo para promover la oferta de profesorado

El **Capítulo 5** analiza las consecuencias del desequilibrio producido cuando la demanda es superior a la oferta. ¿Quién puede cubrir un puesto docente concreto cuando no se dispone de profesores plenamente cualificados para impartir la materia en cuestión? ¿En qué condiciones lo haría?. La escasez de profesorado puede paliarse recurriendo al personal existente o contratando a nuevos profesores mediante procedimientos diferentes a los habituales. El capítulo analiza una serie de medidas de emergencia que pueden utilizarse en tales casos, como son la contratación de docentes jubilados, de profesores en prácticas e incluso de candidatos sin formación pedagógica. El aprovechamiento de los recursos de personal docente para impartir materias de otra especialidad o para trabajar más horas de lo establecido constituye otro tipo de medida de emergencia, puesto que se requiere que un profesor asuma funciones docentes adicionales para cubrir un puesto que ha quedado vacante. El análisis indica que la mayoría de los países europeos tiene a su disposición estas medidas de emergencia para solucionar los problemas de contratación.

El **Capítulo 6**, el último de este informe, se centra en las campañas de contratación u otras iniciativas para aumentar o ajustar la oferta de personal docente. Los cambios en la oferta de profesorado se pueden determinar a partir del número de estudiantes que comienzan la formación inicial del profesorado, de los que realmente optan por acceder a la profesión y de los docentes que permanecen en la profesión o deciden abandonarla tras una serie de años de servicio. Además, un docente con experiencia puede abandonar la profesión y reincorporarse más tarde. Las campañas de contratación y otras iniciativas especiales para fomentar el acceso o la reincorporación de posibles candidatos a la profesión docente, se centran en las características específicas de uno o varios de estos grupos. Los factores que determinan que un titulado en formación pedagógica decida acceder a la profesión docente y permanecer en ella no son necesariamente los mismos que influyen en la decisión de un profesor con experiencia de reincorporarse a la profesión tras un periodo de permiso o, por el contrario, de no volver a ejercer la profesión.

* * *

La oferta y la demanda del profesorado dependen de muchas variables que difieren de un sistema educativo a otro. El presente informe pretende mostrar por qué y en qué medida afectan estas diferencias a las condiciones de la escasez y el excedente de profesorado que experimentan tantos países europeos de una u otra forma. Lograr un equilibrio entre la oferta y la demanda no es una tarea fácil. Sin embargo, una mayor comprensión de los factores que influyen en la oferta y la demanda es un primer paso para alcanzar este objetivo.

CAPÍTULO 1 - TENDENCIAS DEMOGRÁFICAS Y POLÍTICAS DE PLANIFICACIÓN

INTRODUCCIÓN

Es indudable que la evolución demográfica ejerce una gran influencia en la oferta y la demanda del profesorado. Por este motivo su estudio puede ofrecer una perspectiva de la posible demanda del profesorado en el futuro. Los indicadores que se exponen a continuación están relacionados con la representación de docentes de diferentes grupos de edad en Educación Secundaria, la edad media del profesorado de Educación Secundaria inferior, el porcentaje de docentes que pertenecen a grupos de edades cercanas a la jubilación y, finalmente, la evolución del número de alumnos matriculados, también en Educación Secundaria inferior, prevista para los próximos 10 años. De este modo, es posible examinar los problemas de oferta y demanda del profesorado que pueden afectar a los países europeos a causa de la jubilación de un gran número de docentes y al aumento o descenso de los alumnos matriculados.

Es necesario tener en cuenta, además, las medidas adoptadas por los países para prevenir posibles problemas de escasez o excedente de profesores. Si se lleva a cabo una planificación eficaz, los países pueden estar plenamente preparados para afrontar un éxodo masivo de profesores por motivos de jubilación. En la segunda parte de este capítulo se describen las estrategias generales de planificación.

1. TENDENCIAS DEMOGRÁFICAS

1.1. Edad del profesorado

El envejecimiento en la profesión docente se ha convertido en un tema predominante en numerosos países europeos y ha sido objeto de una gran variedad de publicaciones sobre cuestiones educativas desde la década de los 90. Un estudio de 1990 de la OCDE utiliza el término “grisáceo” para referirse a la profesión. Tal y como se expone en este estudio, la “señal de alarma implícita” en este adjetivo puede estar unida a la importancia de la juventud en nuestro mundo, puesto que las implicaciones negativas de una profesión que envejece no son siempre claras y pueden variar de un país a otro⁽¹⁾. El “informe temático” de *Cifras Clave 95* sobre el profesorado, publicado por la Comisión Europea, afirma que *“la profesión docente en la Unión Europea se caracteriza por una tendencia continua al envejecimiento”*⁽²⁾.

El *World Education Report* (Informe mundial sobre educación) de 1998 de la UNESCO indica que la pirámide de edad del profesorado representa una gran carga para

⁽¹⁾ OECD. The Teacher Today. Tasks, Conditions, Policies. Paris: OECD, 1990, p. 24.

⁽²⁾ Comisión Europea. Cifras Clave de la Educación en la Unión Europea 1995.

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1996, p. 104.

los presupuestos educativos de los países desarrollados, puesto que los salarios de los docentes aumentan en función de los años de servicio⁽³⁾. Un informe especial con fecha de mayo de 2001, *Education International*, también destaca el problema de la escasez de profesores y el fenómeno del envejecimiento del personal docente⁽⁴⁾. Los indicadores de la OCDE de 2001 insisten en el mismo problema, enfatizando que se debe considerar la edad del profesorado junto con la evolución del número de alumnos matriculados al pronosticar la probabilidad de que exista escasez de docentes⁽⁵⁾.

En realidad, los responsables políticos temen que la creciente necesidad de sustitución de docentes en un periodo relativamente corto, sea la consecuencia de un desequilibrio en la distribución del profesorado por grupos de edad (y asumen que existe un alto porcentaje de docentes en Europa susceptibles de jubilarse en un futuro próximo).

Además de causar problemas de oferta y demanda, este desequilibrio puede provocar dificultades relacionadas con la misma actividad docente. La representación equilibrada del profesorado en los diferentes grupos de edad es tan beneficiosa como la proporción equitativa de hombres y mujeres en la profesión docente, desde el punto de vista educativo y psicológico, tanto para los alumnos como para el personal docente.

Tal y como se observa en el Gráfico 1.1, que comprende el nivel de Educación Secundaria en su totalidad, existe una alta representación de profesores de edades comprendidas entre los 40 y los 49 años en ocho países (Bélgica, Luxemburgo, los Países Bajos, Austria, Reino Unido, Bulgaria, Rumanía y Eslovaquia); mientras que en otros nueve, son los docentes con edades superiores a 50 años los que cuentan con una representación superior (Alemania, Francia, los Países Nórdicos, la República Checa y Letonia). En Alemania e Italia el porcentaje de docentes entre 30 y 39 años es inferior al del resto de los países.

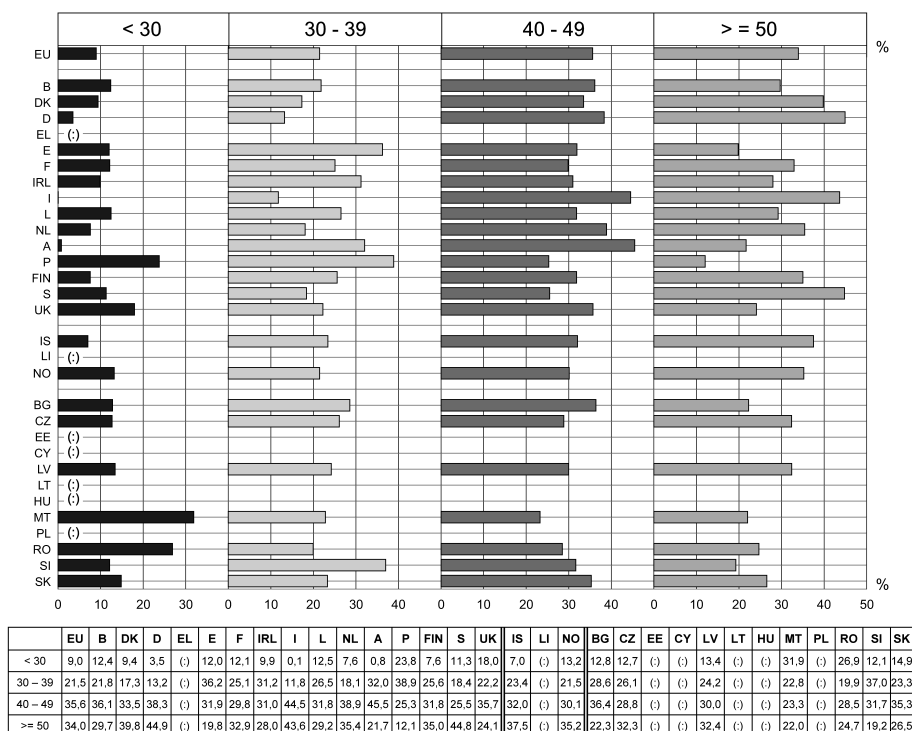
Dado que el perfil de edad del profesorado varía entre los diferentes países, es interesante ofrecer información más precisa y representativa sobre la edad media del profesorado en Educación Secundaria inferior. Atendiendo a la distribución general por edades, la edad media de los docentes es especialmente alta en Alemania e Italia. Tan sólo en Portugal y Malta la media es inferior a los 40 años.

⁽³⁾ UNESCO. World Education Report, 1998. Teachers and teaching in a changing world. World education reports. Paris: UNESCO, 1998, p. 43

⁽⁴⁾ Education International (EI). Education International. No 1, May 2001. Brussels: EI, 2001, p. 8.

⁽⁵⁾ OCDE. Education at a glance. OECD Indicators. Education and Skills. Paris: OECD, 2001, p. 211.

GRÁFICO 1.1: PORCENTAJE DE DOCENTES POR GRUPO DE EDAD EN EDUCACIÓN SECUNDARIA (CINE 2 Y 3), SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO, 1999/2000



Fuente: Eurostat, UOE.

Notas adicionales

Bélgica: Se excluye a la Comunidad germanoparlante. Se incluye al profesorado de la Comunidad flamenca que trabaja en la educación para el "progreso social".

Bélgica, España, Irlanda, Países Bajos, Reino Unido, Islandia, Noruega y Hungría: Los datos incluyen al profesorado del nivel CINE 4.

Dinamarca: Datos nacionales. Se excluye al profesorado de los centros educativos privados.

Alemania: Algunos docentes no se pueden distribuir por niveles.

Luxemburgo: Los datos se refieren únicamente al sector público. Un docente puede enseñar en los dos niveles educativos (CINE 2 y 3), así como en los cursos profesionales y generales.

Austria: Datos de 1998/99. Se incluye parcialmente al personal de administración de centros educativos, con o sin responsabilidades docentes.

Finlandia: La distribución del personal educativo de los niveles CINE 1 y 2 es el resultado de un cálculo aproximado; entre el personal docente de los cursos profesionales del nivel CINE 3 se incluyen los docentes de cursos profesionales y técnicos de los niveles CINE 4, 5A y 5B.

Reino Unido: En el nivel CINE 3 se incluyen únicamente los docentes que trabajan en los cursos generales.

Islandia: El profesorado del nivel CINE 2 se agrupa con el profesorado del nivel CINE 1; la Educación Secundaria incluye únicamente al profesorado del nivel CINE 3 y a algunos docentes del nivel CINE 4.

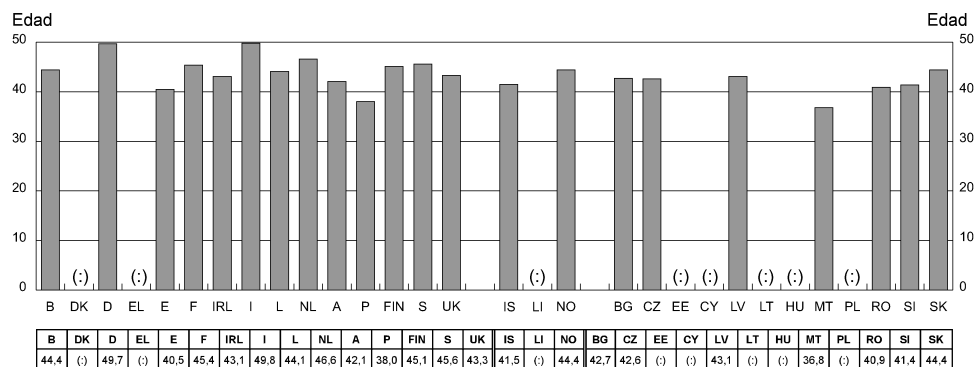
Noruega y Rumania: Los datos incluyen al profesorado del nivel CINE 1.

República Checa: Los docentes que trabajan a tiempo parcial se incluyen en el apartado del profesorado a tiempo completo.

Nota explicativa

Sólo se consideran los docentes en servicio (salvo excepciones): se excluye al personal que realiza funciones no docentes (inspectores, directores que no ejercen como docentes, docentes en traslado, etc.) y futuros docentes que realizan prácticas en centros educativos.

GRÁFICO 1.2: *EDAD MEDIA DEL PROFESORADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR (CINE 2), SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO, 1999/2000*



Fuente: Eurydice.

Notas adicionales

Bélgica, Irlanda, Luxemburgo y Países Bajos: Los datos incluyen al profesorado de los niveles CINE 3 y 4.

Dinamarca, Chipre y Hungría: No se dispone de datos desglosados por edad.

Luxemburgo: Sólo el sector público de la educación.

Austria: Datos de 1998/99. El desglose de datos por edad se basa en cálculos aproximados. Se incluyen algunos miembros del personal administrativo, con o sin funciones docentes.

Finlandia: La distribución del personal docente del nivel CINE 2 se basa en un cálculo estimativo.

Islandia, Noruega y Rumanía: Los datos sobre el profesorado del nivel CINE 2 incluyen a los docentes del nivel CINE 1.

Nota explicativa

La edad media divide a la población en dos partes iguales: la primera de ellas la componen los docentes de edad inferior a la media y la segunda los de edad superior a ésta. Se utiliza la interpolación para hacer un cálculo aproximado de la edad media cuando los datos se recopilan por grupos de edad. Una vez identificado el grupo de edad al que pertenece la edad media (por ejemplo, 40-44 años), se asume que los docentes se distribuyen uniformemente entre las diferentes edades que forman ese grupo (es decir, hay tantos docentes de 40 años como de 41, 42, 43 y 44). Se considera que la relación entre [edad media (x) – año con el que comienza el grupo de edad (y = 40 en el ejemplo)] y [escala del grupo de edad (z = 5 en el ejemplo)] es igual a la relación entre [mitad de la población docente total (a = número de docentes/2) – número total de docentes de edad menor al límite inferior del grupo de edad (b = número de docentes con edad inferior a los 40 años)] y [número total de los que pertenecen al grupo de edad (c = número de docentes entre 40 y 44)]. Todo lo que hay que hacer es establecer la ecuación con la edad media desconocida y todos los demás elementos conocidos. Si $(x-y)/z = (a-b)/c$, entonces $x = ((a-b)/c) + y$. No se tienen en cuenta en este cálculo los docentes cuya edad se desconoce.

1.2. Jubilación del profesorado

En el análisis de los factores que influyen en la escasez de profesorado, el envejecimiento de la población docente debe relacionarse al menos con variables como las edades de inicio y finalización del ejercicio de la profesión.

En efecto, la duración de la carrera docente varía de un país a otro en función de la duración de la educación superior y de la edad de jubilación. Además de los condicionantes oficiales (duración teórica de los estudios y edad oficial de jubilación), que varían en cierta medida entre los países europeos, debe tenerse en cuenta el grado de flexibilidad de estos factores dentro de un mismo país. Las oportunidades de estudiar durante un periodo superior antes de acceder a la profesión docente, de jubilarse anticipadamente o, por el contrario, de posponer la jubilación, pueden variar considerablemente según el país en cuestión. En consecuencia, el perfil hipotético de la carrera docente debe establecerse con relación a los datos estadísticos que reflejan la situación real.

El Gráfico 1.3 ofrece datos estadísticos sobre el porcentaje de docentes por grupos de edad próxima a la jubilación, junto con la información sobre la edad oficial de jubilación⁽⁶⁾. En términos generales, la gran mayoría de docentes abandonan la profesión antes de la edad oficial de jubilación y aprovechan las posibilidades de jubilación anticipada. Son pocos los países en los que el profesorado continúa su carrera después de la edad oficial de jubilación (Islandia, República Checa, Letonia, Malta, Rumanía, Eslovenia y Eslovaquia).

Los datos ponen de relieve tres situaciones principales. La primera es característica de países donde los porcentajes de docentes en grupos de edad próximos a la edad oficial de jubilación son relativamente estables, como en el caso de la República Checa y Eslovaquia. A estos dos países se suman Noruega, Malta y Rumanía, donde las variaciones observadas se corresponden con porcentajes relativamente bajos. Esto implica que los grupos de edades inferiores cuentan con una buena representación. En este grupo de países se puede prever que el porcentaje de docentes que se jubilarán permanecerá estable durante muchos más años.

La segunda situación es aquélla en la que los porcentajes de docentes de distintos grupos de edad disminuyen a medida que se aproximan a la edad de jubilación. Esta situación es aplicable a Austria, Portugal, Islandia, Bulgaria, Letonia y Eslovenia. En estos países, por tanto, el envejecimiento de la población docente no supone un problema a medio plazo.

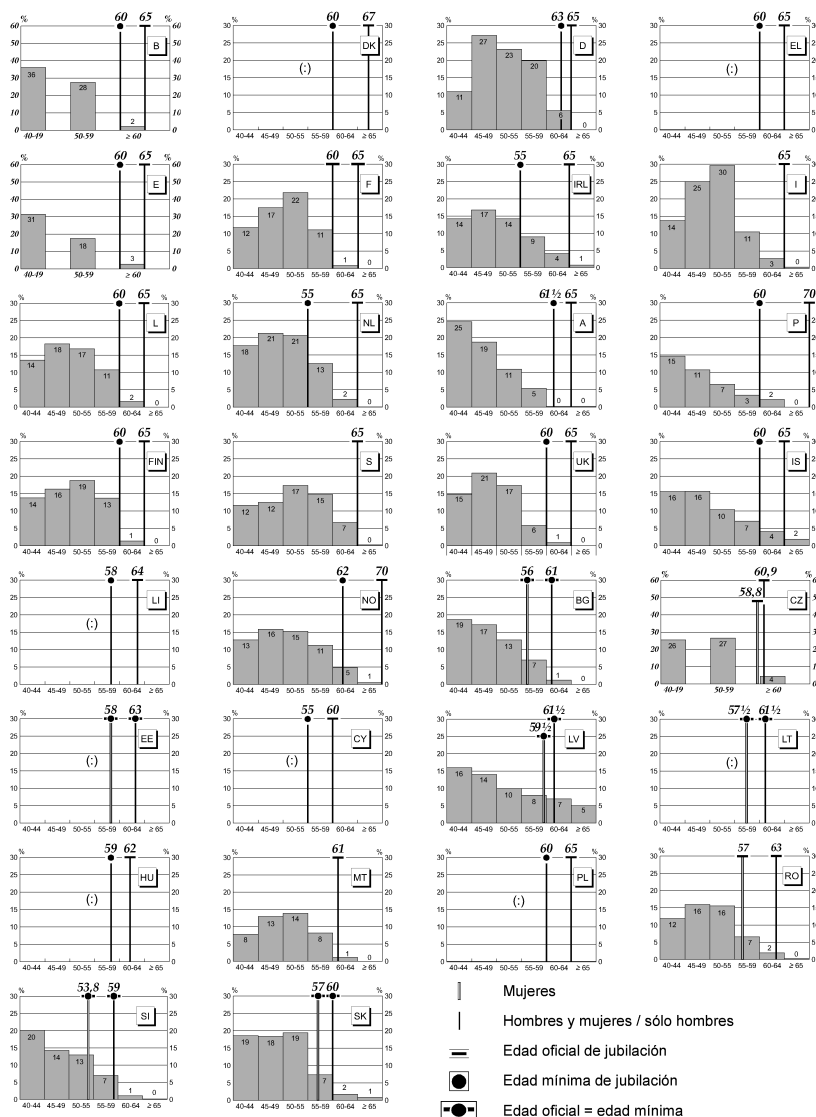
⁽⁶⁾ Para más información sobre la edad oficial de jubilación, consulte el Capítulo G de Las Cifras Clave de la Educación en Europa, 2002. Comisión Europea; Eurydice; Eurostat. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2002.

En el tercer conjunto de países, los porcentajes son más elevados en los grupos próximos a la edad de jubilación, alcanzando su nivel máximo, según el país en cuestión, en el grupo de edades comprendidas entre los 45 y los 50 años (Alemania, Luxemburgo y Reino Unido) o entre los 50 y los 55 años (Francia, Italia y, en menor medida, Finlandia y Suecia). Estos valores máximos son un reflejo de la contratación masiva en la década de los 70 para hacer frente al aumento de la población en edad de cursar Educación Secundaria, que a su vez estuvo condicionado por la evolución demográfica y, en algunos casos, por la ampliación de la enseñanza obligatoria.

En lo que respecta a los problemas de escasez de profesorado, estos niveles máximos son más preocupantes, por estar próximos a la edad de jubilación y por ser especialmente altos. En el Reino Unido, por ejemplo, existe un nivel máximo especialmente elevado en el grupo de edades comprendidas entre los 45 y los 50 años. En este país, la edad oficial de jubilación es de 65 años, con posibilidad de jubilarse a los 60 años (edad mínima de jubilación) u optar por la jubilación anticipada a partir de los 55 años. Por este motivo y, si no intervienen otros factores, se puede prever que la mayoría de los docentes que se encuentra en el nivel máximo del grupo de edades comprendidas entre los 45 y los 50 años, se habrá jubilado en un plazo de diez años. Puesto que hay menos docentes en los grupos de edades inferiores, se teme una agravación de la escasez actual (véanse los capítulos posteriores). Se hace patente una tendencia similar en Luxemburgo, que también está experimentando problemas de escasez de profesorado.

Finlandia atraviesa una situación en la que el nivel máximo del grupo de edades comprendidas entre los 50 y los 55 años es considerable, además de estar próximos a la edad de jubilación (65 años, con posibilidad de jubilarse a partir de los 60 en caso de haber sido contratado antes de 1993). En el plazo de 10 años, casi todos los docentes de edades correspondientes a este nivel máximo se habrán jubilado. Suecia, donde la edad de jubilación es de 65 años, presenta una situación casi idéntica y también se caracteriza por los altos índices de jubilación anticipada a partir de los 60 años. Este país se enfrenta a problemas de escasez (véanse los capítulos posteriores). De forma similar, Francia alcanza su nivel máximo en el mismo grupo de edad (50-55), con la restricción añadida de que la edad mínima de jubilación es de 60 años. En este caso, también se habrá jubilado la mayoría de estos docentes en el plazo de diez años.

GRÁFICO 1.3: PORCENTAJE DE DOCENTES DE GRUPOS DE EDADES PRÓXIMAS A LA JUBILACIÓN EN EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR (CINE 2), SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO, 1999/2000



Notas adicionales

Bélgica, España y República Checa: Los datos se presentan inicialmente en grupos de edades que cubren un periodo de 10 años. Los porcentajes del diagrama son cálculos aproximados que se obtienen dividiendo estos grupos de edad en dos.

Luxemburgo y República Checa: Los datos se refieren únicamente al sector público de la educación.

Austria: Datos de 1998/99. Se incluye parte del personal de dirección, con o sin funciones docentes.

Finlandia: La distribución del personal docente en el nivel CINE 2 se basa en un cálculo aproximado.

Islandia, Noruega y Rumania: Los datos incluyen el nivel CINE 1.

Fuentes: Datos estadísticos: Eurostat, UOE (1999/2000); Datos sobre la edad de jubilación: Eurydice (2000/01).

Finalmente, Alemania es el país con el nivel máximo más elevado de todos los países analizados, precedido de un brusco descenso en el número de docentes del grupo de edad inmediatamente anterior: la proporción de docentes desciende desde el 27,2 % (grupo de 45-50 años) al 11 % (grupo de 40-45 años). Teniendo en cuenta que la edad de jubilación es de 65 años y la mayor parte de los docentes tiende a ejercer la profesión hasta los 60 años, es probable que surjan problemas de escasez (si no intervienen otros factores) en el plazo de 10 años y que se intensifiquen en 15 años. La situación de Italia es aún más preocupante, puesto que la mayor parte del profesorado pertenece al grupo de edades comprendidas entre los 50 y los 55 años y tienen posibilidades de jubilación anticipada. Es indudable que las recientes reformas que han suprimido gradualmente estas oportunidades, ayudarán a garantizar, a corto plazo, la permanencia en la profesión de los docentes que pertenecen a este grupo de edad. Sin embargo, no ofrecen soluciones a la reducción del número de contrataciones en los grupos de edades inferiores.

En los Países Bajos, el porcentaje de docentes de todas las edades comprendidas en el grupo de entre 45 y 55 años es muy elevado. Esta situación se corresponde con una importante escasez de profesores más jóvenes. Este país ya se enfrenta a una gran escasez de personal en Educación Secundaria.

Estos factores por sí mismos no garantizan un pronóstico seguro de los problemas de escasez en los años venideros. El estudio de los problemas de escasez que se observan en las categorías de edades inferiores debe ir unido a las previsiones de matriculación de alumnos.

1.3. Evolución de la matriculación de alumnos

El indicador demográfico más importante a tener en cuenta en este contexto es la evolución del número de jóvenes que se matricularán en el nivel CINE 2 en los próximos diez años. Teniendo en cuenta que la Educación Secundaria es obligatoria, es posible identificar dentro de la población el grupo de edad específico que estará matriculado en este nivel educativo en cinco y diez años y, sobre esta base, pronosticar el número de alumnos objeto del estudio.

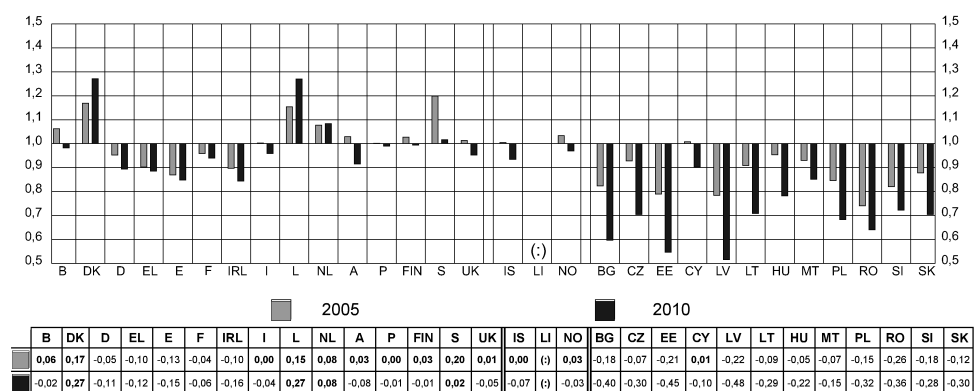
Son pocos los países donde se espera un aumento en el número de alumnos de Educación Secundaria. Según los pronósticos, se espera que este número sea especialmente alto en Dinamarca, Luxemburgo, los Países Bajos y, sobre todo, en Suecia hacia el año 2005. Sin embargo, en otros pocos países, el aumento será considerablemente inferior hasta el 2005, dando paso a un descenso alrededor del año 2010.

En cinco países de la Unión Europea (Alemania, Grecia, España, Francia, Irlanda) y sobre todo en los países candidatos a formar parte de la UE, el número de alumnos irá disminuyendo hasta el 2005 y posteriormente se repetirá este fenómeno hasta el 2010. En la década de los 90, la tasa de natalidad descendió en los países candidatos como consecuencia de los cambios políticos y económicos. Este hecho implica que el gran descenso de alumnos previsto para el año 2005 se acentuará aún más hacia el 2010, especialmente en Bulgaria, Estonia y Letonia.

El indicador de la evolución del número de alumnos en el nivel CINE 2, permite hacer una estimación de los posibles cambios en la demanda del profesorado. En el supuesto de que la actual ratio profesor/alumno permanezca estable, la evolución del número de alumnos determinará en gran medida el número de docentes que serán necesarios.

Si a todos estos factores demográficos se les suman las probabilidades de jubilación, el riesgo de escasez de profesorado es superior en los países donde existe un alto porcentaje de docentes de edades cercanas a la jubilación y en los que la matriculación de alumnos tiende a aumentar, tal y como se puede deducir a partir de los datos de los Gráficos 1.3 y 1.4.

GRÁFICO 1.4: EVOLUCIÓN PREVISTA DEL NÚMERO DE JOVENES EN EDAD DE CURSAR EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR (CINE 2) DE 2000 A 2010



Fuente: Eurostat.

Notas adicionales

España, Irlanda, Luxemburgo, Países Bajos, Chipre y Lituania: Los datos se refieren a los alumnos de edades correspondientes a los niveles de Educación Secundaria inferior y superior (CINE 2 y 3).

Islandia y Noruega: Los datos se refieren a los alumnos de edades correspondientes a cualquier etapa de la estructura única educativa (CINE 1 y 2).

Nota explicativa

El indicador de la evolución se calcula a partir de las previsiones demográficas. Se corresponde con el ratio del número de jóvenes que estarán en edad de cursar Educación Secundaria inferior en los años 2005 y 2010 respectivamente, y el número de alumnos del mismo rango de edad en el año 2000. Los grupos de edad considerados para calcular el ratio varía de un país a otro y se corresponden con las edades teóricas de inicio y finalización de la Educación Secundaria inferior, determinadas en 1999/2000. La siguiente tabla muestra las edades teóricas de inicio y finalización y el número de años que comprende el nivel CINE 2 en cada país. La edad de finalización hace alusión a la edad teórica del alumno al comienzo del último año escolar de Educación Secundaria inferior.

En el caso del Reino Unido, las edades de inicio y finalización (11 y 13 respectivamente) se refieren a Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte.

GRÁFICO 1.4: EVOLUCIÓN PREVISTA DEL NÚMERO DE JOVENES EN EDAD DE CURSAR EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR (CINE 2) DE 2000 A 2010 (Continuación)

															U K																				%									
	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	EW/NI	SC	IS	LI	NO	BG	CZ	EE	CY	LV	LT	HU	MT	PL	RO	SI	SK													
Año de acceso	12	13	10	12	12	11	12	11	12	12	10	12	13	13	11	12	13	11	13	11	11	13	12	11	10	10	11	13	11	12	10													
Año de finalización	13	15	15	14	15	14	14	13	14	14	13	14	15	15	13	15	15	14	15	14	14	15	14	15	15	13	15	15	15	14	13													
Número de años	2	3	6	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	5	6	4	5	3	5	3	4													

En la mayoría de los países, las previsiones demográficas hacen pensar que habrá un descenso en la demanda de docentes para el nivel CINE 2. La escasez que se observa actualmente en algunos de los países analizados, no sería más que un fenómeno temporal (si se trata de una tendencia general y no de una situación que afecte a ciertas materias educativas o áreas geográficas). Incluso cabe esperar que existan excedentes de profesores en países en los que la demanda tiende a descender (donde existe una disminución en la matriculación de alumnos) y en los que la oferta no se ve afectada por la jubilación de un gran número de docentes. Esta situación es aplicable fundamentalmente a los países candidatos. No obstante es necesario destacar que la posibilidad de encontrar un trabajo mejor remunerado en otros sectores profesionales, puede motivar el abandono de la profesión por parte de docentes de todos los grupos de edad y, como consecuencia, reducir la oferta. Esta situación justificaría la introducción de reformas en todos los países para retrasar la edad oficial de jubilación ⁽⁷⁾.

En unos pocos países, la combinación del aumento del número de alumnos y el envejecimiento de la población docente tendrá un impacto considerable en el futuro. Es el caso de Luxemburgo, los Países Bajos y, en menor medida, de Bélgica y Suecia. Esta situación es especialmente preocupante por la actual situación de escasez de profesorado en todos estos países (consúltense los siguientes capítulos).

Finalmente, en un gran número de países es posible que el envejecimiento y la jubilación de un gran porcentaje de docentes se vean contrarrestados por el descenso del número de alumnos matriculados. Francia, Irlanda y, a más largo plazo y en menor medida, Italia y Reino Unido, pueden encontrarse en esta situación. Sin duda, las medidas de los dos primeros países para solucionar los actuales problemas de escasez serán provisionales más que definitivas.

Naturalmente, las observaciones anteriores se refieren sólo a las tendencias generales, sin tener en cuenta la evolución de posibles problemas de escasez o excedente en ciertas materias o áreas geográficas.

⁽⁷⁾ Para más información sobre la edad oficial de jubilación, consulte el Capítulo G de Las Cifras Clave de la Educación en Europa, 2002. Comisión Europea; Eurydice; Eurostat. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2002.

El análisis de las previsiones demográficas y de los posibles escenarios suscita el debate de los responsables políticos sobre el modo de interpretar los acontecimientos en cuestión y la planificación de estrategias para hacer frente a los futuros problemas de escasez y excedente de profesorado. Los países susceptibles de sufrir problemas de escasez podrían comenzar ahora a contratar a nuevos profesores para contar con una plantilla suficiente (consúltese el capítulo 6, donde se ofrece una descripción de las iniciativas destinadas a fomentar el interés del personal cualificado por la profesión docente). Los países que se enfrentan a posibles problemas de excedentes podrían verse afectados en el futuro por el desempleo masivo de docentes (y todos los gastos que esta situación conlleva) o transformar el problema en una oportunidad para mejorar la calidad de la educación, por ejemplo, mediante la planificación de normas sobre la reducción en el número de alumnos por clase, para mitigar el problema de excedentes de profesores.

La siguiente sección examina el modo en que los diferentes países se preparan para responder a la futura oferta y demanda de profesorado.

2. POLÍTICAS DE PLANIFICACIÓN

El problema de la oferta y la demanda hace surgir la cuestión de la existencia o no de políticas de planificación que puedan ayudar a los responsables políticos a tomar medidas que les preparen para satisfacer las futuras necesidades.

El objetivo general de una política de planificación es mantener el equilibrio entre la oferta y la demanda del profesorado. Su finalidad consiste en desarrollar estrategias para prevenir la escasez o excedente de profesores o reajustar las medidas adoptadas provisionalmente.

La política de planificación se basa en la observación de las tendencias e identificación de los escenarios más probables de la oferta y demanda del profesorado que se reflejan en las previsiones demográficas, tales como la tasa de natalidad o los movimientos migratorios, así como la evolución del número de profesores en periodo de aprendizaje y en activo (jubilaciones, traslados a puestos no docentes, etc).

La planificación de las necesidades de personal docente se puede establecer a **largo, medio o corto plazo**. Esta política de planificación se desarrolla en el ámbito **nacional o regional**, según la centralización/descentralización relativa del sistema educativo en cuestión.

En la elaboración de esta política pueden estar involucrados diferentes actores (incluyendo expertos externos al organismo político responsable).

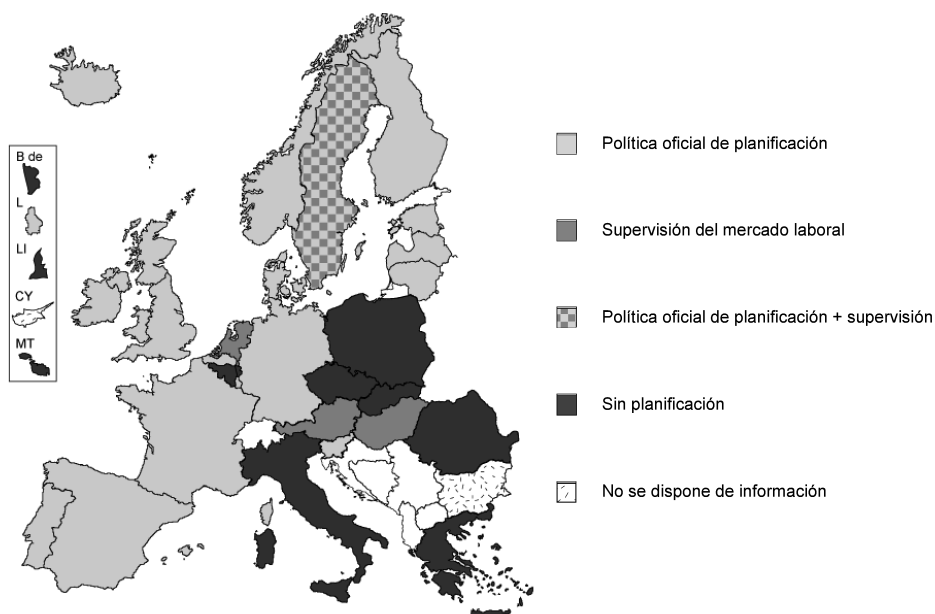
La planificación tal y como aquí se define debe distinguirse de la administración anual de la demanda del profesorado en el ámbito local. No forman parte de una política de planificación las medidas locales (municipales) que facilitan la contratación y sustitución de profesores anualmente, ni tampoco las medidas adoptadas en el ámbito central a

partir de los datos recopilados anualmente para determinar las necesidades inmediatas de puestos docentes y otros recursos (inversión de capital y gastos corrientes).

No obstante, la recopilación de datos que se lleva a cabo en el ámbito local anualmente puede utilizarse para la observación de los cambios y el establecimiento de una política regional/nacional.

La supervisión independiente de las tendencias del mercado laboral, que en principio no está relacionada con los planes gubernamentales oficiales, puede ofrecer a los responsables políticos una nueva percepción de la evolución de la oferta y la demanda, aunque no se puede considerar una medida de planificación oficial. Estas prácticas se describen en la Sección 2.7.

GRÁFICO 1.5: EXISTENCIA DE UNA POLÍTICA DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE LA EVOLUCIÓN DE LA OFERTA Y DEMANDA DEL PROFESORADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR GENERAL (CINE 2A), 2000/01



Fuente: Eurydice.

Notas adicionales

Países Bajos: La planificación se limita a la estimación del número de docentes necesarios, sin que exista una política de planificación detallada sobre el procedimiento para cumplir estos objetivos.

Liechtenstein: Liechtenstein coopera estrechamente con Suiza en los ámbitos de la formación y el empleo del profesorado. Suiza cuenta con una política de planificación que controla las tendencias sobre la oferta y la demanda. Puesto que estas tendencias se observan en una fase inicial, Liechtenstein confía en los resultados y los utiliza para sus propios fines y medidas de apoyo y contribuye a esta actividad.

República Checa y Eslovaquia: Se está preparando la introducción de una política de planificación.

2.1. Responsabilidad y organización

En los 17 países que informan de la existencia de una política de planificación, la responsabilidad de asumir o, al menos, de coordinar las políticas de planificación, recae sobre los ministerios/departamentos de educación nacionales o regionales.

La política de planificación de los ministerios se suele basar en el trabajo de los comités o comisiones establecidos para este fin, como en el caso de la Comunidad flamenca de Bélgica, España, Irlanda, Portugal, Finlandia, Luxemburgo, Lituania y Eslovenia. En Suecia, la Agencia Nacional de Educación se encarga de planificar la oferta y la demanda del profesorado. En Alemania existen departamentos especiales de planificación educativa en los ministerios de educación de los *Länder*.

La responsabilidad general de la planificación normalmente recae sobre la máxima autoridad educativa, pero también pueden estar involucrados algunos actores locales. En Francia la política de planificación se elabora en estrecha colaboración con las autoridades educativas locales. Esta situación también existe en el Reino Unido (Escocia), donde el llamado *Scottish Executive Education Department* establece importantes negociaciones con el *General Teaching Council* (un consejo profesional del profesorado), el *Scottish Higher Education Funding Council* y diferentes grupos que comparten un mismo interés.

En el Reino Unido (Inglaterra), el *Department for Education and Skills* trabaja en estrecha colaboración con la llamada *Teacher Training Agency* (que desarrolla políticas de formación y contratación), el *General Teaching Council* y otros organismos. La opinión de las entidades sociales se tiene en cuenta en Irlanda, Portugal y Suecia. En la Comunidad flamenca de Bélgica, España, Portugal, Islandia y Estonia se consulta a los sindicatos. La oficina de empleo aporta información para el establecimiento de una política en Lituania.

En la Comunidad flamenca de Bélgica, Luxemburgo, Islandia, Estonia, Lituania y Eslovenia, los expertos actúan como asesores para la creación de una política. En general, las oficinas o departamentos de estadística del ámbito nacional o regional suministran la información básica para establecer una política de planificación.

2.2. Marco legal y aspectos históricos

La planificación es objeto de una legislación específica únicamente en Francia y Luxemburgo. En los demás países, no existe un marco legal específico para este tipo de actividad.

Salvo en el caso de Finlandia (cuya política de planificación data de 1860) y Estonia (desde 1920), la política de planificación es bastante reciente en la mayoría de los países. Esa situación es comprensible en el caso de los países candidatos, donde hubo

grandes cambios políticos durante la década de los 90 que también afectaron a la educación. Durante este periodo, Letonia, Lituania y Eslovenia comenzaron a elaborar una política de planificación basada en nuevas premisas. Noruega empezó a desarrollar una política de planificación en 1998. La Comunidad flamenca de Bélgica e Islandia lo han hecho muy recientemente (en el año 2000), para responder a la actual escasez de profesorado.

Los departamentos de planificación de los *Länder* alemanes ya se establecieron en la década de los 60 (excepto los *Länder* de Alemania del este, que se unieron a la República Federal en 1990).

Suecia también comenzó a poner en práctica una política de planificación en la década de los 60. En España, esta política comenzó con la reforma educativa de 1970, antes de volver a la democracia en 1975. En el Reino Unido, el llamado *Department for Education and Skills (DfES)* y los departamentos que le precedieron, han llevado a cabo previsiones de la oferta y la demanda del profesorado durante muchos años. Éstas han servido para determinar los objetivos de la formación inicial del profesorado desde finales de la década de los 70. En Dinamarca, Francia, Luxemburgo y Reino Unido (Escocia) se puso en marcha una planificación sistemática en la década de los 80.

GRÁFICO 1.6: INTRODUCCIÓN DE LAS POLÍTICAS DE PLANIFICACIÓN DE LA OFERTA Y DEMANDA DEL PROFESORADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR GENERAL (CINE 2A)	
Antes de 1980	Después de 1980
D, E, P, FIN, S, UK (E/W/Nl), EE	B nl, DK, F, L, UK (SC), IS, NO, LV, LT, SI
Fuente: Eurydice.	
Notas adicionales	
Bélgica (B fr, B de), Grecia, Italia, Países Bajos, Austria, Liechtenstein, Hungría, Malta, Polonia y Rumanía: No existe una política de planificación de la oferta y demanda del profesorado.	
Irlanda, Bulgaria y Chipre: Información no disponible.	
República Checa y Eslovaquia: Se está preparando la introducción de una política de planificación.	

Es difícil examinar el impacto de la planificación de la oferta y la demanda del profesorado en países donde su aplicación es un hecho bastante reciente. La posible identificación de una relación clara entre la escasez de profesores o el equilibrio entre la oferta y la demanda y la existencia de políticas de planificación, tan sólo es factible en países que establecieron políticas de este tipo antes de 1980 y, por supuesto, habría que tener en cuenta otros factores.

2.3. Objetivos y medidas de la política de planificación

El objetivo general del mantenimiento del equilibrio entre la oferta y la demanda suele ser común a todos los países que informan sobre la existencia de políticas de planifi-

cación. Para hacer frente al desequilibrio previsto, se formulan diferentes objetivos políticos y se introducen distintas medidas, en función de la situación de excedente o escasez de profesorado del país en cuestión.

En el capítulo 6 se analizan las distintas medidas para fomentar la contratación en caso de existir riesgo de escasez de profesorado.

La limitación del número de estudiantes que acceden a la formación inicial es una medida muy común cuando existe riesgo de excedente y se adopta especialmente en Luxemburgo, Finlandia, Noruega y Lituania. Esta solución no es legalmente posible en Alemania, por lo que la única medida adoptada para hacer frente al excedente de profesores en un gran número de materias, es la limitación del número de puestos docentes mediante un plan presupuestario.

Además, España limita el nombramiento de funcionarios docentes de carrera a la vez que intenta orientar a los profesores en activo hacia nuevos ámbitos y ofrecer incentivos para fomentar la jubilación anticipada.

2.4. Parámetros y fundamentos de las previsiones

Como se puede observar en el Gráfico 1.7, la política de planificación se basa en previsiones estadísticas que tienen en cuenta una gran variedad de parámetros en la mayoría de los países que cuentan con esta política.

Los parámetros que más se tienen en cuenta están relacionados con la evolución demográfica en general, la evolución del número de alumnos por nivel educativo y el número de docentes por nivel y/o materia (incluyendo el número de profesores de edades cercanas a la jubilación y el índice de jubilación anticipada y/o docentes que abandonan la profesión).

Varios países tienen en cuenta todos los parámetros mencionados anteriormente.

Además, la introducción de reformas educativas, como la ampliación de la escolaridad obligatoria, la introducción de nuevas materias obligatorias en el currículo o cualquier otro cambio que pueda tener un impacto en la demanda del profesorado, constituyen parámetros importantes en la política de planificación de muchos países y, en particular, de España, Islandia y Eslovenia.

Los índices de desempleo y los movimientos migratorios también se consideran parámetros importantes, aunque son menos frecuentes.

GRÁFICO 1.7: PARÁMETROS QUE INTERVIENEN EN LA POLÍTICA DE PLANIFICACIÓN PARA LA OFERTA Y LA DEMANDA DEL PROFESORADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR GENERAL (CINE 2A), 2000/01

											U K							
	B nl	DK	D	E	F	IRL	L	P	FIN	S	E/W/NI	SC	IS	NO	EE	LV	LT	SI
Evolución del número de docentes por nivel educativo y/o materia	X		X	X 5	X	X	X	X 1	X	X 1	X	X	X	X	X 1	X 2	X 2	X 4
Evolución del número de alumnos por nivel educativo	X		X	X 2	X	X	X	X 2	X	X 2	X	X	X	X	X 2	X 1	X 1	X 3
Introducción de reformas educativas	X		X	X 1	X			X 3	X	X 3	X	X	X	X	X 3	X 3	X 3	X 2
Tendencias demográficas generales (tasa de natalidad, etc)	X	X	X	X 3	X		X	X 4	X	X 4	X	X	X	X	X 4	X 1	X 4	X 1
Índices de desempleo	X		X	X 6	X			X 5		X							X 5	
Movimientos migratorios	X		X	X 4	X				X									
Otros	X	X													X			

1-6: Orden de importancia Fuente: Eurydice.

1-6: Orden de importancia Fuente: Eurydice.

Notas adicionales

La evolución del número de docentes por nivel educativo y materia puede incluir los siguientes parámetros: número de docentes de edades cercanas a la jubilación, índice de jubilación anticipada y/o índice de docentes que abandonan la profesión.

Bélgica (B nl) y **Dinamarca:** También se tienen en cuenta los alumnos que se inscriben en la formación del profesorado.

Estonia: El ruso y el estonio son las lenguas de instrucción en la actualidad, pero hacia el año 2007 todos los alumnos que finalicen la educación obligatoria deberán hablar y escribir estonio con fluidez. Este hecho está teniendo como consecuencia una mayor demanda de profesores de habla estonia.

2.5. Periodo cubierto por la política de planificación

En Alemania, donde el plan presupuestario determina el número de puestos durante tan sólo uno o dos años, la política de planificación se caracteriza por realizarse a **corto plazo** (por un periodo algo superior a cinco años), aunque los pronósticos cubren un periodo más amplio. Éste también es el caso del Reino Unido (Escocia).

Aunque en Noruega los pronósticos cubren varios años, las medidas de planificación están relacionadas con el número de plazas disponibles en los programas de formación del profesorado, que se revisan anualmente en el presupuesto.

En Lituania, el periodo cubierto es de tres años y en Letonia de cuatro. La política de planificación iniciada en la Comunidad flamenca de Bélgica en el año 2000 también se basa en un periodo de cuatro años.

La política de planificación a **medio plazo** normalmente cubre un periodo de entre cinco y diez años. Es el caso de Francia y Estonia (cinco años), Portugal y Suecia (de cinco a diez años).

La planificación a **largo plazo**, cuyas previsiones cubren un periodo de diez o más años, se aplica en Dinamarca e Islandia.

También existen previsiones **mixtas**. En el Reino Unido, el periodo cubierto por los pronósticos generales oscila entre diez y quince años. No obstante, se establecen objetivos precisos para el año venidero e indicativos para los dos años siguientes.

En España, el periodo depende del ámbito de la política de planificación. En lo que respecta a la oferta de puestos para la administración pública, las previsiones se realizan por un año, mientras que este periodo oscila entre tres y cinco años en el caso del personal docente interino. El periodo considerado para la evaluación del impacto de las reformas es de los 10-12 años siguientes. En España también se realizan reajustes de acuerdo con la valoración de los resultados y el impacto de las medidas (educativas) adoptadas.

En Finlandia, el periodo cubierto por las previsiones puede depender de la materia en cuestión. En Eslovenia oscila entre cinco y diez años y algunas previsiones pueden cubrir un periodo de hasta 20 años.

En la Comunidad flamenca de Bélgica, Luxemburgo, Suecia, Reino Unido, Estonia, Letonia, Lituania y Eslovenia se realizan reajustes anuales.

2.6. Difusión de la información sobre la política de planificación

En la mayor parte de los países, la información sobre la política de planificación se difunde a través de boletines oficiales emitidos por el organismo correspondiente y de Internet. La prensa escrita constituye el segundo medio más frecuente para la publicación de información oficial sobre la política. En España, Luxemburgo y Noruega, la información se facilita a través de informes especiales dirigidos a las autoridades correspondientes.

En la Comunidad flamenca de Bélgica, Dinamarca, Alemania, España, Francia, Luxemburgo, Portugal, Letonia y Eslovenia, se informa sobre las previsiones especialmente a los directores de los centros docentes. Se espera que éstos informen a las autoridades locales/nacionales sobre las necesidades específicas de su plantilla.

Tan sólo en unos pocos países, el profesorado, los docentes en prácticas, los estudiantes que finalizan la Educación Secundaria con la titulación necesaria para acceder a la educación terciaria y los asesores vocacionales de los alumnos constituyen un grupo específico receptor de este tipo de información. Entre estos países se encuentra la Comunidad flamenca de Bélgica, Alemania, España y Lituania, que informan a todos estos grupos sobre las evoluciones y los planes gubernamentales. Eslovenia, además, hace llegar esta información a las instituciones responsables de la formación y a los sindicatos. El Reino Unido (Escocia) informa a todos los grupos de interés, que también contribuyen a elaborar la política en cuestión.

GRÁFICO 1.8: *DIFUSIÓN Y ACCESO A LA INFORMACIÓN SOBRE POLÍTICA DE PLANIFICACIÓN DE LA OFERTA Y DEMANDA DEL PROFESORADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR GENERAL (CINE 2A), 2000/01*

Medio					
Boletín oficial del organismo responsable de la toma de decisiones		Prensa escrita		Internet	
B nl, D, E, F, P, FIN, UK, IS, SI		B nl, D, FIN, UK, IS, LV, LT, SI		B nl, DK, D, E, F, P, FIN, UK, IS, LV, LT, SI	
Grupo objetivo/destinatario					
Directores	Docentes	Docentes en prácticas	Estudiantes que finalizan la educación secundaria con la titulación necesaria para acceder a la educación terciaria	Asesores vocacionales de los alumnos	Toda persona interesada
B nl, DK, D, E, F, L, P, LV, SI	B nl, DK, D, E	B nl, D, E, LT	B nl, D, E, LT	B nl, D, E, LV, LT, SI	B nl, DK, D, E, FIN, UK, IS, LV, LT
Fuente: Eurydice.					
Notas adicionales					
Francia: El número de plazas que salen anualmente a concurso para cada materia se publica en el llamado Bulletin Officiel de l'Education Nationale de la République Française, que circula por todos los centros educativos.					
Irlanda: No hay información disponible.					
Luxemburgo: El Ministro de Educación hace uso de un informe general que determina las necesidades presentes y futuras.					
Suecia: La información sobre política de planificación se hace pública, pero no se envía específicamente a ninguno de los grupos objetivo arriba mencionados.					
Noruega: Se presenta un informe ante el parlamento en forma de documentos de planificación oficial para el presupuesto anual.					

2.7. Supervisión de la evolución del mercado laboral

Los Países Bajos y Hungría informan de la existencia de diferentes tipos de supervisión del mercado laboral. Suecia, que cuenta con una política de planificación oficial, también incluye a la profesión docente en los estudios generales del mercado laboral.

En los Países Bajos, los centros educativos tienen libertad para establecer los requisitos del personal docente. La lista de docentes no figura en ningún registro de ámbito cen-

tral. No obstante, se realizan previsiones sobre la oferta y demanda de profesores por periodos de 5 y 10 años. Las previsiones sobre la demanda se basan en el número de alumnos. Los pronósticos sobre la oferta se centran en la previsión del flujo de personal procedente de otros sectores educativos y de los docentes que abandonarán la profesión. Existen estudios sobre el mercado laboral de la educación, como el llamado *Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs* (barómetro sobre el mercado laboral en la Educación Secundaria), que aportan información sobre el número de vacantes y las medidas para cubrir estos puestos. Este barómetro también ofrece datos sobre los posibles problemas de escasez de profesorado y su localización. Además, el *HBO-Monitor* y el *WO-Monitor* ofrecen información sobre la situación de los recién titulados en el mercado laboral. Basándose en estudios anuales, examinan temas relacionados con el empleo o desempleo, el reciclaje, la movilidad, la contratación y otras cuestiones similares. Finalmente, el llamado *Sectorbestuur voor de Onderwijsarbeidsmarkt* (SBO, o Gestión Sectorial del Mercado Laboral de la Educación) se estableció para mejorar el conocimiento de la evolución de este mercado. El SBO ha procurado hacer un mercado más transparente a través de la publicación de anuarios desde 1999.

Aunque en Hungría existen varios modelos de planificación elaborados por organismos independientes especializados, sus previsiones no contribuyen sistemáticamente a la elaboración de una política de planificación. En 1995, el Ministerio de Trabajo y el de Cultura y Educación establecieron conjuntamente una Comisión para el desarrollo de los recursos humanos a largo plazo. Ambos ministerios financiaron un proyecto de investigación para el periodo que abarca de 1995 a 2010, mediante el llamado *Future Workforce Trends Projections Programme* (programa de previsión de la evolución de la población activa) del Banco Mundial. La finalidad del proyecto es la previsión de la estructura de la oferta y la demanda de la población activa por sexo, edad, profesión y titulación, para sentar las bases de una estrategia laboral general, en la que se incluye el mercado de la educación.

El objetivo del *Arbetskraftsbarometern* de Suecia, cuestionario que se distribuye anualmente a una muestra de empresarios, es revisar las posibilidades de diversas categorías de empleo, entre las que se incluye la enseñanza. A estos empresarios se les pregunta si han buscado trabajadores con una determinada titulación y si el número de solicitudes responde a una situación de escasez o de excedente o a un equilibrio entre la oferta y la demanda. Además, se les pide que realicen una estimación de las necesidades para los próximos tres años y se publican los resultados de los diez años anteriores. Existe un informe titulado *Where the Jobs Are*, emitido por AMS (administración del mercado laboral nacional sueco), basado en las opiniones de las administraciones regionales y locales del mercado laboral.

En Austria no existe una política de planificación nacional. Sin embargo, en los *Länder* (ámbito provincial) existen diferentes organismos que supervisan la evolución de la oferta y la demanda. La demanda en este ámbito se determina basándose en las estadísticas, teniendo en cuenta las políticas de la formación del profesorado. Esta información

se comunica a las instituciones de formación inicial. En el ámbito nacional, el ministerio informa a los estudiantes que finalizan la Educación Secundaria sobre la futura situación del mercado laboral para que conozcan sus perspectivas profesionales.

2.8. Reformas en curso para la introducción de una política de planificación

De entre los países que aún no cuentan con una política de planificación, La República Checa y Eslovaquia son los únicos que en la actualidad tienen la intención de dar un carácter oficial a esta política.

En la República Checa, el Libro Blanco del Ministerio de Educación, Juventud y Deporte sobre el Programa Nacional de Desarrollo de la Educación de 2001 propone diseñar un sistema para la gestión de recursos humanos, que deberá incluir una política de planificación. En Eslovaquia, la necesidad de tratar las tendencias demográficas y la política de planificación de ámbito nacional se expone claramente en un proyecto llamado *Milenium*, que debería establecer la base de una reforma educativa y que ha sido aprobado por el Parlamento Nacional.

CAPÍTULO 2 - ESCASEZ Y EXCEDENTE: CUESTIONES ESTADÍSTICAS

INTRODUCCIÓN

¿Qué se entiende por escasez y por excedente de profesores? En la introducción general del presente informe se ofrece una definición de ambos conceptos. La finalidad de este capítulo es comprobar si la estimación de la escasez y del excedente que se realiza en los diferentes países constituye una base lo suficientemente sólida como para establecer una comparación internacional.

Cualquier sistema educativo se esfuerza constantemente por mantener un equilibrio entre el personal docente y el número de docentes cualificados disponibles (o, en otras palabras, por alcanzar un equilibrio entre la oferta y la demanda). La manera más sencilla de solucionar este problema consiste en asegurar que el número de docentes cualificados siempre sea superior a la demanda estimada y contar así con una reserva suficiente para afrontar cualquier cambio de situación. Sin embargo, existen varios factores contrarios a la lógica de este planteamiento. A simple vista, se pueden apreciar dos. En primer lugar, las políticas de restricción del gasto público, especialmente en educación, han llevado a muchos países a reducir el número de docentes en reserva, tomando medidas para limitar el número de estudiantes admitidos en la formación del profesorado o el número de puestos disponibles para el profesorado. En segundo lugar, la existencia de un excedente de profesores implica inevitablemente un aumento del número de candidatos que emprenden una búsqueda infructuosa de un puesto docente acorde con su cualificación. Esta perspectiva puede a su vez desanimar a los jóvenes a cursar estudios pedagógicos. Por eso, el desequilibrio entre la oferta y la demanda es permanente.

Las consecuencias de la **escasez** de profesorado dependen del tipo de problemas que se produzcan por falta de personal:

- Problemas de sustitución de profesores que se ausentan temporalmente por cualquier motivo (enfermedad, formación, etc.)
- Problemas de contratación de docentes para puestos vacantes

La falta de personal docente también puede ser más o menos crítica si la solución adoptada es la contratación de docentes o de personal suplente no cualificado o con una cualificación inadecuada o, incluso, la suspensión de las clases por la ausencia de personal que pueda hacerse cargo de los alumnos.

El **excedente** de profesores se produce cuando la demanda de personal docente es inferior al número de profesores disponibles, con la cualificación adecuada y que deseen asumir un puesto para el que están suficientemente preparados. Los cambios en su proporción dependen del tipo de personal en cuestión:

- Personal docente que goza de una “excedencia” o que se beneficia de una jubilación anticipada por falta de puestos vacantes.

- Personal cualificado que busca un puesto docente o se ha visto obligado a aceptar trabajos a tiempo parcial.
- Personal cualificado que se planteó el acceso a la profesión docente pero que orientó su carrera profesional hacia otros sectores profesionales por la falta de oportunidades.

Los países objeto de este estudio unas veces notifican problemas de escasez, otras de excedente y otras de equilibrio entre la oferta y la demanda. El interés de la cuantificación de estas situaciones radica en determinar si tienen la misma importancia estadística. Por este motivo, se recopilaban datos estadísticos estatales de las Unidades Nacionales de Eurydice, en un intento de **cuantificar** la escasez y/o el excedente y analizar su evolución en los últimos diez años.

En lo que respecta a los datos recopilados, se observará que, además de las diferencias en la definición de escasez, los procedimientos empleados en los diferentes países para medir la escasez (que se describen en una sección inicial de este capítulo) difieren de un país a otro. Con respecto al excedente de profesorado, también se pueden observar diferencias tanto en los métodos de cálculo como en los niveles educativos a los que se refieren estos datos (se exponen en la segunda sección de este capítulo).

Las diferencias nacionales en las definiciones de escasez y excedente impiden establecer una comparación directa de los datos recopilados. Únicamente se puede llevar a cabo un análisis de la evolución (mediante series temporales) en algunos países que poseen datos estadísticos. Este análisis, que implica la evaluación de la situación y la aportación de algunos indicadores estadísticos que pueden esclarecer esta situación, se expone en la tercera sección de este capítulo. A la luz de los datos disponibles en algunos países, el análisis revela las limitaciones de las estadísticas actuales en este ámbito. También se observará que la ausencia de datos sobre excedentes en un contexto dominado por una situación de escasez no implica necesariamente que no existan excedentes, puesto que las situaciones de escasez y excedente pueden darse simultáneamente. La coexistencia de ambas situaciones es perfectamente atribuible a las variaciones de naturaleza geográfica o a las diferencias asociadas a las áreas temáticas que se imparten.

1. PROCEDIMIENTOS PARA CUANTIFICAR LA ESCASEZ Y DISPONIBILIDAD DE ESTADÍSTICAS

Los cuatro países que han suministrado datos estadísticos sobre la escasez de profesorado y poseen datos suficientes para establecer series temporales (10 años) son los Países Bajos, Suecia, Reino Unido (Inglaterra y Gales) e Islandia. La Comunidad flamenca de Bélgica cuenta con datos estadísticos de dos años (1998/99 y 1999/2000). Lituania posee datos de cuatro años académicos (desde 1996/97 hasta 1999/2000) y Hungría de tres (desde 1997/98 hasta 1999/2000).

GRÁFICO 2.1: *PROCEDIMIENTOS PARA CUANTIFICAR LA ESCASEZ: COBERTURA Y LÍMITES DE LOS DATOS ESTADÍSTICOS, 2000/01*

	Procedimientos	Cobertura y límites
B nl	A finales de septiembre se compara el número de docentes necesarios y el número de docentes disponibles (que figuran como demandantes de empleo). La primera cifra se calcula tomando como referencia la diferencia entre el número de profesores temporales y el número máximo de profesores necesarios para cubrir las suplencias. La suplencia cubre la ausencia de profesores (tengan o no un puesto definitivo) por un periodo de al menos 10 días pero inferior a un curso escolar.	Educación Secundaria inferior; datos disponibles correspondientes a un periodo de dos años.
NL	La escasez se cuantifica al comienzo del año académico, tomando como referencia los resultados de estudios que cubren un número limitado de centros educativos. Estos estudios revelan el porcentaje del número total de horas de docencia que han de cubrirse (no se atribuyen las funciones docentes). Otro indicador es el porcentaje de puestos que ocupan los docentes no cualificados o aquéllos cuya cualificación no es la adecuada.	Toda la Educación Secundaria, con un análisis de los últimos cuatro años.
S	Las estadísticas muestran la relación entre el número de puestos ocupados por docentes que no están plenamente cualificados y el número total de docentes. No se tienen en cuenta los docentes que están de permiso por un periodo mínimo de seis meses. Tampoco se incluyen los que han sido contratados por menos de un mes.	Docentes (número exacto de personas) que trabajan en la <i>grundskola</i> , que reciben una formación de entre 4 y 9 años (se excluyen los docentes de enseñanzas artísticas). En 1991/92, tuvo lugar un cambio en las definiciones, por lo que los datos anteriores a este año no son completamente comparables.
UK (E/W)	Las estadísticas están relacionadas con el número de puestos "vacantes" o puestos fijos a tiempo completo durante al menos un trimestre, que se ha anunciado pero no han sido cubiertos. El porcentaje de ofertas de trabajo para el profesorado equivale al porcentaje de vacantes con respecto al número de docentes cualificados en activo.	Los datos se refieren a toda la Educación Secundaria e incluyen a los llamados <i>sixth form colleges</i> hasta 1993.
IS	Se entiende por puestos "vacantes" aquéllos que están ocupados por docentes no cualificados. Las estadísticas muestran la relación entre este número de puestos (asignados a docentes no cualificados) y el número total de puestos de trabajo.	Educación obligatoria (Educación Primaria y Secundaria inferior).
LT	Las estadísticas muestran la relación entre el número de puestos vacantes anunciados al comenzar el curso escolar (es decir, el 1 de octubre) y el número de nuevos docentes contratados en esa fecha.	Educación Primaria, Secundaria inferior y superior: los datos disponibles se refieren a un periodo de tan sólo cuatro años.
HU	El número de puestos que permanecen vacantes se refiere al número de puestos de trabajo no cubiertos en la fecha en la que se recopilan los datos durante un determinado año académico (normalmente 10 de octubre). Estos datos no ofrecen ninguna información sobre cualquier tentativa de cubrir los puestos vacantes, con o sin éxito, tras la recopilación de datos al comienzo del curso académico.	Estadísticas disponibles por categoría de docentes cualificados para la enseñanza en diferentes niveles educativos; los datos disponibles se refieren a un periodo de tan sólo cuatro años.

Fuente: Eurydice.

Como se observa en el gráfico 2.1, los países que ofrecen datos que permiten cuantificar la escasez hacen uso de diferentes procedimientos. En los Países Bajos, Reino Unido (Inglaterra y Gales), Lituania y Hungría, la información se refiere a la proporción de pue-

tos de trabajo identificados como “vacantes”, teniendo en cuenta que la definición de puesto “vacante” varía de un país a otro. En los Países Bajos, la unidad es el número de horas que se han de cubrir (es decir, las horas que aún no han sido asignadas) al comienzo del curso escolar. Existen otros datos para determinar la proporción de personal contratado en los centros de Educación Secundaria, que cuentan con una cualificación plena pero inadecuada. En el Reino Unido (Inglaterra y Gales), la unidad es el número de puestos fijos vacantes a tiempo completo durante un periodo determinado, que los centros educativos han anunciado pero no han cubierto. En Lituania y Hungría, la unidad es el número de puestos que permanecen vacantes al comienzo del año (principios de octubre). Estos puestos pueden confiarse a docentes no cualificados o asignarse a docentes cualificados durante el año (a partir de la fecha en la que se recopila la información). El denominador empleado en los diferentes países también puede variar. Puede ser el número de docentes cualificados que ocupan un puesto de trabajo (como en el Reino Unido [Inglaterra y Gales]) o el número de docentes recién contratados (como en Lituania).

Al contrario de lo que sucede en los países mencionados anteriormente, los dos países nórdicos incluyen al personal no cualificado en sus estadísticas. En Suecia, la unidad de cálculo es el número de docentes no cualificados con respecto al número total de docentes. No existen datos relacionados específicamente con el número de puestos de trabajo cuyas funciones docentes no han sido asignadas. En Islandia, la unidad es el número de puestos asignados al personal no docente, en comparación con el número total de puestos de trabajo. En ambos casos, el término “personal no cualificado” hace alusión a los docentes que no poseen la titulación académica necesaria. Este término puede referirse, por ejemplo, a personas que no han finalizado la formación inicial o que sólo poseen una formación general en una o varias materias, pero no han recibido una formación pedagógica.

En la Comunidad flamenca de Bélgica, las estadísticas se refieren a la falta de suplentes.

GRÁFICO 2.2: INDICADORES DE UNA SITUACIÓN DE ESCASEZ EN LOS DIFERENTES PAÍSES, 2000/01

		B nl	NL	S	UK (E/W)	IS	LT	HU
Proporción de puestos vacantes	Cubiertos por personal no cualificado		λ	λ		λ		
	No ha sido asignado a ningún docente		λ		λ		λ	λ
Proporción de profesores ausentes que no cuentan con una suplencia		λ						

Fuente: Eurydice.

2. PROCEDIMIENTOS PARA CUANTIFICAR EL EXCEDENTE Y DISPONIBILIDAD DE ESTADÍSTICAS

Los datos empleados para calcular el excedente de profesores normalmente provienen de las estadísticas sobre el desempleo. Teniendo en cuenta la definición anterior de excedente, es necesario destacar que esta fuente de información no es totalmente fiable, puesto que no tiene en cuenta a los docentes cualificados que no están registrados como demandantes de empleo porque trabajan temporalmente en otros sectores profesionales. A su vez, tampoco es adecuada la inclusión de docentes cualificados que se registran como demandantes de empleo, pero que no desean emprender una carrera profesional docente, en los datos sobre excedentes. Además de estas consideraciones, es necesario tener en cuenta los problemas asociados a la comparabilidad de los datos: los resultados son diferentes si se considera el número de docentes sin trabajo o el número de docentes que reciben un subsidio de desempleo como unidad de medida.

GRÁFICO 2.3: *PROCEDIMIENTOS PARA CALCULAR EL EXCEDENTE Y ÁMBITO DE LAS ESTADÍSTICAS, 2000/01*

	Base para el cálculo	Ámbito
B nl	Número de docentes oficialmente registrados como demandantes de empleo	Educación Secundaria inferior
D	Número de docentes oficialmente registrados como demandantes de empleo que solicitan subsidio de desempleo. El cálculo del excedente se basa, entre otras cosas, en el número de docentes desempleados, teniendo en cuenta la cualificación para trabajar en un tipo determinado de centro educativo.	Centros de Educación Primaria, <i>Hauptschulen</i> , <i>Realschulen</i> , centros educativos especiales, <i>Gymnasium</i> . La información recopilada se refiere al año natural y no al año académico.
NL	Número de docentes que reciben un subsidio de desempleo entre el número de trabajadores (sus equivalentes a tiempo completo) en Educación Secundaria inferior, multiplicado por el porcentaje de personal docente.	Educación Secundaria
FIN	Número de docentes oficialmente registrados como demandantes de empleo en la oficina de empleo. Es necesario destacar que no todos los docentes en paro están registrados en esta oficina, pero sí la mayoría de ellos.	Todos los niveles educativos. La información recopilada se refiere al año natural y no al año académico.
MT	Número de docentes cualificados sin trabajo, en comparación con el número total de docentes cualificados (empleados y desempleados). Los datos corresponden al porcentaje de docentes oficialmente registrados como desempleados, reciben o no el subsidio de desempleo.	Todos los niveles educativos

Fuente: Eurydice.

La cobertura de los datos empleados para calcular el excedente varía considerablemente. En países que cuentan con información suficiente para elaborar series temporales, los datos están relacionados con la Educación Secundaria inferior en la Comunidad flamenca de Bélgica, con la Educación Primaria y Secundaria en Alemania y con la Educación Secundaria en general en los Países Bajos. También existen datos de todos

los niveles educativos en Finlandia y Malta. Estos dos últimos países no se incluirán en el análisis de la siguiente sección, puesto que las variaciones de los porcentajes de los docentes que figuran oficialmente como desempleados en los diferentes niveles educativos pueden ser considerables.

Los datos suministrados por la Comunidad flamenca de Bélgica y por Alemania se expresan en valores absolutos, aportando un indicio de la evolución del número de docentes que buscan empleo. Los datos de los Países Bajos se expresan en porcentajes, ofreciendo una percepción más clara de estos cambios y una comparación entre el número de docentes que buscan empleo y el número de aquéllos que ocupan un puesto de trabajo.

3. ANÁLISIS DE LOS DATOS ESTADÍSTICOS NACIONALES

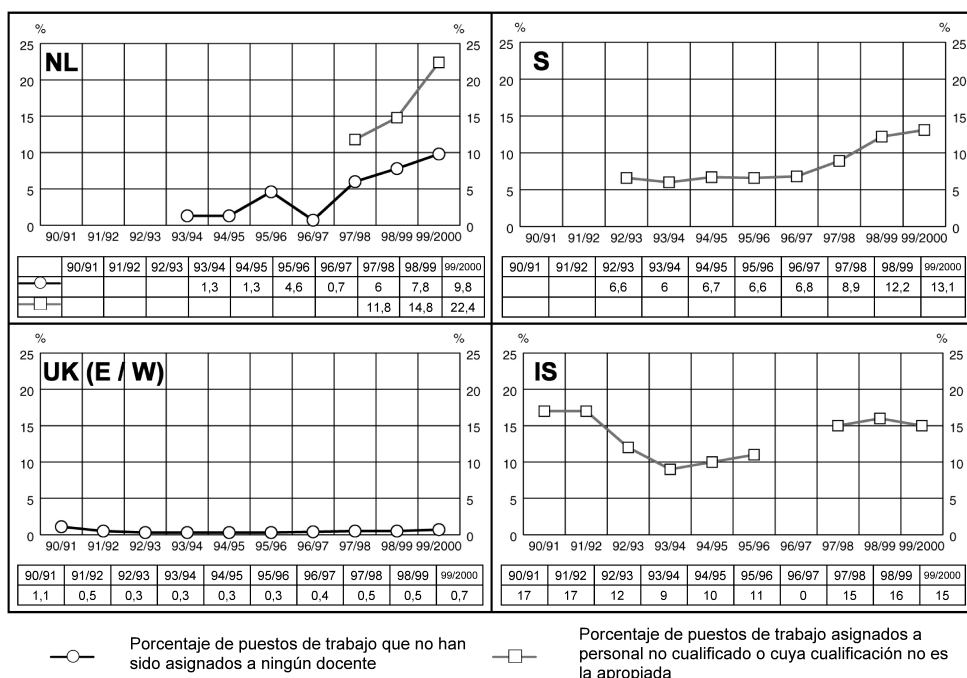
3.1. Estadísticas sobre la escasez

3.1.1. *Evaluación de la escasez*

El gráfico 2.4 revela que la escasez es cada vez mayor en dos de los países considerados: los Países Bajos y Suecia. En los últimos años, el nivel de escasez en Islandia ha permanecido casi inalterable. Es necesario recordar que, aunque estos tres países utilizan un indicador que tiene en cuenta a los docentes sin cualificación o con una cualificación inadecuada, los métodos que emplean para cuantificar la escasez no son los mismos. En el Reino Unido (Inglaterra y Gales), el porcentaje de vacantes es relativamente bajo. Sin embargo, es necesario enfatizar que la información hace referencia a puestos fijos a tiempo completo (o empleos por una duración mínima de un trimestre) que se han anunciado pero no se han cubierto. No refleja necesariamente las dificultades a las que se enfrentan los centros educativos para reclutar a candidatos con una buena preparación para cubrir materias con problemas de escasez o determinadas áreas geográficas.

Otros pocos países cuentan con datos menos exhaustivos, que resultan inadecuados para establecer series temporales, pero que ofrecen pinceladas de la situación actual. Por ejemplo, los datos de la Comunidad flamenca de Bélgica indican la existencia de un grave problema de escasez en los últimos dos años. El número de docentes disponibles satisfizo el 71% de las necesidades en 1998/99 (1.863 docentes disponibles y 2.638 docentes necesarios para cubrir las necesidades de suplencia) y el 75% en 1999/2000 (1.680 docentes disponibles en comparación con los 2.234 necesarios). En Lituania, la relación entre el número de puestos vacantes y el número de nuevos docentes contratados revela que, entre 1996/97 y 1998/99, no se satisfizo la demanda (en 1998/99). La relación entre la oferta y la demanda se compensó en 1999/2000. En Hungría las estadísticas revelan que el porcentaje de puestos vacantes no cubiertos a comienzos del año es de un 2% aproximadamente. La falta de información de otros años hace imposible elaborar gráficos que muestren la evolución durante la última década para estos tres países.

GRÁFICO 2.4: CÁLCULO DE LA ESCASEZ DE DOCENTES EN CUATRO PAÍSES MIEMBROS DE UE Y AELC/EEE, DESDE 1990/91 HASTA 1999/2000



Fuentes: Eurydice, datos nacionales.

Países Bajos: Vrieling en Van Rooijen (1998); Van Bergen en Van der Ploeg (2000); Van Bergen et al. (2001).

Suecia: Statistic Sweden.

Reino Unido (E/W): DfEE annual 618G survey and National Assembly for Wales stats3 survey.

Islandia: The Need for Teachers in Compulsory Schools to the year 2010. Report from a committee. February 1999. Statistics Iceland.

3.1.2. Factores que justifican la situación de escasez

Existen diversos factores que pueden aumentar los problemas de escasez de profesorado. En este sentido, el número de titulados que forman el mercado laboral en su conjunto es un factor determinante. Es siempre más sencillo captar el interés de jóvenes titulados por la docencia cuando existen pocas oportunidades en otros sectores y el índice de desempleo entre titulados es alto, que cuando el mercado se muestra con tendencia al alza. Otros factores como la evolución del número de titulados y el aumento proporcional del porcentaje de docentes que abandonan la profesión o se jubilan antici-

padamente, son más sencillos de cuantificar que la situación de los titulados en el mercado laboral.

Algunos países disponen de datos estadísticos relacionados con estos factores que ayudan a explicar la situación.

Evolución del número de titulados

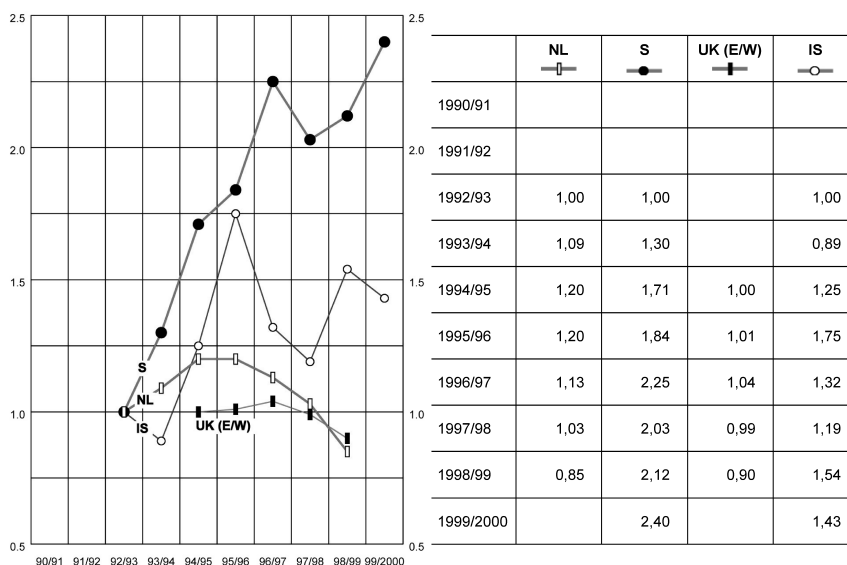
El número de titulados que finaliza la formación inicial del profesorado es un factor importante a la hora de considerar los problemas de escasez de profesorado, puesto que su aumento o disminución puede contribuir al incremento o reducción de la escasez. Sin embargo, no existe una relación directa, ya que es muy posible que los titulados cualificados para ejercer la docencia se pasen a otros sectores profesionales no docentes cuando hayan finalizado sus estudios.

La evolución del número de titulados que finaliza la formación inicial del profesorado en los cuatro países que disponen de datos, muestra un ligero descenso en los Países Bajos y en el Reino Unido (Inglaterra y Gales). Este descenso puede explicar parcialmente la existencia de problemas de escasez de personal docente cualificado en estos países. No obstante, la situación es muy inestable. Es necesario destacar que, en el Reino Unido (Inglaterra y Gales), los datos recientemente publicados sobre el número de solicitudes para cursar una formación pedagógica muestran un aumento de casi el 10% en 2001, en comparación con el año 2000. Esta tendencia puede ser el resultado de las medidas introducidas recientemente para atraer a jóvenes a la profesión docente (véase el capítulo 6 para más información). En los Países Bajos, por el contrario, a la existencia de fenómenos como la escasez, el envejecimiento de la población (analizado en el capítulo 1) y el descenso del número de titulados, hay que añadir el descenso del número de nuevos estudiantes que cursan una formación pedagógica.

Por el contrario, en Suecia, el número de titulados ha aumentado notablemente en los últimos años. Por tanto, la escasez de docentes en este país no se debe a la pérdida de interés de los jóvenes por los estudios pedagógicos, fenómeno más aplicable a otros países. No obstante, es necesario destacar que en Suecia el número de plazas en educación superior es limitado. El número de titulados depende del número de plazas disponibles. Sólo es posible examinar el interés por los estudios pedagógicos a través del número de solicitudes para acceder a la formación del profesorado. Aunque el número de plazas para cursar estudios pedagógicos ha aumentado considerablemente en la década de los 90, el número de candidatos ascendió aún más ⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Para más información sobre el acceso y la selección, consúltese *La profesión docente en Europa: Perfil, tendencias e intereses. Informe I: Formación inicial y transición a la vida laboral. Educación Secundaria inferior general. Temas clave de la educación en Europa, volumen 3*. Bruselas: Eurydice, 2002.

GRÁFICO 2.5: EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE TITULADOS QUE FINALIZAN LA FORMACIÓN INICIAL DEL PROFESORADO Y ESTÁN CUALIFICADOS PARA EJERCER LA DOCENCIA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR GENERAL, EN CUATRO PAÍSES MIEMBROS DE UE Y AELC/EEE, DESDE 1990/91 HASTA 1999/2000



Fuentes: Eurydice, datos nacionales.

Países Bajos: Centraal Bureau voor de Statistiek, 2000.

Suecia: Statistic Sweden.

Reino Unido (E/W): Database of Teacher Records.

Islandia: The Need for Teachers in Compulsory Schools to the year 2010.

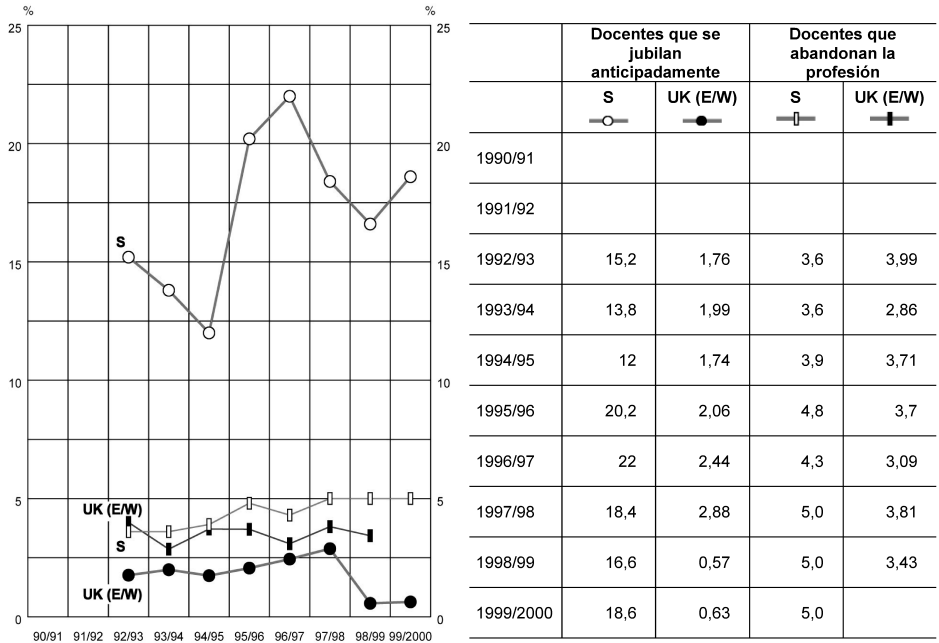
Nota explicativa

El índice relativo a la evolución del número de titulados que finalizan la formación inicial del profesorado y están cualificados para trabajar en Educación Secundaria inferior, se obtiene dividiendo el total de titulados en cada año cubierto por el estudio entre el número de titulados en el año de referencia (1992/93 en el caso de los Países Bajos, Suecia e Islandia y 1994/95 en el de Inglaterra y Gales, en el Reino Unido). Los datos incluyen a los titulados que están cualificados para enseñar, al menos, en Educación Secundaria inferior. En algunos países, también pueden estar cualificados para impartir clases en otros niveles.

Cambios en el porcentaje de docentes que deciden abandonar la profesión o jubilarse anticipadamente

La pérdida de interés del profesorado por la profesión docente y su traslado a otros sectores profesionales, así como la decisión de jubilarse anticipadamente, son factores que pueden justificar la escasez de profesorado.

GRÁFICO 2.6: CAMBIOS EN EL PORCENTAJE DE DOCENTES QUE ABANDONAN LA PROFESIÓN O SE JUBILAN ANTICIPADAMENTE EN DOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA, DESDE 1990/91 HASTA 1999/2000



Fuentes: Eurydice, datos nacionales.

Suecia: Statistic Sweden.

Reino Unido (E/W): DfEE annual 618G survey and National Assembly for Wales stats3 survey.

Nota adicional

Suecia: El número de docentes que, según la información facilitada, se jubilan anticipadamente y el número de docentes que abandonan la profesión (por otros trabajos) se obtienen por el mismo procedimiento. La única diferencia es la edad de los docentes implicados. Se considera que los docentes de 58 años o de edades inferiores "abandonan la profesión" mientras que los docentes cuya edad se sitúa entre los 59 y 63 años "se jubilan anticipadamente". Los datos de la columna "docentes que abandonan la profesión" incluye a los que asumen el cargo de directores de centros educativos.

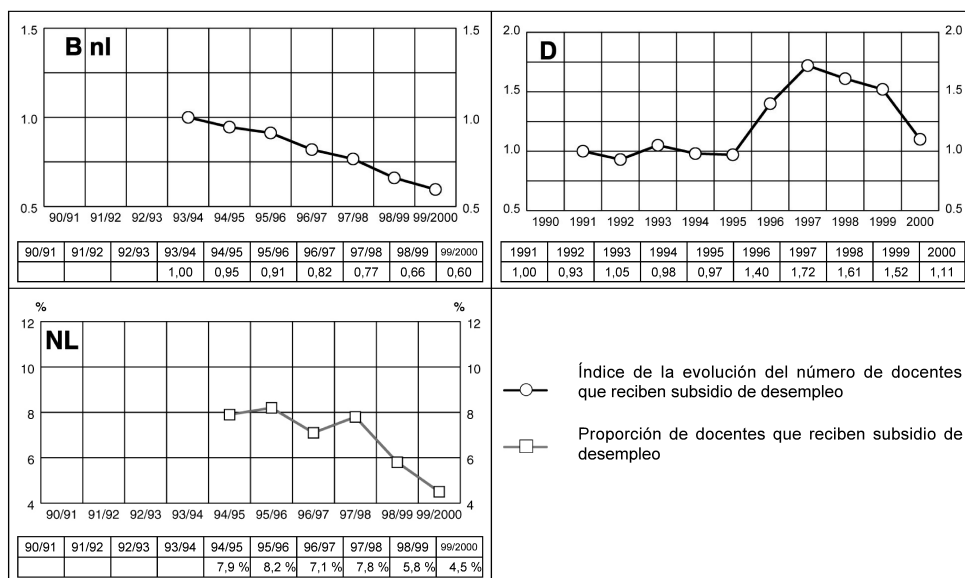
Únicamente existen datos estadísticos en Suecia y en el Reino Unido (Inglaterra y Gales). Estos datos revelan que la proporción de docentes que decidieron jubilarse anticipadamente aumentó notablemente entre 1994/95 y 1996/97. La escasez de profesorado que surgió justo después es parcialmente atribuible a su marcha. Por el contrario, el Reino Unido (Inglaterra y Gales) registró un descenso del número de docentes que optaron por la jubilación anticipada en 1998/99, tras los cambios en los planes de pensiones a partir del 31 de agosto de 1997. Sin embargo, el número de docentes que abandonan la profesión parece haber experimentado tan sólo ligeros cambios.

3.2. Estadísticas sobre excedentes

3.2.1. Evaluación de los excedentes

Los datos estadísticos disponibles sobre los tres países en cuestión indican un descenso del excedente de profesores en la Comunidad flamenca de Bélgica y en los Países Bajos, que se corresponde con la situación de escasez mencionada anteriormente para ambos países. Por el contrario, en Alemania, los datos revelan un aumento algo acusado del excedente de profesores en la segunda mitad de la década de los 90. Existen dos razones que explican esta situación: en primer lugar, además de los excedentes de profesores en los *Länder* de Alemania occidental, las estadísticas incluyen desde 1996 a los docentes que reciben subsidio de desempleo en los *Länder* de Alemania del Este; en segundo lugar, se contrataron menos docentes titulados entre 1996 y 1998.

GRÁFICO 2.7: CÁLCULO DEL EXCEDENTE DE PROFESORES EN TRES PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA, DESDE 1990/91 HASTA 1999/2000



Fuentes: Eurydice, datos nacionales.

Bélgica (B nl): VDAB.

Alemania: *Einstellung von Lehrkräften 2001 – Statistische Veröffentlichung der Kultusministerkonferenz*, N° 158, Marzo de 2002.

Países Bajos: Mensink en Van Kessel (1998); Ministerie van OCenW (1999); SBO (2000), *Tabellenboek. 1999/2000: Ministerie van OCenW, Arbeidsmarkteffectenrapportage onderwijis 2000*.

Nota explicativa

El índice de las tendencias sobre el número de docentes que reciben subsidio de desempleo es el resultado de dividir cada una de las cifras que se muestran para cada año sucesivo estudiado entre el número correspondiente al año de referencia (1993/94 en el caso de la Comunidad flamenca de Bélgica y 1991 para Alemania).

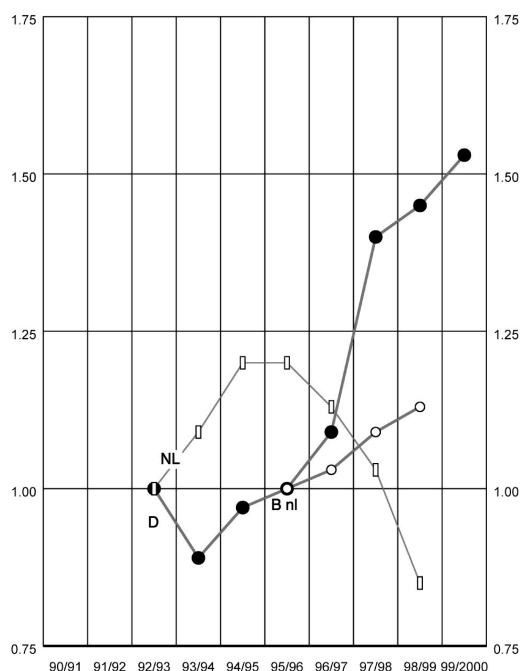
3.2.2. *Factor del excedente – evolución del número de titulados*

Las razones que justifican el excedente de profesores pueden variar en función de su contratación y selección, como se observa en el caso de Alemania. En este país, el número de profesores titulados ha ido variando anualmente durante la última década. Tras un periodo en el que se registró un bajo porcentaje de titulados a comienzos de la década de los 90, el número de titulados en los últimos tres años ha aumentado considerablemente (debido en parte a la falta de limitación del número de plazas disponibles en educación superior). Este fenómeno ha tenido un impacto directo en el excedente de profesores. En el sistema alemán, los *Länder* contratan al profesorado y el número de plazas que oferta cada *Land* para este fin tiene un impacto decisivo en el equilibrio alcanzado entre la oferta y la demanda. El aumento del número de docentes que entre 1996 y 1998 buscaban empleo parece indicar que la reducción de los recursos económicos ha impedido la ampliación de oportunidades laborales. Mientras tanto, el nuevo personal cualificado para enseñar al menos en Educación Secundaria inferior ha aumentado considerablemente desde 1999 y el número anual de docentes que consiguen un puesto fijo es el doble que el del periodo comprendido entre 1990 y 1998. Al mismo tiempo, el número de estudiantes que acceden a la universidad para cursar programas de formación del profesorado también ha aumentado considerablemente desde el año 2000, como consecuencia de las campañas de contratación dirigidas por los *Länder*.

El número de titulados en la Comunidad flamenca de Bélgica ha aumentado lentamente en los últimos años. Este crecimiento se muestra como un factor positivo, dada la escasez de profesores cualificados. Puesto que las entidades privadas subvencionadas son responsables de la mayor parte de la oferta educativa, los centros educativos pueden contratar directamente a la mayoría de los docentes. No existe ningún sistema que permita a las autoridades públicas limitar la contratación de docentes, como en el caso de Alemania.

En los Países Bajos, los docentes que en la actualidad reciben subsidio de desempleo, son el resultado del excedente de profesores que tuvo lugar a finales de la década de los 80 y comienzo de los 90 y por tanto no representan la situación actual de excedente.

GRÁFICO 2.8: EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE TITULADOS QUE FINALIZAN LA FORMACIÓN INICIAL DEL PROFESORADO Y ESTÁN CUALIFICADOS PARA IMPARTIR CLASES EN EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR EN TRES PAÍSES MIEMBROS DE LA UNIÓN EUROPEA, DESDE 1990/91 HASTA 1999/2000



	B nl	D	NL
1990/91			
1991/92			
1992/93		1,00	1,00
1993/94		0,89	1,09
1994/95		0,97	1,20
1995/96	1,00	1,00	1,20
1996/97	1,03	1,09	1,13
1997/98	1,09	1,40	1,03
1998/99	1,13	1,45	0,85
1999/2000		1,53	

Fuentes: Eurydice, datos nacionales.

Bélgica (B nl): Yearbook of annual statistics of the Department of Education - figures for enrolment in hogescholen (non-university higher education institutions).

Alemania: Einstellung von Lehrkräften 2001 - Statistische Veröffentlichung der Kultusministerkonferenz, N° 158, marzo de 2002.

Notas adicionales

Alemania: El número de docentes titulados cada año no se corresponde con un año académico sino con un año natural (1992/93 = 1992). Este número incluye a los docentes cualificados para impartir clases en Educación Secundaria inferior, pero también a los que están cualificados para enseñar materias de educación general en secundaria superior o para impartir clases en el Gymnasium.

Nota explicativa

El índice de las tendencias sobre el número de titulados en formación inicial del profesorado, cualificados para trabajar en Educación Secundaria inferior, se obtiene dividiendo el número total de titulados en cada uno de los años sucesivos cubiertos por el estudio, entre el total del año de referencia (1995/96 para la Comunidad flamenca de Bélgica, 1992 para Alemania y 1992/93 para los Países Bajos). Los datos incluyen a las personas cualificadas para ejercer la docencia al menos en Educación Secundaria inferior. En algunos países también pueden estar cualificados para enseñar en otros niveles educativos.

CAPÍTULO 3 - LA CONTRATACIÓN EN LA PROFESIÓN DOCENTE

INTRODUCCIÓN

Tras obtener todos los requisitos previos a la cualificación, entre los que se incluyen la formación inicial del profesorado y, si procede, la fase final de cualificación “en el lugar de trabajo”⁽¹⁾, los candidatos docentes están plenamente preparados para ejercer la profesión. No obstante, para hacerlo deben solicitar un puesto docente mediante los métodos de contratación establecidos y, además, demostrar que cumplen con los criterios de admisión requeridos.

El acceso a la profesión de los docentes plenamente cualificados se gestiona en diferentes niveles administrativos mediante distintos procedimientos. La expresión “procedimiento habitual de contratación” se refiere a la contratación de un docente con la cualificación adecuada para ocupar un puesto de acceso libre, de acuerdo con los procedimientos y/o regulaciones formales.

Una minoría de países europeos ha instaurado mecanismos centralizados de selección de personal docente que les permite controlar en gran medida el número de docentes que acceden a la profesión y también les compromete a ofrecerles un puesto de trabajo de por vida. La mayor parte de los países europeos cuentan con un sistema de contratación mucho más descentralizado, donde el proceso de selección de los docentes que solicitan empleo para cubrir los puestos disponibles tiene lugar en los centros educativos. La noción de puesto de por vida está mucho menos extendida en este sistema, lo que permite una respuesta más flexible a las fluctuaciones de la demanda de profesores por parte de las autoridades educativas y, además, ofrece más autonomía a los docentes en lo que respecta a las elecciones profesionales. Por tanto, el procedimiento habitual de contratación de docentes afecta al equilibrio entre la oferta y la demanda. Los sistemas centralizado y descentralizado contribuyen a mantener el equilibrio o provocar la inestabilidad del mercado de la educación.

Por tanto, este capítulo analizará el significado de “centralizado” y “descentralizado” antes de examinar más detalladamente la organización de los diferentes modelos de contratación. Existe otra faceta del proceso de selección que está relacionada con las condiciones que deben reunir los futuros docentes en toda Europa para cumplir con los requisitos que exige un puesto docente. Estas condiciones de elegibilidad se describen en la tercera sección, mientras que en la parte final del capítulo se examinan los tipos de contratos que se ofrecen al profesorado cuando se les contrata para un puesto.

⁽¹⁾ Consúltase La Profesión docente en Europa: Perfil, tendencias e intereses. Capítulo 5 del Informe I: Formación inicial y transición a la vida laboral. Educación secundaria inferior. Temas clave de la educación en Europa, volumen 3. Bruselas: Eurydice, 2002.

1. ÁMBITO AL QUE PERTENECE LA AUTORIDAD RESPONSABLE DE LA CONTRATACIÓN

Una de las dimensiones más importantes de la contratación del profesorado en Europa es el grado de centralización de este proceso. Su análisis implica la comprensión de la organización de los organismos responsables de la toma de decisiones en materia educativa. Esta organización varía considerablemente entre los distintos países, por lo que merece una breve descripción. En todos los países, el ámbito más descentralizado se corresponde con el mismo centro educativo. La autoridad en este ámbito puede recaer en el director del centro, en su junta directiva o en el consejo de administración (compuesto por representantes de las partes interesadas).

La situación con respecto al ámbito al que pertenecen la máxima autoridad y las autoridades intermedias es algo más compleja. En la mayoría de los países, la máxima autoridad es el gobierno central (ministerio de educación). Las excepciones son Bélgica (las autoridades máximas son los ministerios de las tres comunidades lingüísticas), Alemania (ministerios de los 16 *Länder*), España (gobiernos de las Comunidades Autónomas, sujetos al marco legal establecido por el Estado, que regula el acceso a los cuerpos docentes de la administración pública) y Reino Unido (los respectivos ministerios de Inglaterra, Gales, Irlanda del Norte y Escocia). En Austria, los gobiernos de los nueve *Bundesländer* y el Ministerio Federal de Educación, Ciencia y Cultura son responsables de los diferentes tipos de centros educativos (*Hauptschule* y *allgemeinbildende höhere Schule* respectivamente).

Las autoridades intermedias pueden corresponderse con un gobierno local o con secciones administrativas locales que dependen de la autoridad superior. La mayoría de los países cuentan con secciones administrativas ministeriales que se ajustan a un sistema muy centralizado, como en el caso de Francia, donde la autoridad máxima (el ministerio decide el número de puestos que salen a concurso y los candidatos que han de ser nombrados) y la autoridad intermedia (el *recteur de l'académie* es responsable de asignar puestos docentes a los candidatos nombrados) comparten responsabilidad en materia de contratación.

En Eslovaquia, los departamentos de los diferentes distritos y regiones constituyen la primera y la segunda autoridad responsable de la administración pública respectivamente. En otros países, como el Reino Unido (Escocia) y los Países Nórdicos, las autoridades locales o los consejos municipales desempeñan un importante papel en asuntos educativos. En el Reino Unido, (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte) la responsabilidad de contratación del profesorado recae fundamentalmente en el centro educativo, con alguna implicación de las autoridades locales.

Es necesario destacar que en Bélgica, Irlanda y los Países Bajos, el sector privado subvencionado (es decir, los centros educativos gestionados por entidades privadas y financiados con fondos públicos) se incluye en el análisis junto con el sector público. En las

diferentes comunidades lingüísticas de Bélgica, los organismos administrativos relevantes (*pouvoir organisateur, Schulträger, inrichtende macht* or *schoolbestuur*) encargados de la gestión de los centros educativos en el sector privado subvencionado son entidades locales de derecho privado. En el sector público, son entidades de derecho público que pertenecen a un ámbito intermedio (en el caso de los centros educativos gestionados por las provincias y los municipios) o superior (para los centros educativos gestionados por las comunidades). En los Países Bajos, los centros educativos en general tienen una gran responsabilidad. Igualmente, en Irlanda, los centros educativos gestionan la educación privada subvencionada a través de los llamados *boards of management*.

GRÁFICO 3.1: AUTORIDAD RESPONSABLE DE LA CONTRATACIÓN DE DOCENTES EN EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR GENERAL (CINE 2A), 2000/01

	Oposiciones	Lista de candidatos	Proceso de selección abierto
Máxima autoridad educativa	EL, E, F, I, L, P, MT	B fr (centros educativos administrados por la Comunidad), B de (todos los centros educativos), D, A (AHS), CY	
Autoridad educativa intermedia	RO	A (HS)	B fr y B nl (centros educativos administrados por las provincias y los municipios), B nl (centros educativos administrados por la Comunidad), D, FIN, UK (SC), IS, NO, EE
Centro educativo			B fr y B nl (sector privado dependiente del gobierno), IRL, NL, S, UK (E/W/NL), BG, CZ, LV, LT, HU, PL, SI, SK

Fuente: Eurydice.

Notas adicionales

Bélgica (B fr, B de): Las autoridades responsables de la contratación difieren en función del organismo administrativo que dirige el centro educativo: la máxima autoridad educativa para los colegios del sector público, las autoridades intermedias para los centros educativos administrados por las provincias y los municipios (únicamente en la Comunidad francesa) y centros educativos o grupos de centros para los colegios del sector privado dependientes del gobierno.

Bélgica (B nl): La responsabilidad de contratación en el sector público recae sobre el llamado AGO, organismo autónomo público, las autoridades responsables de la contratación en las provincias y municipios, así como en el sector privado dependiente del gobierno son equivalentes a las de la Comunidad francesa.

Dinamarca y Liechtenstein: Datos no disponibles.

Alemania: El empleo mediante un proceso de selección abierto es un método de contratación alternativo reconocido. Los puestos sujetos a este tipo de contratación normalmente se anuncian cuando no hay candidatos que reúnan los requisitos necesarios para un puesto en concreto en la lista de candidatos. La responsabilidad de contratación por selección abierta recae en la llamada Staatliches Schulamt (autoridad educativa intermedia).

Grecia: El sistema basado en listas de candidatos se elimina progresivamente entre 1998 y 2003.

Austria: El Landesschulbehörde (consejo escolar del Land) es responsable de la contratación de Hauptschullehrer (docentes de los centros educativos de Educación Secundaria general) mientras que el Ministerio Federal de Educación, Ciencia y Cultura es responsable de la contratación de los docentes que trabajan en los allgemeinbildende höhere Schulen (centros de Educación Secundaria general de ciclo largo).

Nota explicativa

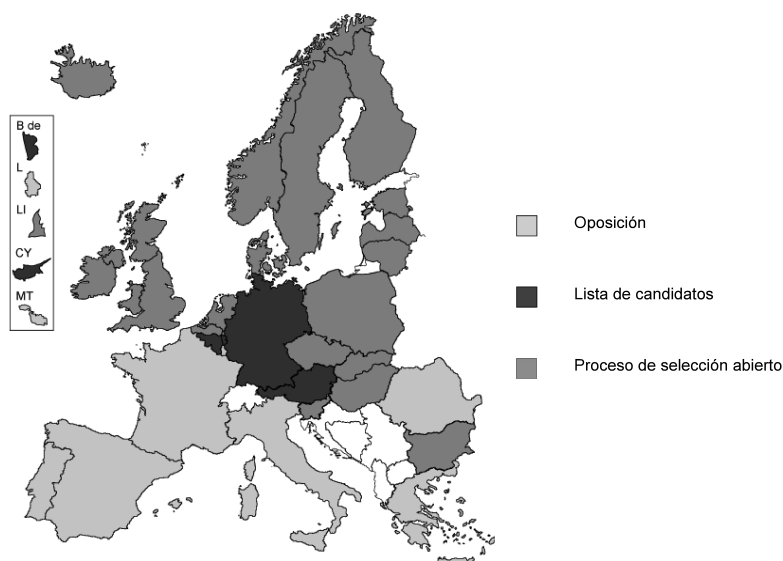
Si existe responsabilidad compartida entre diferentes autoridades responsables de la contratación para el mismo tipo de centro educativo, se muestra únicamente la máxima autoridad.

Por tanto, el ámbito en el que recae la responsabilidad en materia de contratación en los diferentes países se puede clasificar en función del grado de centralización y el tipo de procedimiento adoptado. Se pueden distinguir tres tipos principales de procedimientos de contratación: por oposiciones, por listas de candidatos y por proceso de selección abierto. El Gráfico 3.1 muestra que los dos primeros tipos se caracterizan por su relativa centralización. Por el contrario, la contratación por proceso de selección abierto está descentralizada. Estos procedimientos se describen detalladamente en la siguiente sección.

2. MÉTODOS DE CONTRATACIÓN

El Gráfico 3.2 muestra el método de contratación característico de los países objeto del presente estudio.

GRÁFICO 3.2: PRINCIPALES MÉTODOS DE CONTRATACIÓN DEL PROFESORADO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR GENERAL (CINE 2A), 2000/01



Fuente: Eurydice.

Notas adicionales

Bélgica (B fr, B de): El gráfico muestra la situación de los centros educativos administrados por las Comunidades francesa y germanoparlante. En la Comunidad germanoparlante, la contratación mediante listas de candidatos también constituye un método de empleo en el sector privado subvencionado. En la Comunidad francesa, la contratación para trabajar en centros educativos administrados por las provincias y los municipios, así como en el sector privado dependiente del gobierno, se realiza mediante un proceso de selección abierto.

Bélgica (B nl) La contratación mediante un proceso de selección abierto es aplicable a todos los centros educativos.

Alemania: La contratación por proceso de selección abierto es un método de empleo alternativo y reconocido. Los puestos sujetos a este tipo de contratación se suelen anunciar cuando no existe ningún docente en la lista de candidatos que se ajuste al puesto en cuestión.

Grecia: Se elimina progresivamente el sistema de lista de candidatos entre 1998 y 2003.

2.1. Oposición

El término ‘oposición’ se emplea para designar a los concursos públicos que se organizan centralmente y se celebran para seleccionar candidatos a la profesión docente. Los países que organizan oposiciones para el acceso a la profesión docente se pueden clasificar por el momento en que se celebran. Tal y como ilustra el Gráfico 3.3, la mayoría de los países organizan el examen tras la finalización de la formación inicial del profesorado. No obstante, algunos países lo organizan antes de finalizar la formación del profesorado o, concretamente, antes de acceder a la fase final de cualificación “en el lugar de trabajo”⁽²⁾.

GRÁFICO 3.3: MOMENTO EN QUE SE ORGANIZA LA OPOSICIÓN: ANTES O DESPUÉS DE LA FINALIZACIÓN DE LA FORMACIÓN INICIAL DEL PROFESORADO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR GENERAL (CINE 2A), 2000/01

Oposición anterior a la finalización de la formación inicial del profesorado (antes de la fase final de cualificación “en el lugar de trabajo”)	Oposición posterior a la finalización de la formación del profesorado
F, L	EL, E, I, P, MT, RO

Fuente: Eurydice.

En Francia, los candidatos deben finalizar el segundo año de estudios en un IUFM para obtener el estatus de profesor plenamente cualificado. La admisión en este segundo curso se regula mediante los llamados *concours* (CAPES o *agrégation*). Tras la finalización de la segunda parte de los estudios, un comité de selección hace una propuesta a la autoridad educativa responsable (*recteur de l’académie*) de los candidatos a un puesto docente (*titularisation*) con el estatus de funcionarios. En algunos casos, este comité también propone la ampliación del periodo de cualificación “en el lugar de trabajo” (en un IUFM) por un año y, tras su finalización, se ofrece al candidato un puesto fijo o en raras ocasiones se le rechaza. En Luxemburgo, la selección también se realiza mediante oposición en el momento en que se accede al llamado *période probatoire*. Al finalizar este periodo se organiza un examen final. No se trata de una oposición en el sentido estricto, sino más bien de una evaluación final que se realiza al concluir la formación del profesorado. Aunque los candidatos se consideran plenamente cualificados una vez que aprueban este examen, existe una fase final opcional posterior durante la cual se emprende una investigación y se presenta una tesis (aumentando así las expectativas salariales del docente).

⁽²⁾ Para más información, consúltense los gráficos que se incluyen en el primer informe de esta serie, que ilustran las diferentes etapas de transición de la formación inicial a la profesión en cada país. La fase final de cualificación “en el lugar de trabajo” se analiza en La profesión docente en Europa: Perfil, tendencias e intereses. Capítulo 5 del Informe I: Formación Inicial y transición a la vida laboral. Educación secundaria inferior general. Temas clave de la educación en Europa, volumen 3. Bruselas: Eurydice, 2002.

Seis países organizan oposiciones tras la obtención del título de formación inicial del profesorado: Grecia, España, Italia, Portugal, Malta y Rumanía. En estos países, los candidatos que deseen ser admitidos para la realización de los exámenes de oposición deben estar en posesión de la titulación necesaria para ejercer la profesión docente, además de cumplir con los criterios de elegibilidad (ver más abajo). Sin embargo, en Portugal, los candidatos que poseen la llamada *habilitação própria* (es decir, aquéllos que cuentan con estudios terciarios de la materia correspondiente, pero que carecen de formación pedagógica) pueden presentarse al examen. Los candidatos en posesión de la *habilitação própria* que obtengan resultados satisfactorios, tendrán que realizar una formación pedagógica en el plazo de dos años desde su nombramiento como funcionarios.

Actualmente, Grecia se encuentra en una fase de transición en lo que respecta al método de contratación del profesorado. El 31 de diciembre de 1997 se cerraron las listas de docentes cuyo sistema de contratación se basaba en la *epetirida* (lista oficial nacional). En el periodo comprendido entre 1998 y 2002, parte de las contrataciones se basaron en una lista de candidatos disponibles, organizada por orden de acceso a la misma. El resto de los candidatos fueron nombrados a partir de una lista de dos años de validez, que se elabora teniendo en cuenta el resultado obtenido en las oposiciones organizadas por el *Anotato Symvoulio Epilogis Prosopikou* (ASEP). Desde 2003, la contratación de docentes se basará exclusivamente en las listas que incluyan a los candidatos seleccionados tras la celebración de las oposiciones. A partir de ese año, se exigirá un certificado complementario de aptitud pedagógica y didáctica.

La selección de funcionarios docentes en Portugal (primera ronda del *concurso*) es de ámbito nacional y se organiza mediante dos oposiciones simultáneas – la oposición para *quadros de escola* (selección para un puesto docente fijo en un solo centro educativo) y para *quadros de zona pedagógica* (selección para realizar funciones docentes en todos los centros educativos que forman parte de una división administrativa). El resto de vacantes para un puesto docente se cubren en la segunda ronda del *concurso*. Esta segunda ronda no es una oposición de acceso a la administración pública (y por tanto no se trata de una oposición en el sentido que aquí se le da) sino que consiste en la concesión de contratos docentes anuales (véase el Capítulo 4).

En lo que respecta al método de clasificación de los candidatos en función de los resultados de la oposición, en Italia y Portugal se tienen en cuenta los resultados obtenidos en la formación inicial a la hora de conceder una puntuación final. En Malta, se realizan entrevistas de ámbito central para evaluar a los candidatos a la obtención de puestos docentes. La Comisión de la Administración Pública establece los criterios de evaluación expresados en porcentaje: titulaciones (30%), conocimiento de la profesión (20%), experiencia relevante (20%), interés cultural (15%) y cualidades personales (15%). El candidato debe obtener al menos un 50% para optar a un puesto docente (se elaboran listas independientes para cada materia). En Grecia, los candidatos aprobados deben haber obtenido una media final de 60% en la oposición. Si se obtiene esta media, los candidatos se clasifican en función de otros criterios adicionales, entre los que

se incluyen la calificación obtenida en la universidad y cualquier otra titulación de postgrado y/o experiencia previa en la enseñanza.

En España, la oposición se divide en dos fases. La primera fase (llamada *fase de oposición*) evalúa el conocimiento del currículo y las destrezas pedagógicas. La segunda fase, *fase de concurso*, tiene en cuenta los méritos académicos de los candidatos (resultados obtenidos en la formación inicial, otras cualificaciones, etc.) y la experiencia previa. La puntuación para calcular el resultado final es la siguiente: dos tercios para la *fase de oposición* y un tercio para la *fase de concurso*.

En Portugal, los candidatos, además, deben tener una serie de años de experiencia profesional si desean presentarse a la oposición para acceder a la administración pública (primera ronda del *concurso*): cuatro años para la selección de *quadros de zona pedagógica* y dos años para la de *quadros de escola*.

En Rumanía, los nuevos candidatos que han completado la formación pedagógica realizan, en primer lugar, un periodo de pruebas de dos años y, a continuación, deben aprobar un examen conocido como *definitivat* (organizado por la universidad en la que cursaron sus estudios). Si obtienen un resultado satisfactorio en este examen, pueden competir por un puesto de por vida en un centro educativo específico. Un docente puede realizar el *definitivat* tres veces en un periodo máximo de cinco años. Si suspende este examen durante el periodo indicado, no podrá competir por un puesto docente fijo.

No todos los países garantizan a los candidatos que obtienen resultados satisfactorios un puesto docente. Este hecho depende de la disponibilidad de puestos sujetos a un proceso de contratación abierto (Italia, Grecia y Portugal). Por el contrario, en Francia, todos los docentes que aprueban el *concours* y finalizan satisfactoriamente la fase de cualificación "en el lugar de trabajo" obtienen un puesto docente. También se garantizan puestos docentes a los candidatos que obtienen un resultado satisfactorio en Luxemburgo. En Rumanía, los docentes que han aprobado el *definitivat* y la oposición organizada por el cuerpo de inspectores de educación provincial, tienen derecho a un puesto docente fijo y el Ministerio (representado por el cuerpo de inspectores de educación provincial) tiene la obligación de poner a disposición de estos docentes un trabajo a tiempo completo.

La responsabilidad de la selección de candidatos para cubrir los puestos docentes mediante un proceso abierto recae en el organizador de la oposición. A veces esta responsabilidad se comparte con otros organismos que pueden representar a la autoridad máxima o una autoridad de ámbito local o regional. La situación en Francia se ha descrito anteriormente. En Malta la responsabilidad se divide entre el Departamento de Estudios Superiores y Educación de Adultos, encargado de la organización y el Departamento de Operaciones, responsable de la asignación de puestos. En Rumanía, el cuerpo de inspectores de educación provincial organiza las oposiciones y es responsable de la asignación de puestos docentes, que se rige por estrictas regulaciones emitidas por el ministerio.

2.2. Lista de candidatos

Mediante este sistema, los candidatos a un puesto docente someten su candidatura (nombre y cualificación) a la máxima autoridad o a una autoridad intermedia. Cuatro países utilizan este sistema para cubrir los puestos docentes disponibles: Las Comunidades francesa (sólo centros educativos gestionados por esta Comunidad) y germanoparlante de Bélgica, Alemania, Austria y Chipre. Un quinto país (Grecia) se encuentra en proceso de eliminación del sistema de lista de candidatos en favor de un examen de oposición (ver más arriba).

La responsabilidad del mantenimiento de las listas de candidatos recae sobre la máxima autoridad educativa en Alemania. Esta lista da cobertura a todos los puestos docentes de un *Land* específico y el ministerio de educación de cada *Land* (o en ocasiones una oficina que depende directamente del ministerio) es responsable de su elaboración. En Austria, el llamado *Landesschulbehörde* (consejo regional competente) es responsable de la elaboración de la lista para ambos tipos de centros educativos, *Hauptschule* y *allgemeinbildende höhere Schule*.

El profesorado de los centros educativos administrados por las Comunidades francesa y germanoparlante de Bélgica, se contrata a partir de una lista donde se clasifican todos los candidatos con al menos 240 días de servicio. La clasificación atiende al número de solicitudes presentadas en años anteriores, el año en que se obtuvo la titulación y la fecha de nacimiento. Los candidatos reciben el estatus "temporal" (que en la práctica puede implicar la contratación para cubrir un puesto docente durante varios cursos académicos consecutivos). En la Comunidad francesa, los candidatos pueden solicitar, en ciertas circunstancias, el estatus de "prioridad temporal" (*temporaire prioritaire*), especialmente después de haber trabajado durante los dos años previos en el mismo centro educativo o sector. El ministro tiene autoridad discrecional para conceder el estatus de prioridad temporal y asignar un trabajo fijo a un docente. En la Comunidad germanoparlante, debido a su reducida extensión, los docentes que trabajan en el sector subvencionado también se contratan a partir de una lista centralizada, elaborada por su organismo administrativo (existe un sólo *Schulträger* para los centros educativos de Educación Secundaria inferior del sector privado subvencionado).

Los candidatos también pueden registrarse en la llamada *vervangingspool* (una reserva de profesores suplentes) en la Comunidad flamenca de Bélgica. La oficina flamenca de empleo (VDAB), que es un organismo público independiente, mantiene esta reserva de suplentes.

En Chipre, la Comisión del Servicio de Educación (órgano constitucional superior nombrado por el presidente de la república por un periodo de seis años) elabora listas independientes para cada área del currículo. En Grecia, el Ministerio de Educación Nacional y de Asuntos Religiosos es el responsable de la elaboración de esta lista.

La clasificación de los candidatos en la lista atiende a una serie de criterios. El más simple de todos es la fecha de solicitud: este factor se tiene en cuenta en todos los países excepto en Alemania y es el único factor considerado en Grecia.

En Austria, cada uno de los nueve *Länder* es responsable de la lista de candidatos y no existe una legislación federal que establezca la selección de criterios a seguir. Por tanto, estos criterios varían en cada *Land*. En términos generales, se sigue un sistema de puntos: los candidatos a formar parte de los *Hauptschule* (centros educativos de secundaria general) pueden acumular puntos extra por recibir una excelente calificación al finalizar la formación inicial del profesorado, por especializarse en una tercera materia, por obtener otras cualificaciones (relacionadas con necesidades educativas especiales, por ejemplo), por haber finalizado el servicio militar o comunitario o por las circunstancias familiares del candidato (incluyendo el cuidado de niños). No obstante, se restan puntos a los candidatos que no informen inmediatamente de su disponibilidad para ejercer la docencia o que no estén disponibles durante un periodo de tiempo determinado. En el caso improbable de rechazar un puesto docente asignado, el candidato no podrá ser contratado hasta que no se hayan ofrecido puestos vacantes a todos los candidatos de la lista. No existe un sistema de puntos para los *allgemeinbildende höhere Schule*. En este caso, la contratación se basa en la antigüedad en la lista de espera y en las cualificaciones adicionales. Se concede una puntuación equivalente a 12 meses en la lista de espera por obtener resultados óptimos en la evaluación durante el periodo de aprendizaje, que consiste en prácticas docentes de un año de duración. Además de considerar el año en que se obtuvo la titulación, Chipre pone en práctica unos criterios de clasificación que se basan en los títulos académicos postuniversitarios, el servicio en la Guardia Nacional y la situación personal o familiar del candidato. Los alemanes aplican un sistema basado únicamente en los resultados de los exámenes de formación del profesorado (es decir, el Primer y el Segundo Examen Estatal).

La identificación de los puestos docentes vacantes es responsabilidad del *Staatliches Schulamt* en Alemania, del *Landesschulrat* en Austria (basándose en los informes anuales preparados por el cuerpo de inspectores de educación) y el ministerio en la Comunidad francesa de Bélgica (para centros educativos administrados por la Comunidad). En la Comunidad germanoparlante de Bélgica, la lista de candidatos es responsabilidad del ministerio en el caso de los centros educativos administrados por la Comunidad y del organismo administrativo en el caso de los centros de Educación Secundaria del sector privado subvencionado.

2.3. Contratación por proceso de selección abierto

El término “contratación por proceso de selección abierto” hace alusión al método mediante el cual se anuncian puestos vacantes y se seleccionan candidatos de forma descentralizada. El centro educativo suele ser responsable de la contratación y, a veces, comparte esta responsabilidad con la autoridad local. Cada centro educativo se encarga de buscar a los candidatos para los puestos disponibles. De este modo, el profesor-

rado puede elegir los puestos docentes a los que desea optar. Los centros educativos también están directamente implicados en el proceso de selección y en la elección del profesor adecuado.

La mayoría de los países aplican un sistema de contratación por proceso de selección libre. Casi todos los países miembros de la UE, los Países Nórdicos, Irlanda, los Países Bajos, Reino Unido y Liechtenstein, han adoptado este método de contratación. En la Comunidad francesa de Bélgica, tanto los centros educativos gestionados por las provincias y los municipios como los que pertenecen al sector privado subvencionado, utilizan también este sistema para contratar a su personal docente. El profesorado de la Comunidad flamenca de Bélgica en su totalidad se contrata mediante este método.

La regulación del empleo por proceso de selección abierto varía considerablemente. En algunos países no existe una normativa específica y se aplica la legislación laboral general. Es el caso de algunos países candidatos, de los Países Bajos y de Suecia. En otros países se formulan procedimientos detallados.

El Gráfico 3.4 ilustra los países en los que la contratación de docentes para cubrir puestos que se anuncian se rige por regulaciones específicas y/o mecanismos formales de negociación. También muestra los países en los que el empleador goza de total autonomía en lo que respecta a la contratación (de acuerdo con la legislación laboral general).

GRÁFICO 3.4: REGULACIONES ESPECÍFICAS QUE RIGEN LA CONTRATACIÓN DE DOCENTES POR PROCESO DE SELECCIÓN LIBRE EN EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR GENERAL (CINE 2A), 2000/01	
Países en los que la contratación por proceso de selección libre se rige por regulaciones específicas	Países en los que no se aplican regulaciones específicas
B fr, B nl, IRL, FIN, UK, IS, LI, NO, BG, EE, HU, LV, SI	NL, S, CZ, LT, PL, SK
Fuente: Eurydice.	
Nota adicional	
Lituania: La contratación por proceso de selección libre está sujeta a regulaciones específicas desde el año académico 2001/02.	

En algunos países el término “curso abierto” se emplea para designar a la contratación mediante anuncio estrictamente controlado. Noruega, Bulgaria, Estonia y Hungría emplean este método de contratación. En Hungría este tipo de contratación está restringido a los funcionarios, ya sea mediante la oferta de un contrato temporal o indefinido. En los demás países que cuentan con regulaciones claramente definidas sobre las condiciones de la contratación por proceso de selección abierto, éstas pueden consistir en una ley primaria o de regulaciones establecidas por el ministerio (como en el

Reino Unido, por ejemplo) o de un acuerdo formal entre las partes implicadas (es el caso de Irlanda, donde existe un acuerdo entre la dirección del centro educativo, los sindicatos de profesores y el Ministerio de Educación y Ciencia en lo que respecta a los procedimientos que han de seguirse).

En las Comunidades francesa y flamenca de Bélgica, la responsabilidad en materia de contratación recae en el organismo administrativo correspondiente (las provincias y municipios o el grupo de centros educativos, para los colegios del sector privado subvencionado). Los candidatos presentan sus solicitudes directamente en el organismo administrativo que han elegido. Por tanto, los procedimientos de contratación varían, pero siempre están sujetos a regulaciones formales. En la Comunidad francesa de Bélgica, los docentes reciben inicialmente un contrato temporal y, una vez que cuentan con al menos 360 días de servicio, adquieren un estatus temporal prioritario en los centros educativos administrados por las provincias y los municipios. En el sector privado subvencionado de la Comunidad francesa, el estatus temporal prioritario se concede tras realizar 240 días de servicio (durante un periodo de dos años en el mismo organismo administrativo) o 480 días de servicio (durante tres años, incluso si se trabaja con un organismo administrativo diferente del sector privado subvencionado). La contratación en centros educativos administrados por la Comunidad flamenca (AGO) ha sido objeto de reforma recientemente: en lugar de existir una lista centralizada, los candidatos pueden presentar su solicitud directamente en uno de los 29 *scholengroepen* (grupos de centros educativos), de acuerdo con sus preferencias. En este caso, los docentes también reciben inicialmente un empleo temporal. Adquieren el estatus temporal prioritario a partir de los 720 días de servicio, de los cuales 600 se realizan en un periodo de tres años. Pueden tenerse en cuenta todo tipo de contratos.

En los casos en los que se regula la contratación por proceso de selección abierto, estas regulaciones establecen el modo en que se comparte la responsabilidad de contratación y los organismos a consultar, así como la organización del mismo proceso de contratación. A veces, las regulaciones tratan ambos aspectos.

Por ejemplo, en Noruega y en Suecia la responsabilidad de la contratación de docentes se delega en las autoridades locales, que están obligadas a consultar a las organizaciones locales de profesores. En Eslovenia, el director del centro educativo debe obtener la aprobación del Ministerio de Educación antes de anunciar un puesto vacante. El Ministerio mantiene un registro del personal docente en paro, que goza de prioridad cuando existe un puesto vacante, siempre que cumplan con los requisitos académicos. En Estonia, el consejo de administración del centro educativo debe aprobar el procedimiento de organización de concurso abierto propuesto por el director.

El proceso de selección abierto se compone de dos etapas (anuncio y selección de los candidatos). Cada una de estas etapas puede regirse por un reglamento específico. En

algunos países (Finlandia, Noruega y Hungría) existen normas que regulan el lugar en el que se debe publicar el anuncio. En Noruega y Hungría los puestos a los que se accede por proceso de selección abierto deben figurar en una publicación oficial (de la autoridad local o del ministerio, aunque también son posibles las publicaciones en otros lugares). En Finlandia, el anuncio debe aparecer en el tablón oficial de anuncios del municipio y en otros medios que se consideren apropiados. En otros países (Suecia, Letonia, Lituania y Polonia), el director o el consejo de administración del centro educativo gozan de total libertad para decidir cómo se anuncian los puestos de contratación por proceso de selección abierto. En el Reino Unido (Inglaterra y Gales), la decisión sobre la ubicación de los anuncios de puestos docentes, que está sujeta a ciertas condiciones, suele recaer sobre el consejo de administración o sobre el director del centro educativo, aunque los detalles del puesto normalmente también se envían a la autoridad educativa local.

En algunos países, las listas de vacantes se gestionan centralmente o en un nivel intermedio. Por ejemplo, éste es el caso de la Comunidad flamenca de Bélgica, donde existe una convocatoria de ámbito central cada año para cubrir los puestos vacantes de todos los *scholengroepen*, para los centros educativos administrados por la Comunidad (AGO). En otros lugares, las listas de candidatos sirven para ofrecer información a los empleadores. En Eslovaquia, por ejemplo, El Consejo del Distrito o el Consejo Regional (para los 8 años del *Gymnázium*) mantienen este tipo de lista en beneficio de los directores de los centros educativos que buscan docentes.

La entrevista de los candidatos y su posterior selección pueden estar sometidas a regulaciones detalladas sobre el perfil de los candidatos que han de ser entrevistados y los que cumplen los requisitos para obtener un puesto docente. En el Reino Unido (Inglaterra y Gales), por ejemplo, el consejo de administración debe entrevistar a los candidatos que considere apropiados y, salvo excepciones, sólo puede nombrar a un candidato que cuente con la cualificación requerida (en lo que respecta a la titulación, inscripción, capacidad física y psíquica y aptitud en cuestiones educativas o de otra índole).

En otros países no existen normas explícitas y se contrata al profesorado según el procedimiento que se considera apropiado, inclusive mediante la realización de contratos personales.

En Alemania, se puede anunciar un puesto docente como medida excepcional cuando no existen candidatos adecuados en la lista para el puesto en cuestión. La llamada *Staatliches Schulamt* (servicio oficial de centros educativos) es responsable de la ubicación de anuncios y la realización de entrevistas. Los candidatos contratados mediante este procedimiento mantienen el derecho a la obtención del estatus de funcionario.

3. CRITERIOS DE ELEGIBILIDAD

El profesorado normalmente debe satisfacer uno o más criterios de elegibilidad antes de ocupar un puesto docente, independientemente del procedimiento de contratación.

Casi todos los países miembros de la Unión Europea exigen que los docentes sean miembros de la UE, excepto los Países Bajos, Reino Unido y Suecia, que no imponen ninguna restricción con respecto a la nacionalidad. En Inglaterra (Reino Unido) la enmienda de la llamada *Education (Teachers) Qualifications and Health Standards 1999* (Cualificaciones pedagógicas del profesorado y normas sanitarias de 1999) y su equivalente en Gales e Irlanda del Norte dispone que los docentes que han cursado sus estudios en el extranjero pueden ser contratados como profesores temporales en uno o varios centros educativos durante un máximo de cuatro años si no han obtenido el estatus de profesor cualificado (*Qualified Teacher Status- QTS*).

La situación de los países candidatos llamados a formar parte de la UE es algo diferente. En Malta la profesión docente se reserva a los que tienen la nacionalidad de este país (este requisito se aplica a todos los puestos de trabajo de la administración pública), mientras que en Polonia sólo se pueden ofrecer contratos fijos a los ciudadanos de nacionalidad polaca o miembros de la UE, concediendo prioridad a los primeros. También se puede ofrecer un contrato temporal a los ciudadanos que no son miembros de la UE, aunque sin posibilidad de nombramiento. En Eslovenia, los docentes invitados procedentes de otros países, que imparten cursos específicos durante un periodo limitado, tan sólo deben cumplir con los requisitos académicos de su país. Los demás países candidatos no aplican ninguna restricción en cuanto a la nacionalidad.

La competencia en la lengua o lenguas de instrucción no se considera explícitamente un criterio de elegibilidad en países como Grecia, Francia, los Países Bajos y Reino Unido (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte). En Noruega, los docentes que no son ciudadanos del Espacio Económico Europeo, deben demostrar su dominio de la lengua noruega, del sistema educativo noruego, de su literatura, etc. En otros países, los docentes de otras nacionalidades o los que no están en posesión del título de formación inicial del profesorado del país, también deben demostrar su competencia lingüística, normalmente mediante un examen de lengua. Los docentes que han recibido su formación en otra lengua diferente al estonio, deben demostrar que poseen un nivel medio de competencia en estonio. En Bélgica, los docentes que han adquirido su titulación en la Comunidad francesa o flamenca deben probar que poseen un conocimiento suficiente de flamenco o francés respectivamente, si desean ejercer la profesión en la otra comunidad. En España, es necesario realizar un examen de lengua previo a la *fase de oposición* (primera parte de la oposición descrita anteriormente) en ciertas circunstancias: los españoles que deseen ejercer en una Comunidad Autónoma donde exista una segunda lengua oficial (Baleares, Cataluña, Galicia, Navarra, País Vasco y Comunidad Valenciana) deben demostrar su competencia para enseñar en esa

lengua. Los ciudadanos que no tengan la nacionalidad española deben demostrar su dominio del castellano (si procede) y, además, de la segunda lengua oficial. En Luxemburgo, el profesorado debe dominar las tres lenguas del país (alemán, francés y luxemburgués) a efectos prácticos.

La demostración de la integridad personal de los candidatos a un puesto docente es uno de los requisitos más demandados. En todos los países los docentes deben probar que no tienen antecedentes penales o presentar un certificado de buena conducta. En algunos países existen restricciones temporales a esta norma: en la República Checa, el certificado debe haberse expedido en los últimos tres meses y, en Hungría, en los 60 días previos. En otros países se aplican normativas que especifican el tipo de delitos que impiden ejercer la profesión docente (en Suecia, por ejemplo). En el Reino Unido (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte) también existen regulaciones que prohíben la contratación de docentes con antecedentes de mala conducta, etc. En España, los candidatos docentes no pueden haber sido suspendidos en la administración pública por motivos disciplinarios o por haber sido declarados no aptos para el servicio público.

Muchos países también exigen que los docentes se sometan a un reconocimiento médico o que presenten un certificado médico antes de ocupar un puesto docente.

La mayoría de los países que organizan oposiciones para el acceso a la profesión docente exigen que el profesorado demuestre su conocimiento de la situación nacional en el examen. En otros países, los docentes también deben demostrar su conocimiento de la normativa aplicable al sistema educativo (Suecia, Eslovenia). En Suecia, sin embargo, el profesorado puede compensar cualquier laguna con una formación continua especial una vez contratados.

Grecia es el único país que impone restricciones relacionadas con la edad del profesorado. La contratación a través de la *epetirida* está restringida a los docentes de edades comprendidas entre los 21 y los 40 años, mientras que el empleo mediante Oposición Nacional se limita los profesores de entre 21 y 35 años. El límite de edad se puede ampliar hasta los 50 años en ciertas circunstancias, pero nunca puede sobrepasar este límite.

4. TIPOS DE CONTRATO

El método de contratación del profesorado normalmente está unido al régimen laboral que se adquiere. En algunos países, los docentes forman parte de la administración pública. Por tanto, la normativa que regula la contratación en la administración pública es aplicable al profesorado. En otros países, la contratación del profesorado está regulada por la legislación laboral general. El Gráfico 3.5 muestra la correlación entre el método de contratación y el régimen laboral asociado a éste.

GRÁFICO 3.5: TIPO DE RÉGIMEN LABORAL (ADMINISTRACIÓN PÚBLICA O CONTRATO) SEGÚN EL MÉTODO DE CONTRATACIÓN EN EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR GENERAL (CINE 2A), 2000/01

Método de contratación	Estatus de funcionario		Régimen contractual
	Nombramiento inmediato en la administración pública tras la contratación	Nombramiento tras un periodo temporal en régimen contractual	
Oposición	EL, E, F, L, P, MT		I, RO
Lista de candidatos		B (centros educativos gestionados por las tres Comunidades), D, A, CY	B de (sector privado subvencionado)
Contratación por proceso de selección abierto	FIN, IS, LT, SI	B fr y B nl (centros educativos gestionados por las provincias y los municipios y sector privado subvencionado), D, LI, BG, HU, LT	DK, IRL, NL, S, UK, NO, CZ, EE, LV, PL, SK

Fuente: Eurydice.

Notas adicionales

Bélgica: La lista de candidatos es aplicable a los centros educativos administrados por las tres comunidades y al sector privado subvencionado (éste último únicamente en la Comunidad germanoparlante). La contratación por proceso de selección abierto asociada al estatus de funcionario o asimilados es aplicable a los centros educativos gestionados por las provincias y los municipios y al sector privado subvencionado en las Comunidades francesa y flamenca.

Lituania: Es competencia del director del centro educativo decidir en cada caso si el puesto docente se concede inmediatamente o tras un periodo determinado.

Polonia: En Polonia, tras un mínimo de cuatro años de servicio en la profesión docente y el cumplimiento de otros criterios establecidos por un comité de evaluación, es posible obtener un tipo especial de contrato fijo llamado "contrato basado en el nombramiento".

En algunos países, el estatus de funcionario implica que las condiciones laborales del profesorado están garantizadas por la legislación pública y la seguridad de un puesto docente hasta la edad de jubilación. En todos los países que organizan oposiciones, los candidatos que han obtenido resultados satisfactorios son nombrados para trabajar en la administración pública, excepto Italia y Rumanía. Esta situación también es aplicable a los países que utilizan el sistema de lista de candidatos. En Bélgica, donde el régimen laboral del profesorado se rige por una normativa diferente según el órgano administrativo competente, los docentes del sector privado subvencionado no son funcionarios, pero gozan de beneficios similares.

En Austria, los docentes que trabajan en las *Hauptschulen* son funcionarios provinciales (*Landeslehrer*), mientras que los profesores de las *allgemeinbildenden höheren Schulen* son funcionarios federales (*Bundeslehrer*).

En algunos países donde el profesorado tiene el estatus de funcionario, la oferta de contratos privados como alternativa laboral es cada vez más frecuente. En Austria, por ejemplo, los docentes comienzan su carrera profesional como *Vertragsbedienstete* (es decir, con un contrato de servicio de duración limitada o ilimitada). En los

últimos años, las restricciones presupuestarias han ido dificultando la obtención del estatus de funcionario.

Los docentes empleados mediante el sistema de contratación por proceso de selección abierto también pueden adquirir el estatus de funcionario. Es el caso de una serie de países como Bélgica, Alemania, Finlandia, Islandia, Hungría y Eslovenia. En el caso de Hungría, no todos los docentes obtienen un puesto en la administración pública, puesto que la concesión del estatus de funcionario atiende normalmente a criterios de antigüedad: los docentes con al menos cinco años de experiencia o los que están en posesión de un certificado de examen profesional pueden obtener un contrato fijo en la administración pública. Los docentes con menos de cinco años de experiencia reciben un contrato temporal, normalmente por un curso académico. Aunque el profesorado en Lituania gozaba del estatus de funcionario en el curso académico 2000/2001, la enmienda de la Ley de la Administración Pública estipula que, desde julio de 2002, el personal docente deja de tener este estatus.

En Polonia se ofrecen contratos temporales a los profesores suplentes, en práctica o en régimen contractual. El nombramiento del profesorado de categorías superiores (docentes con un nombramiento y un reconocimiento especial) tiene carácter permanente. Este nombramiento requiere una experiencia mínima de cuatro años y está sujeto al cumplimiento de una serie de criterios de evaluación. Se establece una comisión por cada fase de evaluación que permite obtener un aumento salarial y un estatus profesional superior.

En muchos países con sistemas de contratación por proceso de selección abierto, el profesorado tiene un régimen contractual basado en la legislación laboral general. En estos países existen contratos docentes fijos y temporales, aunque la mayor parte del profesorado trabaja con contratos fijos. En los Países Bajos, existe un acuerdo colectivo de ámbito nacional entre la patronal y los sindicatos de profesores para la Educación Secundaria (la CAO). Este acuerdo establece los modelos de contratos docentes que puede emplear la dirección de los centros educativos. El contrato debe incluir la fecha de ingreso, el puesto y la escala salarial máxima, el carácter temporal o fijo del contrato, el número de horas de trabajo, el lugar de trabajo y el salario. En Suecia, las condiciones laborales del profesorado también se establecen mediante un acuerdo colectivo.

En la República Checa, es necesario solicitar una candidatura por escrito a los llamados "grupos protegidos" (formados por titulados y empleados inscritos en los acuerdos colectivos) antes de ofrecer un contrato temporal.

CAPÍTULO 4 - SUSTITUCIÓN TEMPORAL DEL PROFESORADO

INTRODUCCIÓN

Todos los centros educativos se enfrentan a la necesidad de suplir temporalmente a sus docentes. Este capítulo describe las medidas adoptadas para sustituir a un docente que se encuentra “de permiso”, es decir, que deja de desempeñar sus funciones docentes habituales durante un tiempo, pero continúa ocupando el puesto docente para el que fue contratado.

Esta definición general engloba muchas situaciones diferentes. El permiso docente puede tener una duración variada, que oscila desde periodos muy breves (por ejemplo, como consecuencia de una baja por enfermedad) hasta un año académico o incluso más (por una baja por maternidad, un permiso sabático u otra forma de ausencia prolongada). La participación en actividades de desarrollo profesional también implica la necesidad de suplir al profesor que se ausenta. Asimismo, un permiso puede ser imprevisible (como en el caso de la baja por enfermedad) o conocerse por anticipado, permitiendo planificar las medidas para suplir al docente antes de su marcha. Por esta razón, algunos sistemas educativos combinan varias soluciones para afrontar la necesidad de encontrar profesores suplentes. La finalidad de este capítulo es describir los diferentes tipos de soluciones existentes.

Los métodos de contratación del profesorado y la asignación de puestos docentes pueden influir en la organización de los mecanismos de sustitución (la contratación del profesorado se analiza en el capítulo 3). Esto se debe a que algunos sistemas muy centralizados ponen en práctica métodos también caracterizados por su centralización para garantizar la suplencia del profesorado, mientras que otros, con menos regulaciones en este ámbito, confían más en las iniciativas locales o de los centros educativos.

Este capítulo analiza las prioridades de los diferentes sistemas educativos a la hora de adoptar soluciones para sustituir a los docentes que se encuentran de permiso. Posteriormente, ofrece un análisis detallado de cada una de estas soluciones: en primer lugar expone los tipos de contratación por suplencia a corto plazo; a continuación, el empleo a largo plazo mediante una reserva de suplentes; por último, las circunstancias que motivan el aumento de la carga laboral de un docente para suplir a un compañero. Finalmente, los diferentes modelos de sustitución de docentes se relacionan con el ámbito en el que se adoptan las decisiones, demostrando la existencia de una gran flexibilidad al respecto en muchos países. En este análisis de las prácticas de sustitución únicamente se tienen en cuenta los docentes que cuentan con la cualificación apropiada. En el capítulo 5 (medidas de emergencia en situaciones de escasez del profesorado) se analizarán otras soluciones a corto plazo.

1. MODELOS DE PRÁCTICAS DE SUSTITUCIÓN

La mayoría de los centros educativos disponen de una variedad de soluciones para enfrentarse a la necesidad de sustituir a profesores que se ausentan temporalmente. Estas soluciones se clasifican en dos categorías fundamentales: el aprovechamiento de los recursos existentes o la contratación de carácter temporal de nuevo personal docente. Los sistemas educativos adoptan diferentes modelos a la hora de priorizar las soluciones en este ámbito.

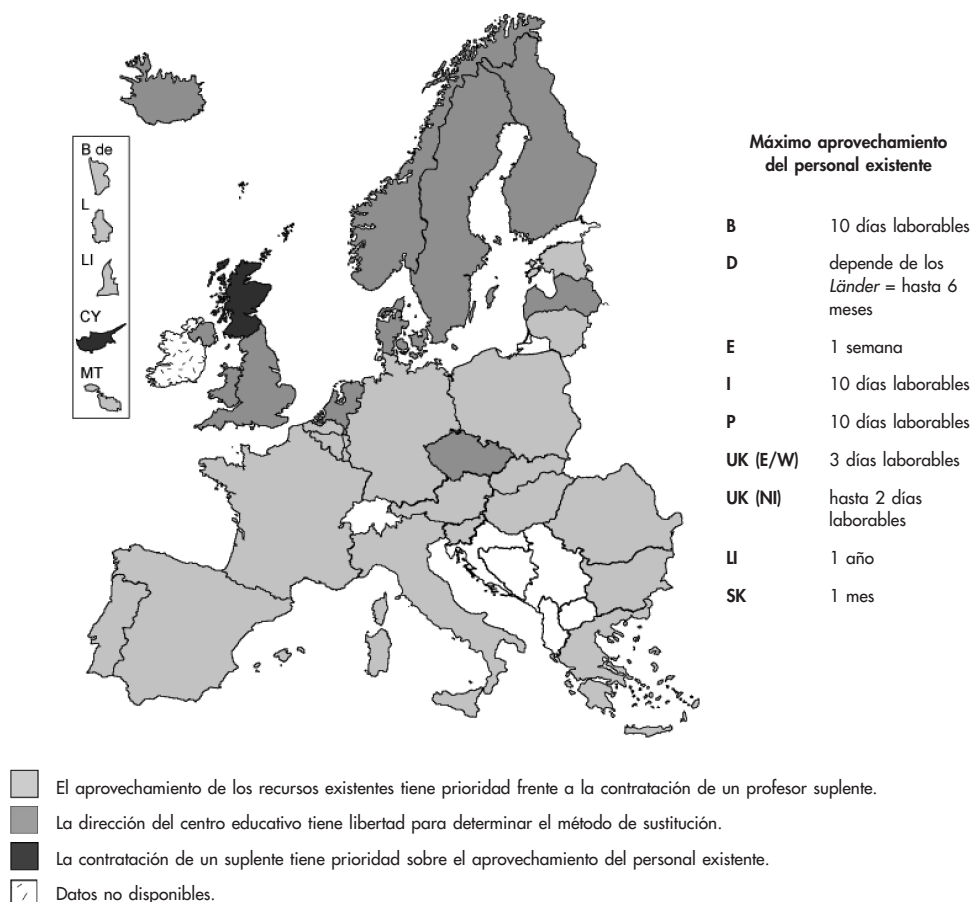
En un primer grupo de países, el uso de los recursos existentes tiene prioridad sobre la contratación de un profesor suplente. Éste es el modelo más frecuente, al que se acogen Alemania, Grecia, Austria, Estonia, Hungría, Malta, Polonia, Rumanía, Eslovaquia y Eslovenia. También es aplicable a Bélgica, España, Italia, Portugal, Liechtenstein y Lituania en lo que respecta a las suplencias a corto plazo.

Tan sólo el Reino Unido (Escocia) y Chipre conceden prioridad a la contratación de suplentes frente al aprovechamiento de los recursos de personal existentes.

En un tercer grupo de países, la decisión recae en el responsable de educación (que suele ser la administración local), aunque normalmente se delega en el director del centro educativo o, a veces, en el jefe del departamento de educación o el consejo de educación del municipio. En la práctica, esto implica que el director del centro educativo goza de autonomía para determinar las medidas de sustitución que se aplican. Este grupo está formado por la mayoría de los países nórdicos (Dinamarca, Finlandia, Suecia e Islandia), los Países Bajos, la República Checa y Letonia.

En algunos países, la duración del permiso predetermina el tipo de sustitución que se adopta. Los países que organizan oposiciones de ámbito central para regular el acceso a la profesión docente comparten el mismo método de organización para suplir al profesorado. En estos países, se hace una distinción entre las suplencias de larga o corta duración. Por lo general, la autoridad que organiza las oposiciones elabora una lista de candidatos basada en los resultados del examen para las suplencias de larga duración. Los candidatos que no logran obtener un puesto docente en la administración pública tienen derecho a un puesto como suplentes que depende de su clasificación en la lista.

GRÁFICO 4.1: PRINCIPALES MODELOS DE PRÁCTICAS DE SUSTITUCIÓN EN LA EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR GENERAL (CINE 2A), 2000/01



Fuente: Eurydice.

Notas adicionales

Bélgica: En caso de que se sepa anticipadamente que el profesor se ausentará durante al menos 10 días laborables, se podrá contratar a un suplente desde el primer día de permiso.

Reino Unido (E/W): La dirección del centro educativo es responsable de la utilización y gestión de los recursos de personal docente. Las regulaciones que rigen las condiciones y el salario del profesorado estipulan que "no será obligatorio sustituir a un profesor que se ausente por cualquier motivo si no han transcurrido al menos tres días laborables consecutivos o si la autoridad competente no ha sido informada sobre este permiso superior a tres días laborables consecutivos con al menos dos días de antelación desde el comienzo del permiso". Se puede hacer una excepción si se han agotado todas las medidas razonables de suplencia sin éxito.

Reino Unido (NI): El empleador debe procurar la contratación de un profesor suplente tras el primer o segundo día de permiso del docente, dependiendo del tamaño del centro educativo.

Así, en España, la autoridad competente de cada Comunidad Autónoma mantiene una lista de *funcionarios docentes interinos* por especialidad. La selección de profesores interinos para elaborar una lista de reserva por cada especialidad se realiza teniendo en cuenta los méritos de los candidatos que no han obtenido un puesto docente. El proceso de asignación de empleo tiene lugar a comienzos del año escolar: a los candidatos que han obtenido los mejores resultados se les asigna de este modo un puesto de interino para todo el año. A medida que surgen nuevas sustituciones durante el curso, se convoca a otros candidatos siguiendo el orden de la lista. En Italia, se aplica un sistema muy similar: también se elaboran listas que se ponen a disposición de los directores de los centros educativos cuando necesitan sustituir a un profesor. Los directores deben seguir rigurosamente estas listas de clasificación cuando seleccionan a un profesor suplente. En Portugal, los contratos de suplencia temporal se asignan mediante el *concurso* regional, organizado por las llamadas *Direcções Regionais de Educação* (autoridad intermedia). En Grecia, los profesores suplentes se contratan a partir de varios grupos, concediendo prioridad a los docentes de la llamada lista de "16 meses" (lista de docentes que cuentan con un mínimo de 16 meses de servicio temporal anterior a junio de 1998) y a los que están inscritos en la lista del examen de oposición. También es posible convocar a profesores, con o sin experiencia previa, que no figuran en estas listas o que no se han presentado a la oposición, en caso de no haber profesores disponibles en las listas.

Por tanto, parece haber dos modelos diferentes: los países con mecanismos centralizados para la contratación de docentes suelen establecer un límite entre la atribución de funciones adicionales al personal existente (véase más abajo) y la obligación de contratar a profesores suplentes. Este periodo generalmente oscila entre una y dos semanas, dependiendo de cada país. Así, en España, se contrata a los profesores suplentes para cubrir una baja por un periodo superior a una semana. En Italia y Portugal este periodo es de diez días laborables.

En otros países, el director del centro educativo tiene autonomía para decidir cuándo se contrata a un profesor suplente, aunque el aprovechamiento de los recursos de personal existente puede ser objeto de regulaciones, tal y como se describe en la tercera sección de este capítulo (aprovechamiento de los recursos de personal existente por motivos de suplencia).

2. CONTRATACIÓN DE NUEVOS PROFESORES SUPLENTES

Esta sección examina los métodos de contratación de los profesores suplentes y las condiciones de los contratos de corta duración que se les ofrecen. En muchos países, los profesores noveles suelen realizar suplencias por periodos limitados, por lo que se enfrentan a situaciones de gran inestabilidad y al riesgo de desempleo temporal. Además, las condiciones de servicio y los salarios asociados a los contratos temporales son re-

lativamente precarios, lo que hace que los primeros años de la profesión docente sean menos atractivos. Por tanto, algunos países experimentan problemas para suplir al profesorado. Por esta razón, el uso de contratos docentes temporales ha sido objeto de revisión e incluso de reforma en algunos países. Son pocos los países en los que se han implantado listas de reserva, en las que los docentes reciben un salario y un empleo de carácter permanente con derechos equivalentes a los de los docentes que trabajan con contratos fijos.

2.1. Contratos temporales

En los países donde el empleo de personal docente para cubrir puestos vacantes está relativamente descentralizado (contratación por proceso de selección abierto), la contratación de los profesores suplentes suele ser competencia de la autoridad responsable de la contratación del profesorado en general. Finlandia y Noruega son excepciones. En estos países, el director del centro educativo suele ser responsable del empleo de suplentes con contratos temporales por un periodo inferior a un año, aunque la autoridad educativa local competente (generalmente responsable de la contratación con carácter indefinido) decide quién es el responsable y cuál es la duración máxima del contrato.

Salvo en el caso de los docentes contratados mediante listas de reserva, los profesores suplentes reciben un contrato temporal por una duración equivalente al periodo de permiso del docente al que sustituyen.

Los contratos por suplencia se pueden regular de varias formas: puede establecerse un periodo mínimo y también un periodo máximo de duración de un contrato por suplencia. El gráfico 4.2 muestra la duración y la normativa que rige las condiciones del contrato si procede. Estas normas a veces son idénticas a las que regulan las condiciones de los contratos fijos en general (especialmente en países con un sistema de contratación por proceso de selección abierto). Sin embargo, otros países aplican normas especiales a los contratos de suplencia (esta situación es típica de países en los que el acceso a la profesión se regula centralmente y el nombramiento del profesorado con un puesto definitivo es de por vida). En España, los docentes interinos tienen las mismas funciones y prácticamente los mismos derechos que los docentes con la categoría de funcionario (dependiendo en gran medida de la duración de su nombramiento). Si un docente trabaja durante más de cinco meses y medio, la única diferencia radica en su naturaleza temporal.

En Francia, si el número de *titulaires* (docentes con un puesto fijo) que han sido asignados como suplentes es insuficiente para responder a la demanda de suplencias (véase el análisis de las listas de reserva en la siguiente sección), el *recteur* tiene autoridad para contratar a docentes en régimen laboral contractual. La duración del contrato equivalente a la duración del curso académico, según las necesidades de la *académie*.

GRÁFICO 4.2: *CONTRATOS TEMPORALES PARA PROFESORES SUPLENTE EN LA EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR GENERAL (CINE 2A), 2000/01*

	Sin regulación	Regulaciones	
		Duración	Renovable
B fr		Hasta el final del curso académico como máximo	Renovable a partir del 1 de septiembre
B de		Hasta el final del curso académico como máximo	Renovable a partir del 1 de septiembre
B nl		Hasta el final del curso académico como máximo	Renovable a partir del 1 de septiembre
DK			Renovable por hora o por mes: después de 3 meses, las condiciones contractuales son equivalentes a las de los profesores con contratos fijos
D		Máximo 12 meses	Renovable hasta tres veces. Posteriormente se ofrece un contrato fijo
EL		Hasta el final del curso académico como máximo	
E		Mínimo 1 semana Máximo 1 año académico	
F		Máximo 1 año académico	Renovable cada curso académico
IRL	(:)		
I		Hasta el final del curso académico como máximo	Renovable cada curso académico
L		Máximo 1 año académico	Renovable cada curso académico
NL		Máximo 1 año académico	Sin restricciones
A (AHS and HS)		Normalmente 1 curso académico	Renovable hasta un máximo de 7 años. Posteriormente se ofrece un contrato fijo
P		Mínimo 1 mes Hasta el final del curso académico como máximo	
FIN	λ		
S	λ		
UK (E/W/Nl)	λ		
UK (SC)		Máximo 12 meses	
IS		Máximo 12 meses	
LI		Hasta el final del curso académico como máximo (aunque puede ser un año completo)	
NO		Hasta el final del curso académico como máximo.	
BG	λ		
CZ	λ		
EE		Periodo máximo de 5 años	
CY		Hasta el final del curso académico como máximo	Renovable a partir del 1 de septiembre
LV	λ		
LT		Periodo máximo de 5 años	
HU		Periodo máximo de 5 años	Es obligatorio ofrecer un contrato fijo tras un periodo de 5 años
MT		Máximo 12 meses	
PL	λ		
RO		Hasta el final del curso académico como máximo	Renovable cada curso académico
SI		Máximo 12 meses	
SK		Máximo 12 meses	

Fuente: Eurydice.

Algunos países no imponen restricciones en lo que respecta a la contratación de profesores suplentes, aparte de las estipuladas por la legislación laboral general. Estos países son: Finlandia, Suecia, Reino Unido (Inglaterra y Gales) y Polonia. No obstante, la situación más común es que se ofrezca un contrato de sustitución hasta el final del curso académico como máximo, con posibilidades de renovación a comienzos del siguiente curso académico si fuera necesario. Este es el caso de Bélgica, Italia, Austria, Liechtenstein, Noruega, Rumanía y Eslovenia. En Alemania, se puede renovar un contrato anual hasta tres veces, tras las cuáles se debe ofrecer al docente un contrato fijo. En el Reino Unido (Escocia), Islandia, Malta, Eslovenia y Eslovaquia, la duración máxima de los contratos que se ofrecen a los profesores suplentes es de 12 meses. En Estonia, Hungría y Lituania, este periodo es muy superior: la duración máxima de contratación temporal es de cinco años. En Hungría se debe ofrecer un contrato fijo tras este periodo. La situación en Dinamarca es algo diferente. Un profesor suplente con un contrato mensual de duración superior a tres meses (por ejemplo, por una baja de maternidad) y un número fijo de horas de clase gozará de las mismas condiciones que un docente con un contrato fijo transcurridos los tres primeros meses de suplencia.

En Grecia, España y Portugal, se asignan vacantes a comienzos del curso académico a los profesores interinos, que pueden ser convocados para ocupar un puesto diferente cada año (este caso es aplicable a España siempre).

Algunos países también ofrecen contratos por horas. Este es el caso de Dinamarca, por ejemplo. De forma similar, el contrato de los profesores suplentes en Grecia puede ser por horas o temporal.

Una serie de países ha reformado recientemente la oferta de contratos a corto plazo en la profesión docente. En la República Checa, por ejemplo, las regulaciones reformado recientemente la oferta de contratos laborales adoptadas por el Ministerio de Educación prohíben la contratación temporal reiterada de docentes plenamente cualificados salvo en circunstancias muy limitadas (incluyendo las sustituciones de docentes cuyo permiso se prolonga hasta el siguiente curso académico). En el Reino Unido (Escocia), una reciente revisión de la profesión docente recomendó que la contratación temporal de docentes plenamente cualificados se limitase estrictamente a los casos en los que fuera necesario cubrir un periodo de permiso y a circunstancias en las que, por razones específicas, el puesto ofertado no se pudiera mantener.

En lo que respecta a la elección del profesor suplente, en casi todos los países (salvo en los que cuentan con un sistema de contratación descentralizado), la autoridad responsable de las contrataciones tiene libertad para elegir entre todos los candidatos disponibles que cuentan con una cualificación adecuada, respetando los procedimientos formales de contratación, entre los que se incluyen las normas de prioridad en los casos aplicables (el capítulo 5 analiza las medidas que se adoptan cuando no se dispone de docentes con una cualificación adecuada).

Una práctica relativamente habitual es el mantenimiento de listas de profesores suplentes por parte de la autoridad educativa local. Puesto que los requisitos para mantener esta lista no se regulan centralmente, las prácticas pueden variar entre las distintas autoridades locales de un mismo sistema educativo. Esta situación es particularmente característica de los países nórdicos (salvo Islandia) y del Reino Unido.

En Suecia, algunos municipios hacen uso de estas listas, aunque no existen regulaciones al respecto ni planes presupuestarios para este fin. En Dinamarca, existe una situación parecida. En Finlandia, la mayor parte de los municipios también mantiene listas en las que se registra el profesorado sin un puesto fijo para realizar suplencias por periodos cortos.

En el Reino Unido (Escocia), cada *Education Authority* mantiene una lista de suplentes a los que pueden convocar para cubrir vacantes. Los docentes reciben un salario durante el periodo en el que trabajan, gozando de las mismas condiciones aplicables al personal docente en general. Sin embargo, cuando no trabajan, no reciben ningún tipo de remuneración (tampoco se benefician de paga por vacaciones o de derechos de pensión).

En el Reino Unido (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte), gran parte de las autoridades educativas solían mantener registros o “reservas” de docentes. Actualmente no es una práctica muy común, debido a las políticas cambiantes y a las circunstancias económicas. En su lugar, ha habido un rápido surgimiento de las agencias de empleo privadas (conocidas como agencias de suplentes), a las que se recurre para contratar a profesores con carácter temporal. No obstante, los problemas ocasionados por el servicio de estas agencias (relacionados con el coste y la calidad del personal) han motivado que algunas autoridades estén considerando la reintroducción de las listas de reserva, ya sea de forma independiente o en colaboración con agencias privadas autorizadas. Los docentes se pueden inscribir en una agencia y la autoridad competente actúa como centro de información polivalente para los colegios que quieren contratar a profesores suplentes.

Las agencias privadas de suplentes sólo existen en los Países Bajos y en el Reino Unido (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte). En diversos países, como Hungría y la República Checa, el director del centro educativo puede recurrir a la agencia de empleo pública (registro de desempleados) para contratar a profesores suplentes. En Eslovenia, el director del centro educativo debe contar con el consentimiento del ministro antes de anunciar un puesto para un profesor suplente. Si existe un candidato adecuado en el registro de demandantes de empleo del ministerio, el centro educativo puede contratarlo sin anunciar el puesto vacante.

En Luxemburgo, los candidatos para realizar una suplencia (conocidos como *chargés d'éducation*) deben dirigirse al Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deporte (MENFPS) para demostrar que cumplen con los criterios de elegibilidad (véase el capítulo 3). Posteriormente, se registran en una lista organizada por materias.

2.2. Listas de reserva

En el presente informe, el término listas de reserva hace alusión al registro de profesores suplentes empleados por la autoridad educativa (de ámbito central o intermedio) en régimen contractual para prestar servicios docentes en centros educativos que pertenecen al ámbito de dicha autoridad. Estos docentes reciben el mismo salario que los que trabajan a tiempo completo y disfrutan de condiciones laborales similares (horario laboral, vacaciones, derechos de pensión, etc). El uso de las listas de reserva que responden a esta definición no está muy extendido en Europa.

Un buen ejemplo de este modelo de contratación es el sistema francés. En Francia el *recteur* de cada *académie* nombra a una serie de *titulaires* como profesores suplentes. Las condiciones de contrato son las mismas que las de sus compañeros (con la misma carga laboral legal), pero las funciones docentes consisten en suplir a los profesores que se encuentran de permiso. Cada *académie* está formada por una serie de “zonas de suplencia” en las que estos docentes prestan sus servicios. En la práctica, esto implica que los suplentes son contratados para un determinado centro educativo a comienzos del año académico, pero deben trabajar en una zona geográfica asignada por el *recteur*. También pueden prestar sus servicios en zonas colindantes, siempre con su consentimiento y si el centro educativo que solicita sus servicios está próximo al centro educativo “base”. Si el número de horas de clase requeridas para realizar la suplencia es inferior a la carga laboral legal, los suplentes deben realizar funciones adicionales o, en su defecto, actividades de naturaleza educativa en el centro que se les asignó.

También se introdujeron listas de reserva en la Comunidad flamenca de Bélgica en septiembre de 2000. Aún más reciente (año académico 2001/02) es la introducción de estas listas por parte de una de las autoridades educativas del Reino Unido (Escocia) para mejorar la provisión de profesores suplentes, ofreciendo una mayor seguridad y mejores condiciones laborales para este colectivo. Con este nuevo sistema también se reduce el trabajo administrativo que implica la búsqueda de suplentes. La llamada *vervangingspool* (lista de reserva) de la Comunidad flamenca de Bélgica, se introdujo con la finalidad de conceder a los profesores noveles una mayor seguridad laboral y hacer más atractivo el comienzo en la profesión docente. Los profesores incluidos en la *vervangingspool* reciben un contrato temporal por un curso académico. Mientras permanecen a la espera, pueden tener que realizar otras tareas docentes o participar en actividades de formación continua, pero no se les puede exigir que realicen tareas características del personal educativo auxiliar y del personal de apoyo o que no cumplan con las estipulaciones del convenio laboral. Los centros educativos pueden optar por formar parte de este sistema y acudir a la lista de reserva cuando lo requieran. En los Países Bajos y el Reino Unido (Inglaterra y Gales) también existen reservas de ámbito local, a iniciativa de los consejos escolares o los municipios (en los Países Bajos) y las LEAs (en Inglaterra y Gales).

3. APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS DE PERSONAL EXISTENTES POR MOTIVOS DE SUPLENCIA

Existen diversas formas de aprovechamiento de los recursos de personal docente existentes para cubrir las bajas de otros compañeros. Una de las más comunes consiste en aumentar la carga laboral de los docentes, por ejemplo, mediante la asignación de horas de clase adicionales o el aumento de las horas de permanencia en el aula. También pueden darse situaciones en las que el docente debe asumir temporalmente la enseñanza de otras materias o trabajar en niveles o en centros educativos diferentes a los habituales. Sin embargo, en todos los casos, el profesorado debe contar con la cualificación adecuada en lo que respecta al nivel educativo y a la materia en cuestión. Otra posibilidad (mucho menos extendida) consiste en aumentar el número de alumnos por clase.

3.1. Aumento de la carga laboral

Se pueden identificar tres modelos relacionados con el aumento de las horas de clase para suplir a un compañero. En el primero, el horario laboral estipulado en los términos del contrato docente no se basa únicamente en las horas de clase, sino en el tiempo de disponibilidad para realizar funciones entre las que se incluyen las tareas de suplencia. En el segundo modelo, el docente recibe un sobresueldo por cada hora extra trabajada. El tercer modelo representa una combinación de ambos.

En el primer modelo, se estipula desde un principio el tiempo máximo durante el cual se pueden incrementar las funciones de un docente sin compensación alguna. En Bélgica, por ejemplo, el horario docente de los profesores, cuya carga laboral es de 22 ó 23 periodos semanales, se puede incrementar hasta alcanzar un máximo de 24 periodos para sustituir a un compañero durante 10 jornadas laborales como máximo. Cualquier otra función docente que sobrepase este límite se realiza de forma voluntaria y sin remuneración. En Malta, el director del centro educativo puede asignar a cada docente un máximo de 2 periodos, siempre que la carga docente total no sobrepase los 26 periodos por semana.

Los países con sistemas centralizados que regulan el acceso a la profesión también se acogen a este modelo. En España, el horario del profesorado incluye un número fijo de horas adicionales al horario de clases, que normalmente se destinan a tareas de suplencia y a otras funciones (el número de horas de *guardias* varía de una Comunidad Autónoma a otra). En Italia existe un sistema similar, en el que el número de horas de disponibilidad del docente para realizar suplencias depende de la materia.

En Alemania, el profesorado debe trabajar un máximo de cuatro periodos adicionales a la semana, mientras que en Eslovaquia se destinan tres horas al mes para impartir

clases extra. En el Reino Unido (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte), el profesorado debe estar disponible para realizar funciones “dirigidas”, entre las que se incluyen la enseñanza u otras tareas que el director asigne, durante un máximo de 1.265 horas anuales. El profesorado del Reino Unido (Escocia) también debe estar disponible para realizar funciones docentes adicionales (siempre que la carga laboral no sobrepase las 35 horas semanales).

En el segundo modelo, las horas extra (es decir, que sobrepasan el número de horas estipuladas en el contrato) se remuneran. Por esta razón, no se suele definir el número máximo de horas adicionales a la carga laboral docente. No obstante, los Países Bajos y Finlandia son los únicos que no imponen un límite al número de horas extra que puede realizar un docente (el director del centro educativo determina este número). En Francia, los llamados *titulaires* pueden hacer horas extra para suplir a un compañero, únicamente de forma excepcional y voluntaria. En Letonia, la remuneración que recibe el docente depende de la duración de la suplencia. Las suplencias por un periodo inferior a dos meses se pagan por horas. Tras este periodo, la remuneración de esta carga laboral adicional se integra en el salario habitual. En otros países, existen regulaciones que determinan el número máximo de horas extra que se pueden remunerar y éste, a veces, se expresa como una proporción de la carga laboral total semanal. En Lituania, por ejemplo, las horas extra no deben sobrepasar la carga laboral máxima de 34 periodos, pudiéndose incrementar hasta 38 con la autorización de la autoridad local. Igualmente, en Luxemburgo no se puede exigir al profesorado que trabaje un número de horas extra que sobrepase el 40% de la carga laboral semanal.

Otros países estipulan un número máximo de horas al año (Suecia, Estonia, Hungría, Eslovaquia) o a la semana (Grecia, Portugal, Liechtenstein, Polonia, Eslovenia) e incluso a veces ambos (como en la República Checa, con un máximo de 150 horas anuales y de 8 horas semanales). El profesorado tiene la obligación de hacer horas extra en Polonia (siempre que el número de horas extra no exceda de una cuarta parte de la carga docente semanal) y en Noruega, donde se pueden asignar funciones docentes adicionales por un periodo máximo de un mes, tras el cual es necesario el consentimiento del docente.

El tercer modelo representa una combinación de los dos modelos anteriores. En algunos países, es posible imponer un número determinado de horas adicionales sin remuneración y permitir el pago de las horas extra que sobrepasen este número. Esta situación es aplicable a Alemania, donde además de las horas extra indicadas anteriormente, se permite trabajar un máximo de 24 periodos adicionales remuneradas al mes y 226 al año. En Austria, el profesorado del *Hauptschule* debe trabajar 10 horas extra al año, que forman parte de la carga laboral anual; mientras que el profesorado de los *allgemeinbildenden höheren Schulen* debe trabajar un periodo semanal adicional no remunerado, si se requiere hacer una suplencia (durante un periodo máximo de dos semanas si se trata de la misma lección). Las horas trabajadas que

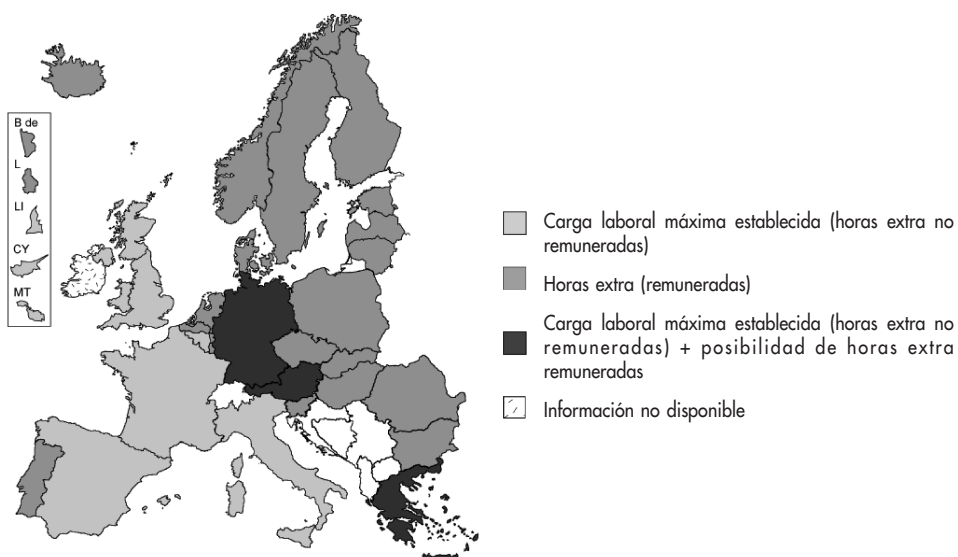
sobrepasen el horario establecido se remuneran. En cada una de las tres Comunidades de Bélgica, los docentes deben cubrir las bajas de sus compañeros durante un periodo inferior a 10 jornadas laborales sin recibir una paga adicional. En la Comunidad germanoparlante de Bélgica, los docentes pueden convenir la asignación de hasta 7 horas adicionales a la semana, aunque el pago recibido por estas horas es muy reducido. No obstante, es necesario destacar que, desde septiembre de 2001, como consecuencia de la creciente dificultad para encontrar profesores suplentes, este límite de 7 horas ya no se aplica y el pago es más atractivo si se demuestra que no hay suplentes disponibles en el mercado laboral. En la Comunidad flamenca, los docentes también reciben una remuneración adicional si sustituyen a un compañero por un periodo superior a 10 días (siempre que en la llamada *vervangingspool* no haya un profesor disponible).

Las autoridades educativas de la Comunidad flamenca de Bélgica también han intentado cambiar la normativa que establece una carga laboral semanal entre 22 y 24 periodos. Puesto que el salario de un docente se basa en una carga laboral de 22 periodos semanales, las autoridades han ofrecido recompensar económicamente las horas adicionales que sobrepasen este límite, siempre que se acepte trabajar más de 24 periodos si fuese necesario. Hasta ahora, los sindicatos de profesores se han opuesto a esta medida.

En Estonia, las horas de trabajo asignadas por el director del centro al personal docente que sobrepasen la carga laboral estándar establecida, se consideran horas extra. Además, no se permitirá que un profesor mantenga dos contratos docentes simultáneamente desde septiembre de 2003. El docente no debe trabajar más de 42 horas a la semana durante un ejercicio financiero de cuatro meses, incluyendo las horas extra y teniendo en cuenta que el horario de clases no debe sobrepasar las 30 horas semanales.

El gráfico 4.3 ilustra los tres modelos descritos anteriormente. En el tercer informe del presente estudio, que examina las condiciones de servicio en la profesión docente, se analiza con mayor profundidad la carga laboral total del profesorado.

GRÁFICO 4.3: CARGA LABORAL ADICIONAL EN LA EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR GENERAL (CINE 2A), 2000/01



Carga laboral máxima establecida y/o número máximo de horas docentes adicionales a la carga laboral

	Semanal	Mensual	Anual		Semanal	Mensual	Anual
B fr	24 periodos			IS	(:)		
B de	+ 7 h			LI	+ 3 h		
B nl	24 periodos			NO	(:)		
DK	(:)						
D	+ 4 periodos	+ 24 periodos	+ 226 periodos	BG	+ 5 periodos		+ 180 periodos
EL	+ 10 h			CZ	+ 8 h		+ 150 h
E	+ 4 - 7 h			EE			+ 200 h
F	(-)	(-)	(-)	CY	(:)		
IRL	(:)			LV	(:)		
I	+ 10 h			LT	34 periodos		
L	+ 8.4 h			HU			+ 200 h
NL	No estipulado			MT	26 periodos		
A (AHS)	+ 1 h			PL	+ 9 h		
A (HS)			+ 10 h	RO	+ 18 h		
P	+ 5 h			SI	+ 5 periodos		
FIN	No estipulado			SK		+ 3 h	+ 150 h
S			+ 200 h				
UK (E/W/Nl)			1265 h				
UK (SC)	35 h						

Fuente: Eurydice

Notas adicionales (Gráfico 4.3)

Bélgica (B de): Desde 2001, se ha levantado el límite de 7 horas y el importe de las horas extras es superior en situaciones de escasez constatada.

Francia: El profesorado no suele experimentar un incremento de su carga laboral.

Portugal: El profesorado puede trabajar hasta 5 horas remuneradas a la semana e incluso más si existe un acuerdo especial con el Director General del DRE pertinente.

Suecia: Se puede aumentar el número máximo de horas extra al año hasta alcanzar las 350 horas si existe un acuerdo especial.

Reino Unido (E/W/Nl): Se establece un periodo de 1.265 horas, conocido como "tiempo dirigido", para realizar funciones especificadas por el director del centro educativo, incluyendo tareas docentes.

Estonia: El número máximo de horas extras al año puede alcanzar las 280 horas si existe un acuerdo colectivo.

Lituania: La carga laboral máxima a la semana se puede incrementar hasta alcanzar las 38 horas si existe un acuerdo especial.

Polonia: El número máximo de periodos adicionales puede ser equivalente a la mitad de la carga docente semanal (normalmente 9 horas) con el consentimiento del docente.

Nota explicativa

El símbolo "+" indica que la cantidad expresada representa el número máximo de horas adicionales a la carga laboral. Si no figura este símbolo, la cantidad indicada se refiere a la carga laboral máxima establecida.

Mientras que el número máximo de horas adicionales a la carga laboral que se puede exigir al profesorado se especifica detalladamente, el periodo máximo de aplicación de esta medida suele ser menos específico y depender del criterio del director del centro educativo. Esto implica que normalmente no sea obligatorio contratar a un profesor suplente tras un periodo establecido. Los países que imponen un periodo máximo al aumento de la carga laboral adicional del profesorado son Alemania (el periodo máximo depende de cada *Land* y oscila entre una semana y seis meses), España (1 semana), las Comunidades francesa y flamenca de Bélgica, Italia y Portugal (un máximo de 10 jornadas laborales), Eslovaquia (1 mes), y Liechtenstein y Rumanía (un periodo máximo de 1 año). En la Comunidad flamenca de Bélgica no es obligatorio buscar un profesor suplente, aunque es necesario ofrecer una compensación por los trabajos de suplencia después de 10 jornadas laborales.

En el Reino Unido (Inglaterra y Gales), el periodo de suplencia que se puede exigir al profesorado no suele ser superior a tres días. Sin embargo, estas restricciones se pueden levantar si se ha recurrido sin éxito a todos los medios disponibles para cubrir una baja. Un acuerdo reciente estipula que las suplencias que se prolonguen por el motivo anterior se compensarán con días de permiso. En Irlanda del Norte, se debe buscar a un profesor suplente a partir del segundo día de permiso del docente o a partir del primer día si la baja se ha planificado o acordado previamente.

Los docentes que trabajan a tiempo parcial desempeñan un importante papel a la hora de recurrir a la plantilla de profesores existente para cubrir la baja de otros compañeros. En Bélgica y en los Países Bajos, por ejemplo, los centros educativos procuran incrementar la carga laboral de los docentes que trabajan a tiempo parcial antes de recurrir a otras medidas. En los Países Bajos, existe una iniciativa adicional que consiste en fomentar el cambio del derecho a días de permiso por un sueldo superior entre los profesores que trabajan horas extras.

3.2. Reasignación del profesorado

La reasignación de docentes a otras materias, centros educativos o niveles que no forman parte de su ámbito de trabajo habitual, es otra forma de recurrir al personal existente en vez de contratar a nuevos profesores para realizar suplencias. Es necesario distinguir esta práctica de la descrita anteriormente (aumento de las tareas docentes) en cuanto que el profesorado deberá ajustar su trabajo de algún modo, ya sea impartiendo clases de una materia diferente a la habitual o trabajando en otro centro o nivel educativo. Así, aunque esta situación no implica necesariamente un aumento de las funciones docentes, sí existe una reorganización de estas funciones. Sin embargo, en todos los casos, los docentes deben estar cualificados para enseñar la materia en cuestión o trabajar en el nivel educativo correspondiente. Si este no es el caso, la reasignación de profesores para impartir materias o enseñar en niveles que no se corresponden con su cualificación, se considera una medida de emergencia, que se analizará en el capítulo 5 de este informe.

El capítulo 4 del informe I de este estudio⁽¹⁾ contiene una descripción detallada del número de materias y de los niveles educativos asociados a la cualificación del profesorado. En todos los países en los que el profesorado se especializa en más de una materia, se permite la reasignación de otras materias adicionales en las que el docente se haya especializado. Sin embargo, en Malta, este tipo de reasignación sólo se puede llevar a cabo con el consentimiento del docente.

La situación también es relativamente clara en lo que respecta a los niveles educativos. Tal y como se muestra en el Informe I sobre la formación inicial del profesorado, el personal docente se especializa en Educación Secundaria inferior general únicamente en Bélgica y Austria (en el caso del profesorado de las *Hauptschulen*). En el resto de los países, los docentes cualificados para impartir clases en Educación Secundaria inferior, también lo están para enseñar en Educación Primaria o en Educación Secundaria superior (y veces en ambos niveles). La reforma introducida por la LOGSE (Ley Orgánica General del Sistema Educativo) en España, concedió al profesorado de EGB (Educación General Básica) el derecho a impartir clases en el primer ciclo de la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) durante los diez primeros años de transición del antiguo al nuevo sistema. En Malta, el personal docente (y no el empleador) puede solicitar su reasignación a otro centro educativo.

La mayor parte de los sistemas educativos prevén la posibilidad de reasignación de docentes a diferentes centros educativos. Las excepciones en este aspecto son Portugal, Reino Unido (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte), Liechtenstein y la República Checa. En el Reino Unido (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte) se contrata al profesorado para

⁽¹⁾ La profesión docente en Europa: Perfil, tendencias e intereses. Informe I: Formación inicial y transición a la vida laboral. Educación Secundaria inferior general. Temas clave de la educación en Europa, volumen 3. Bruselas: Eurydice, 2002.

trabajar en un determinado centro educativo, donde el director es responsable de la asignación de las funciones docentes. De este modo, un docente puede tener que impartir clases en un nivel educativo diferente, siempre dentro del mismo centro. En Hungría, este tipo de reasignación sólo es posible si el centro educativo en cuestión depende de la misma entidad.

3.3. Aumento del número de alumnos por clase

La tercera forma de aprovechamiento de los recursos de personal existentes para cubrir una baja es el aumento del número de alumnos por clase. Sin embargo, este procedimiento sólo está formalmente reconocido en dos países (Alemania y Hungría). En Alemania, esta solución se puede prolongar hasta medio curso académico, dependiendo de la práctica habitual del *Schulämter*. Lo más normal es que las autoridades educativas prohíban esta práctica, como en el caso de Portugal, Reino Unido (Escocia), Noruega, Estonia, Malta, Polonia y Eslovenia. En otros países no se regula el aumento del número de alumnos por clase. Se trata únicamente de la última medida de emergencia que se adopta durante el menor tiempo posible cuando no se han encontrado otras soluciones.

4. ÁMBITO DE ADOPCIÓN DE DECISIONES

El capítulo 3 ofrece una descripción de lo que se entiende por ámbitos “central” e “intermedio” de adopción de decisiones. El gráfico 4.4 muestra el ámbito en el que se decide el procedimiento aplicable a la suplencia del personal docente, ya sea mediante el aprovechamiento de los recursos de personal existentes o mediante la contratación de profesores suplentes. Se observa que los países en los que la gestión de los recursos humanos está muy centralizada, mantienen también una organización centralizada de las medidas para sustituir al profesorado. Por otro lado, algunos países se caracterizan por la descentralización de muchos aspectos relacionados con las prácticas de sustitución del personal docente, que se gestionan en el mismo centro educativo. Esta situación se observa especialmente en las decisiones adoptadas con respecto a la contratación de un profesor suplente. Parece existir menos autonomía en lo que respecta al número de horas adicionales a la carga laboral del docente que se permiten. Por tanto, las decisiones relacionadas con el procedimiento para cubrir una baja se suelen adoptar en los centros educativos, lo que refleja la necesidad de mantener una medida flexible a la hora de planificar la sustitución de los docentes.

En el caso de la reasignación del profesorado se observa una situación similar. Aunque esta medida suele regularse centralmente (tal y como se observa en el gráfico 4.4 para la mayoría de los sistemas educativos); en la práctica, la responsabilidad del método de reasignación suele recaer en el director del centro educativo. Por tanto, en casi to-

dos los países, el director del centro educativo o el Consejo Escolar son responsables de la asignación de otras materias o niveles educativos al profesorado. Luxemburgo, Liechtenstein (en lo que respecta a las suplencias por un largo periodo) y Malta (en cuanto a la asignación de diferentes niveles educativos) son excepciones. En Eslovenia, el director del centro educativo debe obtener el consentimiento del Ministerio de Educación.

La reasignación a otros centros educativos es responsabilidad de una autoridad superior al centro en Alemania, Austria, el Reino Unido (Escocia) y Noruega, donde esta función es competencia del *Schulamt* (administración de centros educativos), de las *Landesschulbehörde*, de la *Education Authority* y del municipio respectivamente. En Grecia, la búsqueda de docentes subempleados en otros centros educativos de la zona o la localidad (ámbito provincial) y que, por tanto, están disponibles para realizar suplencias, prevalece a la contratación de nuevos profesores (ámbito central).

GRÁFICO 4.4: ÁMBITO DE ADOPCIÓN DE DECISIONES SOBRE LAS PRÁCTICAS DE SUPLENCIA DE DOCENTES EN LA EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR GENERAL (CINE 2A), 2000/01

	Contratación de un profesor suplente		Carga laboral adicional		Reasignación	
	Cuándo contratar a un profesor suplente	Elección del profesor suplente	Máximo número de horas	Duración máxima	Regulaciones	Gestión
B fr (público)	v	v	v	v	v	v
B de	v	v	v	μ		μ
B nl	μ	μ	μ	μ		μ
DK	μ	μ		μ		μ
D	λ	λ	v	v	μ	μ
EL	μ	v	v	v	v	λ
E	v	v	v	v	v	v
F	λ	λ				
IRL	(:)					
I	v	v	v	v	v	μ
L	v	v	v	v	v	v
NL	μ	μ	μ	μ	v	μ
A	v	v	μ	μ	λ	λ
P	v	v	v	v	v	μ
FIN	μ	μ	μ	μ		μ
S	μ	μ	v	μ	μ	μ
UK (E/W/Nl)	μ	μ		v		μ
UK (SC)	μ	λ	v	v	v	μ
IS	μ	μ	μ	μ	μ	μ
LI	v	v	v	v	v	v
NO	μ	μ	μ	μ	μ	μ
BG	μ	μ	μ	μ	μ	μ
CZ	μ	μ	v	μ	v	μ
EE	μ	μ	v	μ	μ	μ
CY	v	v	v	v	v	v
LV	μ	μ	μ	μ	μ	μ
LT	μ	μ	v	μ		μ
HU	μ	μ	v		v	μ
MT		v	v		v	v
PL	μ	μ	v	μ	v	μ
RO	v	λ	v	v	v	λ
SI	μ	μ	v	μ	v	μ
SK	μ	μ	μ	v	μ	μ

v Centralizado λ Autoridad local μ Centro educativo

Fuente: Eurydice.

Notas adicionales

Bélgica (B fr): Las decisiones son de ámbito provincial o municipal para los centros educativos cuya administración se lleva a cabo en estos ámbitos respectivamente. Los centros educativos del sector privado subvencionado toman sus propias decisiones.

Alemania, Reino Unido (SC) y Noruega: La autoridad local es responsable de la reasignación entre centros educativos.

Grecia: En lo que respecta a la reasignación, el director del centro educativo es responsable de la gestión de hasta 5 horas de clase adicionales a la carga laboral, mientras que la autoridad local es responsable de la reasignación de una carga laboral superior a 5 horas (entre 6 y 10 horas).

Austria: La llamada Landesschulbehörde (ámbito regional) es responsable de la contratación de suplentes y de la reasignación.

Eslovenia: En lo que respecta a la reasignación, la dirección del centro educativo debe obtener el consentimiento del Ministerio de Educación.

CAPÍTULO 5 - MEDIDAS DE EMERGENCIA EN MOMENTOS DE ESCASEZ DE PROFESORADO

INTRODUCCIÓN

La escasez de profesorado se manifiesta de dos formas diferentes: mediante la imposibilidad de cubrir puestos vacantes con docentes adecuadamente cualificados y/o de encontrar al personal apropiado para cubrir bajas de otros docentes. La falta de personal docente con la cualificación apropiada no implica necesariamente que los alumnos no reciban clases de la materia en cuestión o que se cancelen las clases. Una vez agotados los procedimientos habituales para la sustitución de docentes que se encuentran de permiso (véase el capítulo 4) y para la contratación de nuevo personal (véase el capítulo 3), las autoridades educativas o los centros educativos tienen a su disposición una serie de medidas de emergencia. Por definición, estas medidas no reducen la escasez de profesores, sino que simplemente ofrecen soluciones temporales hasta encontrar al personal con la cualificación apropiada. En otras palabras, ocultan una situación manifiesta de escasez de profesorado. En circunstancias en las que incluso las medidas de emergencia fallan, los centros educativos pueden verse obligados a cancelar ciertas clases.

Estas medidas se pueden clasificar en tres categorías principales, que se subdividen de la siguiente manera:

1. Uso de los recursos existentes (que implica la asignación de funciones docentes adicionales, el aumento del número de alumnos por clase o la reasignación):
 - por encima los límites establecidos;
 - para ocupar puestos vacantes en lugar de cubrir una baja.
2. Redistribución del personal que no cuenta con la cualificación adecuada para el puesto en cuestión.
3. Contratación de emergencia de nuevo personal. Los candidatos pueden ser:
 - docentes plenamente cualificados en edad de jubilación;
 - personal plenamente cualificado que no cuenta con la titulación apropiada para impartir la materia o enseñar en el nivel educativo correspondiente;
 - docentes que no han finalizado su formación.

Tal y como muestra el análisis, la mayor parte de los países tiene a su disposición una gran variedad de medidas de emergencia para ayudar a superar los posibles problemas de contratación. Grecia es el país que cuenta con las regulaciones más estrictas sobre medidas de emergencia. Además de estipular que únicamente el perso-

nal cualificado para impartir la materia en cuestión puede dar clases de esta materia, las regulaciones en Grecia obligan al profesorado a retirarse al llegar a la edad oficial de jubilación. La cancelación de las clases ni siquiera se contempla como una opción.

Otros cuatro países (España, Italia, Reino Unido (Escocia) y Hungría) también estipulan que únicamente el personal cualificado para impartir la materia en cuestión puede hacerlo, pero son menos rigurosos en lo que respecta a otras medidas. Dos de estos países, España y Hungría, prohíben oficialmente la cancelación de las clases. La única alternativa que se ofrece es la contratación de docentes que han sobrepasado la edad de jubilación. El resto de los países cuenta con una gama más amplia de medidas de emergencia. Entre ellos, únicamente Eslovenia y Eslovaquia incluyen la cancelación de las clases entre las opciones posibles.

1. USO DE LOS RECURSOS EXISTENTES

La inmensa mayoría de los países ha declarado que el aprovechamiento de los recursos existentes constituye un procedimiento habitual para cubrir las bajas de los docentes. Muchos países regulan la reasignación de profesores, el incremento de sus funciones docentes o del número de alumnos por clase (véase el capítulo 4 para más información sobre los procedimientos habituales de suplencia del profesorado). Sin embargo, en algunos casos la aplicación de los procedimientos habituales se debería considerar una medida de emergencia. Esta situación es aplicable a los casos en los que se emplean estas medidas para ocupar puestos vacantes o cubrir puestos por un periodo superior al establecido.

1.1. Uso de los recursos existentes más allá de los límites establecidos

El director del centro educativo suele encargarse de la gestión de los recursos existentes, aunque puede estar limitado por las regulaciones centrales o locales. No obstante, existe una falta de información generalizada sobre las circunstancias en las que estas regulaciones se pueden eludir.

Muy pocos países han informado sobre la posibilidad de aprovechar los recursos existentes por encima de los límites establecidos en circunstancias excepcionales. En la Comunidad flamenca de Bélgica, el uso del personal existente para cubrir bajas por una duración superior a diez días es posible si no existe ningún docente adecuado para el puesto en la lista de reserva de profesores suplentes. En Finlandia, algunos municipios permiten el aumento temporal del número de alumnos por clase por encima del límite establecido. En el Reino Unido (Inglaterra y Gales), los directores de los centros educativos son responsables de la redistribución y gestión del personal docente. Las regulaciones relativas a las condiciones y al salario del profesorado establecen las condiciones aplicables a las suplencias realizadas por el personal existen-

te. Sin embargo, en centros educativos donde existen vacantes o dificultades para contratar suplentes, los docentes pueden tener que realizar funciones de suplencia adicionales a las estipuladas en las regulaciones. Un reciente acuerdo nacional entre los sindicatos de profesores y la llamada *Organisation for School Teachers (NEOST)* en el Reino Unido (Inglaterra y Gales), permite que los docentes puedan disfrutar de horas libres en compensación por estas suplencias, por ejemplo, mediante la reducción del horario docente cuando hay profesores suplentes disponibles. Malta y Polonia, en circunstancias excepcionales, permiten que los docentes trabajen más horas de las legalmente establecidas. Por el contrario, el Reino Unido (Escocia) declara explícitamente la prohibición del aprovechamiento de los recursos existentes por encima de los límites establecidos.

1.2. Aprovechamiento de los recursos existentes para cubrir puestos vacantes

La asignación de las funciones docentes suele ser responsabilidad de los directores de los centros educativos, que a veces pueden acogerse a este recurso como medida de emergencia cuando experimentan dificultades para contratar a docentes que cuenten con la cualificación adecuada para cubrir los puestos vacantes. Los sistemas educativos en los que el profesorado se especializa en más de una materia o nivel educativo, cuentan con ventaja a la hora de cubrir puestos vacantes en determinadas zonas de escasez de personal. Su situación les permite transferir con poca antelación los recursos de personal desde áreas de excedentes a zonas de escasez. Este tipo de medida de emergencia presenta dos formas diferentes:

- el uso del personal docente que trabaja en el centro educativo;
- el uso del personal docente contratado a partir de una lista de reserva.

Puesto que la gestión del personal suele ser responsabilidad del director del centro educativo, es difícil saber en qué medida se emplean los procedimientos habituales de reasignación de personal para cubrir puestos vacantes. En las Comunidades francesa y germanoparlante de Bélgica, el procedimiento habitual para cubrir puestos vacantes o bajas por un periodo superior a diez días sigue su curso hasta que se encuentra un docente en el mercado laboral. Durante este periodo, el profesorado que debe impartir clases adicionales no recibe compensación alguna por las horas extra realizadas. Pero si la búsqueda es infructuosa (se requiere una prueba escrita de la tentativa de contratación), la situación de los docentes a los que se solicita impartir horas extras puede hacerse oficial y recibir el pago de estas horas. A los directores de los centros educativos les interesa comenzar la búsqueda de nuevo personal a tiempo. Sólo de este modo pueden mantener al mínimo la carga laboral adicional del personal existente, por la que no recibe compensación. En el Reino Unido (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte), los puestos vacantes no suelen ser ocupados por el personal existente. Sin embargo, en casos de dificultad para cubrir puestos, el director puede reasignar tem-

poralmente las responsabilidades del personal existente hasta que se sea posible contratar a un nuevo profesor apropiado para el puesto. En la República Checa, también es posible pedir al personal que no cuenta con la cualificación docente necesaria que amplíe su horario docente.

Entre los países que utilizan listas de reserva tal y como se definen en este estudio (véase el capítulo 4), la Comunidad flamenca de Bélgica y Francia son los únicos que no hacen uso del personal contratado a partir de estas reservas para cubrir puestos vacantes. Las demás reservas son de ámbito regional o municipal, lo que explica que exista poca información sobre la posibilidad de que los docentes incluidos en estas listas puedan ser asignados ocasionalmente a puestos vacantes. En el Reino Unido (Escocia), la autoridad educativa que gestiona la lista de reserva, se encarga de asignar puestos vacantes a los docentes.

2. REDISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL SIN LA CUALIFICACIÓN ADECUADA

Se realizan todos los esfuerzos posibles para garantizar que el profesorado cuente con la cualificación adecuada para impartir la materia o enseñar en el nivel educativo correspondiente. Esta razón ha llevado a Grecia, España, Italia, Reino Unido (Escocia) y Hungría a impedir que el personal que no cuente con la cualificación adecuada pueda impartir la materia en cuestión. No obstante, en momentos de escasez, los centros educativos, a veces, no tienen otra alternativa que redistribuir a su personal para enseñar materias que no se corresponden con su cualificación. Algunos regulan este tipo de prácticas por el interés de los alumnos y del personal. Otros países limitan esta medida a la enseñanza de materias del mismo ámbito. En Luxemburgo, este tipo de redistribución está prohibido en el caso de las materias principales, como matemáticas y ciencias; mientras que en Finlandia, está permitido únicamente en circunstancias excepcionales. La República Checa no permite la redistribución de docentes de lengua extranjera con formación en una sola lengua. En Polonia, esta práctica está restringida a las lenguas extranjeras occidentales (principalmente inglés y alemán), que constituyen la única materia afectada por problemas de escasez de personal cualificado. En algunos *Länder* de Alemania (aunque únicamente por un periodo limitado) y en Estonia, el profesorado puede enseñar materias que no se corresponden con su especialización si reciben una formación para este fin. Malta permite la redistribución de docentes, siempre que cuenten, al menos, con el título de Educación Secundaria superior en la materia que van a impartir por motivos de escasez de profesorado. En Eslovenia, únicamente los docentes con experiencia pueden enseñar otra materia en la que no estén especializados y ésta debe pertenecer a un ámbito muy relacionado.

La asignación de docentes a otros niveles educativos que no se corresponden con su formación es otra forma de redistribución de emergencia. Como se puede observar

en el Informe I sobre la formación inicial del profesorado ⁽¹⁾, sólo Bélgica y Austria (en el caso del profesorado del *Hauptschule*) ofrecen una formación pedagógica especializada en Educación Secundaria inferior general exclusivamente. En los demás países, los docentes cualificados para impartir clases en Educación Secundaria inferior también lo están para enseñar en Educación Primaria o en Educación Secundaria superior y a veces en ambos niveles. Este hecho explica la ausencia generalizada de regulaciones específicas sobre la redistribución de docentes en niveles educativos que no se corresponden con su formación. En momentos de escasez de profesores, en las Comunidades francesa y germanoparlante de Bélgica se solía recurrir al profesorado de Educación Secundaria superior para impartir clases en Educación Secundaria inferior. Sin embargo, el número de docentes que busca trabajo ha sufrido recientemente un descenso considerable y esta opción es cada vez menos generalizada. En el Reino Unido (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte), aunque el profesorado está cualificado para impartir clases a un determinado grupo de edad, no existe un requisito legal que impida que puedan enseñar a alumnos de otras edades si es necesario. En la República Checa, el profesorado de Educación Primaria y Secundaria superior que está cualificado para enseñar únicamente en estos niveles educativos, también puede trabajar en Educación Secundaria inferior en momentos de escasez.

⁽¹⁾ Para más información, consúltese La profesión docente en Europa: perfil, tendencias e intereses. Informe I: Formación inicial y transición a la vida laboral. Educación Secundaria inferior general. Temas clave de la educación en Europa, volumen 3. Bruselas: Eurydice, 2002.

GRÁFICO 5.1: REDISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL QUE NO CUENTA CON LA CUALIFICACIÓN APROPIADA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR GENERAL (CINE 2A), 2000/01

Redistribución del personal cualificado para enseñar otras materias		
	Diferentes a la materia demandada	En niveles educativos diferentes al nivel de educación secundaria inferior general
No existen restricciones especiales		
	B de, B nl, DK, F, FIN, S, UK (E/W/NL), IS, NO, BG, LT	B de, DK, S, UK (E/W/NL), CZ, EE
Se aplican las siguientes restricciones especiales		
Prohibido por las autoridades locales	EL, E, I, UK (SC), HU	EL, E, I, HU
Sólo materias relacionadas	L, NL, RO, LV, SI	
No se permite en el caso de las materias principales	L	
Cualificación mínima en la materia correspondiente	MT	
Formación obligatoria en la materia correspondiente	D (algunos Länder), EE	
Sólo docentes con experiencia	SI	
Sólo durante un periodo limitado	B fr, P (1 mes), RO (1 año)	B fr, LI (2 años)
Relacionadas con lenguas extranjeras	CZ, PL	BG

Fuente: Eurydice.

Notas adicionales

Alemania: En el Gymnasium, el profesorado está cualificado para trabajar en Educación Secundaria inferior y superior.

Francia: Algunas de las llamadas académies pueden adoptar ocasionalmente "medidas de emergencia" tal y como se definen en este estudio. Se permite hacer uso de estas medidas aunque no están legalmente reconocidas.

Irlanda, Chipre, Letonia y Eslovaquia: Información no disponible.

Austria: No se han introducido medidas de emergencia debido al excedente de profesores experimentado durante más de una década.

Suecia: El profesorado de Educación Secundaria inferior general es semiespecialista y, como tal, está cualificado para enseñar un grupo de materias.

Reino Unido (E/W/NL): El profesorado normalmente está cualificado para impartir clases de una materia específica a un determinado grupo de edad. Sin embargo, no existen requisitos legales que impidan trabajar con un grupo de edad diferente o enseñar otras materias. En Irlanda del Norte, los organismos competentes deben asegurar en el momento de la contratación que el docente tiene la formación adecuada en lo que respecta a la materia y al nivel requeridos.

Reino Unido (SC): Todos los docentes de los centros educativos de secundaria están cualificados para enseñar en Educación Secundaria inferior y superior. Además, los profesores de apoyo para los alumnos con problemas de aprendizaje pueden enseñar en Educación Primaria o Secundaria inferior.

Islandia: La mayoría de los docentes que trabajan en el nivel CINE 2A son, de hecho, generalistas y, como tales, están cualificados para enseñar todas las materias de la educación obligatoria.

Noruega: Algunos profesores de Educación Secundaria inferior reciben una formación que les permite trabajar como generalistas.

Bulgaria: Sólo cumplen los requisitos los docentes de un nivel educativo superior al de secundaria inferior.

República Checa: Los profesores de lengua extranjera cuya formación les permite enseñar únicamente una lengua no pueden ser redistribuidos para enseñar otras materias.

Letonia: El profesorado está cualificado para impartir clases en los nueve cursos de que consta la estructura única.

Polonia: La enseñanza de otras materias que no pertenecen al área de especialización del docente está restringida a las clases de lenguas extranjeras occidentales. Además, es aplicable únicamente al profesorado que ha recibido la formación adecuada y que posee una titulación correspondiente a la Educación Superior o un certificado reconocido internacionalmente que pruebe el conocimiento de la lengua correspondiente.

3. CONTRATACIÓN DE EMERGENCIA DE NUEVO PERSONAL

La inmensa mayoría de los países regulan las medidas de contratación de emergencia como parte de la legislación general en el ámbito laboral o educativo. Algunos de estos países tan sólo regulan las medidas de contratación de emergencia de forma implícita, mediante la especificación de la cualificación que debe poseer cualquier candidato a ocupar un puesto docente. Éste es el caso de Grecia, España, Italia, Reino Unido (Escocia) y Hungría. Únicamente tres de estos países tratan esta cuestión mediante recomendaciones no vinculantes. En Alemania, la KMK (Conferencia Permanente de Ministros de Educación) ha emitido recomendaciones no vinculantes sobre las medidas de contratación de emergencia. Las recomendaciones sobre los salarios se dirigen al *Bund* y las relacionadas con otras cuestiones a los *Länder*. En 1993, Francia sustituyó sus regulaciones vinculantes (en un decreto de abril de 1962) por un protocolo que permite que el personal auxiliar (*maîtres auxiliaires*) sea considerado como personal docente habitual. Al mismo tiempo, el protocolo se opone a la contratación de nuevo personal suplente. Los Países Bajos tratan el tema de la contratación de emergencia mediante un documento político en el que se basan muchas de las medidas de emergencia adoptadas.

GRÁFICO 5.2: REGULACIONES/RECOMENDACIONES SOBRE LA PRÁCTICA DE LA CONTRATACIÓN DE EMERGENCIA EN LA EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR GENERAL (CINE 2A), 2000/01

Regulaciones vinculantes como parte de la legislación general laboral o educativa	
B, DK, EL, E, I, IRL, A, P, S, UK (E/W/NL), UK (SC), LI, NO, BG, CZ, EE, CY, HU, LV, LT, PL, SK	
Regulaciones vinculantes específicas	
L	Ley de 1980 sobre la Planificación de la Demanda de Profesorado y Regulación de 1999 del Gran Ducado
FIN	Regulaciones municipales
IS	Disposición nº 751/1998 del Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura
MT	Disposiciones adoptadas por el Servicio de Personal del Gabinete del Primer Ministro
RO	Ley nº 128/1997 sobre los Estatutos del Personal Docente
SI	Orden ministerial sobre el Examen de la Administración Pública para la obtención del Certificado de Formación y de Enseñanza
Recomendaciones no vinculantes	
D	Recomendaciones de la Conferencia Permanente de Ministros de Educación de 2001, a implementar mediante medidas legislativas o administrativas en cada <i>Länder</i>
F	Protocolo de 1993 para la reducción de personal auxiliar
NL	Documento político <i>maatwerk voor morgen</i>
Fuente: Eurydice.	
Nota adicional	
Reino Unido (E/W/NL): Las condiciones de contratación del personal docente no cualificado se estipulan en las correspondientes disposiciones de Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte.	

En lo que respecta a la contratación de emergencia, se realizan todos los esfuerzos posibles para contratar al personal que cumpla con las cualificaciones necesarias en la medida de lo posible. Tal y como se observa en el gráfico 5.3, el presente capítulo establece cuatro posibles categorías de candidatos que cumplen con los requisitos establecidos para una contratación de emergencia. La mayor parte de los países no define el perfil del candidato al que ha de darse prioridad. Alemania, Luxemburgo, Portugal, Reino Unido (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte), Islandia, Noruega, Estonia y Malta, prefieren a los candidatos con una formación pedagógica; mientras que la Comunidad flamenca de Bélgica y Eslovenia conceden prioridad a los candidatos docentes con formación en la materia en cuestión. Rumanía contrata a candidatos que han comenzado la formación del profesorado antes que a aquéllos que no cuentan con ningún tipo de formación pedagógica.

GRÁFICO 5.3: CATEGORÍAS DE ELEGIBILIDAD PARA LA CONTRATACIÓN DE EMERGENCIA
PARA TRABAJAR EN EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR GENERAL
(CINE 2A), 2000/01

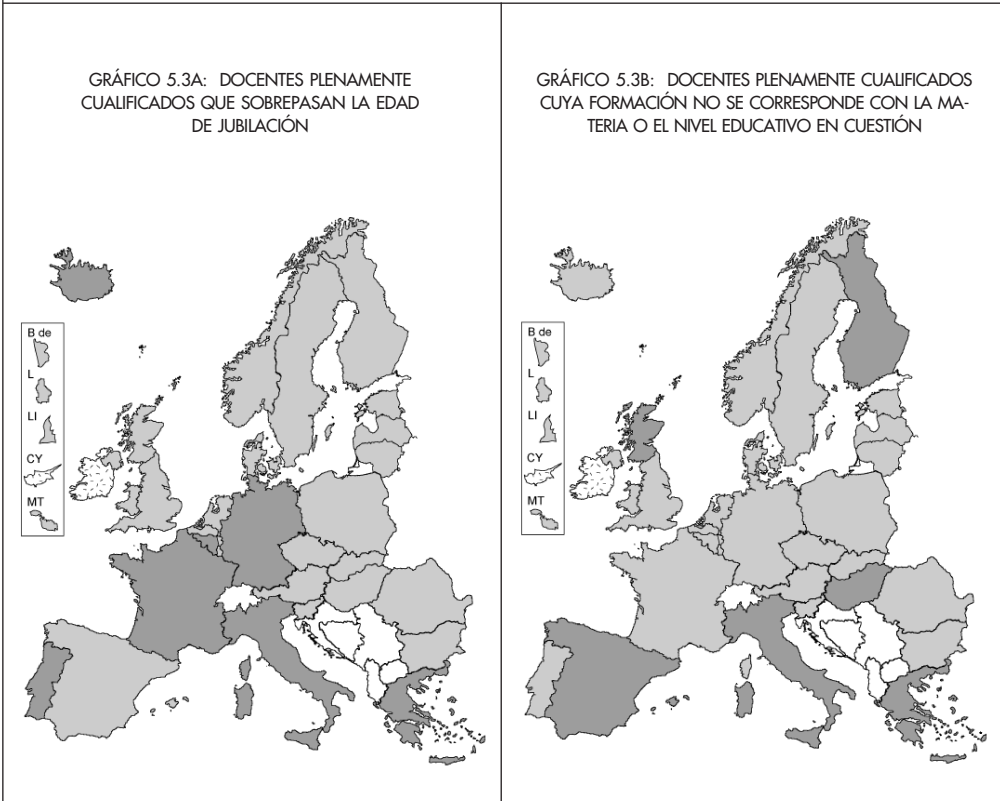


GRÁFICO 5.3: CATEGORÍAS DE ELEGIBILIDAD PARA LA CONTRATACIÓN DE EMERGENCIA PARA TRABAJAR EN EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR GENERAL (CINE 2A), 2000/01 (Continuación)

GRÁFICO 5.3C: OTROS QUE NO HAN FINALIZADO LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO



GRÁFICO 5.3D: OTROS QUE NO TIENEN FORMACIÓN PEDAGÓGICA



Países en los que las categorías mencionadas

se permiten

no se permiten

Información no disponible

Notas adicionales

Fuente: Eurydice

Austria: No se ha introducido ninguna medida de emergencia por la existencia de excedentes durante más de una década.

Suecia: El profesorado de educación secundaria inferior es semiespecialista y, como tal, está cualificado para enseñar un grupo de materias.

Reino Unido (E/W/Ni): El profesorado normalmente está cualificado para impartir clases de una materia específica a un grupo de edad concreto. Sin embargo, no existen requisitos legales que impidan que los docentes puedan enseñar a otros grupos de edad u otras materias. En Irlanda del Norte, los organismos competentes deben garantizar que el docente que van a contratar cuente con la preparación adecuada en la materia o etapa en cuestión.

Islandia: La mayor parte de los docentes que trabajan en el nivel CINE 2A son, de hecho, generalistas y, como tales, están cualificados para impartir todas las materias de la educación obligatoria.

Noruega: Algunos docentes de Educación Secundaria inferior tienen formación como generalistas.

Estonia: El personal docente cuya cualificación no es la adecuada para el nivel educativo o la materia correspondiente, únicamente puede ser contratado durante un año.

Letonia: A partir de 2004, todos los docentes contratados deben estar en posesión de un título de Educación Superior.

Polonia: La enseñanza en otros campos diferentes al área de especialización del profesorado está restringida a las clases de lenguas extranjeras. Además, es aplicable únicamente al profesorado que ha recibido la formación adecuada y que posee una titulación correspondiente a la Educación Superior o un certificado reconocido internacionalmente que pruebe el conocimiento de la lengua correspondiente.

Nota explicativa

Para los fines de este estudio, la contratación de profesores que cuentan con la cualificación adecuada pero que sobrepasan la edad oficial de jubilación se considera una medida de emergencia.

Grecia, España, Italia, Reino Unido (Escocia) y Hungría son los países que no permiten ejercer la docencia a ningún candidato que no esté plenamente cualificado ni cuente con la cualificación apropiada. Grecia, además, insiste en la jubilación del profesorado que llega a la edad oficial de jubilación. España, Italia y Hungría permiten que se posponga la jubilación del profesorado hasta los 70 años. El Reino Unido (Escocia) establece una edad oficial (pero no máxima) de jubilación, que permite al profesorado continuar ejerciendo la profesión mientras lo desee y sea capaz de hacerlo, aunque sólo se permite trabajar con un contrato temporal después de los 65 años.

En Inglaterra, la flexibilidad de la que disfrutaban los centros educativos a la hora de contratar personal que no está plenamente cualificado, ha de analizarse desde la perspectiva de las regulaciones que estipulan que “deberá haber personal docente adecuado y en número suficiente como para asegurar la provisión de una educación adecuada a las edades, habilidades y necesidades del alumnado”.

Para obtener la condición de profesor cualificado en Francia, los candidatos deben finalizar el segundo año de estudios en un IUFM. La admisión en este segundo año se regula mediante el llamado *concours*, una oposición para la obtención del CAPES o la *agrégation*. Al finalizar la segunda parte de los estudios, un tribunal examinador propone a la autoridad educativa competente (*recteur de l'académie*) los candidatos que deberían ocupar los puestos docentes como *titulaires* con el estatus de funcionario (véase el capítulo 3). Se deduce, pues, que la gran mayoría de los docentes plenamente cualificados recibe automáticamente un contrato de por vida, privando así al sistema de la flexibilidad necesaria para adaptarse a las fluctuaciones de la oferta y demanda del profesorado. El control sobre el número de plazas ofrecidas en cada *concours* se ha convertido en el único método para influir en la contratación de docentes cualificados. No obstante, puesto que el *concours* se celebra a mitad de la formación del profesorado, los candidatos que suspenden este examen no pueden obtener la categoría de profesor cualificado. Por esta razón, las autoridades francesas han introducido ciertas medidas de flexibilidad en el sistema, permitiendo (aunque no formalizando) la contratación de los docentes que no son *titulaires* (llamados *vacataires/maîtres auxiliaires*) por no haberse presentado o no haber superado un *concours*. Este tipo de personal puede ser contratado temporalmente por cualquier *académie* con escasez de profesores en ciertas materias. Puesto que (por definición) no pueden ser profesores plenamente cualificados, su contratación se considera una solución de emergencia en el contexto de este estudio.

Muchos países incluso prevén la posibilidad de recurrir a los docentes cuya edad sobrepasa la edad oficial de jubilación. Esto permite aprovechar una reserva de docentes plenamente cualificados y con gran experiencia. La desventaja es el coste relativamente alto de la pensión y el pago de salarios, problema que todos los países abordan de una u otra forma. En este contexto, es necesario recordar que algunos países, en particular los países candidatos, no imponen una edad máxima de jubilación definitiva

del profesorado ⁽²⁾. Los docentes pueden continuar ejerciendo la profesión mientras lo deseen, siempre que se respeten las regulaciones prescritas sobre la pensión y otras formas de compensación económica. Por tanto, es discutible si la contratación de docentes con edades comprendidas entre la edad oficial y la edad máxima de jubilación, que en la mayoría de los casos está sujeta a una serie de condiciones, debería considerarse una medida de emergencia. En el sentido estricto de la palabra, el término “medida de emergencia” sólo debería aplicarse a la contratación de docentes que sobrepasan la edad máxima de jubilación. En los países donde la edad oficial de jubilación coincide con la edad máxima de jubilación (Alemania, Grecia, Irlanda, Luxemburgo, los Países Bajos, Finlandia, Suecia y Rumanía), la contratación de docentes jubilados es por definición una medida de emergencia. Para los fines de este estudio, la contratación de docentes que sobrepasan la edad oficial de jubilación se considera en todos los casos una medida de emergencia. Desde 2001, la norma general en la Comunidad germanoparlante de Bélgica es que únicamente se puede recurrir a los docentes jubilados que no hayan alcanzado la edad máxima de jubilación (65 años). En la Comunidad flamenca, la contratación de los docentes oficialmente jubilados está sujeta a las mismas condiciones que la de cualquier miembro del personal temporal “suficientemente” cualificado. Las regulaciones económicas en la República Checa desaniman al profesorado a jubilarse anticipadamente y fomenta el aplazamiento de la jubilación o la reincorporación tras la jubilación. La contratación de docentes jubilados para cubrir puestos vacantes es una medida que se adopta con frecuencia en Estonia. Además, puesto que no existe una edad de jubilación obligatoria y la pensión es relativamente baja, muchos docentes tienen interés por continuar en la enseñanza el máximo tiempo posible. Los cambios recientes en las leyes sobre pensiones en el Reino Unido (Inglaterra y Gales) permiten que los docentes jubilados puedan reincorporarse al trabajo durante varios meses a tiempo completo o casi indefinidamente a tiempo parcial, sin que esto afecte a sus derechos de pensión. Se pueden registrar en el *TTA Retired Teachers Programme* especificando dónde, cuándo y qué desean enseñar. La información se mantiene en una base de datos centralizada y se remite a las autoridades educativas locales correspondientes, en respuesta a la notificación de vacantes específicas. En Hungría, no se permite ejercer la docencia a los docentes con más de 70 años. En Rumanía, el profesorado que llega a la edad de jubilación sólo puede continuar trabajando durante tres años más. Malta permitía la contratación de profesores jubilados hasta el curso académico 2000/01, pero derogó esta práctica en marzo de 2002. Antes de esta fecha, los profesores jubilados recibían un contrato a tiempo parcial y su sueldo no podía ser superior al salario mínimo nacional.

En momentos de escasez de profesorado, la gran mayoría de países está preparada para contratar a candidatos que incluso no han finalizado la formación inicial del profesorado o no se han especializado en su materia. En su preocupación por salvaguar-

⁽²⁾ Para más información, consúltase el capítulo G de Cifras Clave de la Educación en Europa 2002. Comisión Europea; Eurydice; Eurostat. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2002.

dar la profesión docente y la calidad educativa, ponen ciertas condiciones a este tipo de contratación. Por un lado, estas condiciones están relacionadas con las cualificaciones académicas solicitadas a los posibles candidatos y, por otro lado, a las condiciones laborales específicas. Las restricciones se refieren fundamentalmente a la duración del contrato, al nivel salarial y a la formación adicional. Sólo un pequeño número de países se abstiene de imponer condiciones especiales a las medidas de contratación de emergencia y confían a los propios centros educativos la responsabilidad de esta práctica.

La Comunidad flamenca distingue entre dos tipos de candidatos en lo que respecta a la contratación de emergencia: los que cuentan con una cualificación "suficiente" y los que poseen "otra" prueba que demuestre su competencia. En general, los docentes plenamente cualificados, cuya área de especialización es diferente a la solicitada, se consideran candidatos con una cualificación "suficiente". Disfrutan de las mismas condiciones laborales que sus compañeros especializados en la materia correspondiente. La Comunidad flamenca no considera la contratación de estos candidatos como una medida de emergencia. La autoridad competente puede seleccionar al personal docente cualificado para la enseñanza de cualquier materia que experimente escasez de profesorado. Los especialistas en una materia que no cuentan con una formación pedagógica o los candidatos que aún están cursando la formación del profesorado, pertenecen al grupo de docentes que poseen "otra" prueba de competencia. Esta condición no les permite gozar de los mismos privilegios que sus compañeros con una cualificación "suficiente". Su contratación es de naturaleza temporal, reciben salarios más bajos y están obligados a comenzar o a continuar con la formación del profesorado. Como en el caso de su homóloga flamenca, la Comunidad francesa de Bélgica también admite dos categorías de candidatos, pero considera que en ambos casos se cuenta con una cualificación "suficiente". Lo que distingue a estas dos categorías es el nivel de formación pedagógica adquirido y la experiencia relevante (*volet pédagogique* o *expérience utile*), incluso si ninguno de estos aspectos está relacionado con la materia en cuestión.

Portugal distingue entre tres tipos de candidatos para la contratación de emergencia. Los que cuentan con una *habilitação profissional* (habilitación profesional) están plenamente cualificados para enseñar la materia en cuestión. No obstante, no han aprobado la oposición que se celebra con regularidad para contratar a nuevos docentes. Este tipo de candidatos tiene prioridad en caso de contratación de emergencia. Los que cuentan con una titulación en Educación Superior en la materia demandada pero no tienen formación pedagógica poseen la *habilitação própria* (cualificación apropiada) para ejercer la docencia. Se les concede prioridad sobre el tercer grupo de candidatos, que sólo cuentan con una *habilitação suficiente* (cualificación suficiente). Este último tipo de candidatos no tiene formación pedagógica pero ha obtenido una licenciatura en una materia diferente a la requerida o se prepara para obtenerla.

En lo que respecta a la contratación de candidatos que no cuentan con la cualificación docente apropiada, la gran mayoría de países requiere un nivel mínimo de formación académica.

mica. Un pequeño número de estos países insiste en que el personal que no posee la cualificación necesaria, debería continuar su formación durante el empleo temporal. En Francia, los profesores suplentes (*maîtres auxiliaires*) deben recibir una formación acorde con unos criterios estrictamente establecidos muy similares a los que se aplican al personal docente habitual (desde 1991 deben estar en posesión de un título que certifique tres años de estudios de Educación Superior). Como en el caso de las condiciones sobre la redistribución de docentes para enseñar materias diferentes a las de su especialidad, Malta también insiste en que los candidatos deben estar en posesión del título de secundaria superior con formación en la materia correspondiente, en caso de contratación de emergencia. En Eslovenia, los docentes recién titulados pueden estar exentos de la fase final de cualificación “en el lugar de trabajo” ⁽³⁾ y comenzar a trabajar bajo la tutela de un profesor experimentado. No obstante, tienen la obligación de aprobar el Examen Estatal de Enseñanza en un plazo de seis meses desde el comienzo del ejercicio docente. Los docentes contratados para enseñar una materia que no pertenece a su área de especialización deben estar, al menos, cualificados para enseñar una materia relacionada con la demandada.

GRÁFICO 5.4: CUALIFICACIONES MÍNIMAS PARA LA CONTRATACIÓN DE EMERGENCIA DE CANDIDATOS QUE NO ESTÁN PLENAMENTE CUALIFICADOS EN EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR GENERAL (CINE 2A), 2000/01

Nivel mínimo de estudios	Candidatos que no han finalizado la formación del profesorado	Candidatos sin formación pedagógica
No existe un nivel mínimo obligatorio	DK, S, FIN, IS	DK, S, FIN, IS
Título de educación secundaria superior	MT	CZ, MT, RO
Título de enseñanza postsecundaria		EE
Título de educación superior	B, D, F, NL, P, EE, LV	B, L, P, BG, EE
Finalización de la formación inicial del profesorado sin formación práctica alguna	L, P, NL, LI, PL, LV, SI	
Experiencia profesional o certificado de conocimientos de la materia correspondiente	B fr, P, LV	B, P, UK (E/W/NL)

Fuente: Eurydice.

Notas adicionales

Alemania: El examen final para la obtención del título de educación superior puede ser reconocido como el Primer Examen Estatal.

Grecia, España, Italia, Reino Unido (SC) y Hungría: No aplicable.

Francia: Algunas académies pueden adoptar ocasionalmente “medidas de emergencia” tal y como se definen en este estudio. Se permite recurrir a estas medidas aunque no están formalmente reconocidas.

Irlanda, Noruega, Chipre, Letonia y Lituania: Información no disponible.

Austria: No se han introducido medidas de emergencia debido al excedente de profesores experimentado durante más de una década.

Polonia: Los candidatos están obligados a cursar formación pedagógica durante el primer año de trabajo.

Eslovenia: En momentos de escasez de profesorado, los profesores noveles pueden estar exentos de su periodo de aprendizaje. Sin embargo, los candidatos deben obtener el certificado estatal de enseñanza en un plazo de seis meses desde que comienzan a trabajar.

⁽³⁾ Para más información, consúltese La profesión docente en Europa: Perfil, tendencias e intereses. Capítulo 5 del Informe I: Formación inicial y transición a la vida laboral. Educación secundaria inferior general. Temas clave de la educación en Europa, volumen 3. Bruselas: Eurydice, 2002.

La restricción más común aplicable a la contratación de emergencia es la imposición de un límite de tiempo. La mayoría de los países estipulan que la naturaleza del empleo en estas circunstancias no puede ser permanente. La duración normal del contrato suele ser un año, pero puede ser inferior en algunos países. Los candidatos que no posean la cualificación pedagógica apropiada suelen percibir salarios inferiores a sus compañeros plenamente cualificados. Algunos países regulan la contratación de candidatos para impartir materias en las que no están especializados examinando caso por caso. En Alemania, el Ministerio de Educación del *Land* o alguna de las autoridades subordinadas competente, examina a estos candidatos individualmente. Si son contratados, deben recibir formación. Cada vez que un centro educativo en Islandia desea contratar a un candidato que no está plenamente cualificado para la docencia, el Ministerio de Educación debe autorizar su contratación. Asimismo, en los Países Bajos, el Cuerpo de Inspectores de Educación es la única autoridad que puede autorizar la contratación de un docente para enseñar una materia si no cuenta con la cualificación adecuada. Esta aprobación formal es válida por un periodo máximo de un año y tiene que ser renovada. En Rumanía, el Cuerpo de Inspectores de Educación de cada provincia debe autorizar la contratación del personal que no cuenta con una cualificación adecuada. En zonas rurales, esta situación es aplicable al profesorado de lengua extranjera. El Cuerpo de Inspectores, además, organiza los cursos de formación a los que deben asistir regularmente los docentes contratados, aunque éstos no conducen a la obtención de la categoría de profesor cualificado. Desde septiembre de 1999, todos los docentes contratados que no cuenten con la formación pedagógica adecuada, deben asistir a actividades de formación de 160 horas de duración en Estonia.

GRÁFICO 5.5: CONDICIONES LABORALES ESPECÍFICAS DE LA CONTRATACIÓN DE EMERGENCIA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR GENERAL (CINE 2A), 2000/01

	Docentes plenamente cualificados		Otros candidatos	
	En edad de jubilación	Sin cualificación relacionada con la materia o el nivel educativo correspondiente	Sin finalizar la formación del profesorado	Sin formación pedagógica
Sin condiciones específicas				
	DK, E, NL, LI, BG, EE, LT, HU, PL, RO, SI, SK	DK, F, S, UK (E/W/NL), IS, NO, LI, BG, CZ, LT, RO	LT	F, BG, LT
Condiciones laborales específicas				
Sólo contrato temporal	B de, B nl, L, UK CZ, LV, MT, SK	B fr, EE, P, MT, SI	B, DK, F, P, S, UK (E/W), IS, NO, LI, CZ, EE, LV, MT, RO, SI, SK	B, DK, F, L, P, S, UK (E/W/NL), IS, NO, CZ, EE, MT, RO, SI

GRÁFICO 5.5: CONDICIONES LABORALES ESPECÍFICAS DE LA CONTRATACIÓN DE EMERGENCIA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR GENERAL (CINE 2A), 2000/01 (Continuación)

Salario inferior	B nl, NO, MT	B fr, MT,	B, FIN, UK (E/W/Nl), IS, CZ, MT	B, FIN, UK (E/W/Nl), IS, CZ, MT
Continuación de la formación pedagógica o de la materia correspondiente		D	B, D, EE, PL, RO, SI	B, D, PL, RO
Otra	B nl, UK (E/W/Nl)	D, NL, PL, SI	IS, NL, RO	IS

Fuente: Eurydice.

Notas adicionales

Alemania: El examen final para la obtención del título de Educación Superior puede ser reconocido como el Primer Examen Estatal.

Francia: Es muy poco común que los docentes cualificados enseñen una materia en la que no están especializados.

Suecia: El profesorado de Educación Secundaria inferior es semiespecialista y, como tal, está cualificado para impartir un grupo de materias.

Reino Unido (E/W/Nl): El profesorado normalmente está cualificado para impartir clases de una materia específica a un grupo de edad concreto. Sin embargo, no existen requisitos legales que impidan que los docentes puedan enseñar a otros grupos de edad u otras materias. En Irlanda del Norte, los organismos competentes deben garantizar que el docente que van a contratar cuenta con la preparación adecuada en la materia o en la etapa en cuestión.

Islandia: La mayor parte de los docentes que trabajan en el nivel CINE 2A son, de hecho, generalistas, y, como tales, están cualificados para impartir todas las materias de la educación obligatoria.

Noruega: Algunos docentes de Educación Secundaria inferior tienen formación como generalistas.

República Checa: Se ofrecen contratos de dos años con un salario reducido.

Malta: Los candidatos sólo perciben el salario durante las vacaciones escolares cuando han trabajado durante un año natural a tiempo completo.

Polonia: Los docentes cualificados deben estar especializados en la materia correspondiente o en una materia relacionada. Los otros candidatos están obligados a cursar una formación pedagógica durante el primer año de trabajo.

Eslovenia: En momentos de escasez de profesorado, los profesores noveles pueden estar exentos de la formación. Sin embargo, los candidatos deben obtener el Certificado Estatal de Enseñanza en un plazo de seis meses desde que comienzan a trabajar.

Eslovaquia: Tras una enmienda de la ley sobre centros educativos, es posible ampliar los contratos de los docentes jubilados por un periodo superior a un curso escolar desde 2002/03. Anteriormente, era necesario realizar un nuevo contrato cada año.

Nota explicativa

Para los fines de este estudio, la contratación de profesores que cuentan con la cualificación adecuada, pero que sobrepasan la edad oficial de jubilación, se considera una medida de emergencia.

En el Reino Unido (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte), aquéllos que hayan completado un programa de formación profesional para docentes de otros países, pueden ser contratados temporalmente, siempre que la autoridad educativa competente del país de origen reconozca su formación. Una reciente enmienda de las regulaciones en Inglaterra amplió el periodo de contratación temporal de los docentes que reciben su formación en el extranjero de dos a cuatro años. La restricción que impedía que estos docentes fuesen contratados en un centro educativo durante más de cuatro meses también se ha eliminado.

4. SUSPENSIÓN DE LAS CLASES

Aunque la suspensión de las clases no se considere una solución de emergencia en el sentido que se le da en este estudio, se analizará en el contexto del presente capítulo. Todos los países coinciden en que la suspensión de las clases es la última medida a la que se debe recurrir si los procedimientos de sustitución y las soluciones de emergencia no han dado resultado. La suspensión de las clases puede implicar que los alumnos estudien por su cuenta, con o sin supervisión, o que se les envíe a casa. España, Eslovaquia y Eslovenia son los únicos países que no permiten la suspensión de las clases. Estonia estipula que los alumnos tienen derecho a recibir todas las clases incluidas en el currículo. No obstante, si no hay profesores disponibles, es posible la asignación de tareas a los alumnos para que las realicen de forma independiente en la biblioteca o en casa.

Aunque todos los países estipulan que la suspensión de las clases debe reducirse al mínimo, únicamente Alemania especifica el periodo concreto durante el cual se pueden suspender las clases, antes de que se introduzcan otras medidas. Este periodo, durante el cual los alumnos son supervisados, es de una semana. Otros países como Finlandia, Suecia, Reino Unido (Inglaterra y Gales), Liechtenstein y República Checa no regulan la cancelación de las clases. En el Reino Unido (Inglaterra y Gales), si no se dispone de un profesor apropiado, otro docente puede supervisar o impartir clase a los alumnos. El acuerdo entre los sindicatos de profesores y el NEOST reconoce que, si no es posible la redistribución de funciones, la modificación del horario o la contratación de profesores suplentes, es probable que los cambios en la duración de la jornada escolar del alumno sean inevitables. Esto implica que los alumnos sean enviados a casa como último recurso.

En los países restantes, las regulaciones establecidas centralmente admiten la posibilidad de la suspensión de las clases. Por norma general, los centros educativos deben prever la supervisión de los alumnos implicados. La alternativa de enviar a los alumnos a casa normalmente está sujeta a ciertas condiciones. Algunos países permiten esta opción únicamente cuando las clases son al comienzo o al final de la jornada escolar, mientras que otros solicitan el consentimiento paterno. En unos pocos países, sólo pueden ser enviados a casa con antelación los alumnos a partir de una determinada edad. En las Comunidades francesa y germanoparlante de Bélgica, si la redistribución y contratación de docentes no puede resolver los problemas causados por la escasez, la supervisión de alumnos es responsabilidad de los llamados *surveillants-éducateurs* (personal docente y de supervisión), que pueden dar clases siguiendo las instrucciones del profesor ausente o simplemente supervisar el trabajo de los alumnos. También es cada vez es más frecuente que se envíe a los alumnos a casa cuando ya no tienen más clases en una jornada escolar concreta. Luxemburgo ha creado una reserva de ayudantes de los directores de los centros educativos. Muchos de ellos figuran como demandantes de empleo en la Oficina de Administración de Empleo (ADEM) y pueden ser convocados para supervisar a los alumnos cuando se tienen que suspender las clases. Una situación algo inusual se presenta en Bulgaria y Hungría, donde los alumnos tienen que permanecer en el centro educativo sin ser supervisados, mientras que, en Lituania, esta situación puede darse, aunque siempre se hacen todos los esfuerzos posibles para encontrar a un supervisor.

GRÁFICO 5.6: SUSPENSIÓN DE CLASES EN EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR GENERAL (CINE 2A), 2000/01

	La suspensión es posible	Los alumnos permanecen en el centro educativo bajo supervisión	Los alumnos se van a casa	Los alumnos permanecen en el centro educativo bajo supervisión		La suspensión es posible	Los alumnos permanecen en el centro educativo bajo supervisión	Los alumnos se van a casa	Los alumnos permanecen en el centro educativo sin supervisión
B fr	λ	λ	λ μ		IS	λ	λ	λ dependiendo del centro educativo	
B de	λ	λ	λ μ		LI	λ		λ	
B nl	λ	λ			NO	λ	λ	λ μ	
DK	λ Sólo para alumnos del 7º al 10º curso	λ	λ						
D	λ		λ						
EL	(-)	(-)	(-)						
E	(-)				BG	λ			λ
F	λ	λ			CZ	λ dependiendo del centro educativo	λ	λ μ	
IRL	(-)	(-)	(-)		EE	λ	λ	λ	
I	λ	λ			CY	(-)	(-)	(-)	
L	λ	λ	λ λ con el consentimiento de los padres		LV	λ	λ	λ	
NL	λ	λ	λ		LT	λ	λ	λ μ	λ
A	λ	λ	λ μ tras el 8º curso		HU	λ	λ		λ
P	λ	λ			MT	λ	λ		
FIN	λ depende del municipio	λ	λ con el consentimiento de los padres		PL	λ	λ	λ λ μ	
S	λ	λ	λ		RO	λ		λ	
UK (E/W/Nl)	λ	λ	λ		SI	(-)			
UK (SC)	λ	λ			SK	(-)			

λ. Aplicable

μ. Afecta sólo a la(s) última(s) clases del día

(Afecta sólo a la primera clase del día)

Fuente: Eurydice.

Notas adicionales

Hungría: Aunque en la práctica existe todo tipo de cancelaciones, no hay disposiciones legales al respecto y el número de clases obligatorias se debe mantener.

Eslovenia: Si no se puede encontrar a un profesor suplente para el día en cuestión, la clase debe posponerse. Durante el periodo de duración de la clase cancelada, los alumnos deben permanecer en el centro educativo, a menos que sea la última clase del día.

CAPÍTULO 6 - MEDIDAS PARA FOMENTAR LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE PLENAMENTE CUALIFICADO

INTRODUCCIÓN

Este capítulo analiza todas las medidas, planificadas o en curso, que se adoptan para combatir la escasez de profesorado o prevenir futuros problemas de personal en la profesión docente. No se tienen en cuenta las medidas destinadas a la mejora de la formación del profesorado⁽¹⁾ o de sus condiciones de servicio⁽²⁾. A diferencia del capítulo 5, se examinan las medidas encaminadas a la reducción o prevención de la escasez de docentes y no simplemente a su control. Todas estas medidas están dirigidas al profesorado con la cualificación adecuada y/o a posibles candidatos a cursar una formación pedagógica. Aunque muchas de las iniciativas aquí descritas también tienden a influir positivamente en la permanencia del profesorado en la profesión, este aspecto no se analiza en el presente capítulo. Las iniciativas destinadas a la permanencia del profesorado se analizarán detalladamente en el Informe III sobre sus condiciones de servicio. Para los fines de este estudio, las medidas encaminadas a suscitar el interés de nuevos candidatos por la profesión docente, se han clasificado en dos categorías principales: campañas de contratación y otras iniciativas especiales. A pesar de su gran diversidad, todas estas actividades persiguen los siguientes objetivos:

- atraer a nuevos candidatos para que cursen una formación pedagógica;
- convencer a los titulados en Educación Superior y a otros especialistas para que inicien una formación pedagógica;
- fomentar la reincorporación a la profesión.

La mayor parte de las campañas de contratación transmiten mensajes generales que destacan el atractivo de la profesión docente, enfatizando su categoría, la satisfacción profesional y las perspectivas de futuro. Están diseñadas para atraer a personas con gran variedad de destrezas (preferiblemente en materias con escasez de profesores) que pueden estar considerando su incorporación a la profesión. Esto explica que las campañas de contratación realizadas a través de los medios de comunicación estén dirigidas, en su mayoría, a los jóvenes que finalizan la Educación Secundaria y a los estudiantes de Educación Superior. Por el contrario, las demás iniciativas específicas parecen estar destinadas, sobre todo, a los que ya han decidido firmemente dedicarse a la enseñanza. No obstante, los candidatos que pertenecen a esta categoría suelen requerir un incentivo adicional para especializarse en una materia concreta o para trasladarse a un área geográfica diferente. Algunos incentivos están orientados a especialistas que pertenecen a otros sectores profesionales o a los que han abandonado la profesión docente. Este tipo de acciones puede ser determinante a la hora de convencer a este grupo para reincorporarse a la profesión.

⁽¹⁾ Véase La profesión docente en Europa: Perfil, tendencias e intereses. Informe I: Formación inicial y transición a la vida laboral. Educación Secundaria inferior general. Temas clave de la educación en Europa, volumen 3. Bruselas: Eurydice, 2002.

⁽²⁾ Véase el Informe III sobre las condiciones de servicio del profesorado. Bruselas: Eurydice, 2003.

GRÁFICO 6.1: MATERIAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR GENERAL (CINE 2A)
QUE CENTRAN LAS CAMPAÑAS DE CONTRATACIÓN Y OTRAS INICIATIVAS ESPECÍFICAS, 2000/01

Campañ�as de contratación							Otras iniciativas específicas					
Matemáticas	Ciencias	TIC	Lenguas Extranjeras	Lengua Materna	Todas las materias		Matemáticas	Ciencias	TIC	Lenguas Extranjeras	Lengua Materna	Todas las materias
					�	B fr						
						B de						
					��	B nl						vv
					��	DK		v				v
�	�		� (')		�	D				v(') v(')		vv
						EL						
					�	E						v
					é	F						v
						IRL						
						I						
�			�		�	L						
					��	NL						vv
						A						
						P						
						FIN						vv
�	�				�	S						v
					�	UK (E/W)	vv	vv	vv	vv		vv
						UK (NI)						
					�	UK (SC)						
						IS						
						LI						
					�	NO						
						BG				v	v	v
						CZ						
					�	EE				v		vv
						CY						
					�	LV						v
		�	��			LT				v		v
						HU				v		v
						MT						
						PL				v		v
						RO						v
�	�	�	�	�	��	SI						vv
						SK						

λ. Campañas constantes o repetidas

λ. Campañas únicas en curso

(¹) D: Länder de Alemania del este

v. Iniciativas especiales en curso

n. Propuesta de diversificación y/o

ampliación de las iniciativas

Fuente: Eurydice.

Notas adicionales

Suecia: La actual escasez se concentra en matemáticas y ciencias. Se espera que los problemas de escasez se extiendan a todas las materias en un futuro próximo, puesto que muchos docentes llegarán a la edad de jubilación.

Reino Unido (E/W): Existe un amplio abanico de iniciativas en vigor para atraer a nuevos candidatos a la profesión. Entre ellas, se incluye la introducción de programas de formación más flexibles y una variedad de beneficios económicos. Una campaña publicitaria de gran envergadura contribuye al fomento del empleo. Las llamadas local education authorities (LEAs) ofrecen asesoramiento y orientación. Algunas LEAs en Inglaterra contratan a especialistas en estrategias de empleo, financiados por la Teacher Training Agency (TTA).

Estonia: Existe una campaña de empleo dirigida a los docentes capacitados para impartir clases de estonio como segunda lengua en centros educativos cuya lengua de instrucción es el ruso y otra campaña destinada a captar el interés de los docentes por las zonas rurales y las islas.

Nota explicativa

Algunos países, además de tomar medidas destinadas a todas las materias, pueden centrarse en materias específicas, en cuyo caso se incluyen tanto en la columna de la materia o materias correspondientes, como en la columna "Todas las materias".

La mayoría de las medidas que se identifican en este capítulo están diseñadas para atraer a docentes de todas las especialidades a trabajar en cualquier área geográfica. Sin embargo, algunos países sienten la necesidad de centrar estas medidas en regiones específicas, como conurbaciones o áreas rurales. Otros concentran sus esfuerzos en la contratación de especialistas en ciertas materias. Entre estas materias objetivo, se dedica especial atención a la problemática de las lenguas extranjeras, fundamentalmente por la escasez de profesores de lenguas europeas occidentales en los antiguos países socialistas. Alemania, Reino Unido (Inglaterra y Gales) y Eslovenia en particular, intentan centrar sus medidas en las materias con mayor demanda.

1. CAMPAÑAS DE CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Las campañas de contratación que hacen uso de los medios de comunicación se dividen en dos categorías. La primera está asociada a los continuos esfuerzos por atraer savia nueva a la profesión docente. Este tipo de campañas se lanza a intervalos regulares o implica la repetición de aquellas que han resultado eficaces. En los Países Bajos, por ejemplo, la campaña para atraer a futuros docentes hacia un "acceso indirecto" a la medida ha tenido tanto éxito que se están estudiando otras campañas de seguimiento. El segundo tipo de campañas se refiere a las iniciativas únicas, cuyo propósito es ayudar a superar los problemas de contratación existentes o inminentes. Las campañas que pertenecen a esta categoría pueden considerarse como medidas *ad hoc*, de tiempo limitado, cuya finalidad es la reducción del riesgo de desequilibrio entre la oferta y la demanda de docentes cualificados.

En muchos países, las campañas de contratación van unidas a campañas para promover la imagen de la profesión docente. Estas campañas están dirigidas a una audiencia que no está necesariamente convencida de que la carrera docente sea gratificante, para presentarles una profesión de gran prestigio, exigente y estimulante. Esta situación es aplicable especialmente a los Países Bajos, donde alrededor del 50% de los docentes cualificados para trabajar en centros de Educación Secundaria renuncian a formar parte de la profesión. Por este motivo, el país lanzó una campaña de 3 años en 1999, para mejorar la imagen de la enseñanza en centros de Educación Secundaria e intensificar la contratación en este nivel educativo. La campaña ha puesto un énfasis especial en la variedad característica de una jornada laboral típica en un centro educativo, así como en la relativa autonomía del profesorado. La campaña de 2001 en Francia siguió una línea similar con el mensaje: *professeur, et si l'avenir c'était vous?* ("Profesor, ¿y si tú fueses el futuro?"). El mensaje de la campaña del Reino Unido (Inglaterra y Gales) enfatiza la diversidad de competencias que requiere un docente y la variedad característica de una jornada escolar. La campaña de contratación más reciente del Reino Unido (Inglaterra y Gales), lanzada en octubre de 2000, tiene como eslogan "*Those who can, teach*" ("Aquéllos que podáis, enseñad"). Esta campaña tiene como finalidad animar a los interesados en la enseñanza a contactar con el llamado *Teacher Training Agency* (TTA), un organismo público no ministerial establecido a partir de la Ley de Educación de 1994. En la Comunidad francesa de Bélgica, Dinamarca, España y Reino Unido (Escocia), se han lanzado mensajes similares de reconocimiento y estímulo que son fundamentales en estas campañas.

Aunque actualmente en España no hay escasez de profesores, la posibilidad de que el actual clima económico favorable provoque problemas de escasez a largo plazo, es motivo de preocupación. El objetivo principal de las campañas en España es fomentar la imagen del profesorado para mantener un equilibrio entre la incorporación de nuevos docentes a la profesión y la demanda. El mensaje transmite la idea de que la enseñanza es una labor importante en la educación de ciudadanos independientes y responsables. La campaña más reciente se lanzó en Cataluña durante el curso escolar 2000/01 y su eslogan "*El maestro, la maestra, el profesor, la profesora. Tu apoyo, a tu lado*" estaba dirigido al profesorado de todos los niveles educativos. Una evaluación de estas campañas reveló un efecto positivo en la actitud de los padres y una mejora de la autoestima del profesorado.

GRÁFICO 6.2: USO DE LAS CAMPAÑAS DE CONTRATACIÓN PARA FOMENTAR EL EMPLEO EN LA EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR GENERAL (CINE 2A), 2000/01

Países	B h	B de	B nl	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK (E/W)	UK (NI)	UK (SC)
Con escasez de profesorado	λ	7	μ		λ						μ	μ				λ	λ		
Con previsión de escasez de profesorado				λ				λ					7						λ
Sin escasez de profesorado						7	μ		7	7				7	7				

Países	IS	LI	NO		BG	CZ	EE	CY	LV	LT	HU	MT	PL	RO	SI	SK
Con escasez de profesorado	7		λ		7	7	λ		λ	μ	λ		7	7	μ	
Con previsión de escasez de profesorado																
Sin escasez de profesorado		7										7				7

λ Campañas actuales

7 Sin campañas en curso

μ Proyecto de repetición de las campañas actuales

Fuente: Eurydice.

Notas adicionales

Bélgica (B de): La escasez es principalmente un reflejo de casos aislados de centros educativos que tienen dificultades para encontrar profesores suplentes para cubrir bajas.

España: Actualmente existe un ligero excedente de profesores. No obstante, el clima económico favorable podría causar problemas de escasez a largo plazo.

Suecia: La actual situación de escasez se concentra en las materias de matemáticas y ciencias. Se espera que los problemas de escasez se extiendan a todas las materias en un futuro próximo, puesto que muchos docentes llegarán a la edad de jubilación.

Reino Unido (SC): Como resultado de un acuerdo reciente sobre las condiciones del profesorado que prevé una reducción de las horas de contacto en el aula, se necesitarán mas profesores en el futuro. Además, intervienen otros factores como los cambios en el periodo de pruebas de los nuevos docentes y la preocupación por la edad de los docentes en Escocia.

Polonia: Los problemas de escasez se limitan a dos lenguas extranjeras occidentales: inglés y alemán.

Nota explicativa

La clasificación anterior de los países con escasez, previsión de escasez o sin escasez de profesorado se basa en la información que se obtiene de los cuestionarios descriptivos. Pueden darse simultáneamente situaciones de escasez y de excedente de profesores en un mismo país, dado que las circunstancias pueden variar entre las diferentes materias o áreas geográficas.

Los datos disponibles sugieren que una gran proporción de países que experimentan o prevén una escasez de personal docente cualificado, intentan solucionar el problema, entre otras formas, mediante campañas de contratación a través de los medios de comunicación. Sin embargo, algunos de estos países no consideran que las campañas sean el medio adecuado para combatir los problemas de escasez por diferentes razones. Los países candidatos, en particular, rechazan las campañas mediáticas como método para atraer a nuevos docentes. En la República Checa, entre el 30% y el 40% de los que han recibido una formación pedagógica, eligen otras alternativas de empleo. A pesar de la grave situación de escasez, el país no ha notificado la existencia de cam-

pañías de contratación u otras iniciativas especiales para remediar esta situación. Debido a que la escasez de profesores en este país se atribuye principalmente a los bajos salarios y a la reducción de los gastos en el sector educativo, aún no se han definido las estrategias adecuadas para atraer a nuevos candidatos a la docencia. En su lugar, se siguen adoptando medidas de emergencia, como la contratación de personal temporal no cualificado. Polonia está intentando hacer frente a la actual demanda de profesores especializados en lenguas occidentales, ayudando a los docentes de otras materias (incluida el ruso) y de primaria a reciclarse. Todos los profesores que cuenten con estudios superiores y los que no hayan realizado estudios de filología, pueden estar autorizados para enseñar lenguas occidentales si presentan el correspondiente diploma de nivel avanzado de la lengua y reciben la formación pedagógica adecuada.

En todos los países, salvo en Dinamarca, España, Suecia, Reino Unido (Inglaterra y Gales) y Estonia, el ministerio de educación es el único organismo responsable de la organización de las campañas de contratación. En Bélgica y Alemania, la responsabilidad de estas campañas recae en los ministerios de educación de las Comunidades y los *Länder* respectivamente. En Dinamarca, las instituciones responsables de la formación del profesorado organizan campañas para cubrir las plazas de estudio disponibles. Recientemente, los sindicatos de profesores también consideraron la necesidad de lanzar este tipo de campañas. En España, las Comunidades Autónomas son las principales responsables, aunque a veces reciben la ayuda de los ayuntamientos o de los sindicatos de profesores. En Suecia, tanto la Agencia Nacional de Educación Superior como algunas universidades y facultades, están lanzando campañas para atraer a posibles candidatos a cursar estudios pedagógicos. En el Reino Unido (Inglaterra y Gales), una de las principales prioridades de la TTA es aumentar la cantidad y la calidad de nuevos docentes. Esta entidad es responsable de una gran variedad de iniciativas para promover la contratación.

GRÁFICO 6.3: GRUPOS DIANA EN CAMPAÑAS PARA FOMENTAR LA CONTRATACIÓN DE DOCENTES
PLENAMENTE CUALIFICADOS PARA LA EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR GENERAL
(CINE 2A), 2000/01

	B fr	B de	B nl	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK (E/W)	UK (NI)	UK (SC)
Estudiantes que han finalizado la Educación Secundaria	λ	(-)	λ	μ	λ	(-)	μ	μ	(-)	(-)	λ	λ	(-)	(-)	(-)	λ	λ	(-)	μ
Estudiantes de Educación Superior y recién titulados			λ	μ			μ	μ			λ	λ				λ	λ		μ
Docentes de otras materias, niveles educativos o áreas geográficas				μ			μ									λ			
Docentes que han interrumpido su servicio en la enseñanza			λ				μ					λ					λ		μ
Docentes que prevén un cambio de carrera profesional			λ				μ					λ				μ	λ		μ

	IS	LI	NO		BG	CZ	EE	CY	LV	LT	HU	MT	PL	RO	SI	SK
Estudiantes que han finalizado la Educación Secundaria	(-)	(-)	λ		(-)	(-)	λ	(:)	λ		(-)	(-)	(-)	(-)	λ	
Estudiantes de Educación Superior y recién titulados			λ				λ		λ	λ					λ	
Docentes de otras materias, niveles educativos o áreas geográficas							λ			λ						
Docentes que han interrumpido su servicio en la enseñanza																
Docentes que prevén un cambio de carrera profesional										λ						
λ Escasez de profesorado μ Pronóstico de escasez de profesorado Fuente: Eurydice. <u>Notas adicionales</u> Alemania: En la mayor parte de los Länder. España: Actualmente existe un ligero excedente de profesores. No obstante, el clima económico favorable podría causar problemas de escasez a largo plazo. Suecia: La actual situación de escasez se concentra en las materias de matemáticas y ciencias. Se espera que los problemas de escasez se extiendan a todas las materias en un futuro próximo, puesto que muchos docentes llegarán a la edad de jubilación. Reino Unido (SC): Como resultado de un acuerdo reciente sobre las condiciones del profesorado que prevé una reducción de las horas de contacto en el aula, se necesitarán mas profesores en el futuro. Además, intervienen otros factores como los cambios en el periodo de pruebas de los nuevos docentes y la preocupación por la edad de los docentes en Escocia. Polonia: Los problemas de escasez se limitan a dos lenguas extranjeras occidentales: inglés y alemán.																

Como se observa en el gráfico 6.3, las campañas de contratación están dirigidas principalmente a los estudiantes que finalizan la Educación Secundaria o a los jóvenes recién titulados. Esta tendencia se atribuye al hecho de que, en este preciso momento, los docentes potenciales eligen su carrera. En países que cuentan con un sistema de formación “simultáneo”, la decisión de dedicarse a la docencia se suele tomar al final de la Educación Secundaria. En países con un modelo “consecutivo”, los estudiantes tienden a tomar esta decisión más tarde, hacia el final de su licenciatura. Los mensajes que se emiten en canales populares de televisión y radio y se proyectan como tráiler de películas, están dirigidos a un grupo objetivo concreto. Los carteles y los folletos informativos se distribuyen o se ponen a disposición del público en lugares estratégicos, mientras que los anuncios se publican en el tipo de prensa adecuado. Cada vez son más los países que utilizan Internet para llegar a los posibles docentes y muchos de ellos han creado sitios web especializados, donde anuncian e informan al público sobre las posibilidades de contratación.

Además, algunos países utilizan campañas para diversificar el acceso a la profesión docente, de manera que estén mejor representados todos los grupos sociales. Los Países Bajos se plantean prestar especial atención a las minorías étnicas en fu-

turas campañas de contratación. Uno de los objetivos de la TTA en el Reino Unido (Inglaterra y Gales) es el aumento de la proporción de candidatos discapacitados y pertenecientes a minorías étnicas. El Reino Unido (Escocia) también ha informado de la existencia de acciones para fomentar la contratación de candidatos de minorías étnicas.

Las campañas de contratación se consideran útiles por su influencia en los estudiantes que eligen una carrera profesional, más que por su función como medio para despertar el interés por la enseñanza de los candidatos que puedan estar considerando un cambio en sus carreras o que hayan abandonado la profesión. Tan sólo la Comunidad flamenca de Bélgica, los Países Bajos, Reino Unido (Inglaterra y Gales) y Letonia han dirigido sus campañas de contratación específicamente a estos grupos.

2. OTRAS INICIATIVAS ESPECÍFICAS

Al contrario de lo que sucede con las campañas de contratación y las campañas destinadas a fomentar la imagen general de la profesión docente, existen otras iniciativas específicas que parecen estar orientadas a grupos objetivo más “maduros”, cuyos miembros requieren incentivos adicionales para enseñar ciertas materias o trabajar en áreas geográficas concretas. En muchos casos, los candidatos interesados requieren una ayuda económica, especialmente si van a renunciar a un empleo remunerado para reciclarse. Casi con toda certeza, esto explica que ningún país dirija sus iniciativas (salvo las campañas de contratación) a los candidatos que finalizan la Educación Secundaria, puesto que sus carreras no se encuentran en una etapa lo suficientemente avanzada como para responder de forma significativa. En algunos casos, estas otras acciones en beneficio de candidatos potenciales, se anuncian en campañas que hacen uso de los medios de comunicación, como en el caso del proyecto de “acceso indirecto” de los Países Bajos, así como los programas *Keeping in Touch Programme (KIT)* y *Graduate and Registered Teacher Programmes (GRTP)* del Reino Unido (Inglaterra y Gales).

Además de Finlandia, Reino Unido (Irlanda del Norte) y Malta, los únicos países que han informado sobre la existencia de iniciativas específicas para atraer a nuevos candidatos a la profesión docente son aquéllos en los que existen o se prevén problemas de escasez de personal docente cualificado. Sin embargo, esto no significa que todos los países que experimentan problemas de escasez consideren necesario introducir estas iniciativas. La Comunidad germanoparlante de Bélgica, Luxemburgo, Noruega y República Checa no lo han hecho hasta el momento.

GRÁFICO 6.4: USO DE OTRAS INICIATIVAS ESPECÍFICAS PARA FOMENTAR LA CONTRATACIÓN EN EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR GENERAL (CINE 2A), 2000/01

Países	B fr	B de	B nl	DK	D	EL	E	F	IRL	I	I	NL	A	P	FIN	S	UK (E/W)	UK (NI)	UK (SQ)
Con escasez de profesorado	μ	o	λ		λ						o	λ				v	λ		
Con previsión de escasez de profesorado						λ			v	v			o						o
Sin escasez de profesorado						o			o	o					λ				
Países	IS	LI	NO					BG	CZ	EE	CY	LV	LT	HU	MT	PL	RO	SI	SK
Con escasez de profesorado	o		λ					λ	o	λ		v	v	v		v	λ	λ	
Con previsión de escasez de profesorado																			
Sin escasez de profesorado		o									o				v				o

Iniciativas específicas EN CURSO:

λ

CON planes para su ampliación

v

SIN planes para su ampliación

SIN iniciativas específicas EN CURSO:

μ

CON planes para su introducción

o

SIN planes para su introducción

Fuente: Eurydice.

Notas adicionales

España: Existe un ligero excedente de profesores. No obstante, el clima económico favorable podría causar problemas de escasez a largo plazo.

Suecia: La actual situación de escasez se concentra en las materias de matemáticas y ciencias. Se espera que los problemas de escasez se extiendan a todas las materias en un futuro próximo. A finales de 2006, se evaluará el programa Särskild lärarutbildning (SÄL). La decisión sobre la continuación o no de este programa se basará en los resultados de esta evaluación.

Polonia: Los problemas de escasez se limitan a dos lenguas extranjeras occidentales: inglés y alemán.

Nota explicativa

La clasificación anterior de los países con escasez, pronóstico de escasez o sin escasez de profesorado se basa en la información que se obtiene de los cuestionarios descriptivos. Pueden darse simultáneamente situaciones de escasez y de excedente de profesores en un mismo país, dado que las circunstancias pueden variar entre las diferentes materias o áreas geográficas.

GRÁFICO 6.5: INCENTIVOS ESPECÍFICOS PARA FOMENTAR LA CONTRATACIÓN EN LA PROFESIÓN DOCENTE EN EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR GENERAL (CINE 2A), 2000/01

	Estudiantes de educación superior y recién titulados	Docentes de otras materias, niveles educativos o áreas geográficas	Candidatos que prevén reincorporarse a la profesión docente	Candidatos que prevén un cambio de carrera profesional
B fr				
B de				
B nl	μ v			
DK	λ μ	λ μ		
D		μ m ⁽¹⁾		
EL				
E	μ			
F				
IRL				
I				
L				
NL	λ μ v		λ μ v	μ
A				
P				
FIN	μ v	μ v	μ	μ
S	μ	μ		μ
UK (E/W)	λ μ v	λ v	λ μ v	λ μ
UK (NI)				
UK (SC)				
IS	λ μ	μ		
LI				
NO	v	v		
BG	v	v		
CZ				
EE	λ v	λ		
CY				
LV	λ			
LT		μ	μ	
HU	μ	μ		
MT	λ			
PL	μ			μ
RO		λ	μ	μ
SI	λ μ			
SK				

λ Concesiones económicas μ Planes especiales de formación v Otro

(1) D: Länder de Alemania del Este

Fuente: Eurydice.

Notas adicionales

Rumania: Se ofrecen incentivos económicos a todas las categorías de docente, pero se limitan a las áreas rurales.

Malta: Cada año el gobierno selecciona las materias o áreas de estudio que conllevan incentivos económicos (en forma de concesión mensual) para los que cursen una formación pedagógica (solamente el modelo consecutivo).

Tal y como ilustra el gráfico 6.5, la mayoría de estas medidas están relacionadas con oportunidades de formación para los candidatos que no tienen la cualificación docente apropiada. Algunas autoridades intentan atraer a un mayor número de estudiantes para que cursen formación pedagógica, mediante la oferta de programas de estudio más breves y flexibles. Otros ofrecen cursos de reciclaje y actualización para las personas que cambian de carrera profesional o se reincorporan a la profesión docente. Muchos también han introducido incentivos económicos para aumentar el atractivo de algunas posibilidades de formación. Este caso es especialmente aplicable a los Países Bajos, que concentran sus esfuerzos en mejorar las oportunidades de formación para paliar los graves problemas de escasez. Este país introdujo en el año 2000 la *zij-instroom* ("acceso indirecto"), que ofrece a los titulados en Educación Superior que trabajan en diferentes sectores profesionales una oportunidad para acceder a la profesión docente. Se ofrece a los candidatos un programa hecho a medida, basándose en una evaluación individual, que conduce a la obtención de una cualificación pedagógica oficial en dos años como máximo. Otra nueva característica del sistema educativo holandés es el programa "dual" de enseñanza y aprendizaje, que transfiere la mayor parte de la formación del profesorado a los centros educativos. En la década de los 90, muchos docentes perdieron su trabajo como consecuencia del descenso del número de alumnos y de la oleada de fusiones de centros educativos en los Países Bajos. Hasta ahora, estos docentes han recibido una indemnización mensual (*wachtgeld*) conforme al número de años de servicio y han estado registrados como desempleados. Los cambios en el régimen de la seguridad social obligan a estos docentes a buscar un puesto de trabajo "apropiado". En un esfuerzo por ayudar a estos docentes a reincorporarse a la profesión, se les ha informado con antelación de las próximas vacantes. Hasta ahora, el sistema ha dado resultados positivos y muchos docentes se han reincorporado a la docencia.

Suecia ha establecido el proyecto SÄL, que ofrece una formación pedagógica completa en tan sólo tres años. Se introdujo como proyecto piloto en 1999 y estará disponible en toda Suecia entre 2002 y 2006. Los estudiantes dan clases a tiempo parcial en un centro educativo y reciben una remuneración que depende de las horas de clase impartidas. Se les ofrece supervisión y orientación durante esta actividad. El tiempo restante se dedica a la formación en un instituto de formación del profesorado. Esta vía de formación está especialmente indicada para el profesorado de lengua materna y lenguaje de signos, así como para los que se dedican a la enseñanza de alumnos con necesidades educativas especiales. El proyecto está diseñado para atraer a 4000 nuevos docentes. Además, Suecia prevé conceder a los candidatos que estén suficientemente cualificados en la materia en cuestión y que tengan interés por la docencia, una oportunidad para cursar una formación sobre educación general que les permita obtener un certificado pedagógico.

El Reino Unido (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte) probablemente tenga el sistema de incentivos más completo desde el punto de vista económico y formativo. En Inglaterra y Gales existe una gran variedad de vías para acceder a la profesión docente, entre las que se incluyen programas a tiempo completo, a tiempo parcial o basados en el

empleo. En 1999, la TTA lanzó el programa *Keeping in Touch* (KIT), que ofrece un servicio de información y orientación para docentes cualificados que han interrumpido su servicio en la profesión. Pretende dotar a los profesores cualificados del conocimiento, las destrezas y la confianza necesarios para reincorporarse a la profesión. Algunas instituciones de formación del profesorado también ofrecen programas flexibles diseñados para responder a las necesidades y circunstancias individuales, teniendo en cuenta la experiencia previa de los docentes en formación. Los *Graduate and Registered Teacher Programmes* (GRTP) son programas para la obtención del *Qualified Teacher Status* (QTS) basados en el empleo. El *Graduate Teacher Programme* (GTP), por ejemplo, se introdujo en 1998 y está dirigido a los titulados de 24 ó más años. Permite que los centros educativos contraten a docentes que aún no están cualificados y les ofrezcan apoyo mediante un programa de formación individual que conduce a la obtención del QTS⁽³⁾. Los centros educativos que participan en este programa reciben subvenciones que ayudan a costear los salarios y los gastos de formación. El programa gubernamental conocido como '*Fast Track*' Programme pretende que los titulados con mejores aptitudes se interesen por la profesión docente a través de la oferta de oportunidades para ascender en poco tiempo a puestos superiores. Entre éstas se incluyen becas de formación, ayudas para los gastos de matriculación y los llamados *golden hellos* (primas en metálico), asociados a materias que experimentan problemas de escasez de profesorado. Existen incentivos especiales para los docentes que se plantean reincorporarse a la docencia tras un paréntesis en su carrera profesional. Estos incentivos incluyen ayudas para la formación y el cuidado de los niños y primas de regreso (*welcome back bonuses*). Finalmente, en 1998, se introdujo el llamado *Teacher Advocate Scheme*, cuya finalidad es la creación de una cohorte de profesores en activo, dispuestos a abogar por la profesión. Estos abogados pueden participar en eventos profesionales, ofrecer ayuda a través de la *Teacher Information Line* de la TTA o ser objeto de estudios de caso en los medios de comunicación como relaciones públicas.

En los antiguos países socialistas, la mayoría de las medidas se centran en la formación y reciclaje de los que desean dedicarse a la enseñanza de lenguas extranjeras occidentales. Hungría y Eslovenia han introducido programas de estudio más breves para acelerar la formación de profesores de lengua. La República Checa, que también introdujo programas de formación de menor duración para el profesorado de lengua, decidió abandonar esta vía al resultar insuficientes las cualificaciones obtenidas mediante estos programas. En Rumanía, los docentes que se reincorporan a la profesión deben someterse a una evaluación. En caso de que esta evaluación revele algunas deficiencias, se solicita que asistan a un curso de actualización.

Las numerosas medidas encaminadas a fomentar la contratación en la profesión docente se someten a constantes revisiones, mientras que continúan desarrollándose nuevas estra-

⁽³⁾ Consúltense también La profesión docente en Europa: Perfil, tendencias e intereses. Capítulo 2 del Informe I: Formación inicial y transición a la vida laboral. Educación Secundaria inferior general. Temas clave de la educación en Europa, volumen 3. Bruselas: Eurydice, 2002.

tegias. Tal y como se perfiló en el capítulo 1, alrededor de la mitad de los países objeto de este estudio, han establecido una unidad especial de planificación para prever las fluctuaciones de la oferta y demanda del profesorado. Algunos países han empleado los resultados de esta investigación para tomar o planificar acciones de prevención de los posibles problemas de escasez o excedente. Los gráficos 6.6 y 6.7 tratan de representar las futuras tendencias sobre la oferta de incentivos, contrastando las medidas actuales con las propuestas. Merece la pena recordar que, tanto las medidas existentes como las políticas en curso, pueden afectar a los problemas de escasez existentes o previstos.

GRÁFICO 6.6: INICIATIVAS ESPECIALES PARA MEJORAR EL ATRACTIVO DE LA FORMACIÓN PARA FUTUROS DOCENTES EN EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR GENERAL (CINE 2A), 2000/01

	B fr	B de	B nl	DK	D	EL	E	F	IRL	I	J	NL	A	P	FIN	S	UK (E/W)	UK (NI)	UK (SC)
Revisión general de la formación del profesorado	μ		μ		μ		μ									μ	μ		μ
Becas de formación								λ									λ		
Exención de los gastos de matrícula												λ					λ		
Primas a la formación	μ																λ		
Vías flexibles de estudio			μ				μ					λ			λ	λ	λ		
Programas de estudio más breves				μ	μ							λ				λ	λ		
Fomento de la especialización en materias afectadas por la escasez de profesorado					μ		λ					λ	μ		λ	λ	λ		
Programas de reciclaje	μ		μ		λ							λ				λ	λ		
Cursos de actualización			μ				λ					λ			λ	λ	λ		
Formación pedagógica basada en el empleo			μ					μ				λ				λ	λ		
Facilidad de transición de la formación pedagógica a la profesión docente			μ	λ				μ									λ		
Aumento del porcentaje de admitidos en la formación pedagógica															λ		μ		
Aumento del número de cursos o centros de formación pedagógica															λ		λ		

λ. Medidas existentes

μ. Medidas propuestas

Fuente: Eurydice.

Notas adicionales

Bélgica (B fr): A partir del curso académico 2001/02, los demandantes de empleo que deseen recibir una formación como profesores de Educación Secundaria inferior de matemáticas, ciencias, TIC y lenguas extranjeras, pueden continuar cobrando el subsidio de desempleo durante el periodo de duración de los estudios.

Dinamarca: A partir de septiembre de 2002, se ofrecerá un programa de formación intensiva conocido como meritlaeruddannelsen, a aquéllos que cuenten con cualificaciones en el ámbito de la educación o experiencia profesional.

GRÁFICO 6.6: INICIATIVAS ESPECIALES PARA MEJORAR EL ATRACTIVO DE LA FORMACIÓN PARA FUTUROS DOCENTES EN EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR GENERAL (CINE 2A), 2000/01 (CONTINUACIÓN)

	IS	LI	NO	BG	CZ	EE	CY	LV	LT	HU	MT	PL	RO	SI	SK
Revisión general de la formación del profesorado															
Becas de formación						λ		λ						λ	
Exención de los gastos de matrícula								λ							
Primas a la formación											λ				
Vías flexibles de estudio			μ											λ	
Programas de estudio más breves										λ			λ	λ	
Fomento de la especialización en materias afectadas por la escasez de profesorado			μ								μ			μ	
Programas de reciclaje				λ					λ			λ			
Cursos de actualización				λ					λ	λ			λ		
Formación pedagógica basada en el empleo			μ	λ						λ		λ			
Facilidad de transición de la formación pedagógica a la profesión docente			μ							λ					
Aumento del porcentaje de admitidos en la formación pedagógica						λ								λ	
Aumento del número de cursos o centros de formación pedagógica	λ			λ								λ		λ	

λ Medidas existentes

μ Medidas propuestas

Fuente: Eurydice

Notas adicionales

Estonia: Los estudiantes pueden obtener becas si se comprometen a aceptar puestos en áreas con escasez de profesorado, como las zonas rurales o las islas. Los docentes que no están plenamente cualificados tienen la oportunidad de obtener una titulación pedagógica en materias afectadas por problemas de escasez (estonio como segunda lengua, inglés, necesidades educativas especiales).

Malta: A partir de octubre de 2002, se ofrecerá la especialización en matemáticas como materia única para atraer a posibles profesores de esta disciplina.

Como cabe esperar a partir del número de iniciativas existentes en el área de formación pedagógica, tan sólo unos pocos países han propuesto aplicar otras medidas experimentales. En Alemania, sin embargo, se propone fomentar el reciclaje de los que imparten materias con excedente de profesores para que puedan enseñar otras materias que no cuentan con el número suficiente de profesores. También existen planes para atraer a los especialistas sin cualificación pedagógica y reducir el *Vorbereitungsdienst* para los candidatos que cuenten con la experiencia profesional

adecuada. Sin embargo, la sugerencia más radical fue planteada por el comité de expertos de Renania del Norte-Westfalia en 2001. Su propuesta consiste en incluir la formación pedagógica en los programas de licenciatura y master recientemente introducidos. Tras cursar los estudios de especialización en una materia, se realizaría un curso de formación pedagógica (en vez del *Vorbereitungsdienst*), que dotaría a los candidatos de la cualificación y las destrezas pedagógicas necesarias. El principal razonamiento del comité de expertos se basa en que, al posponer la decisión de dedicarse a la docencia, será más fácil para los posibles candidatos evaluar la demanda real de la materia en la que se especializan. El comité cree que no es posible hacer una previsión exacta de la oferta y la demanda a largo plazo.

Austria está considerando modificar la organización del último curso en las universidades de música y arte. Se espera que la mejora de estos estudios alivie la actual escasez de profesores de música en las *allgemeinbildenden höheren Schulen* (centros de educación secundaria académica). En 2001/02, Suecia introdujo un nuevo sistema integrado de formación pedagógica que sustituye a ocho de las 11 posibles titulaciones actuales. La nueva titulación se compone de estudios relacionados con tres áreas de educación: temas de educación general, cursos específicos sobre las materias que los estudiantes desean impartir y cursos sobre un área de especialización. También se ofrecerá una mayor financiación para aumentar el nivel educativo del profesorado mediante estudios de postgrado y de investigación. La reforma también tiene como objetivo la contratación de un cuerpo de profesores que represente, en la medida de lo posible, la composición de la población sueca en su conjunto.

Algunos países ofrecen incentivos para fomentar el interés de los docentes por zonas geográficas que experimentan dificultades para contratar a los candidatos adecuados. Bruselas (centros educativos de la Comunidad flamenca), Londres y algunas provincias cercanas y Riga son ejemplos de ciudades que ofrecen compensaciones económicas al profesorado que trabaja en ellas. Por el contrario, Dinamarca e Islandia tienen dificultades para atraer al profesorado a municipios alejados de la capital, por lo que algunos de estos municipios han comenzado a ofrecer primas de traslado o vivienda a los posibles candidatos. España también emplea incentivos económicos para atraer al profesorado hacia ciertas regiones, como las islas o el Valle de Arán, donde se habla una lengua regional. Ciertos municipios de la República Checa ofrecen viviendas a los docentes que deseen trabajar en sus centros educativos. Rumanía es otro de los países que experimenta dificultades para atraer al profesorado hacia zonas rurales o aisladas. En función de las características de la zona, las autoridades ofrecen una prima que oscila entre el 5% y el 80% del salario. El gobierno revisa anualmente la lista de las zonas y el porcentaje de aumento salarial asociado a ellas. Las autoridades locales de Estonia pueden ofrecer una paga extra para atraer a posibles candidatos a la enseñanza de materias afectadas por problemas de escasez.

GRÁFICO 6.7: OTRAS INICIATIVAS NO RELACIONADAS CON LOS PLANES DE FORMACIÓN ESPECÍFICOS PARA LOS FUTUROS DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR GENERAL (CINE 2A), 2000/01

	B fr	B de	B nl	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK (E/W)	UK (NI)	UK (SC)
Debate y profunda investigación sobre la profesión docente				μ			λ	μ								μ	λ		
Revisión de las condiciones laborales, incluyendo los salarios	μ		μ		μ		λ					λ				μ	λ		λ
Mayor autonomía para los centros educativos							λ					μ					λ		
Aumento de la movilidad del profesorado					μ							μ			λ				
Primas por traslado, subvenciones de vivienda				λ			λ										μ		
Primas por aceptar materias afectadas por escasez de profesorado																	λ		
Primas por reincorporación a la profesión docente (<i>welcome back bonuses</i>)																	μ		
Subvenciones por hijos							λ					λ					λ		
Otros			μ		μ										μ		λ		
	IS	LI	NO					BG	CZ	EE	CY	LV	LT	HU	MT	PL	RO	SI	SK
Debate y profunda investigación sobre la profesión docente			μ									λ		λ					
Revisión de las condiciones laborales, incluyendo los salarios	λ		μ					λ		μ		λ		μ	λ	λ			
Mayor autonomía para los centros educativos			μ					λ											
Aumento de la movilidad del profesorado			μ					λ										μ	
Primas por traslado, subvenciones de vivienda	λ								λ			λ					λ		
Primas por aceptar materias afectadas por escasez de profesorado			μ							λ									
Primas por reincorporación a la profesión docente (<i>welcome back bonuses</i>)																			
Subvenciones por hijos																			
Otros														μ					

λ Medidas existentes

μ Medidas propuestas

Fuente: Eurydice

Notas adicionales

Letonia: La campaña de aumentos salariales comenzó en el año 2000 y, desde entonces, los salarios han experimentado un aumento gradual.

Polonia: La enmienda de la Carta de 18 de febrero de 2000 introdujo un nuevo sistema de promoción y remuneración del profesorado que se ha puesto en práctica recientemente.

A diferencia de las medidas relacionadas con la formación, existen otras iniciativas que tienden a aumentar en los próximos años. La mejora de las condiciones laborales y, concretamente, la estructura salarial, es un asunto primordial en muchos países. El ministerio de educación danés presentó ante el parlamento un memorándum en mayo de 2001, donde se enumeran algunas sugerencias para lograr un mayor equilibrio entre la oferta y la demanda del profesorado. Entre éstas, se incluye una ayuda adicional para los docentes que comienzan su carrera profesional⁽⁴⁾, por ejemplo, mediante el aumento del trabajo en equipo, los programas mentor y la reducción del horario docente. Lograr la permanencia del profesorado de mayor edad es otro motivo de preocupación. Entre las sugerencias se incluyen la oferta de primas y, en particular, una reducción de las horas de contacto. Otra idea se basa en la ampliación general del horario laboral docente en una hora. Las horas adicionales podrían compensar la reducción prevista de nuevas contrataciones. Finalmente, uno de los mayores cambios consistiría en permitir que los candidatos sin formación pedagógica impartieran clases en el *folkeskole*. Sería necesario un cambio de la ley sobre el *folkeskole* para permitir el acceso a la profesión docente a educadores o a candidatos sin formación pedagógica, pero con competencia en materias específicas. Los expertos en una materia tendrían que completar sus estudios con una formación pedagógica, mientras que los educadores necesitarían adquirir el conocimiento necesario en la materia. El fomento de la movilidad del profesorado también es una cuestión primordial en algunos países y, en particular, en aquéllos en los que existen problemas de escasez de profesores en algunas materias o áreas geográficas y de excedente en otras. Una vez más, Alemania destaca entre los países que prevén una reforma. Este país pretende enmendar la ley de la administración pública, adoptar medidas para seguir reduciendo las barreras para la movilidad entre los *Länder* y aumentar la autonomía de éstos con respecto a las primas especiales para los candidatos docentes. El Reino Unido (Inglaterra y Gales) concede cierta autonomía a los centros educativos con respecto a la concesión de ayudas para la contratación y retención de docentes, además de flexibilidad en lo que concierne a su salario. Actualmente, Hungría prepara un proyecto de carrera profesional docente (que ha de presentar ante el gobierno y el parlamento) que ofrece un nuevo diseño de la categoría y las salidas profesionales del profesorado. El proyecto pretende ensalzar el atractivo de la profesión docente mediante la concesión de una mayor responsabilidad al profesorado y un importante aumento salarial.

⁽⁴⁾ Consúltense también La profesión docente en Europa: Perfil, tendencias e intereses. Capítulo 6 del Informe I: Formación inicial y transición a la vida laboral. Educación Secundaria inferior general. Temas clave de la educación en Europa, volumen 3. Bruselas: Eurydice, 2002.

RESUMEN Y CONCLUSIONES

Situación de la escasez y excedente del profesorado

Todos los sistemas educativos se enfrentan a la necesidad de lograr un equilibrio entre el personal docente existente y el número de profesores disponibles que cuentan con la cualificación adecuada. El gráfico A se ha elaborado a partir de la información contextual resumida en el Anexo 2 del presente informe e indica en términos generales si un país ha logrado un equilibrio entre la oferta y la demanda del profesorado o experimenta problemas de escasez o excedente de profesores (o ambos). Consúltense el Anexo 2 para más información sobre el tipo de escasez o excedente, los factores que subyacen a estos problemas y las medidas políticas relacionadas.

GRÁFICO A: PAÍSES DONDE EXISTE EQUILIBRIO, ESCASEZ, EXCEDENTE DE PROFESORADO O AMBOS (ESCASEZ Y EXCEDENTE) EN EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR GENERAL (CINE 2A), 2000/01

Equilibrio	Escasez de profesorado	Excedente de profesorado	Escasez y excedente
E, FIN, UK (NI, SC)	B, DK, I, NL, S, UK (E/W), IS, NO, CZ, EE, LV, PL, SK	EL, I, A, P, LI, CY	D, F, IRL, LT, HU, MT, RO, SI

Fuente: Eurydice

Nota adicional

Bulgaria: Información no disponible.

El capítulo 2 demuestra que no es posible cuantificar la escasez o excedente de profesores sistemáticamente en todos los países a partir de la información estadística disponible. Tan sólo los Países Bajos, Suecia, Reino Unido (Inglaterra y Gales) e Islandia ofrecen datos que permiten cuantificar el nivel de escasez en el periodo comprendido entre 1990/91 y 2000/01. Unos pocos países han proporcionado datos que cubren únicamente dos o tres años.

La dificultad de ofrecer una valoración exacta de la situación de escasez o excedente, está relacionada con el modo en que se recopila la información sobre las necesidades de contratación y suplencia (el ámbito en el que se gestionan, la obligatoriedad de informar sobre estas necesidades con fines estadísticos o de supervisión) y también con la definición de escasez y excedente en cada país. El capítulo 2 revela que las definiciones estadísticas que permiten cuantificar la escasez difieren considerablemente: en un grupo de países la información que se recopila se refiere a puestos “vacantes”. Generalmente la recopilación de la información se lleva a cabo a comienzos del curso escolar. Un sólo país establece el número de puestos vacantes en un periodo específico (un trimestre). Por el contrario, en un segundo grupo de países la información no se refiere a la cantidad de puestos para los que existen funciones docentes sin atribuir, sino a la proporción de profesores no cualificados con respecto a los profesores que cuentan con la cualificación adecuada. De este modo, el análisis demuestra que se emplea

una terminología similar para describir situaciones diferentes, por lo que no es posible establecer una comparación directa de los datos estadísticos.

El significado de las diferentes definiciones de personal “cualificado” para un puesto docente en cada país, repercute en la valoración del grado de escasez del profesorado, teniendo en cuenta nuestra definición de escasez como situación en la que la demanda de personal docente es superior al número de docentes con la *cualificación adecuada* que están disponibles y que buscan un puesto de trabajo. El capítulo 4 del Informe I⁽¹⁾ de este estudio establece una distinción entre el profesorado que se especializa en una o dos materias, a los que se denomina “especialistas” y los que están cualificados para impartir varias materias, conocidos como “semiespecialistas”, en función del número de materias de las que se trate. También se analiza el nivel o los niveles educativos en los que pueden trabajar estos docentes. En unos pocos países, el personal docente puede estar autorizado (por el director del centro educativo) para impartir todas las materias ofertadas. Si comparamos este análisis sobre el grado de especialización del profesorado con el nivel de descentralización de la política de empleo de personal, se hace patente que en los países donde el director del centro educativo es responsable de la contratación y distribución del personal, es difícil obtener una valoración generalizada de la situación de escasez o excedente.

Previsiones demográficas: el envejecimiento de la profesión se ve contrarrestado por la disminución del número de alumnos en la mayoría de los países

El fenómeno del envejecimiento del personal docente es una cuestión que preocupa en toda Europa: representa un reto a la hora de aportar savia nueva suficiente como para reemplazar al profesorado de la generación anterior (especialmente en países donde el índice de jubilación será muy elevado en un breve periodo de tiempo, como en Alemania, Francia, Finlandia y Suecia). El lado positivo de esta situación es que implica que quedarán muchos puestos vacantes de interés, mejorando así la perspectiva de los docentes más jóvenes, incluso de los que comienzan a ejercer la profesión. El capítulo 6 analiza las diferentes campañas de contratación e iniciativas especiales, diseñadas para aumentar y diversificar la oferta del profesorado.

El capítulo 1 trata sobre la desigual distribución del personal docente por grupos de edad en muchos países europeos. La edad media del profesorado es elevada y este factor suele ir acompañado de un brusco descenso del número de docentes en determinados grupos de edad. Esta situación es un reflejo de las antiguas tendencias laborales, especialmente en algunos países con sistemas de contratación centralizados. La contratación masiva de la década de los 70 fue una respuesta a la necesidad de atender al gran aumento del número de alumnos, debido a la evolu-

⁽¹⁾ La profesión docente en Europa: Perfil, tendencias e intereses. Informe I: Formación inicial y transición a la vida laboral. Educación Secundaria inferior general. Temas clave de la educación en Europa, volumen 3. Bruselas: Eurydice, 2002.

ción demográfica y, en ocasiones, a la reestructuración de la escolarización obligatoria. Por este motivo, la representación de los docentes de edades comprendidas entre los 40 y los 49 años es muy elevada en ocho países, mientras que en otros nueve, la situación es incluso más acusada en el caso de los docentes de 50 ó más años. Únicamente en Portugal y en Malta la edad media del profesorado es inferior a 40 años.

La planificación temporal y la magnitud de la demanda prevista en materia de sustitución de docentes, depende en cierta medida de la edad de jubilación de éstos y de la tendencia a jubilarse anticipadamente (y por supuesto de la decisión de abandonar la docencia para dedicarse a otras actividades profesionales en una etapa más temprana de su carrera) o si por el contrario, deciden continuar con la profesión una vez alcanzada la edad oficial de jubilación (suponiendo que exista cualquiera de estas dos opciones). El capítulo 1 ofrece información estadística relativa a la edad oficial de jubilación del profesorado en cada país (y la proporción de docentes de edades cercanas a la jubilación). El capítulo 5 profundiza en este análisis exponiendo las posibilidades del profesorado para continuar ejerciendo la profesión tras la edad de jubilación. Una importante respuesta política a la escasez de profesorado ha sido la oferta de incentivos a los docentes de mayor edad para que permanezcan en la profesión.

En muchos países el envejecimiento y la jubilación de un gran porcentaje de docentes se ven contrarrestados por el descenso de alumnos matriculados. Esta situación puede ser aplicable a Alemania, Francia, Irlanda y (a largo plazo y en menor medida) a Italia y Reino Unido. Por esta razón, las medidas de los tres primeros países para solucionar los problemas de escasez en la actualidad serán a corto plazo, en vez de a largo plazo. Un rasgo característico de los sistemas educativos de los países candidatos es que todos, sin excepción, se enfrentarán a un descenso del número de alumnos de Educación Secundaria inferior durante los próximos diez años. En Europa occidental, los únicos países en los que se prevé un aumento del número de alumnos matriculados en este nivel educativo durante dicho periodo son Dinamarca, Luxemburgo, los Países Bajos y Suecia. En los últimos dos países ya se hace patente la escasez de profesorado, mientras que en Dinamarca y Luxemburgo este problema empieza a surgir.

La combinación de las previsiones demográficas sobre el número de alumnos y la demanda de sustituciones previstas, debe completarse con el análisis de la evolución de las reformas educativas relacionadas (por ejemplo, los cambios en la ratio profesor/alumno, en la carga laboral del profesorado o en el currículo). Las tablas de resumen de las reformas ⁽²⁾ en cada país, que forman parte de este estudio, ofrecen información al respecto.

⁽²⁾ Reformas de la profesión docente desde 1975 (tablas por país) disponibles en <http://www.eurydice.org/Documents/KT3tables/en/FrameSet.html>

Políticas de planificación: ¿una medida insuficiente para evitar la escasez?

El diseño de las políticas de planificación se basa, sobre todo, en los parámetros relacionados con la demanda (por ejemplo, la evolución del número de alumnos y la previsión del índice de jubilación en la profesión docente). La planificación de la oferta, suele estar relacionada con el número de candidatos que cursan una formación pedagógica (el Informe ⁽³⁾ de este estudio revela que los únicos países en los que el acceso a la formación pedagógica no está sujeto a restricciones son Bélgica, Alemania, los Países Bajos y Austria). El uso de las previsiones relacionadas con los índices de conclusión de la formación pedagógica o de abandono de la profesión (es decir, la decisión de no dedicarse a la enseñanza al finalizar la formación pedagógica o de abandonar la profesión antes de tiempo) parece ser menos frecuente a la hora de establecer una política de planificación. Sin embargo, estas previsiones constituyen un importante factor a la hora de determinar la oferta de profesorado en el futuro. Al parecer, en una serie de países existe una gran proporción de titulados que renuncian a formar parte de la profesión docente y optan por trabajar en el sector privado. Igualmente, es evidente la existencia de un alto índice de desgaste en los primeros años de la carrera profesional docente en algunos países. En su sentido más amplio, las políticas de planificación deben procurar el control de la oferta del profesorado, así como la previsión de la demanda. De no ser así, no se alcanzará el objetivo deseado (el equilibrio entre la oferta y la demanda).

No obstante, la previsión de la oferta del profesorado es una labor difícil, puesto que las causas subyacentes son complejas y suelen estar sujetas a cambios: estas causas están unidas al atractivo de las condiciones de servicio en la profesión docente en comparación con otros sectores. Sin embargo, en un contexto en el que existe poca seguridad laboral⁽⁴⁾, no se puede asegurar la estabilidad de la oferta del profesorado. Es necesario establecer medidas políticas para asegurar que existe un número suficiente de candidatos motivados no sólo por cursar una formación pedagógica, sino también por trabajar como docentes y continuar en la profesión. El capítulo 6 ofrece una descripción de este tipo de medidas.

El capítulo 1 revela que únicamente alrededor de la mitad de los países objeto del estudio cuenta con una política de planificación. La ausencia de una política de planificación suele ir acompañada de la falta de datos estadísticos. Por tanto, es difícil esta-

⁽³⁾ La profesión docente en Europa: Perfil, tendencias e intereses. Informe I: Formación inicial y transición a la vida laboral. Educación Secundaria inferior general. Temas clave de la educación en Europa, volumen 3. Bruselas: Eurydice, 2002.

⁽⁴⁾ La seguridad laboral se examinará detalladamente en el Informe III del presente estudio sobre las condiciones de servicio en la profesión docente. El capítulo 3 de este informe revela que en algunos países, los profesores noveles deben trabajar durante un periodo con carácter temporal antes de obtener un puesto fijo en la administración pública. Los análisis contextuales demuestran que esta tendencia es cada vez más acentuada en Austria, por ejemplo, y que la precariedad de la seguridad laboral supone un problema para los profesores noveles en otros sistemas educativos.

blecer una correlación entre la existencia de una política de planificación y la presencia de escasez o excedente de profesores (es decir, la eficacia de estas políticas). Cinco de los países en los que se ha demostrado la existencia de problemas de escasez a partir de los datos estadísticos, también llevan a cabo políticas de planificación. De hecho, desde la década de los 60 en Suecia y desde finales de la década de los 90 en el Reino Unido (Inglaterra y Gales) se ha llevado a cabo una planificación sistemática basada en los modelos de oferta y demanda del profesorado. Por otro lado, Lituania lleva a cabo una política de planificación desde la década de los 90, mientras que la Comunidad Flamenca e Islandia han establecido políticas de planificación recientemente, como respuesta a los problemas de escasez de profesorado. Por tanto, es demasiado pronto para evaluar la eficacia de las políticas de planificación en estos dos últimos países. Los Países Bajos no cuentan con una política de planificación formal propiamente dicha, pero hacen uso de instrumentos de supervisión exhaustivos y orientados a objetivos específicos, para ofrecer datos relativos a la profesión docente con fines informativos. No obstante, la persistencia de la escasez de profesorado en Suecia y Reino Unido (Inglaterra y Gales), a pesar de las políticas de planificación, ha hecho surgir la cuestión de cómo evitar con mayor eficacia los problemas de escasez.

Si se establece una correlación entre la duración de las políticas de planificación y la existencia o no de escasez o excedente de profesores en un país, se hace patente la imposibilidad de establecer claras conclusiones con respecto a la eficacia de las políticas de planificación a medio o largo plazo para evitar desequilibrios entre la oferta y la demanda. El gráfico B ilustra esta situación.

GRÁFICO B: POLÍTICAS DE PLANIFICACIÓN ESTABLECIDAS ANTES O DESPUÉS DE 1980 Y EXISTENCIA O NO DE PROBLEMAS DE ESCASEZ Y/O EXCEDENTE

	Política de planificación establecida		Sin política de planificación
	Antes de 1980	Después de 1980	
Equilibrio	E, FIN, UK (NI)	UK (SC)	
Escasez	S, UK (E/W), EE	B nl, DK, L, IS, NO	B fr, B de, NL, CZ, PL, SK
Excedente	P		EL, I, A, LI
Ambos (escasez y excedente)	D	F, LT, SI	HU, MT, RO

Fuente: Eurydice

Nota adicional

Irlanda, Bulgaria, Chipre y Letonia: Información no disponible.

A partir de esta información se puede deducir que las políticas de planificación sólidamente establecidas (es decir, las establecidas antes de 1980), son bastante eficaces a la hora de evitar excedentes de profesores, pero no problemas de escasez. Además, (posiblemente) las políticas de planificación relativamente recientes reflejan una situación de desequilibrio considerable entre la oferta y la demanda, puesto que algunos países

con políticas de planificación más recientes, muestran problemas de escasez y de excedente (la información relacionada con la escasez o excedente se deriva del análisis contextual nacional: véase el Anexo 2). España, Finlandia y Reino Unido (Irlanda del Norte y Escocia) son los únicos países que muestran una situación equilibrada.

El método de contratación del profesorado desempeña un importante papel

Las autoridades educativas trabajan con previsiones a medio y largo plazo tanto para gestionar la oferta de profesorado como para controlar el gasto público en educación. En los sistemas educativos que ofrecen puestos docentes de por vida, las restricciones presupuestarias suelen conllevar la necesidad de evitar un excedente de profesores: estos docentes continuarán disfrutando de su nombramiento sin tener en cuenta si realmente se les exige que enseñen o no. Por tanto, el excedente de profesores supone una gran carga para las autoridades educativas en este tipo de sistema. Este riesgo es especialmente alto en sistemas en los que se selecciona al profesorado mediante una oposición y se les garantiza un puesto de por vida de forma inmediata. En estos sistemas es importante planificar el número de puestos docentes que se ofertan en cada oposición para garantizar que los nombramientos realizados se ajustan a las previsiones a largo plazo. En otras palabras, las políticas de planificación se diseñan para evitar posibles excedentes de profesores en el futuro, en sistemas que garantizan de forma inmediata un puesto de por vida en la administración pública a los docentes que aprueben el examen de oposición.

Este tipo de sistema obliga a compaginar las necesidades a corto plazo con las implicaciones a largo plazo del nombramiento de profesores noveles con carácter permanente. Por tanto, es necesario encontrar un régimen laboral alternativo para cubrir las necesidades a corto plazo. El capítulo 4 expone que los sistemas educativos que seleccionan al profesorado mediante oposiciones, adoptan soluciones similares para prever las necesidades a corto plazo. El sistema de contratación se basa en el nombramiento de docentes con carácter definitivo y en la oferta de contratos temporales (cuya duración no suele ser superior a un curso académico) a los candidatos que aún no han logrado un puesto definitivo.

No cabe duda de que las políticas presupuestarias también pueden determinar los procedimientos de contratación en sistemas educativos descentralizados. Estos sistemas no ofrecen puestos de por vida, pero la seguridad laboral del profesorado con contratos fijos también puede ser considerable⁽⁵⁾.

El análisis contextual revela que los sistemas educativos que informan sobre la existencia de una situación generalizada de excedente de profesores (es decir, que no se limita a una determinada materia, rama o área geográfica), suelen ser característicos de los paí-

⁽⁵⁾ Se incluirá un análisis de la seguridad laboral del profesorado en el Informe III: Condiciones de servicio. Educación Secundaria inferior general. La profesión docente en Europa: Perfil, tendencias e intereses. Temas clave de la educación en Europa, volumen 3. Bruselas: Eurydice, 2003.

ses en los que la contratación se realiza mediante oposición, pero no se garantiza un puesto docente a los candidatos que obtengan resultados satisfactorios o de los países que seleccionan al profesorado mediante un sistema de lista de candidatos. El segundo caso se puede atribuir al hecho de que el número de titulados que finalizan la formación del profesorado no se corresponde con el número de puestos vacantes, ni el número de docentes inscritos en las listas o a la espera de un puesto docente fijo. De este modo, los docentes pueden estar inscritos en las listas de candidatos durante un periodo considerable antes de obtener un puesto de trabajo. La situación en Grecia revela que el procedimiento de selección del profesorado se percibe como un desencadenante del excedente de profesores, que perjudica la calidad de la educación. En este país ha existido un sistema dual de contratación durante cinco años: el antiguo sistema basado en listas se está eliminando progresivamente en favor de una oposición. El nuevo sistema de contratación del profesorado facilita el acceso a la profesión de un gran número de nuevos titulados que fueron previamente excluidos por el anterior sistema de listas de espera. El antiguo sistema ocasionó tiempos de espera en las listas de contratación de hasta 20 años en el caso de ciertas materias. Además, la opinión pública atribuye a este método de contratación la baja calidad de los servicios educativos ofrecidos (hecho que ha motivado la reforma).

La escasez de profesorado suele ser más frecuente en los países con un sistema descentralizado de contratación del personal docente (contratación por proceso de selección abierto). Una vez más, es necesario situar este aspecto en el contexto de la seguridad laboral a la que puede aspirar el profesorado. Aunque el profesorado de algunos países con sistemas de contratación por proceso de selección abierto tiene el estatus de funcionario, las condiciones laborales en este tipo de sistemas suelen ser equivalentes a las que predominan en el mercado laboral general y algunos países tienden a una mayor inestabilidad laboral. Es evidente que el profesorado que goza de una gran seguridad laboral y de unas condiciones de servicio satisfactorias (con respecto al sector privado y a otras profesiones del sector público), tenderá a permanecer en la profesión hasta la edad de jubilación. Por supuesto, en caso contrario existe un riesgo mayor de que los candidatos que cuenten con una cualificación pedagógica elijan otras alternativas profesionales.

Por tanto, las condiciones de servicio que suelen ofrecerse a los profesores noveles son importantes a la hora de determinar su permanencia o no en la profesión. Esta cuestión también se analiza en el Informe I⁽⁶⁾ de este estudio, centrándose en los tipos de medidas disponibles para permitir que los profesores noveles tengan un comienzo satisfactorio (y duradero) en la profesión.

El gráfico C muestra la relación entre el sistema de contratación (oposición, lista o proceso de selección abierto⁽⁷⁾) y la existencia o no de problemas de escasez o excedente en ese sistema.

⁽⁶⁾ Consúltase La profesión docente en Europa: Perfil, tendencias e intereses. Formación inicial y transición a la vida laboral. Temas clave de la educación en Europa, volumen 3. Bruselas: Eurydice, 2002.

⁽⁷⁾ El capítulo 3 ofrece una explicación de los diferentes sistemas de contratación.

GRÁFICO C: SISTEMA DE CONTRATACIÓN Y EXISTENCIA DE PROBLEMAS DE ESCASEZ Y/O EXCEDENTE EN EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR GENERAL (CINE 2A), 2000/01

	Sistema de contratación centralizado		Sistema de contratación descentralizado (por proceso selección abierto)
	Lista de candidatos	Oposición	
Equilibrio		E	FIN, UK (NI, SC)
Escasez	B fr (centros educativos gestionados por la Comunidad), B de	L	B fr, B nl, DK, NL, S, UK (E/W), IS, NO, CZ, EE, LV, PL, SK
Excedente	EL (eliminada en el 2003), A, CY	EL (introducida en 1998), I, P	LI
Ambos (escasez y excedente)	D	F, MT, RO	IRL, LT, HU, SI

Fuente: Eurydice

Nota adicional

Bulgaria: No hay información disponible.

Los problemas de escasez pueden estar más relacionados con los profesores suplentes que con los puestos vacantes

En algunos sistemas educativos, la escasez del profesorado se limita en gran medida a los profesores suplentes. El análisis contextual revela que en muchos países son los profesores noveles los que suelen aceptar estos trabajos de suplencia. Estos profesores también suelen verse obligados a aceptar trabajos a tiempo parcial al comienzo de su carrera profesional. En los Países Bajos (el alcance de la escasez de profesorado en este país se analiza en el capítulo 2) los profesores noveles actualmente reciben un salario por hora bastante elevado, en comparación con los empleados de otros sectores con cualificaciones equivalentes. Sin embargo, no pueden aspirar a recibir un contrato a tiempo completo, puesto que se les contrata temporalmente para realizar funciones a tiempo parcial y/o de suplencia. Igualmente, a pesar de que en Irlanda más del 80% de los titulados en formación pedagógica obtienen un puesto trabajo de inmediato, menos del 10% de estos puestos son fijos. Otros países en los que se observa este mismo problema son Bélgica y (en menor medida y en un ámbito más localizado) Finlandia.

Problemas de escasez ‘ocultos’: el uso de las medidas de emergencia

La mayor parte de los sistemas educativos recurren a las medidas de emergencia que tienen a su disposición cuando se han agotado los recursos de personal docente con la cualificación adecuada. Esto implica la existencia de escasez de profesorado en cierta medida en estos países. El capítulo 5 del presente informe analiza detalladamente los casos en los que se recurre al personal docente no cualificado o sin la cualificación apropiada. Son pocos los países que se oponen rotundamente al empleo del personal

que no posee la cualificación necesaria. En este aspecto la profesión docente es un tanto excepcional en comparación con otras profesiones y sin duda es necesario plantearse la cuestión de la calidad de los servicios educativos. ¿Cuáles son las implicaciones del empleo generalizado del personal docente sin la cualificación adecuada, no sólo en lo que respecta al rendimiento de los alumnos, sino también en lo que concierne a la moral del profesorado y al mismo estatus de la profesión?

El capítulo 5 demuestra que la mayoría de los países regulan las medidas de contratación de emergencia en la legislación general sobre empleo o educación y que para salvaguardar la calidad de la educación, este tipo de contratación suele estar sujeto a una serie de estipulaciones relacionadas con la formación académica y las condiciones laborales (duración del contrato, nivel salarial, formación adicional). Igualmente, los casos en los que se permite que un docente imparta clases de una materia diferente a la de su especialidad, suelen limitarse a la enseñanza de materias específicas (con problemas de escasez) o relacionadas con el área de especialización del docente. Este tipo de medida de emergencia también puede estar prohibido en el caso de algunas materias principales. Así, el análisis revela que son pocos los países que prohíben la enseñanza al personal docente sin la cualificación apropiada y los que no imponen restricción alguna a las medidas de emergencia.

El uso de campañas e iniciativas especiales para fomentar la contratación

El capítulo 6 expone que las autoridades educativas de numerosos países organizan regularmente campañas de contratación para atraer a nuevos miembros a la profesión docente y para mejorar la imagen general de la profesión. No obstante, algunos países candidatos a formar parte de la Unión Europea, en los que la reducción de los gastos en el sector público ha sido un factor prioritario, han seguido recurriendo a los contratos temporales y al personal sin la cualificación apropiada para paliar los problemas de escasez.

A diferencia de las campañas, las iniciativas especiales se centran en objetivos mucho más concretos y son un buen reflejo de la naturaleza específica de los problemas de escasez a los que se enfrentan los distintos países. Sin embargo, no todos los países que informan sobre la existencia de escasez adoptaron este tipo de medidas en 2000/01 (es el caso de Bélgica, Luxemburgo y República Checa). La mayor parte de las medidas están relacionadas con oportunidades de formación para los candidatos que no tienen la cualificación adecuada, ya sea mediante la introducción de cursos de menor duración y/o más flexibles o mediante la oferta de programas de actualización o de reciclaje: en los antiguos países socialistas, la gran mayoría de las medidas se centran en la formación o reciclaje de los que desean dedicarse a la enseñanza de lenguas extranjeras. En términos generales, el análisis revela que las iniciativas especiales se suelen adoptar en los países con problemas evidentes de escasez, cuantificada a partir de exhaustivos datos estadísticos. Los Países Bajos, así como Suecia y Reino Unido (Inglaterra y Gales), son un buen ejemplo de esta situación.

Prácticamente todas las medidas descritas en el capítulo 6 se han introducido en los últimos tres años. La cuestión de la eficacia de estas medidas desde el punto de vista de la cantidad y la calidad del profesorado (tanto de los profesores noveles como de los que se reincorporan a la profesión) al que atraen, así como del impacto de los programas basados en el empleo para el profesorado en activo, por ejemplo, suscitan un gran interés. ¿Cómo se organiza la evaluación de este tipo de medidas?

El análisis de las campañas de contratación y de las iniciativas especiales para fomentar la contratación, también demuestra que las últimas suelen centrarse en áreas específicas afectadas por graves problemas de escasez. Este tipo de escasez habitualmente está relacionado con las condiciones de servicio. Por tanto, se asume que los cambios en éste ámbito tendrán un impacto positivo en la oferta del profesorado.

¿Las condiciones del mercado laboral pueden explicar la escasez del profesorado?

Las condiciones del mercado laboral ayudan a definir el comportamiento de la oferta del profesorado. Se puede establecer una relación entre un mercado laboral favorable para los titulados y la disposición de éstos para dedicarse a la profesión docente. Esta situación se observa claramente en los antiguos países socialistas: los sectores económicos en auge tienden a atraer a los jóvenes recién titulados, con conocimientos de idiomas, comunicaciones y tecnologías de la información, hacia puestos más lucrativos, en detrimento de la profesión docente. Sin embargo, no siempre se puede demostrar la existencia de esta relación de forma concluyente: se puede producir esta situación en países con un mercado laboral desfavorable (alto índice de desempleo) y problemas crónicos de escasez de profesorado. Este hecho se puede atribuir a la existencia de condiciones salariales poco favorables: en Rumanía, por ejemplo, el salario medio de un docente oscila entre el 80% y el 90% del salario medio nacional. En este país, donde existe un alto índice de desempleo, el personal docente cualificado tiende a trabajar en sectores mejor pagados, por lo que el número de docentes no cualificados ha aumentado de un 10% a un 20% en los últimos 7 años (hasta el 2001).

En términos generales, los problemas de escasez de profesorado en toda Europa están asociados a las materias que tienen una gran demanda en otros sectores profesionales, donde las estructuras salariales y las condiciones de trabajo son más ventajosas que las de la profesión docente. Estas materias suelen ser idiomas, TIC y ciencias en todos los países europeos. Por el contrario, las materias cuya demanda en el sistema educativo es cada vez menor, suelen estar asociadas a problemas de excedente de profesores. También se hace patente la existencia de otras tendencias que destacan la naturaleza específica de la escasez de profesorado en muchos países europeos. En este aspecto, se puede establecer una distinción entre la Europa Occidental y la Oriental. Como consecuencia de la transición del socialismo, los cambios en el currículo de los antiguos países socialistas han dado lugar a problemas de excedente, especialmente en lo que respecta al profesorado de lengua rusa. Este excedente está asociado a la escasez de personal docente cualificado para enseñar otras lenguas extranjeras (especialmente inglés).

Conclusiones

La falta de información estadística (véase el capítulo 2) refuerza el aislamiento que caracteriza al discurso sobre la escasez y el excedente de profesorado, que hasta el momento ha permanecido fragmentado, respondiendo a los distintos criterios nacionales. Los indicadores estadísticos empleados por los distintos sistemas educativos, ponen de relieve la dificultad para establecer cualquier comparación de ámbito europeo: la terminología empleada (por ejemplo, el significado de “puesto docente vacante”) es un reflejo de las diferentes realidades nacionales. Por tanto, sería conveniente establecer un conjunto de indicadores afines que respondan a definiciones comunes. Estos indicadores también podrían convertirse en un instrumento útil para medir el impacto de las medidas que se introducen para aumentar el atractivo de la profesión docente. Sin esta terminología común, el debate de ámbito nacional sobre la oferta y la demanda del profesorado, seguirá impregnado de supuestos culturales inherentes a cada sistema educativo.

Finalmente, se hace patente que las condiciones de servicio del profesorado (salarios, carga de trabajo, seguridad laboral y tipo de ayuda disponible), desempeñan un papel decisivo a la hora de determinar la existencia o no de escasez de profesorado en un sistema educativo. El informe III del presente estudio continuará analizando este tema general sobre el atractivo de la profesión docente, especialmente en lo que respecta a las condiciones de servicio del profesorado en la Europa actual.

ANEXO 1
CAMPAÑAS PARA FOMENTAR LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE PLENAMENTE CUALIFICADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA
INFERIOR GENERAL (CINE 2A), 2000/01

	Entidad que inicia la campaña	Calendario	Objetivo	Cuerpo docente	Destinatario	Medio de comunicación empleado	Contenido/Mensaje transmitido
B fr	Ministerio de Educación Secundaria y Educación Especial.	Mayo de 2001.	Atraer a nuevos candidatos para que formen parte de la profesión docente.	Profesorado de educación secundaria inferior.	Carta del Ministerio de Educación a los estudiantes que finalizan la educación secundaria. Información enviada a los estudiantes de educación superior y a la comunidad educativa a través de la prensa y de Internet.	Cartas personalizadas, prensa, TV, radio, Internet.	La docencia como profesión basada en el conocimiento, la cultura y la comunicación; posibilidad de compaginar el trabajo y la familia; comparación del salario del profesorado con el salario medio en el sector privado.
B de	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
B ni	Ministerio de Educación.	Desde 2000, anualmente, durante 3-4 meses en verano.	Mejorar el estatus y el atractivo de la profesión docente.	Profesorado de educación secundaria de todas las especialidades.	Titulados, estudiantes que finalizan la educación secundaria, docentes que han abandonado la profesión.	Prensa general y especializada, carteles, medios de comunicación, Internet.	(-)
DK	Sindicato danés de profesores.	Primavera de 2001.	Atraer a estudiantes titulados para que cursen una formación pedagógica y convencerles para que ejerzan la profesión.	Profesorado de todas las especialidades.	Estudiantes que finalizan la educación secundaria o cualquier persona que cumpla con los requisitos para cursar estudios superiores.	Internet, panfletos.	Los programas de formación del profesorado son estudios interesantes que ofrecen oportunidades laborales, no sólo en el ámbito de la educación, sino también en otros campos. Trabajar como docente en el <i>folkeskole</i> supone un reto personal.
D	Campañas lanzadas por cada Land.	Introducidas en el año 2000 con fines específicos.	Aumentar el atractivo de la profesión docente.	Personal docente de todas las especialidades, principalmente de matemáticas, física, biología y lenguas modernas.	Estudiantes que finalizan la educación secundaria (<i>Abiturienten</i>), otros estudiantes y la comunidad educativa.	Internet y prensa.	
EL	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
E	Administraciones educativas de las Comunidades Autónomas.	La campaña más reciente se introdujo en Cataluña en 2000/01.	Mejorar el estatus y el atractivo de la profesión docente; aumentar el número y calidad de los docentes potenciales.	Personal docente de todas las especialidades.	Toda la sociedad, especialmente la comunidad educativa.	TV, radio, prensa, carteles.	<i>El maestro, la maestra, el profesor, la profesora. Tu apoyo, a tu lado.</i>

ANEXO 1

CAMPAÑAS PARA FOMENTAR LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE PLENAMENTE CUALIFICADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR GENERAL (CINE 2A), 2000/01 (Continuación)

	Entidad que inicia la campaña	Calendario	Objetivo	Cuerpo docente	Destinatario	Medio de comunicación empleado	Contenido/Mensaje transmitido
F	Ministro de Educación.	En mayo/junio y septiembre de 2001.	Atraer a nuevos docentes, aumentar el número de candidatas para los futuras concours, reemplazar a los docentes que se jubilen en los próximos 10 años.		Estudiantes que finalizan la educación secundaria, otros estudiantes, toda la comunidad educativa.	Anuncios de televisión en los canales más vistos por los jóvenes, Internet, folletos, información telefónica, carteles <i>Sglon de l'Education</i> (feria/exposición sobre educación) en noviembre de 2001.	<i>Professeur, et si l'avenir c'était vous?</i> («Profesor, ¿y si tú fueses el futuro?»).
IRL	(:)	(:)	(:)	(:)	(:)	(:)	(:)
I	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
L	Ministerio de Educación.	Campanas esporádicas; la última se lanzó en 2000/01.	Atraer a jóvenes para que cursen una formación pedagógica; promover la profesión docente.	Todas las especialidades, principalmente matemáticas y lenguas modernas (inglés, francés y alemán).	Estudiantes del último curso de educación secundaria y de educación superior, que cursan sus estudios en el extranjero.	Ferias de estudiantes, servicios de asesoramiento profesional; distribución de folletos informativos.	(-)
NL	Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia.	Campaña para atraer a posibles docentes para que accedan a la profesión a través de una «entrada lateral» (Proyecto «Zij-Instream»).	Fomentar la imagen de la profesión docente e impulsar la contratación en este sector (el 50% de los docentes cualificados en educación secundaria renuncian a formar parte de la profesión).	Todas las especialidades.	En el futuro se intensificarán las campañas dirigidas a personas de otras nacionalidades. Se repetirá una campaña de contratación basada en una «entrada laboral» que obtuvo resultados satisfactorios.	Prensa, carteles en centros educativos, TV, Internet.	Todas las campañas ponen énfasis en la variedad de una típica jornada laboral docente (promoción de la imagen).
A	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
P	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)

ANEXO 1
CAMPAÑAS PARA FOMENTAR LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE PLENAMENTE CUALIFICADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA
INFERIOR GENERAL (CINE 2A), 2000/01 (Continuación)

	Entidad que inicia la campaña	Calendario	Objetivo	Cuerpo docente	Destinatario	Medio de comunicación empleado	Contenido/Mensaje transmitido
FIN	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
S	Agencia Nacional de Educación Superior; universidades y escuelas universitarias.	Varias campañas en el pasado.		Todas las especialidades, principalmente matemáticas y ciencias. Se prevé que el porcentaje de estudiantes de matemáticas y ciencias será el 33% del número total de estudiantes.	Estudiantes que finalizan la educación secundaria, estudiantes de educación superior, cualquier persona que cumpla con los requisitos para cursar estudios superiores, personas que deseen un cambio en su carrera profesional.	Prensa e Internet.	
UK (E/W)	<i>Teacher Training Agency (TTA).</i>	La última campaña se lanzó en octubre de 2000.	Aumentar la calidad y el número de personas que acceden a la profesión docente.	Todas las especialidades, principalmente aquellas con problemas de escasez, entre las que se incluyen matemáticas, ciencias, lenguas modernas extranjeras, tecnología y lengua inglesa (galés en Gales).	Estudiantes que finalizan la educación secundaria, titulados, docentes en prácticas, minorías étnicas, profesores extranjeros, personas que cambian de carrera profesional o que se reincorporan a la profesión docente.	Prensa, carteles, Internet, cine, TV, radio.	«Those who can, teach».
UK (SC)	<i>Scottish Executive Education Department.</i>	Campaña lanzada en octubre de 2000.	Atraer a personas con talento y dedicación para que quíen e inspiren a los alumnos en Escocia.	Todas las especialidades.	Estudiantes que finalizan la educación secundaria, titulados, docentes en prácticas, minorías étnicas, profesores en el extranjero, personas que cambian de carrera profesional o que se reincorporan a la profesión docente.	Medios de comunicación, Internet.	«Teaching in Scotland - it's the making of us».
IS	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
LI	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)

ANEXO 1

CAMPAÑAS PARA FOMENTAR LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE PLENAMENTE CUALIFICADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR GENERAL (CINE 2A), 2000/01 (Continuación)

	Entidad que inicia la campaña	Calendario	Objetivo	Cuerpo docente	Destinatario	Medio de comunicación empleado	Contenido/Mensaje transmitido
NO	Ministerio de Educación, Investigación y Asuntos Religiosos; asociaciones de profesores y asociaciones nacionales de centros educativos.	Se lanzó una campaña en abril de 2001 que duró hasta la primavera de 2002.	Fomentar la contratación, especialmente de hombres.		Estudiantes que finalizan la educación secundaria superior, especialmente hombres.	Medios de comunicación (TV, radio).	«Someone is waiting for you to become a teacher».
BG	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
CZ	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
EE	Ministerio de Educación. Programa Nacional de Educación (ONG). Instituciones de educación primaria, secundaria y terciaria; municipios.	Durante dos meses, a comienzos del curso escolar 2000/01.	Contratar docentes cualificados. Aumentar el número de jóvenes docentes especializados en centros educativos que utilizan el ruso como lengua de instrucción.	Todas las especialidades. Docentes semiespecialistas. Docentes de lengua estonia como segundo idioma en los centros educativos que utilizan el ruso como lengua de instrucción.	Docentes cualificados para impartir lengua estonia como segunda lengua. Estudiantes, profesores en prácticas o que cursan la fase final de cualificación, nuevos docentes que se incorporan a la profesión.	Prensa (revistas de profesores), medios de comunicación, jornadas de puertas abiertas.	(-)
CY	(:)	(:)	(:)	(:)	(:)	(:)	(-)
LV	Ministerio de Educación y Ciencia.	Cada año.	Atraer a estudiantes, especialmente hombres, para que formen parte de la profesión docente.	Todas las especialidades.	Estudiantes del último curso de la educación secundaria.	Consejos municipales de educación, medios de comunicación nacionales y regionales.	(:)
LT	Ministerio de Educación y Ciencia.	Cada año desde 1991.	Atraer a jóvenes para que cursen una formación pedagógica y programas de formación y de reciclaje (estos últimos de 2-3 años de duración).	Lenguas extranjeras, TIC, formación pedagógica especializada, docentes para trabajar en zonas rurales.	Antiguos profesores de ruso, docentes sin cualificación; docentes interesados en obtener cualificaciones adicionales.	Prensa, radio, Internet, boletín ministerial de información.	(:)

ANEXO 1
CAMPAÑAS PARA FOMENTAR LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE PLENAMENTE CUALIFICADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA
INFERIOR GENERAL (CINE 2A), 2000/01 (Continuación)

	Entidad que inicia la campaña	Calendario	Objetivo	Cuerpo docente	Destinatario	Medio de comunicación empleado	Contenido/Mensaje transmitido
HU	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
MT	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
PL	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
RO	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
SI	Ministerio de Educación, Ciencia y Deporte.	Cada año, entre abril y noviembre.	Atraer a jóvenes para que cursen una formación pedagógica.	Todas las especialidades, principalmente matemáticas, física, tecnologías de la información, lengua materna, lenguas extranjeras y música.	Estudiantes que finalizan la educación secundaria superior; estudiantes que cursan programas de formación pedagógica.	Prensa, Internet.	(-)
SK	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)

ANEXO 2

Tabla resumen

INFORMACIÓN NACIONAL CONTEXTUAL SOBRE LA ESCASEZ Y EL EXCEDENTE DE PROFESORES: TIPO, FACTORES EXPLICATIVOS Y MEDIDAS POLÍTICAS

	Tipo de excedente	Tipo de escasez	Factores explicativos	Medidas políticas (que se han adoptado o se están discutiendo) con respecto a la oferta y demanda del profesorado
B fr		Los problemas de escasez comienzan a hacerse patentes, especialmente en el caso de los profesores suplentes de matemáticas, ciencias y lenguas modernas.	Condiciones laborales desfavorables para los profesores suplentes y mejores oportunidades en el sector privado para los titulados en formación pedagógica especializados en estas materias.	Campaña de información. Debates parlamentarios.
B de		Escasez moderada de personal docente cualificado (especialmente para suplencias de carta duración) en alemán, historia, matemáticas, ciencias.	Gran porcentaje de docentes cualificados que trabajan en otros sectores. Alto índice de jubilaciones anticipadas.	Decreto del 25 de junio de 2001, sobre medidas especiales relacionadas con las tareas que los docentes pueden asumir y la adaptación de su situación económica.
B nl		Especialmente en matemáticas, física y francés.	Alto índice de jubilaciones, unido al aumento de la demanda del profesorado: número insuficiente de profesores noveles (mercado laboral competitivo).	Decreto de 8 de julio de 2000, que incluye acciones urgentes relacionadas con la profesión docente (entre las que se incluye la creación de una reserva de suplentes a partir de septiembre de 2000).
DK		Comienza a experimentarse una escasez moderada de profesorado.	Combinación del aumento del número de alumnos y del envejecimiento del personal docente.	Desde la segunda mitad de 2002 está disponible el llamado <i>Meritlaereruddannelsen</i> (programa acelerado de formación pedagógica).
D		<i>Länder</i> de Alemania Occidental: hasta el año 2005 habrá demanda de personal docente de todas las especialidades, especialmente de matemáticas y de ciencias. <i>Länder</i> de Alemania Oriental: lenguas modernas.	<i>Länder</i> de Alemania Occidental: pirámide de edad de la profesión docente. <i>Länder</i> de Alemania Oriental: cambios en el currículo.	El grupo de trabajo de la llamada <i>Kultusministerkonferenz</i> elaboró el borrador de una resolución que incluye medidas para abordar los problemas de escasez de profesorado (2001).
EL	General.		El alto índice de desempleo conlleva una gran demanda de puestos docentes; las condiciones laborales favorables fomentan el atractivo de la profesión.	Cambio del sistema de contratación de la lista de candidatos a una oposición (se introduce progresivamente entre 1998 y 2003).
E				

ANEXO 2

Tabla resumen

INFORMACIÓN NACIONAL CONTEXTUAL SOBRE LA ESCASEZ Y EL EXCEDENTE DE PROFESORES: TIPO, FACTORES EXPLICATIVOS Y MEDIDAS POLÍTICAS (Continuación)

	Tipo de excedente	Tipo de escasez	Factores explicativos	Medidas políticas (que se han adoptado o se están discutiendo) con respecto a la oferta y demanda del profesorado
F	Signos indirectos de excedente que se observan en ciertos periodos, materias y áreas.	Problemas aislados de escasez en algunas materias.	Excedente: rápido descenso de la demanda de ciertas materias (por ejemplo, lenguas modernas como alemán). Escasez: personal docente que se jubila. Método de contratación flexible que permite suplencias temporales, cubrir déficits, etc.	Campañas de información. Planificación de los puestos docentes mediante los <i>concours</i> .
IRL		Escasez de personal docente a tiempo parcial y suplentes.	Las condiciones de servicio que se ofrecen a estos docentes son muy precarias.	
I	General.		Evolución demográfica (descenso de la tasa de natalidad); además, alto índice de desempleo, que conlleva una gran demanda de puestos docentes.	
L		Especialmente alemán, francés, inglés y matemáticas.		
NL	Excedente en historia y geografía.	Especialmente en económicas y ciencias.	Escasez: aumento del número de alumnos, envejecimiento del personal docente, alto índice de enfermedad, gran competitividad entre candidatos muy cualificados en el mercado de trabajo.	<i>Maatwerk voor morgen</i> , ministerie van OC&W de 1999 y <i>Maatwerk 2</i> , ministerie van OC&W de 2000 y 2001: política integral para lograr un mercado laboral docente impulsado por la demanda y ofrecer un sistema más flexible y diverso para la oferta de profesorado.
A	El índice de desempleo varía en función de la región y la materia en cuestión.	Se prevén problemas de escasez (distribuidos desigualmente entre las diferentes materias).	Excedente: evolución demográfica (descenso de la tasa de natalidad). A pesar del alto índice de desempleo asociado a ciertas materias, la profesión docente sigue siendo muy atractiva para los jóvenes. Escasez: gran porcentaje de docentes en la parte superior de la pirámide de edad.	Políticas de jubilación anticipada de los funcionarios para reducir el desempleo en la profesión docente; campañas en curso para desanimar a los candidatos a formar parte de la profesión.

ANEXO 2

Tabla resumen

INFORMACIÓN NACIONAL CONTEXTUAL SOBRE LA ESCASEZ Y EL EXCEDENTE DE PROFESORES: TIPO, FACTORES EXPLICATIVOS Y MEDIDAS POLÍTICAS (Continuación)

	Tipo de excedente	Tipo de escasez	Factores explicativos	Medidas políticas (que se han adoptado o se están discutiendo) con respecto a la oferta y demanda del profesorado
P	Excedente de profesores de educación secundaria en casi todas las especialidades.			
FIN		Dificultad para encontrar docentes cualificados para realizar suplencias de corta duración. Se prevén problemas de escasez de profesores de inglés, matemáticas, finés y sueco como lengua materna de instrucción, informática, música y artes plásticas.	Se prevé un alto índice de jubilaciones.	Informe final del proyecto OPEPRO, publicado en el año 2000 (aumento del cupo anual de admisión en la formación pedagógica).
S		El actual problema de escasez se concentra en matemáticas y ciencias. En un futuro próximo, cuando muchos docentes se jubilen, se espera que este problema afecte a todas las materias.	Mercado laboral competitivo. Existe un porcentaje de docentes que no están plenamente cualificados. Existe una proporción de docentes cualificados que trabajan en otros sectores cuando finalizan su formación.	
UK (E/W/Nl)		Problemas de escasez en materias específicas, entre las que se incluyen diseño y tecnología, tecnología de la información, matemáticas, lenguas extranjeras, música, religión y ciencia. También se observan dificultades para contratar a docentes en zonas donde el coste de vida es elevado, por ejemplo, en Londres y en el sudeste de Inglaterra.	Mercado laboral competitivo. Un estudio realizado por el llamado <i>School Teachers' Review Body</i> en 1999 afirma que existen factores que desmotivan a los posibles candidatos a formar parte de la profesión, como las escasas oportunidades de desarrollo profesional, un estatus o imagen desprestigiados en la comunidad, los bajos salarios (tanto el salario inicial como las perspectivas salariales), los alumnos conflictivos, una gran carga laboral administrativa, el coste de las tasas de matriculación, cierto atractivo de otros sectores.	El llamado <i>Green Paper, Teachers: Meeting the Challenge of Change</i> de 1998 y el <i>Green Paper, Schools: Building on Success</i> de 2001 introdujeron una gran variedad de medidas para mejorar y ofrecer apoyo a la profesión, entre las que se incluyen nuevas vías de formación más flexibles e incentivos económicos para los docentes en prácticas.
UK (SC)				

ANEXO 2

Tabla resumen

INFORMACIÓN NACIONAL CONTEXTUAL SOBRE LA ESCASEZ Y EL EXCEDENTE DE PROFESORES: TIPO, FACTORES EXPLICATIVOS Y MEDIDAS POLÍTICAS (Continuación)

	Tipo de excedente	Tipo de escasez	Factores explicativos	Medidas políticas (que se han adoptado o se están discutiendo) con respecto a la oferta y demanda del profesorado
IS		Escasez de personal docente con cualificación profesional: los docentes no cualificados que ocupan un puesto vacante representan el 16% del total del profesorado de educación obligatoria en el ámbito nacional.	El estatus social de la profesión docente no es muy elevado en comparación con otras profesiones, y el personal docente cualificado ha optado por otros trabajos mejor pagados.	Grupo paritario de evaluación establecido en 1998 por el Ministerio de Cultura y Educación para hacer una valoración de las necesidades docentes hasta el año 2010.
LI	Desde 1999, la demanda de profesorado, según los datos oficiales de los municipios, es inferior al número de nuevos docentes contratados.		Evolución demográfica (descenso de la tasa de natalidad y de la proporción de docentes en edad de jubilación).	
NO	Se prevé un excedente de profesores a partir del año 2005 aproximadamente.	Se espera que la escasez de personal docente con cualificación profesional se prolongue hasta mediados de esta década.	Excedente: evolución demográfica. Escasez: índice de jubilaciones (exceso de docentes en la cúspide de la pirámide de edad).	
BG	(:)			
CZ		Una gran proporción de titulados en formación pedagógica no se dedica a la docencia, sino que pone en práctica sus competencias en otros sectores.	Los salarios del profesorado no son comparables con los de especialistas con una cualificación similar en el sector privado.	Libro Blanco, publicado en febrero de 2001: Programa nacional de desarrollo educativo en la República Checa (aumento del nivel retributivo del profesorado).
EE		Profesorado de estonio como segunda lengua para los centros educativos de habla rusa; profesores especialistas.	Salarios bajos; estatus social no muy elevado en la comunidad; los docentes recién titulados no solicitan trabajos docentes; algunas regiones no son muy atractivas para trabajar y vivir en ellas.	

ANEXO 2

Tabla resumen

INFORMACIÓN NACIONAL CONTEXTUAL SOBRE LA ESCASEZ Y EL EXCEDENTE DE PROFESORES: TIPO, FACTORES EXPLICATIVOS Y MEDIDAS POLÍTICAS (Continuación)

	Tipo de excedente	Tipo de escasez	Factores explicativos	Medidas políticas (que se han adoptado o se están discutiendo) con respecto a la oferta y demanda del profesorado
CY	Excedente de profesorado de educación secundaria.		La enseñanza goza de un alto estatus y la seguridad laboral se caracteriza por una serie de ventajas adicionales y beneficios relacionados con la jubilación.	
LV		Tan sólo la mitad de los titulados aproximadamente ocupa un puesto docente en un centro educativo; en el mercado laboral, la formación profesional que recibe el profesorado está bien considerada.	Bajo nivel salarial, descenso del estatus social y la moral y aumento del número de docentes en activo con edades próximas a la jubilación.	
LT	En 1999, la demanda del profesorado, según los datos oficiales de los municipios, era inferior al número de nuevos docentes contratados.	Escasez de profesores de lenguas extranjeras, TIC, educación cívica y ciencias políticas.	Excedente: factores demográficos (descenso de la tasa de natalidad y de la proporción de docentes en edad de jubilación).	Grupo de trabajo establecido en 1997 por el Ministerio de Educación y Ciencia, el Instituto de Empleo e instituciones de educación superior para discutir futuros desarrollos sobre la oferta y la demanda del profesorado.
HU	Tan sólo un tercio de los titulados disfruta de oportunidades laborales debido al excedente de personal docente, sobre todo en materias como lengua y literatura húngara y matemáticas.	Escasez de profesores de lenguas extranjeras y TIC. Relativa escasez de docentes jóvenes y varones.	Excedente: cambios en el currículo. Escasez: los docentes recién titulados con competencias en comunicación, lengua extranjera y TIC, encuentran trabajos mejor remunerados en el sector privado.	

ANEXO 2

Tabla resumen

**INFORMACIÓN NACIONAL CONTEXTUAL SOBRE LA ESCASEZ Y EL EXCEDENTE DE PROFESORES: TIPO, FACTORES EXPLICATIVOS
Y MEDIDAS POLÍTICAS (Continuación)**

	Tipo de excedente	Tipo de escasez	Factores explicativos	Medidas políticas (que se han adoptado o se están discutiendo) con respecto a la oferta y demanda del profesorado
MT	Excedente de profesores de maltés.	Escasez de personal docente de TIC, ciencias y matemáticas.	Escasez: el sector privado ofrece mejores salarios.	
PL		Escasez de profesores de inglés y alemán.	El sector privado ofrece mejores salarios.	
RO	Excedente de profesores en las grandes ciudades.	Escasez de docentes de lenguas extranjeras y TIC. En 1998/99 el personal docente no cualificado representaba el 22% del número total de docentes.	Excedente: descenso del número de alumnos. Escasez: bajos salarios e insuficiente financiación educativa.	
SI	Excedente (resuelto mediante la contratación para realizar suplencias e impartir clases extraescolares).	Escasez de profesores de lenguas extranjeras, matemáticas y música.		Primas de traslado a zonas rurales y reciclaje para enseñar otras materias.
SK		Una gran mayoría de los titulados no se dedica a la docencia.	Salarios bajos (siguen reduciéndose con respecto al salario medio) e insuficiente financiación de la educación.	

ANEXO 3

**NIVEL EDUCATIVO ANALIZADO EN EL ESTUDIO: EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR
GENERAL A TIEMPO COMPLETO (CINE 2A), 2000/01**

	NIVEL DE EDUCACIÓN OBLIGATORIA A TIEMPO COMPLETO ⁽¹⁾ Excepto B, F, NL, A, UK (E/W/Nl)		POST OBLIGATORIA
	ESTRUCTURA ÚNICA		
	Primeros años	Últimos años o última etapa	
	EDUCACIÓN PRIMARIA	E. SECUNDARIA INFERIOR	E. SECUNDARIA SUPERIOR
B fr	ENSEIGNEMENT PRIMAIRE	SECONDAIRE DE TRANSITION GÉNÉRAL	
		2 primeros años	4 últimos años
B de	PRIMARUNTERRICHT	ALLGEMEINBILDENDER ÜBERGANGSUNTERRICHT	
		2 primeros años	4 últimos años
B nl	LAGER ONDERWIJS	ALGEMEEN SECUNDAIR ONDERWIJS	
		2 primeros años	4 últimos años
DK	FOLKESKOLE		HF GYMNASIUM HHX HTX
	6 primeros años	3 últimos años	
D	GRUNDSCHULE	GYMNASIUM GESAMTSCHULE REALSCHULE SCHULARTEN MIT MEHREREN BILDUNGSGÄNGEN HAUPTSCHULE	GYMNASIALE OBERSTUFE BERUFliches GYMNASIUM FACHGYMNASIUM GESAMTSCHULE
EL	DIMOTIKO SCHOLEIO	GYMNASIO	ENIAIO LYKEIO
E	EDUCACIÓN PRIMARIA	EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA	BACHILLERATO
F	ÉCOLE ÉLÉMENTAIRE	COLLÈGE	LYCÉE GÉNÉRAL ET TECHNOLOGIQUE
IRL	PRIMARY SCHOOL	SECONDARY/VOCATIONAL/COMPREHENSIVE SCHOOL COMMUNITY SCHOOL AND COLLEGE	
		3 primeros años	2/3 últimos años
I	SCUOLA PRIMARIA	SCUOLA MEDIA	SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE
L	ENSEIGNEMENT PRIMAIRE	LYCÉE GÉNÉRAL	
		3 primeros años	4 últimos años
NL	BASISONDERWIJS	VWO HAVO VMBO	
		3 primeros años 3 primeros años 2 primeros años	3 últimos años 2 últimos años
A	VOLKSSCHULE	HAUPTSCHULE	AHS (OBERSTUFE) OBERSTUFENREALGYMNASIUM
		ALLGEMEINBILDENDE HÖHERE SCHULE	
		4 primeros años	4 últimos años
P	ENSINO BÁSICO (1ª y 2ª etapas)	(3ª etapa)	CURSOS GERAIS
FIN	PERUSOPETUS – GRUNDLÄGGANDE UTBILDNING		LUKIO GYMNASIUM
	6 primeros años	3 últimos años	
S	GRUNDSKOLA		GYMNASIESKOLA
	6 primeros años	3 últimos años	
UK (E/W/Nl)	PRIMARY SCHOOL	SECONDARY SCHOOL	
		3 primeros años	4 últimos años
UK (SC)	PRIMARY SCHOOL	SECONDARY SCHOOL	
		4 primeros años	2 últimos años

⁽¹⁾ El periodo de educación obligatoria a tiempo completo no concluye necesariamente al finalizar la educación secundaria inferior en todos los países, sino que puede continuar uno o más años. Es el caso de B, F, NL, A (1 año), UK (E/W/NL) (2 años).

ANEXO 3 (Continuación)

NIVEL EDUCATIVO ANALIZADO EN EL ESTUDIO: EDUCACIÓN SECUNDARIA INFERIOR GENERAL A TIEMPO COMPLETO (CINE 2A), 2000/01 [CONTINUACIÓN]

	NIVEL DE EDUCACIÓN OBLIGATORIA A TIEMPO COMPLETO ⁽²⁾ Excepto BG, HV y SK		POST OBLIGATORIA
	ESTRUCTURA ÚNICA		
	Primeros años	Últimos años o última etapa	
	EDUCACIÓN PRIMARIA	E. SECUNDARIA INFERIOR	E. SECUNDARIA SUPERIOR
IS	7 primeros años GRUNNSKÓLI	3 últimos años	MENNTASKÓLI FJÖLBRAUTASKÓLI
LI	PRIMARSCHULE	OBERSCHULE REALSCHULE GYMNASIUM UNTERSTUFE	GYMNASIUM OBERSTUFE
NO	(1ª y 2ª etapas) GRUNNSKOLE	(3ª etapa)	VIDEREGÄENDE SKOLE
BG	NATCHALNO UTCHILISHT	PROGIMNAZIALNO UTCHILISHT	GIMNAZIA PROFILIRANA GIMNAZIA
CZ	5 primeros años ZÁKLADNÍ SKOLA	4 últimos años	
		4 primeros años GYMNÁZIUM	4 últimos años
EE	6 primeros años PÕHIKOOL	3 últimos años	GÜMNAASIUM
CY	DIMOTIKO SCHOLEIO	GYMNASIO	LYKEIO
LV	4 primeros años PAMATZIGLĪBA	5 últimos años	VIDĒJĀ IZGLĪTĪBA
LT	PRADINĖ MOKYKLĀ	PRADINĖ MOKYKLĀ GIMNAZIJA 2 primeros años	PAGRINDINĖ MOKYKLĀ GIMNAZIJA 2 últimos años
HU	4 primeros años ÁLTALÁNOS ISKOLA	4 últimos años	
		4 primeros años GYMNÁZIUM	4 últimos años
MT	PRIMARY SCHOOL	JUNIOR LYCEUM SECONDARY SCHOOL BOYS' GIRLS' SCHOOL	JUNIOR COLLEGE HIGHER SECONDARY SCHOOL
PL	SZKOLA PODSTAWOWA	GIMNAZJUM	LICEUM OGÓLNOKSZTA_C_CE LICEUM PROFILOWANE
RO	SȘOALĂ PRIMARĂ	GIMNAZIU	LICEU
SI	4 primeros años OSNOVNA ŠOLA (8 AÑOS)	4 últimos años	GIMNAZIJA
	6 primeros años OSNOVNA ŠOLA (9 AÑOS)	3 últimos años	
SK	4 primeros años ZÁKLADNÁ SKOLA	5 últimos años	
		4 primeros años GYMNÁZIUM	4 últimos años

⁽²⁾ El periodo de educación obligatoria a tiempo completo no concluye necesariamente al terminar la educación secundaria inferior en todos los países, sino que puede continuar uno o más años. Es el caso de BG(1 año), HU (4 años) y SK (1 año, Gymnázium 2 años).

TABLA DE GRÁFICOS

CAPÍTULO 1: TENDENCIAS DEMOGRÁFICAS Y POLÍTICAS DE PLANIFICACIÓN

Gráfico 1.1:	Porcentaje de docentes por grupo de edad en Educación Secundaria (CINE 2 y 3), sectores público y privado, 1999/2000	31
Gráfico 1.2:	Edad media del profesorado en Educación Secundaria inferior (CINE 2), sectores público y privado, 1999/2000	32
Gráfico 1.3:	Porcentaje de docentes de grupos de edades próximas a la jubilación en la Educación Secundaria inferior (CINE 2), sectores público y privado, 1999/2000	35
Gráfico 1.4:	Evolución prevista del número de jóvenes en edad de cursar Educación Secundaria inferior (CINE 2) de 2000 a 2010	37
Gráfico 1.5:	Existencia de una política de planificación y control de la evolución de la oferta y demanda del profesorado en la Educación Secundaria inferior general (CINE 2A), 2000/01	40
Gráfico 1.6:	Introducción de las políticas de planificación de la oferta y demanda del profesorado en la Educación Secundaria inferior general (CINE 2A)	42
Gráfico 1.7:	Parámetros que intervienen en la política de planificación para la oferta y la demanda del profesorado en Educación Secundaria inferior general (CINE 2A), 2000/01	44
Gráfico 1.8:	Difusión y acceso a la información sobre política de planificación de la oferta y demanda del profesorado en la Educación Secundaria inferior general (CINE 2A), 2000/01	46

CAPÍTULO 2: ESCASEZ Y EXCEDENTE: CUESTIONES ESTADÍSTICAS

Gráfico 2.1:	Procedimientos para cuantificar la escasez: cobertura y límites de los datos estadísticos, 2000/01	51
Gráfico 2.2:	Indicadores de una situación de escasez en los diferentes países, 2000/01	52
Gráfico 2.3:	Procedimientos para calcular el excedente y ámbito de las estadísticas, 2000/01	53

Gráfico 2.4:	Cálculo de la escasez de docentes en cuatro países miembros de UE y AELC/EEE, desde 1990/91 hasta 1999/2000	55
Gráfico 2.5:	Evolución del número de titulados que finalizan la formación inicial del profesorado y están cualificados para ejercer la docencia en Educación Secundaria inferior general, en cuatro países miembros de UE y AELC/EEE, desde 1990/91 hasta 1999/2000	57
Gráfico 2.6:	Cambios en el porcentaje de docentes que abandonan la profesión o se jubilan anticipadamente en dos países de la Unión Europea, desde 1990/91 hasta 1999/2000	58
Gráfico 2.7:	Cálculo del excedente de profesores en tres países de la Unión Europea, desde 1990/91 hasta 1999/2000	59
Gráfico 2.8:	Evolución del número de titulados que finalizan la formación inicial del profesorado y están cualificados para impartir clases en la Educación Secundaria inferior en tres países miembros de la Unión Europea, desde 1990/91 hasta 1999/2000	61

CAPÍTULO 3: LA CONTRATACIÓN EN LA PROFESIÓN DOCENTE

Gráfico 3.1:	Autoridad responsable de la contratación de docentes en Educación Secundaria inferior general (CINE 2A), 2000/01	65
Gráfico 3.2:	Principales métodos de contratación del profesorado de Educación Secundaria inferior general (CINE 2A), 2000/01	66
Gráfico 3.3:	Momento en que se organiza la oposición: antes o después de la finalización de la formación inicial del profesorado de Educación Secundaria inferior general (CINE 2A), 2000/01	67
Gráfico 3.4:	Regulaciones específicas que rigen la contratación de docentes por proceso de selección libre en Educación Secundaria inferior general (CINE 2A), 2000/01	72
Gráfico 3.5:	Tipo de régimen laboral (administración pública o contrato) según el método de contratación en Educación Secundaria inferior general (CINE 2A), 2000/01	77

CAPÍTULO 4: SUSTITUCIÓN TEMPORAL DEL PROFESORADO

Gráfico 4.1:	Principales modelos de prácticas de sustitución en Educación Secundaria inferior general (CINE 2A), 2000/01	81
Gráfico 4.2:	Contratos temporales para profesores suplentes en Educación Secundaria inferior general (CINE 2A), 2000/01	84
Gráfico 4.3:	Carga laboral adicional en Educación Secundaria inferior general (CINE 2A), 2000/01	91
Gráfico 4.4:	Ámbito de adopción de decisiones sobre las prácticas de suplencia de docentes en Educación Secundaria inferior general (CINE 2A), 2000/01	96

CAPÍTULO 5: MEDIDAS DE EMERGENCIA EN MOMENTOS DE ESCASEZ DE PROFESORADO

Gráfico 5.1:	Redistribución del personal que no cuenta con la cualificación apropiada en Educación Secundaria inferior general (CINE 2A), 2000/01	102
Gráfico 5.2:	Regulaciones/recomendaciones sobre la práctica de la contratación de emergencia en la Educación Secundaria inferior general (CINE 2A), 2000/01	103
Gráfico 5.3:	Categorías de elegibilidad para la contratación de emergencia para trabajar en Educación Secundaria inferior general (CINE 2A), 2000/01	104
Gráfico 5.4:	Cualificaciones mínimas para la contratación de emergencia de candidatos que no están plenamente cualificados en Educación Secundaria inferior general (CINE 2A), 2000/01	109
Gráfico 5.5:	Condiciones laborales específicas de la contratación de emergencia en Educación Secundaria inferior general (CINE 2A), 2000/01	110
Gráfico 5.6:	Suspensión de clases en Educación Secundaria inferior general (CINE 2A), 2000/01	113

CAPÍTULO 6: MEDIDAS PARA FOMENTAR LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE PLENAMENTE CUALIFICADO

Gráfico 6.1:	Materias de Educación Secundaria inferior general (CINE 2A) que centran las campañas de contratación y otras iniciativas específicas, 2000/01	116
Gráfico 6.2:	Uso de las campañas de contratación para fomentar el empleo en la Educación Secundaria inferior general (CINE 2A), 2000/01	119
Gráfico 6.3:	Grupos diana en campañas para fomentar la contratación de docentes plenamente cualificados para la Educación Secundaria inferior general (CINE 2A), 2000/01	120
Gráfico 6.4:	Uso de otras iniciativas específicas para fomentar la contratación en la Educación Secundaria inferior general (CINE 2A), 2000/01	123
Gráfico 6.5:	Incentivos específicos para fomentar la contratación en la profesión docente en Educación Secundaria inferior general (CINE 2A), 2000/01	124
Gráfico 6.6:	Iniciativas especiales para mejorar el atractivo de la formación para futuros docentes en la Educación Secundaria inferior general (CINE 2A), 2000/01	127
Gráfico 6.7:	Otras iniciativas no relacionadas con los planes de formación específicos para los futuros docentes de Educación Secundaria inferior general (CINE 2A), 2000/01	130

RESUMEN Y CONCLUSIONES

Gráfico A:	Países donde existe equilibrio, escasez, excedente de profesorado o ambos (escasez y excedente) en Educación Secundaria inferior general (CINE 2A), 2000/01	133
Gráfico B:	Políticas de planificación establecidas antes o después de 1980 y existencia o no de problemas de escasez y/o excedente	137
Gráfico C:	Sistema de contratación y existencia de problemas de escasez y/o excedente en la Educación Secundaria inferior general (CINE 2A), 2000/01	140

AGRADECIMIENTOS

I. RED EURYDICE

A. UNIDAD EUROPEA DE EURYDICE

Avenue Louise 240
B-1050 Brussels
(<http://www.eurydice.org>)

Directora: Arlette Delhaxhe

Autoras del análisis comparativo: Misia Coghlan, Anne Godenir,
Bernadette Forsthuber, Angelika Harvey

Maquetación y gráficos: Patrice Brel

Traducción: Elena Valenciano Villafaina

Revisión de la Traducción y de las pruebas: Aurora Blanco Marcilla

Secretaría: Helga Stammherr and Olivier Biron

Coordinación técnica: Gisèle De Lel - **Internet:** Brigitte Gendebien

B. UNIDADES NACIONALES DE EURYDICE

Autores de las contribuciones nacionales
(descripción de la situación en cada país) empleadas en el estudio

UNIÓN EUROPEA

BELGIQUE / BELGIË

Unité francophone d'Eurydice
Ministère de la Communauté française
Direction générale des Relations internationales
Boulevard Leopold II, 44 – Bureau 6A/002
1080 Bruxelles
Contribución nacional: responsabilidad colectiva

Vlaamse Eurydice-Eenheid
Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap
Departement Onderwijs
Afdeling Beleidscoördinatie
Hendrik Consciencegebouw 5 C 11
Koning Albert II – laan 15
1210 Brussel
Contribución nacional: responsabilidad colectiva

Agentur Eurydice
Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft
Agentur für Europäische Programme
Quantum centre
Hütte 79/Bk 28 4700 Eupen
Contribución nacional: Leonhard Schiffers

DANMARK

Eurydice's Informationskontor i Danmark
Institutionsstyrelsen
Undervisningsministeriet
Frederiksholms Kanal 21
1220 København K
Contribución nacional: responsabilidad colectiva

DEUTSCHLAND

Eurydice – Informationsstelle der Länder im Sekretariat der Kultusministerkonferenz
Lennéstrasse 6
53113 Bonn
Contribución nacional: Gerdi Jonen

ELLÁDA

Eurydice Unit
Ministry of National Education and Religious Affairs
Direction CEE / Section C
Mitropoleos 15
10185 Athens
Contribución nacional: Antigoni Faragoulitaki

ESPAÑA

Unidad de Eurydice
Ministerio de Educación y Ciencia
CIDE – Centro de Investigación y Documentación Educativa
c/General Oraá 55 - 28006 Madrid
Contribución nacional: Irene Arrimadas Gómez,
Ana Isabel Martín Ramos, Mercedes Lucio-Villegas de la Cuadra.

FRANCE

Unité d'Eurydice
Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche
Délégation aux relations affaires internationales et à la coopération
Centre de ressources pour l'information internationale
110 Rue de Grenelle
75357 Paris
Contribución nacional: Thierry Damour

IRELAND

Eurydice Unit
International Section
Department of Education and Science
Marlborough Street
Dublin 1
Contribución nacional: responsabilidad colectiva

ITALIA

Unità di Eurydice
Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
– c/o INDIRE
Via Buonarroti 10
50122 Firenze
Contribución nacional: Daniela Nenci, Antonella Turchi

LUXEMBOURG

Unité d'Eurydice
Ministère de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (CEDIES)
280, Route de Longwy
1940 Luxembourg
Contribución nacional: supervisado por Raymond Harsch

NEDERLAND

Eurydice Eenheid Nederland
Afdeling Informatiediensten D073
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen
Postbus 25000 - Europaweg 4
2700 LZ Zoetermeer
Contribución nacional: responsabilidad colectiva

ÖSTERREICH

Eurydice-Informationsstelle
Bundesministerium für Bildung,
Wissenschaft und Kultur
Abt. I/6b
Minoritenplatz 5
1014 Wien
Contribución nacional: responsabilidad colectiva

PORTUGAL

Unidade de Eurydice
Ministério da Educação
Departamento de Avaliação, Prospectiva e Planeamento (DAPP)
Av. 24 de Julho 134
1350 Lisboa
Contribución nacional: Maria Luísa Maia,
Ana Machado de Araújo

SUOMI / FINLAND

Eurydice Finland
National Board of Education
Hakaniemenkatu 2
P.O. Box 380
00530 Helsinki
Contribución nacional: responsabilidad colectiva

SVERIGE

Eurydice Unit
Ministry of Education and Science
Drottninggatan 16
10333 Stockholm
Contribución nacional: Bodil Bergman,
Ann-Katrin Wirén, Myrna Smitt

UNITED KINGDOM

Eurydice Unit for England, Wales and Northern Ireland
National Foundation for Educational Research
The Mere, Upton Park
Slough, Berkshire SL1 2DQ
Contribución nacional: responsabilidad colectiva

Eurydice Unit, Scotland
The Scottish Executive Education Department
International Relations Branch
Area 1-B (CP), Victoria Quay
Edinburgh EH6 6QQ
Contribución nacional: John Mitchell,
Douglas Ansdell

PAÍSES AELC / EEE**ÍSLAND**

Eurydice Unit
Ministry of Education, Science and Culture
Division of Evaluation and Supervision
Sölvhólgata 4
150 Reykjavík
Contribución nacional: Margrét Hardardóttir, Sigrún Jónsdóttir

LIECHTENSTEIN

Eurydice-Informationsstelle
Schulam
Herrengasse 2
9490 Vaduz
Contribución nacional: Reinhard Walser

PAÍSES CANDIDATOS**BĂLGARIJA**

Eurydice Unit
Equivalence and Information Centre
International Relations Department
Ministry of Education and Science
2A, Knjaz Dondukov Bld
1000 Sofia
Contribución nacional: responsabilidad colectiva

CESKÁ REPUBLIKA

Eurydice Unit
Institute for Information on Education – ÚIV/IE
Senovážné nám. 26
110 06 Praha 06
Contribución nacional: Stanislava Brozová

EESTI

Eurydice Unit
Ministry of Education
Tallinn Office
11 Tonismägi St.
15192 Tallinn
Contribución nacional: Kai Völili, Terje Ots

KYPROS

Eurydice Unit
Ministry of Education and Culture
Kimonos and Thoukydidou
1434 Nicosia
Contribución nacional: Christina Pappasolomontos

NORGE

Eurydice Unit
Norway Ministry of Education,
Research and Church Affairs
P.O. Box 8119 Dep. - Akersgaten 44
0032 Oslo
Contribución nacional: Kirsten Tungland, Marie Wens-
tøp Arneberg

LATVIJA

Eurydice Unit
Ministry of Education and Science
Department of European Integration & Coordination
of International Assistance Programmes
Valnu 2
1050 Riga
Contribución nacional: Aija Lejas-Sausa

LIETUVA

Eurydice Unit
Ministry of Education and Science
A. Volano 2/7
2691 Vilnius
Contribución nacional: responsabilidad colectiva con
los funcionarios de la división de formación inicial y
continua del Ministerio de Educación y Ciencia

MAGYARORSZÁG

Eurydice Unit
Ministry of Education
Szalay u. 10-14
1054 Budapest
Contribución nacional: responsabilidad colectiva

MALTA

Education Officer (Statistics)
Eurydice Unit
Department of Planning and Development
Education Division
Floriana CMR 02
Contribución nacional: Raymond Camilleri

POLSKA

Eurydice Unit
Foundation for the Development of the Education
System
Socrates Agency
Mokotowska 43
00-551 Warsaw
Contribución nacional: Anna Smoczynska

ROMÂNIA

Eurydice Unit
Socrates National Agency
1 Schitu Magureanu – 2nd Floor
70626 Bucharest
Contribución nacional: Alexandru Modrescu

SLOVENIJA

Eurydice Unit
Ministry of Education, Science and Sport
Office for School Education of the Republic of Slovenia
Trubarjeva 5
1000 Ljubljana
Contribución nacional: Tatjana Plevnik

SLOVENSKÁ REPUBLIKA

Slovak Academic Association for International Co-
operation
Eurydice Unit
Staré grunty 52
842 44 Bratislava
Contribución nacional: Marta Ivanova

II. EXPERTOS DE LAS UNIDADES NACIONALES DE EURYDICE

(nombrados por la Comisión Sócrates)
Autores de las contribuciones nacionales
(aspectos históricos y contextuales) empleadas en el estudio

UNIÓN EUROPEA

BELGIQUE / BELGIË

Jacqueline Beckers
Université de Liège
Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation
Boulevard du Rectorat 5 – Bât. B32
4000 Liège

Antonia Aelterman

Ghent University
Dept. of Educational Sciences
H. Dunantlaan 1
9000 Ghent

Leonhard Schiffers

Klosterstrasse 31
4780 St. Vith

DANMARK

Finn Held
Aprilvej 24
2730 Herlev

DEUTSCHLAND

Eberhardt Jeuthe
Leiershohlstrasse 29
65760 Eschborn

ELLÁDA

Christos Doukas
General Secretary of Adult Education
L. Acharnon 417
11143 Athens

ESPAÑA

José M. Esteve
Catedrático de Teoría de la Educación
Facultad de Ciencias de la Educación
Universidad de Málaga
29071 Málaga

FRANCE

Jean-Claude Eicher / Thierry Chevaillier
IREDU-CNRS
Université de Bourgogne
Avenue Alain Savary 9
B.P. 47870
21078 Dijon Cedex

IRELAND

Áine Hyland
President's Office
U.C.C.
Cork

ITALIA

Giancarlo Sacchi
Via G. Garibaldi 11
20100 Piacenza

LUXEMBOURG

Jimmy Bedin
Route de Longwy 335
1941 Luxembourg

NEDERLAND

Hans Vossensteyn
Center for Higher Education Policy Studies – CHEPS
Universiteit Twente
P.O. Box 217
7500 AE Enschede

ÖSTERREICH

Michael Schratz / Paul Resinger
Institut für Lehrer/innenbildung und Schulforschung
Innrain 52
6020 Innsbruck

PORTUGAL

António Teodoro
R. Luis Queiroz, 26 F-9º Esq.
2800 Almada

SUOMI / FINLAND

Olli Luukkainen
Suomen Kuntaliitto
Toinen linja 14
00530 Helsinki

SVERIGE

Bengt Börjeson
Sågargatan 4
116 36 Stockholm

UNITED KINGDOM / ENGLAND, WALES AND NORTHERN IRELAND

Mike Nichol
Hazelwood,
73 Plymyard Avenue
Bromborough
Wirral CH62 6BL

UNITED KINGDOM / SCOTLAND

John Mitchell
141 Vancouver Drive
Westwood, East Kilbride
Glasgow G75 8NL

PAÍSES AELC / EEE

ÍSLAND

Thorey Gudmundsdottir
Assistant professor at Iceland University of Education
Klyfjasel 22
109 Reykjavik

LIECHTENSTEIN

Reinhard Walser
Hinterdorf 5
9492 Eschen

NORGE

Trygve Bergem
Professor of education
Norsk Lærerakademi
Amalie Skrams vei 3
P.O. Box 74
5035 Bergen-Sandviken

PAÍSES CANDIDATOS

BÄLGARIJA

Maria Natina

Ministry of Education and Science
2A, Kniaz Dondukov Bld.
1000 Sofia

ČESKÁ REPUBLIKA

Jiří Kotásek

Ústav výzkumu a rozvoje školství UK
Myslíkova 7
110 00 Praha

EESTI

Terje Ots / Kai Völli

Vocational Education Department
Ministry of Education
23 Sakala St.
10141 Tallinn

KYPROS

Christos Theofilides

Director of the Committee of Educational Service
Tefkrou 6
P.Box 1408
Nicosia

LATVIJA

Tatjana Koke

Director
Institute of Pedagogy and Psychology
University of Latvia
Kronvalda bulv. 4
1010 Riga

LIETUVA

Virginija Budiene

Director of the Educational Studies Centre
Open Society Fund – Lithuania
Didzioji g. 5
2001 Vilnius

MAGYARORSZÁG

Mária Nagy

Researcher
National Institute of Public Education
Dorottya utca 8
1055 Budapest

MALTA

Suzanne Gatt

Dept. of Primary Education
Faculty of Education
University of Malta
Msida MSD 06

POLSKA

Hanna Komorowska-Janowska

Warsaw University
Institute of English
Teacher Training College of English
Wawozowa 25/43
02-796 Warszawa

ROMÂNIA

Serban Iosifescu

Institut des Sciences de l'Éducation
Rue Stirbei Voda, No. 37
70626 Bucarest

SLOVENIJA

Cveta Razdevsek Pucko

University of Ljubljana
Faculty for Education
Kardeljeva ploščad 16
1000 Ljubljana

SLOVENSKÁ REPUBLIKA

Daniela Drobna

Advisor for higher education and lifelong learning
Rectorate of Comenius University
Safarikovo nam. 6
818 06 Bratislava

La profesión docente en Europa: Perfil, tendencias y problemática. Informe II. Oferta y demanda. Educación secundaria inferior general.

Eurydice

Bruselas: Eurydice

2002 - 168 p.

Temas Clave sobre Educación, Volumen 3

ISBN 84-369-3898-4

Descriptores: Profesión docente, Oferta del profesorado, Demanda del profesorado, Educación secundaria, Educación general, Evolución demográfica, Jubilación, Número de alumnos, Planificación, Entidad organizadora, Acceso al empleo, Contratación del profesorado, Régimen laboral del profesorado, Contrato laboral, Personal suplente, Indicador, Chipre, Malta, AELC, Europa Central y Oriental, Unión Europea.



9 788436 938982

EURYDICE, la red europea de información en educación

La red **EURYDICE** genera información fiable y de carácter comparado sobre los diferentes sistemas y políticas educativas europeas. Asimismo, **EURYDICE** funciona como un observatorio, resaltando tanto los puntos comunes como la diversidad de los sistemas educativos.

Trabajando en nombre de los responsables de la política educativa y del mundo de la educación, **EURYDICE** prepara y publica los siguientes trabajos:

- información actualizada sobre los sistemas educativos;
- estudios monográficos comparados de interés europeo;
- indicadores de los diferentes niveles de educación, desde la educación infantil hasta la superior.

EURYDICE tiene su propia base de datos, la EURYBASE, que constituye una fuente de referencia detallada sobre los sistemas educativos europeos.

La red favorece la comprensión de los diversos sistemas y de los aspectos que tienen en común por medio de la difusión de los resultados de sus trabajos.

EURYDICE fue creada en 1980 y en 1995 pasó a formar parte del programa Sócrates, el programa de acción comunitaria en educación. La red está formada por las Unidades Nacionales y por la Unidad Europea. Las Unidades Nacionales dependen de los correspondientes Ministerios de Educación de los 29 países que forman la red: los 15 países de la Unión Europea, 3 países de la Asociación Europea de Libre Comercio y del Espacio Económico Europeo, 10 países de la Europa Central y del Este, y Chipre. Estas unidades proporcionan y contrastan la información necesaria para mantener la actividad de la red. La Unidad Europea, situada en Bruselas y dependiente de la Comisión Europea, se encarga de la gestión de la red, de la coordinación de sus actividades, de la preparación de los estudios comparados y de la elaboración y administración de la base de datos.

Direcciones en Internet:

Unidad Europea: <http://www.eurydice.org>

Unidad Española: <http://www.mec.es/cide/eurydice/index.htm>