

INGRESO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA
EN
ALGUNOS PAÍSES EUROPEOS



GABINETE TÉCNICO
Febrero 2011

1. INTRODUCCIÓN
2. MODELOS DE FORMACIÓN INICIAL Y DE INGRESO EN LA PROFESIÓN DOCENTE
 - 2.1. MODELO FINLANDÉS
 - 2.2. MODELO FRANCÉS
 - 2.3. MODELO INGLÉS
 - 2.4. MODELO ALEMÁN
 - 2.5. MODELO ITALIANO
 - 2.6. MODELO PORTUGUÉS
 - 2.7. PROPUESTAS PARA LA ELABORACIÓN DE UN NUEVO MODELO DE INGRESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA EN ESPAÑA (José Manuel Esteve Zaragoza)
3. OPINIÓN DE FETE-UGT

BIBLIOGRAFÍA

*** Todos los datos son del curso 2009-2010, excepto Portugal que del curso 2006-2007.**

INGRESO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA DOCENTE EN ALGUNOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA

1. INTRODUCCIÓN

En los países de la Unión Europea la categoría laboral del profesorado puede ser de tres tipos:

- En la mitad de los países europeos los profesores son funcionarios, aunque sólo en una minoría de estos países su nombramiento como funcionario es vitalicio: Francia, España, Portugal, Grecia y Suiza.
- En los demás países los profesores son contratados según la legislación laboral general. Son empleados públicos porque son contratados por las administraciones públicas (generalmente del ámbito local o del centro).
- Países donde esas dos categorías de empleo antes mencionadas coexisten en el mismo país: Bélgica, Alemania, Luxemburgo, Países Bajos, Austria y Polonia.

2. MODELOS DE FORMACIÓN INICIAL Y DE INGRESO EN LA PROFESIÓN DOCENTE

2.1. EL MODELO FINLANDÉS

Con un fracaso escolar muy bajo, altos índices de equidad y muy buenos resultados en los estudios internacionales de rendimiento, Finlandia se considera en estos momentos como un ejemplo del camino a seguir y como exportadora de buenas prácticas en el ámbito de la educación.

- **Formación inicial**

El acceso a los estudios de profesor es muy competitivo, ya que hay muchos más solicitantes de los que pueden admitir. Los candidatos deben aprobar un examen escrito (de conocimientos de aritmética, lengua y resolución de problemas), un test de aptitud y una entrevista.

Una posible razón para explicar una demanda tan alta es que la profesión docente está muy bien considerada en el país, y no precisamente por los salarios, sino porque existe la visión de que los profesores son personas muy importantes dentro de la sociedad. De

hecho según alguna encuesta reciente, en Finlandia los profesores son los profesionales más valorados, por encima de médicos, ingenieros o abogados.

Desde los años 70 la formación de profesores de primaria y secundaria es de cinco años de formación pero existen algunas diferencias:

- Los profesores de clase: son los profesores de educación infantil y los profesores de Educación Primaria. Estos profesores imparten todas las materias en los primeros cursos de primaria. Ambos tipos de profesores se forman en las Facultades de Educación.
- Los profesores de materias, que enseñan una o más asignaturas en los grados superiores de primaria, en la enseñanza secundaria y en la enseñanza de adultos. Sus estudios tienen una duración generalmente algo mayor que la de los profesores de clase. Estos profesores realizan uno o dos cursos en las diferentes Facultades (de Matemáticas, Historia, Física...) y posteriormente solicitan su admisión en la Facultad de Educación. No obstante, en algunas universidades la formación se realiza simultáneamente en las dos Facultades de forma coordinada.

Los profesores pueden cursar estudios adicionales que les preparan como profesores de educación especial o como orientadores.

En el método de enseñanza en las universidades se prima el trabajo en pequeños grupos, sistemas activos de aprendizaje y mecanismos de evaluación.

- **Estatus profesional y el acceso a la profesión docente**

En este país los profesores son contratados mediante procesos de selección abiertos. Se anuncian puestos vacantes y se seleccionan candidatos de forma descentralizada. Cada administración educativa es responsable de contratar a su profesorado y también de determinar el número y el tipo de puestos que se necesitan.

Las administraciones educativas establecen unos criterios que deben ser contemplados en cada procedimiento de selección. Las cualificaciones del profesorado están establecidas y desarrolladas en el Decreto de Cualificaciones del profesorado del año 1998. Las autoridades locales no imponen criterios propios. El objetivo es seleccionar a aquellos profesores que estén mejor cualificados para cada puesto en particular.

El Consejo Escolar de cada centro educativo o los directores participan en la contratación del profesorado y comparten esta responsabilidad con la administración educativa local.

Como regla general, los puestos que se quedan vacantes deben ser cubiertos con profesorado con carácter indefinido, siempre que sea posible, para dar estabilidad a la plantilla.

El 95% del profesorado trabaja a tiempo completo como trabajadores públicos estatales o municipales (con estatus de funcionario) o como contratados. Algunos profesores que trabajan menos de 16 horas semanales son contratados a tiempo parcial.

2.2. EL MODELO FRANCÉS

- **Formación inicial**

La formación inicial en este país se ha reformado hace un año. Así desde el curso 2009-2010 el modelo de formación, tanto del profesorado de primaria como del profesorado de secundaria, es un modelo consecutivo. Esto es, después de obtener la licenciatura universitaria en una disciplina de tres años de duración, los alumnos deben completar dos años de formación en los Institutos Universitarios de Formación de Maestros (IUFM) para obtener la cualificación necesaria para ser profesor. En concreto, y dada la superioridad de la demanda sobre la oferta de plazas existentes en la actualidad, se acostumbra a emplear como criterio de selección el historial académico del estudiantes y, en ocasiones, una entrevista con el responsable del centro.

Estos dos años de formación se componen de dos etapas claramente diferenciadas y se desarrollan de la siguiente manera:

- El primer año es un curso de tipo teórico, aunque con ciertas prácticas en centros. Los candidatos hacen un máster y se preparan para pasar un concurso-oposición, con exámenes escritos, orales y/o prácticos. (*)
- El segundo año es eminentemente práctico. Los candidatos que han aprobado el examen ya son "funcionarios del Estado en prácticas" y realizan prácticas remuneradas.

La evaluación final de estos dos años está basada en tres criterios: las materias cursadas en el IUFM, las prácticas llevadas a cabo en un centro escolar y la presentación de un trabajo sobre los aspectos

prácticos de la enseñanza, que realiza el alumno durante el segundo curso.

(*) Este primer año se puede realizar por libre a distancia en ciertas universidades.

- **Estatus profesional**

En Francia los docentes son funcionarios de carrera y se rigen por la normativa del funcionariado. Actualmente, los docentes representan la mitad de los funcionarios de Francia. Según la Constitución el Estado francés es el responsable de la selección, formación y gestión del personal así como de pagar sus gastos y los gastos originados por la docencia. El Estado debe definir las normas educativas y los programas.

2.3. MODELO INGLÉS

- **Formación inicial**

En el momento actual todos los profesores que quieran ejercer en una escuela financiada con fondos públicos en Inglaterra y Gales, tienen que obtener el denominado Qualified Teacher Status (QTS) que puede conseguirse a través de distintas vías de formación, ya que un criterio explícito de las reformas es que debe existir una variedad de rutas para llegar a ser profesor. Por tanto, el panorama de formación inicial de profesores es complejo, ya que conviven simultáneamente diferentes sistemas.

Lo más común es que los profesores de primaria cursen estudios en las Facultades de Educación durante tres o cuatro años y que los profesores de secundaria, tras tres o cuatro años de estudios universitarios, realicen un año de formación para la docencia.

Sea cual sea la vía de formación seguida, todos los candidatos que quieran obtener el estatus de profesor deben superar una serie de pruebas sobre algunas materias del currículum.

- **Estatus profesional y el acceso a la profesión docente**

Los profesores son empleados públicos, pero no funcionarios y no tienen garantizado su empleo en ningún momento de su vida profesional, y deben solicitar puestos específicos. Los nombramientos pueden ser indefinidos o contrato temporal.

Todos los profesores que quieren trabajar en escuelas públicas deben estar registrados en el Consejo General de profesorado y han de pagar una cuota anual.

En general, los profesores son contratados por la administración local o por el Consejo Escolar del centro. Sin embargo existe una gran autonomía en las escuelas y los directores pueden contratar y despedir a los profesores ya que el Consejo Escolar del centro delega esas funciones en los directores.

Los candidatos no pueden tener antecedentes criminales y tener buena salud física y psíquica.

2.4. MODELO ALEMÁN

- **Estatus profesional**

Los docentes de los colegios públicos de los Lander de Alemania Occidental son normalmente funcionarios contratados por el Lander. Una vez que un docente ha superado el período de prueba de entre dos años y medio a tres años obtiene la categoría de funcionario fijo.

La mayor parte de los profesores de los Lander de la Alemania Oriental, con la excepción de Brandenburg, son profesores contratados. Aquellos profesores que obtuvieron su titulación en la República Democrática Alemana (GDR) podrían ser contratados como funcionarios según el Tratado de Unificación y Normativa de la Tierra (Einigungsvertrag). Los Ministros de Educación de los Lander llegaron a un acuerdo en mayo de 1993 para convalidar las titulaciones de los docentes de la Antigua República Democrática y regular los sueldos. Este acuerdo ayudó a conseguir que se legislara en los Lander de Alemania del Este para que los docentes de esos territorios pudieran obtener categorías de funcionarios y estar integrados en la estructura salarial de los Lander de la Alemania Occidental.

Los candidatos seleccionados obtienen el cargo de funcionarios en período de prueba. Este periodo de prueba tiene una duración de entre 2'5 a 3 años aunque en condiciones excepcionales puede reducirse o ampliarse a un máximo de 5 años. Durante esta etapa, se controlan las aptitudes y rendimiento del profesor de cara a su futuro nombramiento como funcionario fijo.

Los profesores contratados tienen un periodo de prueba de 6 meses. En tres Lander (Berlin, Mecklenburg-Vorpommern y Sacasen) sólo hay profesores contratados. En Thuringen, los nuevos profesores son contratados en todos los colegios con un contrato fijo o temporal. De

momento, no tienen planes de convertir a los profesores en Funcionarios.

- **El acceso a la profesión docente**

Una vez terminado el Vorbereitungsdienst (servicio preparatorio), los nuevos profesores cualificados pueden solicitar empleo permanente en colegios públicos. Dependiendo del Lander, la inscripción ha de mandarse al Ministerio de Educación y Cultura o a la autoridad educativa competente. La selección se realiza a nivel central según el número de vacantes que existan y teniendo en cuenta las aptitudes y expediente académico. En algunos Lander las ofertas se hacen para algunos colegios en particular, y en ese caso, el colegio participa en la selección de los candidatos. En esos casos, a veces se tiene que enviar el curriculum directamente al colegio aunque el nombramiento no le hace el colegio si no el Ministerio o la autoridad educativa competente.

2.5. MODELO ITALIANO

Los profesores son funcionarios con contrato privado y sus condiciones laborales están reguladas por el convenio colectivo nacional.

El sistema de formación inicial y de ingreso en la profesión está en plena reforma. Hasta el curso 2007/2008 había establecidos dos tipos de contratos: permanentes y a tiempo parcial.

El 50% de los puestos permanentes se cubren a través de concurso-oposición, mientras que el restante 50% es cubierto a través de las listas de candidatos ordenados solo en función de sus cualificaciones.

Después de ser nombrado han de pasar un periodo de prácticas de un año, guiados por un tutor.

2.6. MODELO PORTUGUES (datos del curso 2006-2007)

Los profesores son funcionarios públicos con los derechos y deberes comunes al resto de empleados públicos.

La selección de funcionarios en Portugal se organiza mediante oposiciones simultáneas:

- La oposición para un puesto docente fijo en un solo centro educativo. Los candidatos deben tener dos años de experiencia profesional para poder presentarse a esta oposición.
- La oposición para realizar funciones docentes en todos los centros educativos que forman parte de una división administrativa. Los candidatos deben tener cuatro años de experiencia profesional.

El resto de las vacantes se cubren mediante un concurso y no mediante oposición; se trata de contratos docentes anuales.

Los requisitos que deben tener los profesores para poder entrar al cuerpo de docentes por oposición son:

- Tener nacionalidad portuguesa u otra nacionalidad de un país de la comunidad europea.
- Tener la formación inicial y las cualificaciones establecidas por la ley.
- Haber completado el servicio militar o el servicio sustitutorio.
- No tener prohibido trabajar para el Estado.
- Tener buena salud física y mental y tener completado el calendario de vacunas.

2.7. PROPUESTAS PARA LA ELABORACIÓN DE UN NUEVO MODELO DE INGRESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA EN ESPAÑA

El VII seminario del Colectivo Lorenzo Luzuriaga, celebrado en Madrid a lo largo del curso 2006-2007, se centró en los problemas del profesorado. En dicho seminario José Manuel Esteve, catedrático de Teoría de la Educación, expuso una ponencia sobre las políticas de formación inicial y permanente del profesorado en nuestro país.

Tras hacer un análisis crítico del modelo de formación inicial del profesorado implantado en España, el autor desarrolló sus propuestas sobre la formación inicial y el modelo de ingreso en la función pública.

En primer lugar Esteve explicó las deficiencias del sistema actual. En resumen podemos hablar de tres aspectos fundamentales:

1. Los requisitos de ingreso son demasiados bajos, es decir, la nota de selectividad es muy baja lo que permite acceder a cualquier candidato.

2. Los procedimientos de ingreso son engorrosos.
3. Los salarios son relativamente bajos, en comparación con los de otras titulaciones similares.

A continuación el autor comentó sus propuestas respecto a la formación y entrada en la docencia del profesorado de Educación Infantil y de Primaria y el profesorado de Educación Secundaria.

- **Profesorado de Educación Infantil y de Primaria**

1. Puesto que la formación inicial ha pasado a ser formación de grado universitaria, es necesario equiparar sus sueldos a los docentes de enseñanza secundaria. ("cuerpo único")
2. Propone un modelo en el que el estudiante curse una serie de créditos en las diferentes facultades, tanto de Ciencias como de Letras, para especializarse en una o varias materias. El resto de los créditos universitarios se realizarían en la Facultad de Educación y serían materias de carácter psicopedagógico.
3. Reducir el número de plazas que se ofrecen en las facultades de Educación a un número aproximado al de docentes que se van a necesitar en el sistema educativo. Al mismo tiempo, se aseguraría el ingreso directo en la docencia de los estudiantes que aprobaran una prueba de reválida general (estatal o autonómica) al finalizar sus estudios. Esta medida elevaría el número de candidatos valiosos (elevando las calificaciones de selectividad en las titulaciones de formación del profesorado) y permitiría una formación menos masificada y de mayor calidad. Todos los estudiantes que aprobaran dicha reválida serían ordenados por sus calificaciones y quedarían a disposición de las autoridades educativas para cubrir las plazas vacantes sin más requisitos.
4. El primer año de trabajo tras aprobar la reválida tendría la consideración de "trabajo en prácticas" y sería supervisado por un tutor y tendría una evaluación final que se sumaría a la calificación obtenida en la reválida anteriormente realizada y conformaría su puntuación definitiva válida para su incorporación definitiva a una plaza docente.

- **Profesorado de Educación Secundaria**

En Europa existen dos modelos de formación del profesorado de educación secundaria:

- **El modelo consecutivo** (actualmente vigente en España) en el que el profesorado primero realiza estudios de formación científica o humanística en las diferentes facultades y después recibe la formación profesional psicopedagógica, realizando un máster de un año de duración.
- **El modelo simultáneo**, en la que el estudiante se va formando al mismo tiempo en conocimientos científicos y psicopedagógicos.

Los problemas que se plantean en el modelo consecutivo elegido en España son los siguientes:

- Los mejores estudiantes se dedican al ejercicio profesional de la carrera elegida (Por Ej. Químicas, Biología...)
- Sólo se dedican a la enseñanza quienes no encuentran trabajo como químicos, biólogos..., con el agravante de que necesitan estudiar un año más y pagar un máster para obtener un trabajo con condiciones salariales normalmente inferiores.
- La formación científica de estos profesores prima sobre la formación pedagógica y es excesiva para el trabajo posterior como profesor.

Al autor propone un modelo simultáneo para el profesorado de enseñanza secundaria, similar a la formación del profesorado de educación primaria. De esta manera el profesorado cursaría un número determinado de créditos en las distintas facultades de Ciencias o de Letras y después finalizaría su formación en la Facultad de Educación donde cursaría créditos de materias de carácter psicopedagógico.

Termina su ponencia anunciando lo que finalmente se ha cumplido: Que la reforma emprendida en España de la formación inicial en el marco de postgrado fracasaría. Los estudiantes consideran que lo importante es aprobar el grado y consideran el postgrado como un incómodo trámite a cubrir para aquellos que finalmente se decantan

por la docencia cuando no encuentran trabajo en el ámbito de su titulación adquirida.

3. OPINIÓN DE FETE-UGT

FETE-UGT defendió y apoyó el sistema transitorio de ingreso a la Función Pública Docente ya que supuso un gran avance tanto para el profesorado interino como para los opositores sin experiencia previa. El tiempo nos ha dado la razón, ya que se ha logrado reducir la tasa de interinidad en un porcentaje significativo, rebajando considerablemente la precariedad en el empleo.

Ahora toca abordar la negociación de un nuevo sistema de oposiciones, ya que acaba el plazo de cinco años del régimen transitorio de ingreso a la docencia previsto por la LOE y establecido por el Real Decreto 276/2007. Sin embargo, en tanto no contemos con un nuevo Decreto de Ingreso, FETE-UGT considera conveniente mantener el sistema actual transitorio para evitar que los opositores tengan que enfrentarse a dos cambios en los próximos dos años para ingresar a la Función Pública Docente puesto que: la convocatoria de oposiciones de este año 2011 se haría conforme al periodo transitorio, en el año 2012 entraría en vigor la parte definitiva del R.D. 276/2007 y en el año 2013 habría ya un nuevo sistema.

Nuestro sindicato entiende que parece inevitable modificar el actual régimen de oposiciones tras haber reformado tan profundamente el proceso de formación del profesorado, evitando caer en la incongruencia de resaltar el valor del prácticum para la obtención del Máster y desembocar luego en unas pruebas de tipo oposición en las que los ejercicios eliminatorios sean pruebas fundamentalmente teóricas y memorísticas.

Se ha de buscar, por tanto, un nuevo modelo de ingreso orientado a la obtención de los mejores profesionales para la docencia. Entendemos que para conseguir dicho objetivo debe existir una buena complementación entre la formación inicial y el prácticum.

Es necesario asimismo abordar la revisión del máster de secundaria, que no está cumpliendo los objetivos previstos. En este sentido, el máster ha sido la oportunidad perdida, puesto que además de no implicar suficientemente en dicho prácticum a los profesores de secundaria, ha traído consigo desconcierto tanto ante la deshomologación de costes como de las horas presenciales.

BIBLIOGRAFÍA

1. Profesión y vocación docente. Presente y futuro. Ed. Biblioteca Nueva. Escuela Julián Besteiro
2. Eurydice. Information on educational Systems policies in Europe.
3. La profesión docente en Europa: Perfil, tendencias y problemática. Informe I: Formación inicial y transición a la vida laboral. Eurydice
4. La profesión docente en Europa: Perfil, tendencias y problemática. Informe II: Oferta y demanda. Eurydice