



El professorat de Catalunya.
Diagnosi de la situació actual del professorat

Director: Francesc Pedró

Gener 2008

Dossier de premsa

INTRODUCCIÓ

Els objectius d'aquest estudi són els següents:

- analitzar l'evolució de la professió docent a Catalunya durant els darrers vint-i-cinc anys;
- situar les problemàtiques principals que envolten la professió i, finalment,
- proposar unes línies d'actuació en matèria de polítiques públiques que contribueixin a resoldre aquestes problemàtiques.

Alguna dels components fonamentals d'aquest estudi han estat:

- Una recopilació de les dades del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya sobre els professionals de la docència.
- Una comparació d'aquestes dades amb les que es troben disponibles per al conjunt de l'Estat espanyol —de vegades també les diferents comunitats autònomes— i també a escala internacional, singularment amb els països de l'OCDE.¹
- Una enquesta a una mostra estadísticament representativa del conjunt del professorat del país, en concret 4.598 professors d'educació primària i secundària obligatòria dels centres educatius públics i concertats del país. Aquesta enquesta, que ens permet oferir informació amb un marge d'error de $\pm 1,4\%$ amb un nivell de confiança del 95% i en el supòsit de màxima indeterminació ($p=q=0,50$), ha estat particularment útil en dos sentits: oferir dades que eren imprescindibles però que per la seva naturalesa eren desconegudes i aportar les opinions dels mateixos docents.

¹ Les dades en què es basa procedeixen, íntegrament, de la base d'indicadors sobre l'educació de l'OCDE (Organization for Economic Co-Operation and Development. Centre for Educational Research and Innovation) que s'actualitzen constantment i són acarables públicament. En aquest cas, majoritàriament d'any 2003, amb algunes excepcions que s'indiquen oportunament. Per raons d'espai es limiten a l'ensenyament obligatori (primària i secundària inferior o ESO).

2. COMPOSICIÓ DEMOGRÀFICA I SOCIAL DEL PROFESSORAT

2.1. Quants mestres hi ha ?

Les darreres dades disponibles ens parlen d'un total de gairebé 81.000 persones, tres quartes parts de les quals són dones; un seixanta per cent treballa al sector públic i prop del mateix percentatge a l'ensenyament primari. Aquestes dades fonamentals apareixen desglossades a la taula següent i, en percentatges, als tres gràfics que hi ha a continuació.

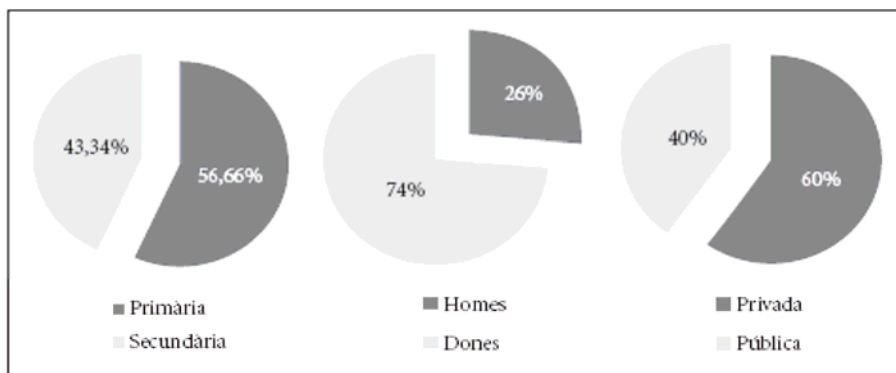
Taula 1.

Volum de professorat a Catalunya. Cursos 2004-2005 i 2005-2006

Sexe	Primària			Secundària			Total		
	Pública	Privada	Total	Pública	Privada	Total	Pública	Privada	Total
Homes	3.883	2.738	6.621	8.607	6.160	14.767	12.490	8.898	21.388
Dones	23.049	16.100	39.149	12.671	7.575	20.246	35.720	23.675	59.395
Total	26.932	18.838	45.770	21.278	13.735	35.013	48.210	32.573	80.783

Font: Departament d'Educació, 2007. Les dades del sector públic són del curs 2005-2006 i les del sector privat del curs 2004-2005.

Gràfic 1. Composició demogràfica del professorat, per nivell educatiu, gènere i titularitat del centre. Catalunya, cursos 2004-2005 i 2005-2006



Font: Departament d'Educació, 2007. Les dades del sector públic són del curs 2005-2006 i les del sector privat del curs 2004-2005.

2.2. Origen i llengua

El professorat de Catalunya és, majoritàriament, nascut a Catalunya (81%) i parla català (69%) en el seu entorn familiar.

Taula 2.

Origen i llengua familiar del professorat en les ciutats de més de 100.000 habitants. Catalunya, 2007

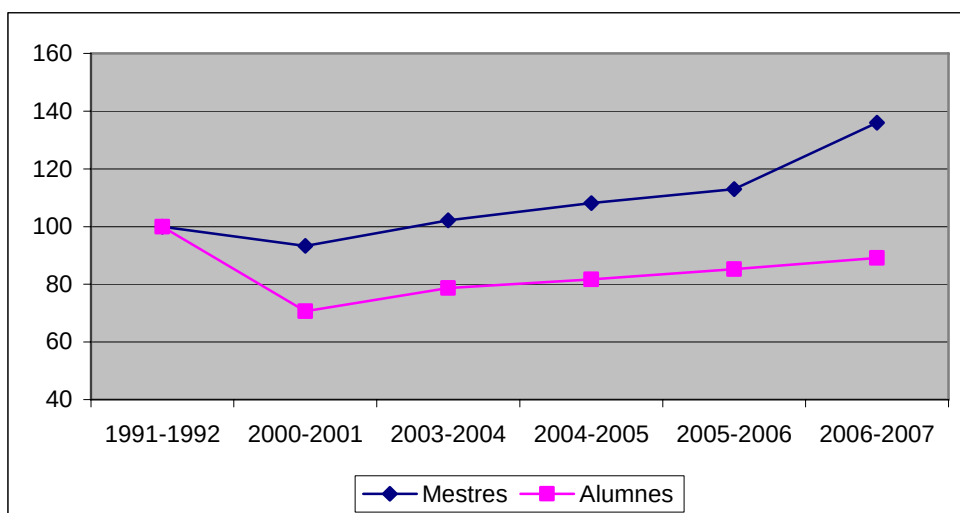
	% que parlen català a casa		% nascuts a Catalunya	
	Públic	Privat	Públic	Privat
Primària	52	67	77	83
Secundària	62	66	75	84

Font: Enquesta sobre satisfacció laboral del professorat de Catalunya. Fundació Jaume Bofill, 2007.

2.3 Evolució recent de la plantilla

Les dades sobre les ràtios d'alumnes per professor² confirmen, l'augment important de la plantilla de professorat, de manera que en quinze anys s'ha passat de 18 alumnes per mestre a 12 a primària, és a dir, una reducció aproximada d'un terç.

Gràfic 2. Evolució de la plantilla de mestres i d'alumnes de primària al sector públic. Catalunya, cursos 1991-2007



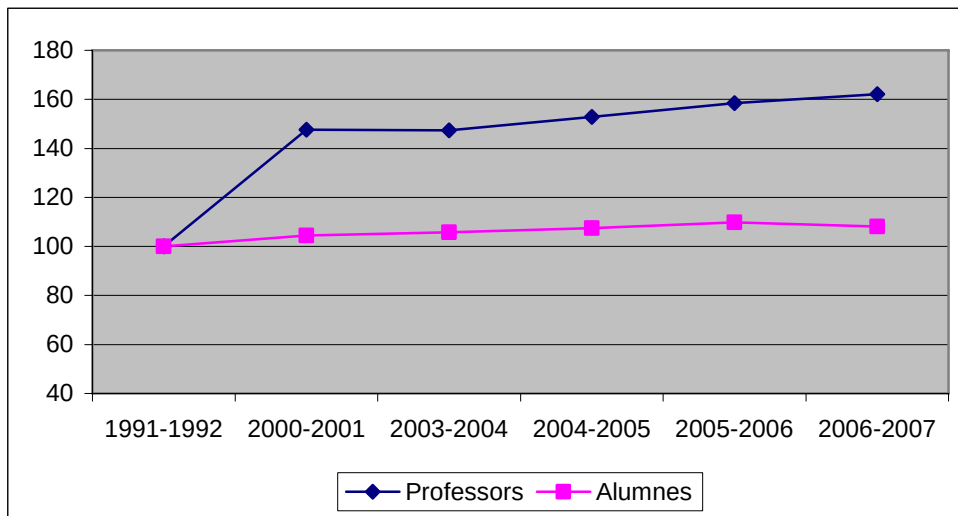
1991=100

Font : Departament d'Educació, 2007.

Pel que fa a la secundària, l'evolució seguida durant aquests mateixos quinze anys és força equivalent, amb la diferència que aquí el nombre d'alumnes no ha disminuït pas, però tot i així l'increment de la plantilla és força més notable que a primària, amb un creixement que supera lleugerament el 60%. Les ràtios, novament, reflecteixen aquesta tendència amb una reducció també equivalent a una mica més d'un terç, havent passat de 14 a 9 alumnes per professor a la secundària.

2 . És important diferenciar el concepte de *ràtio* del de *grandària de classe*. El primer és el quocient entre el total de professors i el total d'alumnes, mentre que el segon es refereix a la grandària dels grups classe i, per tant, a quants alumnes per aula té per terme mitjà un professor. Tant l'anàlisi de les ràtios com la de la grandària de les classes es fa amb més detall en el capítol de Condicions de treball.

Gràfic 3. Evolució de la plantilla de professors i d'alumnes de secundària al sector públic. Catalunya, cursos 1991-2007



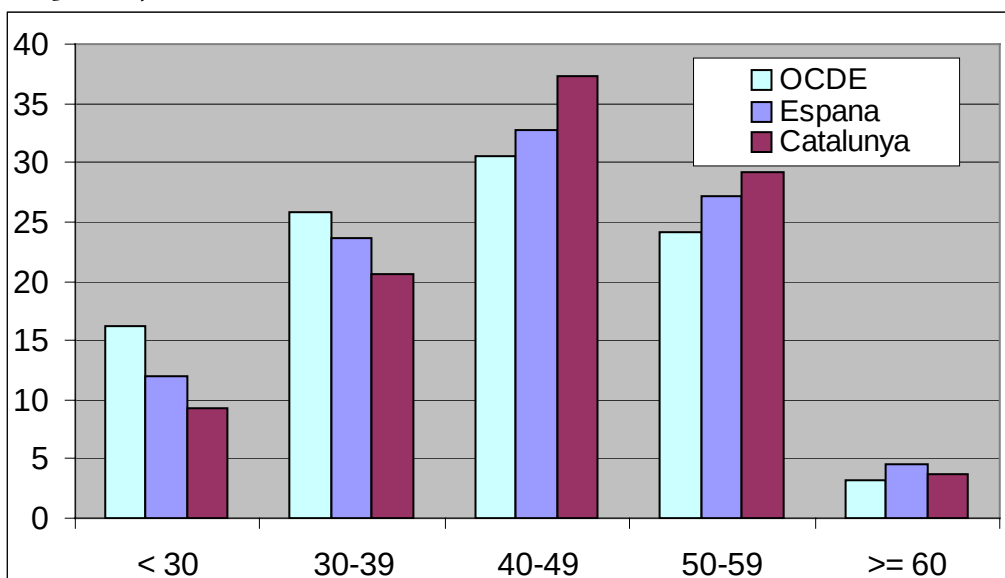
1991=100

Font : Departament d'Educació, 2007.

2.4. Edat i sexe

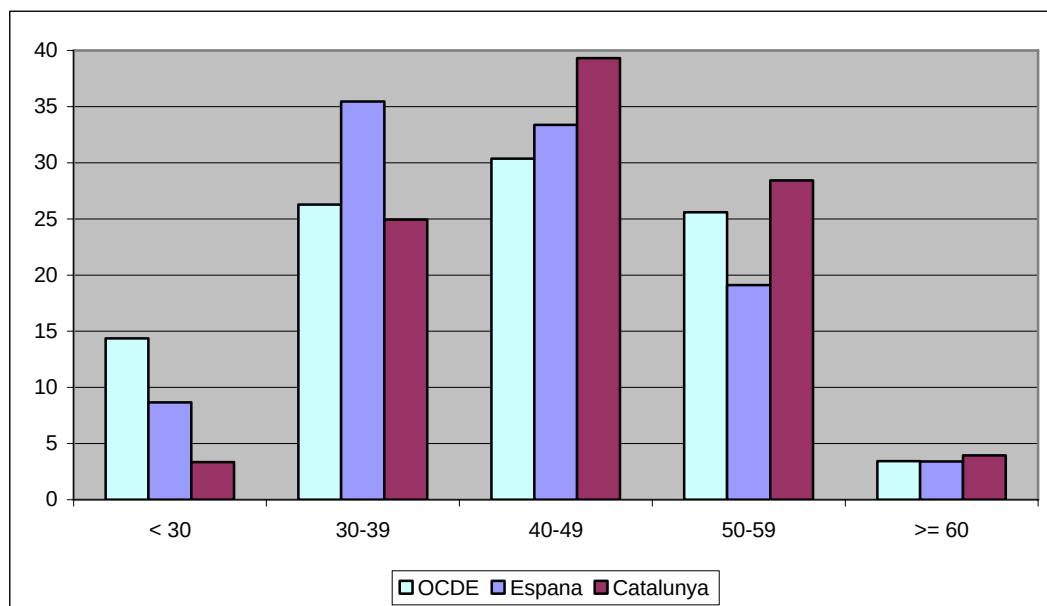
A l'àrea de l'OCDE hi ha dos fenòmens que marquen en gran mesura l'evolució demogràfica recent de la població docent. El primer és el seu envelliment progressiu i el segon la seva feminització creixent. Diferents informes internacionals han anat alertant d'ambdós fenòmens al llarg de l'última dècada. Aparentment, es tracta de qüestions merament accidentals i, segons això, no haurien de merèixer més atenció que la que es dona a peculiaritats demogràfiques curioses. Però en el cas del professorat existeixen raons de pes per considerar que una població docent envellida o com més va més feminitzada són característiques potencialment problemàtiques.

Gràfic 4. Estructura d'edats del professorat de primària al sector públic. Catalunya, curs 2003-2004



Font: OCDE, 2006, Ministeri d'Educació, 2007 i Departament d'Educació, 2007. Les dades de l'OCDE i espanyoles fan referència exclusivament al personal de primària; les catalanes inclouen també el personal d'educació infantil.

Gràfic 5. Estructura d'edats del professorat de secundària al sector públic. Catalunya, curs, 2003-2004



Font: OCDE, 2006, Ministeri d'Educació, 2007 i Departament d'Educació, 2007. Les dades de l'OCDE i espanyoles fan referència exclusivament al personal de secundària obligatòria; les catalanes inclouen també el personal que treballa als batxillerats.

Els gràfics 4 i 5 mostren els percentatges corresponents de professorat respecte a cada grup d'edat en l'educació primària i en la secundària obligatòria, comparant el valor mitjà de l'OCDE amb el corresponent espanyol i català.

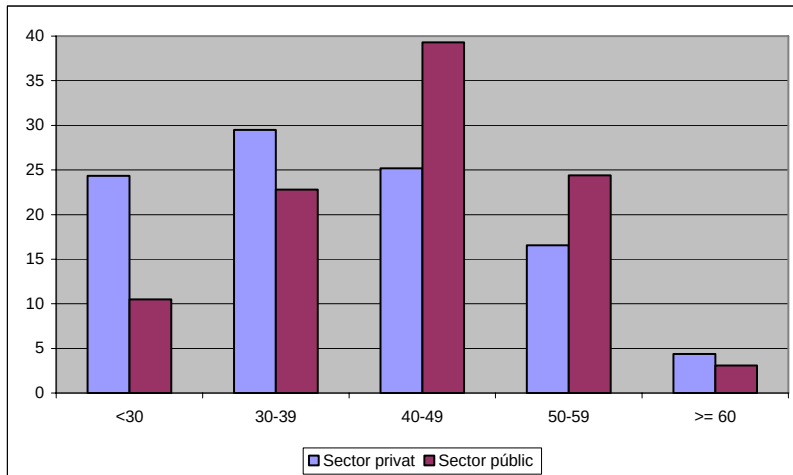
Dels dos gràfics pot deduir-se que la situació és ben diferent a cadascun dels dos nivells. Així, en l'educació primària la població docent catalana està més envellida que l'espanyola, la qual al seu torn ho està més que la mitjana de l'OCDE, un fenomen especialment remarcable en el cas dels docents amb franges d'edat compreses entre 40 i 49 anys i 50 i 59 anys. En canvi, en el cas de l'educació secundària obligatòria, en general la població docent espanyola és més jove que la mitjana de l'OCDE, però novament la catalana és la més envellida de totes, amb una intensitat superior que a la primària.

Pel que fa al sector privat, el panorama és ben diferent, tant a la primària com a la secundària. Tot i que no es disposa de dades comparatives amb els països de l'OCDE i Espanya, sí que es disposa de les referents a Catalunya. En aquest cas, ens trobem davant d'una població docent molt més jove. Tal i com es recull als gràfics següents, a primària la gran majoria del professorat es troba repartit majoritàriament entre la franja de 30 a 39 anys i, seguidament a la d'entre 40 i 49 anys d'edat. També cal fer esment de l'elevat percentatge de professorat menor de 30 anys, pràcticament un 25%, dada que divergeix molt de la que correspon al sector públic, en què aquesta xifra no arribava pas al 10%. Igualment, el percentatge de professorat d'entre 50 i 59 anys d'edat es redueix fins a la meitat en el cas de la privada

D'altra banda, a l'ensenyament secundari privat, la joventut entre el professorat encara és un fet més clarament accentuat. Si la majoria de professors del sector públic es

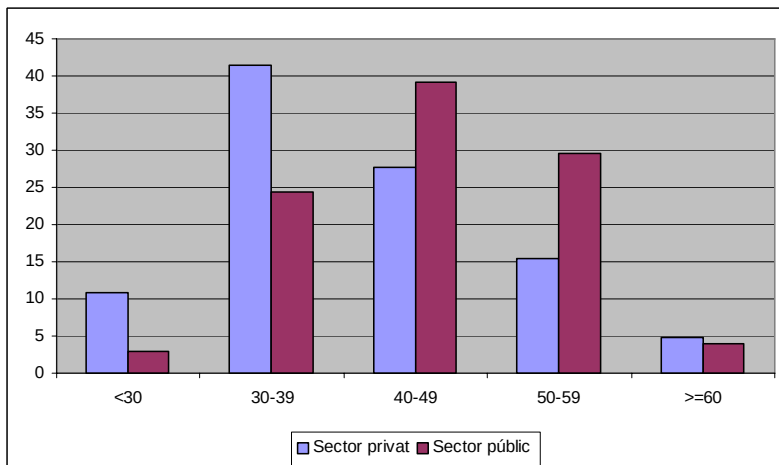
concentraven en la franja d'edat de 40 a 49 anys i de 50 a 59 anys, al sector privat més del 40% tenen entre 30 i 39 anys. De fet, el percentatge de professorat que es troba a la franja de 50 a 59 anys d'edat és només del 15%. Així mateix, hi ha pràcticament un 10% del professorat de secundària que té 30 anys o menys, davant del 3% dels que presenten aquesta mateixa edat en el sector públic.

Gràfic 6. Estructura d'edats del professorat de primària. Catalunya, cursos 2004-2005 i 2005-2006



Font: Departament d'Educació, 2007. Les dades del sector privat corresponen al curs 2004-2005, mentre que les del sector públic són del 2005-2006.

Gràfic 7. Estructura d'edats del professorat de secundària. Catalunya, curs 2005-2006



Font: Departament d'Educació, 2007.

2.5. La mobilitat: on viu i treballa el professorat

No es pot considerar una bona notícia que només el 42,1% del professorat visqui al mateix municipi on treballa o viceversa, si es prefereix. Encara que hom pot trobar en molts casos explicacions econòmiques (per exemple, el cost de l'habitatge pot ser més car en una ciutat que no pas a les rodalies), el cert és que és en interès dels alumnes i de les famílies que el professorat visqui al mateix municipi. Per al professorat, hi ha també el desavantatge obvi del desplaçament, tant en termes de temps com de despesa i, eventualment, de risc, com també de sostenibilitat. Quan, com és el cas del 37,5% del

professorat, ni tant sols es viu a la mateixa comarca on es treballa, la qüestió segurament és encara molt més preocupant. Però, donant per fet que viure i treballar al mateix municipi és una bona cosa per a la qualitat de l'ensenyament, la pregunta que cal fer-se és què explica aquesta situació tan sorprenent, més enllà de l'elevat nombre d'interins: són els professionals els que volen deslligar una mica més feina i vida familiar o més aviat és el sistema de provisió de places i destinacions i, en general, la configuració de la carrera docent funcional el que ho dificulta?

3. L'ESTATUT DE LA PROFESSION DOCENT

A Catalunya el 40% del professorat treballa en el sector privat. Del 60% que treballa actualment en el sector públic, gairebé una quarta part (23,9%) són interins; dit d'altra manera: aproximadament un 15% del total del professorat a Catalunya és interí.

La qüestió és si aquest balanç entre funcionaris, interins i contractats no podria ser diferent. En primer lloc, el percentatge d'interins sobre el conjunt de la professió docent és exagerat i no és una bona notícia ni sobre la situació laboral dels docents ni, encara menys, sobre la salut i el bon funcionament del sistema públic. Però, en segon lloc, no hi ha cap raó per la qual dins del sector públic no es puguin trobar fórmules més flexibles d'ocupació que el funcionariat.

Tal i com mostra la figura següent a partir de les dades de l'enquesta, la majoria del professorat tingui una antiguitat superior als deu anys

Taula 3. Antiguitat del professorat en l'exercici de la docència, per nivells i sectors a Catalunya

	% de professorat amb menys de cinc anys d'experiència		% de professorat amb més de quinze anys d'experiència	
	Pública	Concertada	Pública	Concertada
Primària	21	9	59	67
Secundària	13	8	63	54

Font: Enquesta sobre satisfacció laboral del professorat de Catalunya. Fundació Jaume Bofill, 2007.

Del total de docents enquestats, el 24,1 % està sindicat i no s'observen diferències per sexe. S'evidencia que a mesura que va augmentant l'edat del professorat i l'antiguitat en la docència i en un centre, el percentatge de sindicació augmenta.

Pel que fa al nivell de sindicació en funció de la relació laboral amb el centre, trobem que són els funcionaris i els contractats laborals els qui expressen estar més sindicats, però no són diferències obertament aclaparadores.

4. EL RECLUTAMENT

Quan es parla de reclutament, inevitablement es planteja el tema de l'atractiu de la professió docent. Segons l'OCDE (OCDE, 2003), una de les preocupacions polítiques principals és mantenir la docència com una carrera atractiva, atès que gairebé la meitat dels països assenyalen que existeixen serioses dificultats per mantenir una oferta de professors de bona qualitat.

De manera semblant, els concursos-oposició continuen sent la fórmula preferida als països on el funcionariat és la via d'ocupació preferent per a l'exercici docent públic. Però cada vegada són més els països on es donen convocatòries obertes resoltes sense necessitat d'exàmens, encara que basant-se en uns criteris que sí que es fan públics.

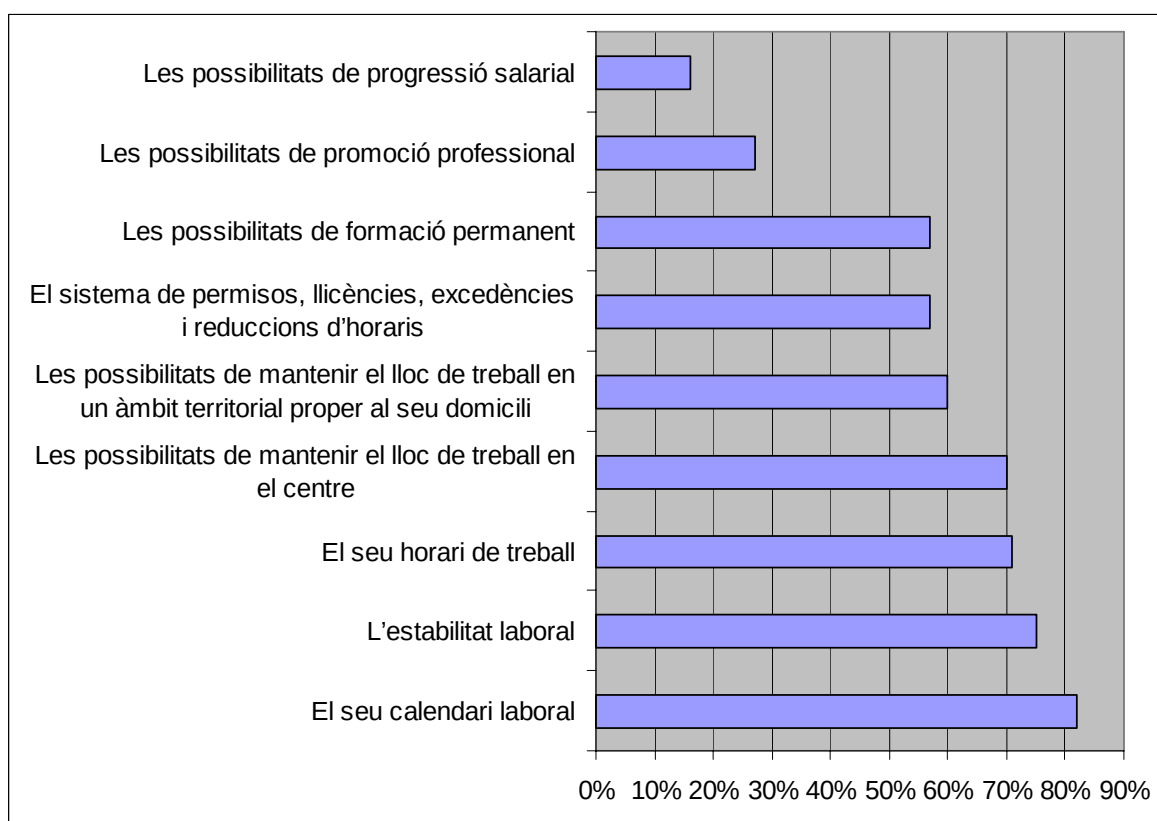
La diferència fonamental entre aquests sistemes radica en el fet que, en el segon cas, els candidats saben obertament per a quina plaça o quin destí i de quin centre en concret s'estan postulant, mentre que en els concursos-oposició els candidats només coneixen els destins "a posteriori". Naturalment, el model de convocatòria oberta permet gestionar molt millor els fluxos de professorat a escala local i de centre. I, el que encara és més interessant, quan aquest model obert es dona en sistemes de descentralització elevada, el resultat és que s'acreix la competència per aconseguir els millors candidats, per la qual cosa resulta imprescindible disposar d'un marc de contractació flexible —i competitiu. A Europa, a la major part dels països nòrdics, a Bèlgica (Flandes), Irlanda, Regne Unit i Països Baixos es donen aquests condicions tan allunyades de la realitat catalana.

En gran part dels països on el professorat és contractat per un organisme central o regional i gaudeix, en general, d'un estatus funcional com és el cas de Catalunya, la flexibilitat que se'ls pot exigir respecte a les tasques i al volum de treball que han de realitzar pot quedar força limitada. Per contra, quan la relació laboral s'estableix amb les autoritats locals o el director del centre educatiu, els contractes del professorat solen permetre gran flexibilitat per adaptar-se a les noves circumstàncies i necessitats que puguin sorgir.

5. LES CONDICIONS LABORALS

Entre els diferents elements que intervenen en les condicions laborals, la satisfacció mostrada és, en primer lloc, pel seu calendari laboral i, seguidament, per l'estabilitat laboral de què gaudeixen. En canvi, a l'altre costat del rànquing veiem que allò que menys els satisfà són les possibilitats de promoció professional que tenen al llarg de la seva carrera i les possibilitats de progressió salarial.

Gràfic 8.



Font: Enquesta sobre satisfacció laboral del professorat de Catalunya. Fundació Jaume Bofill, 2007.

Més enllà de la satisfacció mostrada, trobem que el 56% del professorat enquestat fa entre 10 i 29 anys que es dedica a la docència. Si a això s'hi afegeix que pràcticament el 40% té la mateixa antiguitat en un mateix centre i fins i tot hi manté la mateixa relació laboral (és a dir, si inicialment eren funcionaris es mantenen com a funcionaris, si eren interins es mantenen com a interins), ens podem fer una idea del nivell de mobilitat i estabilitat en la plantilla

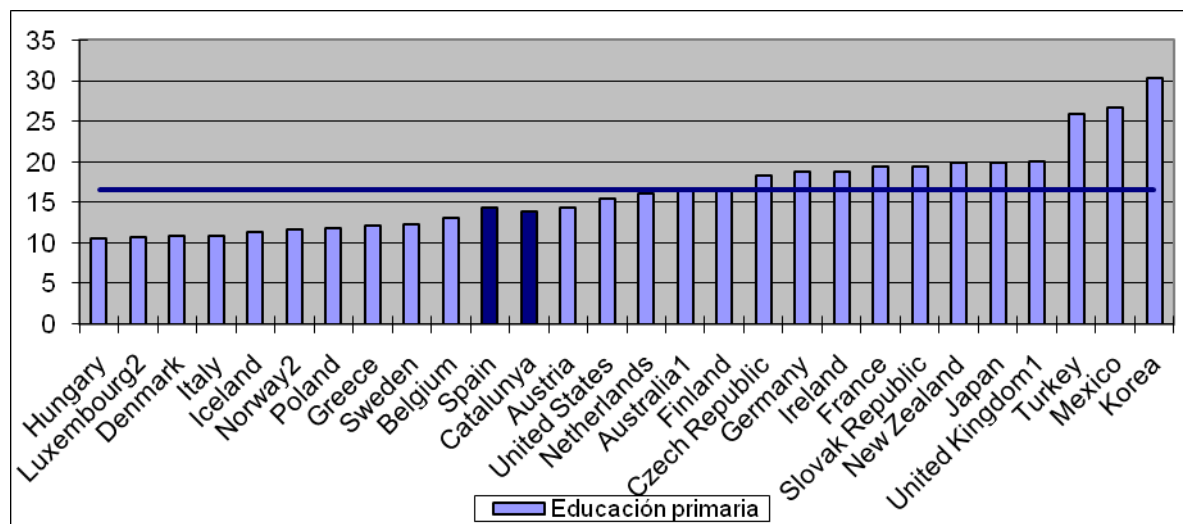
Pel que fa a les possibilitats de promoció professional, més de la meitat dels professors enquestats, un 64,5%, manifesta no haver tingut cap altra responsabilitat de direcció o coordinació en els darrers quatre anys a banda de la seva tasca com a professor. Ara bé, la responsabilitat addicional que més es desenvoluparia seria el càrrec de tutor, ja que un 71,8% expressa que en els darrers quatre anys ha dut a terme aquesta tasca. Amb tot, segueix havent-hi un 28% de professorat que en els darrers quatre anys s'ha dedicat exclusivament a la seva tasca de professor, sense cap altra responsabilitat.

Si aquest fet s'analitza per edats, es pot dir que el percentatge de personal situat en la franja d'edat d'entre 40 i 59 anys —que d'entrada podria semblar el període professional més procliu a desenvolupar tasques de responsabilitat addicional— que no ha ocupat cap càrrec directiu o de coordinació en els darrers quatre anys és del 64%.

5.1. Les condicions reals de l'exercici professional

En relació amb les **ràtios**, les dues figures següents mostren les corresponents a l'ensenyament primari i secundari obligatori (centres públics i privats) i indiquen el valor mitjà per als països de l'OCDE. Pot observar-se que en ambdós casos els valors espanyols estan situats lleugerament per sota de la mitjana i a Catalunya són encara inferiors. Cal dir que en la major part dels casos, són inferiors als que presenten països els resultats dels quals en els exàmens internacionals com ara els PISA acostumen a ser significativament millors.

Gràfic 9. Ràtios a l'ensenyament primari

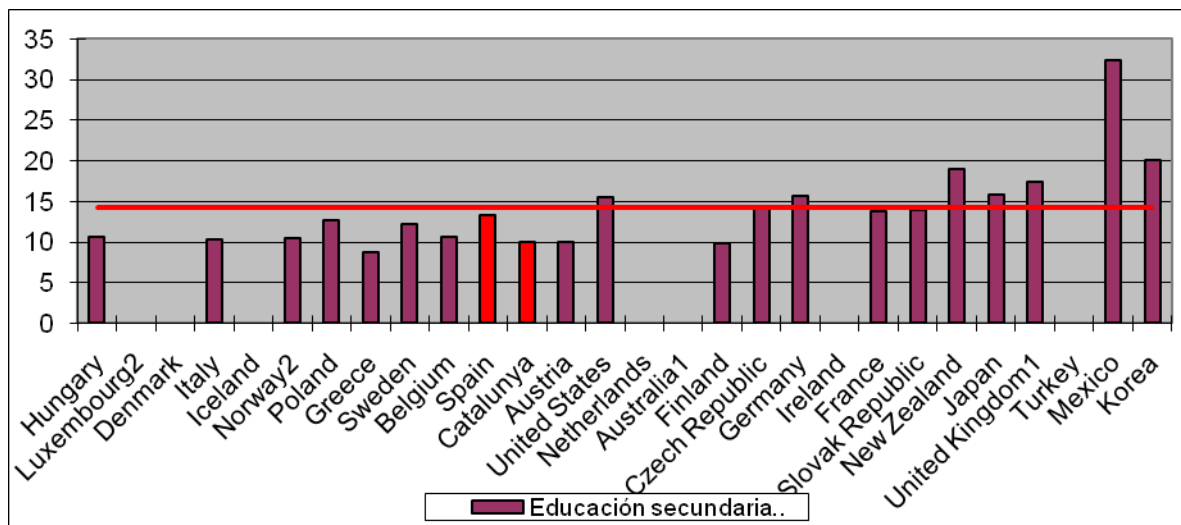


Font: OCDE, 2003.

Les males notícies vénen del front intern i es refereixen a la variabilitat d'aquestes ràtios, tant entre comunitats autònomes, d'una banda, com entre centres públics i centres concertats, d'una altra.

La descompensació ve donada pel fet que el nombre d'hores lectives d'un professor de l'escola privada és molt superior al de la pública, de tal manera que per tal de cobrir la mateixa necessitat d'hores d'escolarització d'un alumne, independentment de si aquest pertany a la pública o a la privada, l'escola pública necessita molt més professorat. A l'etapa de secundària la diferència de jornada lectiva encara s'accentua (18 hores són de facto 16 hores a la pública i entre 24 i 17 a la privada).

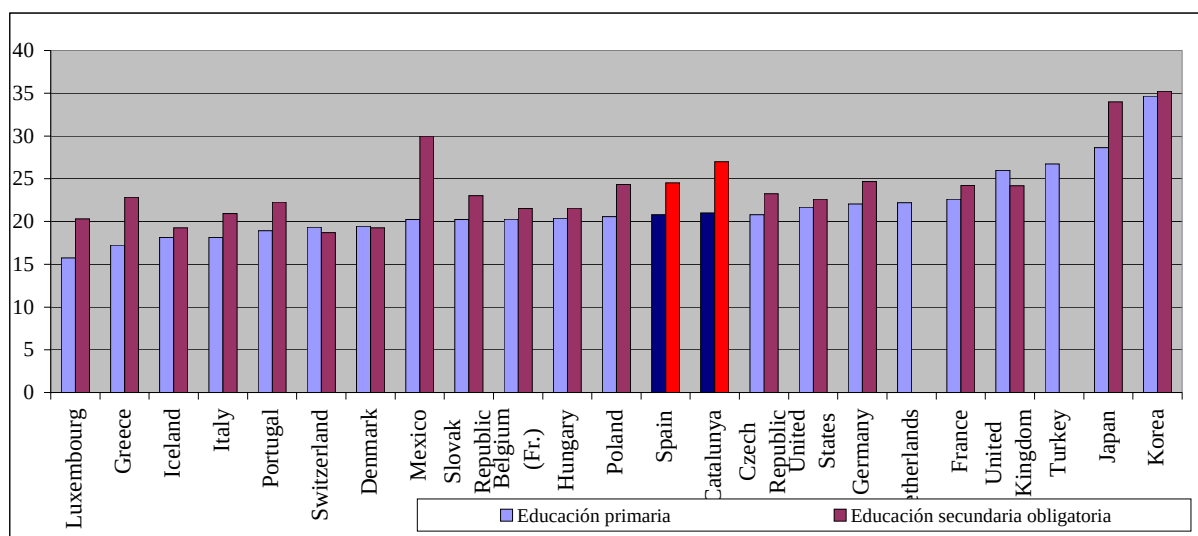
Gràfic 10. Ràtios a l'ensenyament secundari obligatori



Font: OCDE, 2003.

En canvi, quan s'examina la **grandària de les classes** —i convé recordar que aquest és el valor que més s'ajusta a l'experiència d'aula d'un docent, i no les ràtios—, el resultat de la comparació internacional entre Espanya i la resta de països de l'OCDE és ben diferent. Aquí els valors espanyols (conjunt de centres públics i privats) estan per damunt de la mitjana de l'OCDE, tal i com mostra la figura següent, en què els països han estat ordenats a partir del valor de la grandària de les classes a l'ensenyament primari.

Gràfic 11. Grandària de les classes, curs 2003-2004



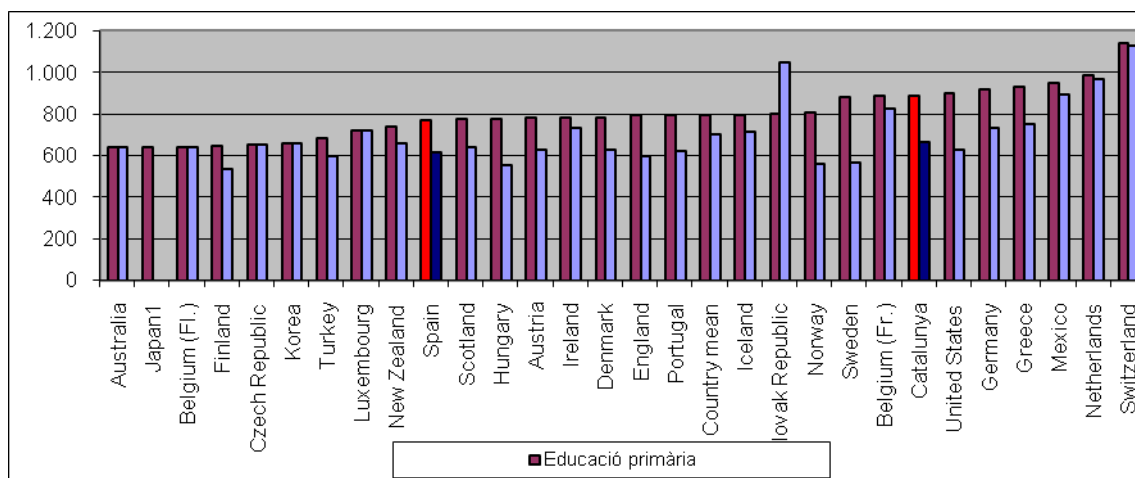
Font: OCDE, 2003.

En concret, a l'educació primària el valor espanyol i català estan lleument per sota de la mitjana de l'OCDE. Però, i aquesta és la dada més important, no tant com caldria esperar considerant les distàncies que separen les ràtios espanyoles dels valors mitjans de l'OCDE. En efecte, les ràtios espanyoles i catalanes de primària estan 2,2 punts percentuals per sota de la mitjana de l'OCDE, és a dir, són aproximadament un 13% inferiors. En canvi, la grandària de les classes en aquest nivell està només 0,8 punts percentuals per sota de la mitjana de l'OCDE, la qual cosa equival tan sols a un 3,7%. En resum, hi ha un desaprofitement notable del que, en principi, és una bona situació de partida.

Pel que fa a l'ensenyament secundari, on s'ha de recordar que les ràtios eren també inferiors a la mitjana de l'OCDE, la grandària de les classes ara resulta que és sorprenentment superior a la mitjana de l'OCDE, sobretot en el cas de Catalunya, amb 0,6 punts percentuals o un 2,5%. Cal concloure, per consegüent, que l'organització de l'ensenyament pel que fa a les assignacions horàries docents, singularment en el cas de la secundària obligatòria, perjudica la grandària de les classes. I és, en definitiva, la grandària de les classes, i no les ràtios teòriques, allò que més defineix en la pràctica les condicions de treball del docent.

Per descomptat, les ràtios i la grandària de les classes no ho són tot quan es tracta d'explicar les condicions laborals del treball docent, ja que també cal comptar les hores docents, igualment denominades **hores de contacte** en la terminologia internacional. Així, si ràtios i grandària de les classes mesuren indirectament les circumstàncies o el *com*, les hores de contacte donen justa mesura del *quant*, donant per fet que la quantitat importa. Amb aquesta expressió es vol indicar no tant el volum d'hores de treball dels docents, sinó les que passen amb els alumnes. Aquesta distinció és molt important per raons diverses, que van des dels costos financers fins al risc d'esgotament o *burnout* docent. El resultat de la comparació es mostra a la figura següent, on s'ordenen els països a partir dels valors d'hores netes de contacte a l'educació primària, però es mostren també les corresponents a la secundària obligatòria.

Gràfic 12. Hores netes de contacte



Font: OECD, 2003 i Departament d'Educació.

A simple vista pot observar-se que Espanya es troba en el terç dels països on el nombre d'hores netes de contacte és més baix. Tant a l'educació primària com a la secundària obligatòria els valors espanyols són inferiors a la mitjana de l'OCDE, particularment en el cas de l'última. Així, en l'educació primària la diferència equival a un 2,9% menys d'hores de classe i situa Espanya com el cinquè país europeu amb un valor menor, després de Bèlgica (Flandes), Finlàndia, la República Txeca i Luxemburg. Curiosament, a la secundària obligatòria aquesta diferència augmenta fins a arribar a un 12,4% i, de nou en el context europeu, permet afirmar que Espanya és el país amb una xifra més baixa d'hores de contacte després de Finlàndia, Hongria, Suècia, Noruega i el Regne Unit. En definitiva, en ambdós nivells es pot concloure que el volum d'hores docents és reduït en comparació amb la mitjana de l'OCDE i contribueix a l'establiment d'unes condicions laborals més favorables en el context internacional. A Catalunya les hores netes de contacte són lleument superiors, tot i que continua havent-hi força diferència entre la primària i la secundària: 888 hores a primària i 666 a secundària.

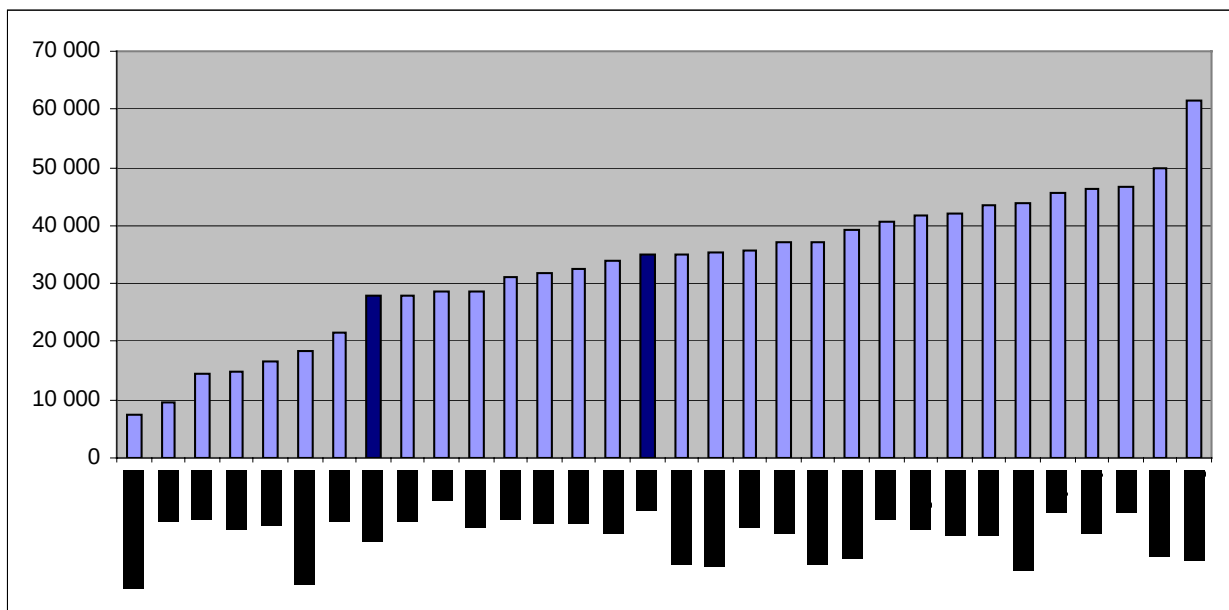
6. LES RETRIBUCIONS

Les comparacions internacionals en matèria salarial són sempre extremadament complexes. Per tal de facilitar la comparació s'utilitzen sempre unitats de mesura monetària que tinguin en compte el cost de la vida relatiu de cada país, de manera que la xifra resultant sigui efectivament comparable.

6.1. Els salaris mitjans

La manera primera i més important consisteix a comparar els salaris quinze anys després d'iniciat l'exercici docent, és a dir, quan la carrera professional apareix ja consolidada. Aquesta és la comparació que s'ofereix a les dues figures següents per a l'educació primària i secundària obligatòria, respectivament. Convé tenir present que aquests valors es refereixen exclusivament a l'exercici docent en centres públics.

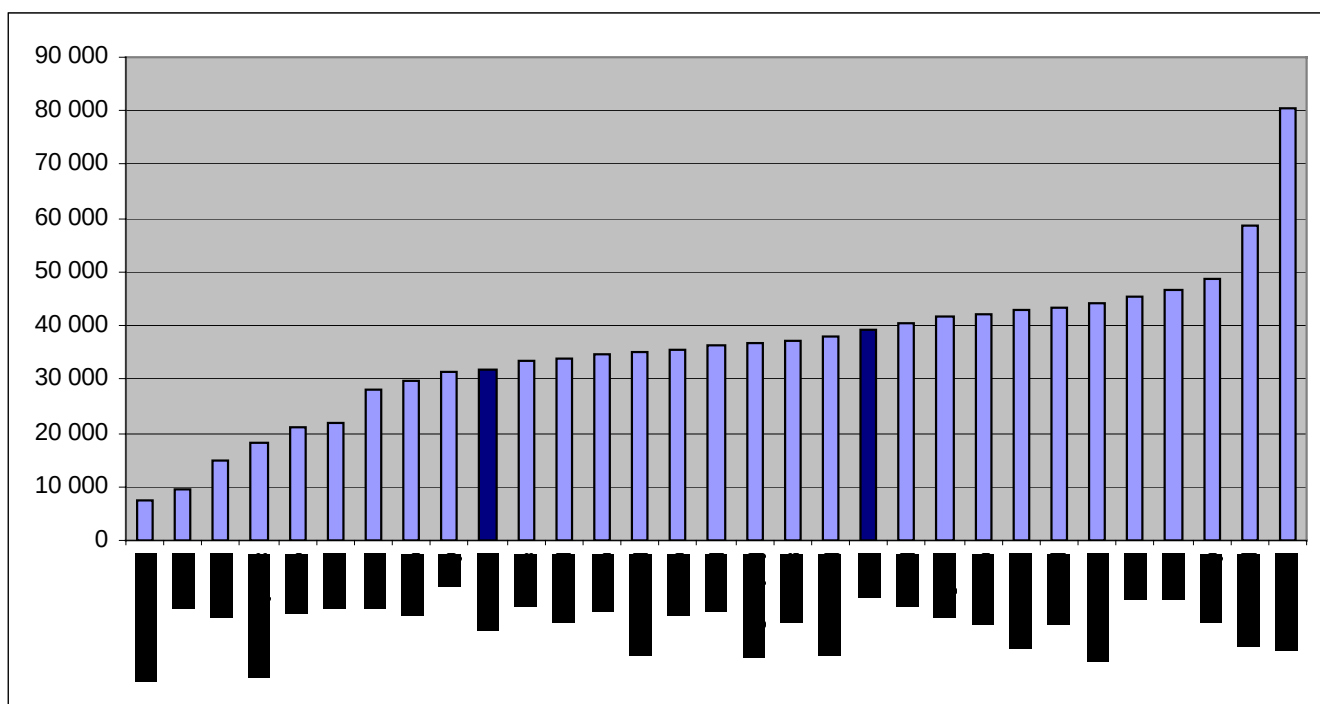
Gràfic 13. Salari docent a l'educació primària després de quinze anys d'exercici (dòlars US en PPC)



Font: OCDE i Departament d'Educació, 2006.

De la comparació de la posició relativa en ambdues figures es dedueix ràpidament que la situació espanyola és molt més confortable en el cas de l'educació secundària que en el de la primària, on els salaris són comparativament més baixos. De totes maneres, en ambdós casos, els salaris espanyols són superiors a la mitjana de l'OCDE; en concret, en el cas de l'educació primària ho són un 4,7% i en el de la secundària, un 8,8%. No passa ben bé el mateix a Catalunya, en aquest cas, ja que tant a primària com a secundària els salaris es queden en un nivell força inferior en comparació amb la situació espanyola. En definitiva, potser la impressió generalitzada entre el professorat espanyol és que tenen uns salaris baixos, però aquesta sensació ha de ser encara més intensa entre els seus homòlegs de bona part dels països de l'OCDE, i òbviament entre els de Catalunya.

Gràfic 14. Salari docent a l'educació secundària obligatòria després de quinze anys d'exercici (dòlars US en PPC)

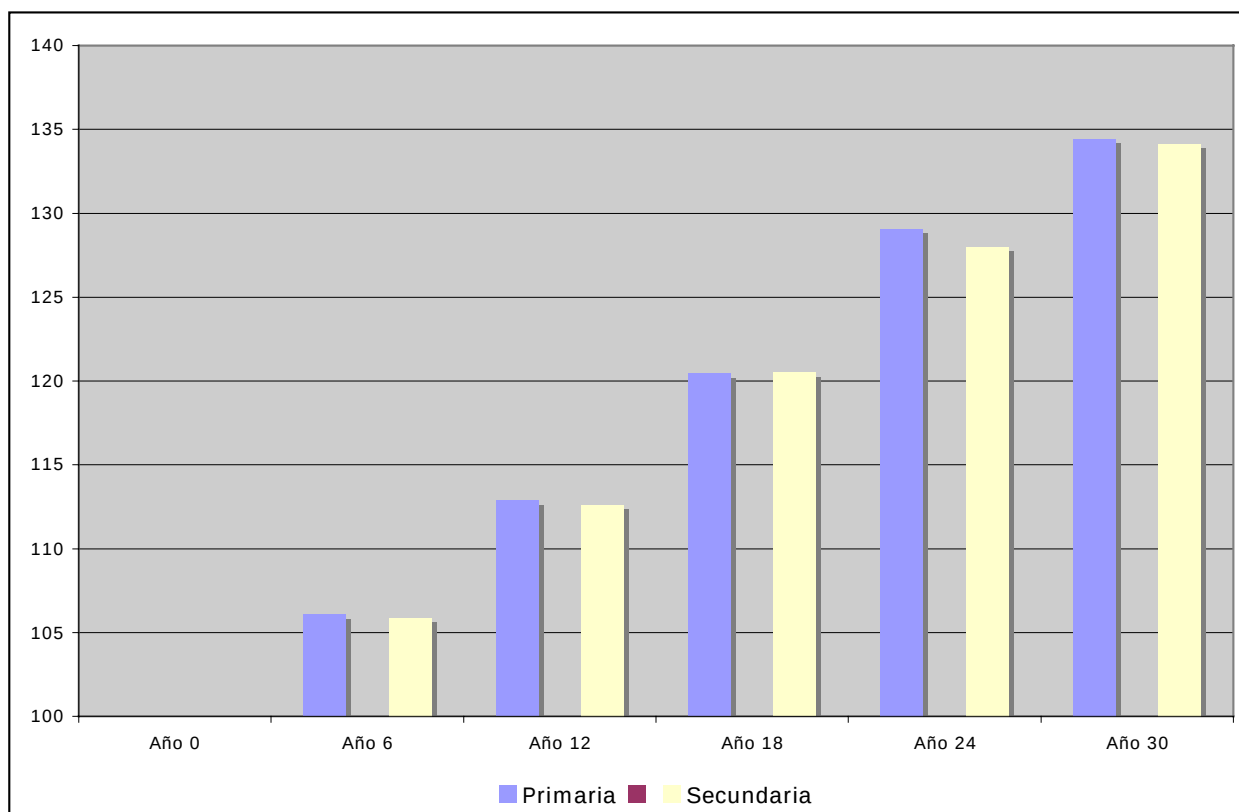


Font: OCDE i Departament d'Educació, 2006.

6.2. Carrera professional i progressió salarial

Així doncs, cal matisar els resultats anteriors per a prendre en consideració l'evolució salarial al llarg de la carrera docent, cosa que es pot fer si a les dades anteriors s'afegeixen els diferencials que es donen a l'inici i a la fi de l'exercici professional. En ambdós nivells educatius els estadis salarials d'accés a la professió, és a dir, el primer sou que es rep, són comparativament molt alts a Espanya (un 23,4% i un 28, % més que la mitjana de l'OCDE). No obstant això, aquests diferencials tan positius es redueixen a mesura que s'avança en la carrera, es dilueixen a la meitat (com s'acaba de veure quan han transcorregut quinze anys de carrera) i es recuperen mòdicament a l'acabament, ja que llavors els valors espanyols augmenten les seves diferències respecte als valors mitjans de l'OCDE, fins a esdevenir un 8% i un 12% superiors en la primària i la secundària, respectivament. Per consegüent, el que succeeix a Espanya, sempre per comparació amb altres països, és que a l'inici de la carrera els salaris són competitiu, comparativament alts, però a mesura que s'avança en l'exercici professional aquest diferencial desapareix progressivament i no es recupera, encara que molt modestament, fins ben arribat el final de la carrera professional. En definitiva, un sou inicial comparativament atractiu però sense una progressió adequada al llarg de la carrera.

Gràfic 15. Progressió salarial a la carrera docent (salari inicial=100), 2005



Font: ANPE, 2006.

En la figura la progressió apareix clara al ritme d'aproximadament un 10% cada sis anys, amb algunes oscil·lacions, fins arribar gairebé a un 35% després de trenta anys d'exercici; cal recordar que el màxim possible és d'un 40% després de trenta-nou anys d'exercici professional, aproximadament la meitat del valor mitjà en l'OCDE. Sempre en termes comparatius, es podria concloure: massa poc i massa tard per a configurar uns incentius salarials d'interès, tot i tenir bons sous inicials.

En aquest sentit convé tenir present l'opinió del professorat català sobre aquest fet. Quan se'ls pregunta sobre la seva satisfacció amb les possibilitats de progressió salarial que els ofereix la professió, pràcticament la meitat dels enquestats —un 46,2%— es mostra insatisfet o molt insatisfet.

La taula següent expressa com el professorat enquestat prioritza, de més a menys, els diferents criteris que es podrien tenir en compte per a l'establiment d'aquest sistema de complements o millores.

Quadre 1. Priorització de criteris per a l'establiment d'un sistema de complements salarials

Ordenació de la valoració atorgada	Criteris per a un sistema de complements o millores salarials	Percentatge d'adequat i molt adequat
1r	L'antiguitat com a docent.	64,9%
2n	El treball en centres o zones d'especial dificultat i/o d'atenció prioritària.	64,5%
3r	L'avaluació positiva de la qualitat docent.	63,4%
4t	L'adequació a les necessitats docents de la formació continuada cursada.	61,6%
5è	La participació en projectes d'innovació educativa.	61%
6è	L'etapa educativa on el professor desenvolupa la seva tasca docent.	58%
7è	L'assumpció de responsabilitats acadèmiques o de gestió més enllà de la docència.	46,3%
8è	El grau de titulació del professor.	38%

Font: Enquesta sobre satisfacció laboral del professorat de Catalunya. Fundació Jaume Bofill, 2007.

6.3. El cost d'una hora de classe

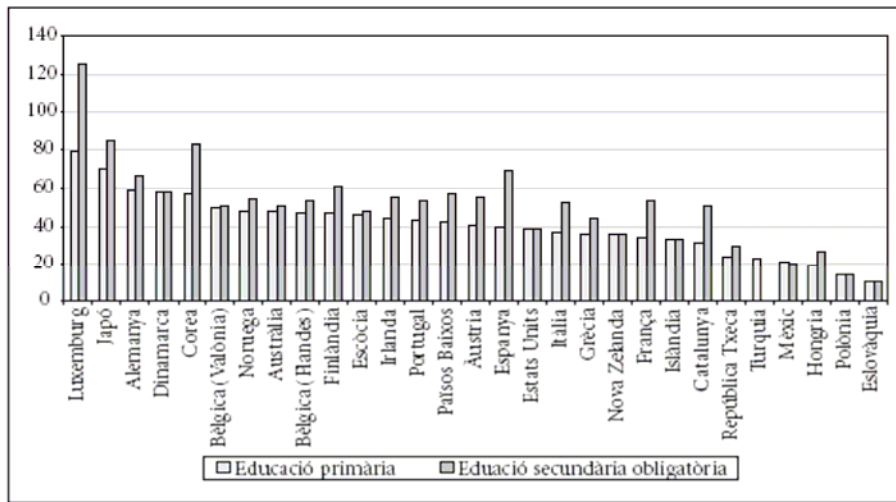
Com, en certa forma, era previsible el cost per hora docent es dispara a Espanya a l'ensenyament secundari obligatori. En efecte, un nombre baix d'hores de contacte a la qual cosa s'afegeix un salari considerable, han de donar per força com a resultat un cost per hora docent comparativament elevat. Així com en relació a l'educació primària el cost per hora es manté lleugerament per sota del valor mitjà de l'OCDE (un 2% per sota d'aquest, en realitat), en el cas de l'ESO el valor corresponent es dispara fins a ser un 36% superior al valor mitjà. A més, com revela una ràpida inspecció de la figura, és el quart país de l'OCDE amb el cost per hora més elevat, darrere de Luxemburg, el Japó i Corea. Fora de Luxemburg, no hi ha cap altre país a la Unió Europea on el cost per hora docent sigui superior a l'espanyol.

En canvi destaca el fet que, en el cas de Catalunya, el cost per hora docent es manté força per sota del nivell d'Espanya i més aviat tendeix a acostar-se més a països com França. Tot i així, es continua mantenint la diferència entre el cost a primària i a secundària

En resum, les evidències comparatives respecte als salaris sembla que acrediten àmpliament quatre coses. La primera és que la situació salarial del professorat de l'ESO

és molt millor, en termes comparatius, que la del professorat de primària. La segona és que pateixen, no obstant això, d'una perspectiva de carrera amb incentius salarials equivalent a la que és prototípica a l'OCDE. La tercera és que aquesta situació de relativa bonança s'ha anat deteriorant en els últims anys, i que els salaris docents han perdut poder adquisitiu. I l'última és que aquesta situació tan positiva per al professorat es tradueix en uns costos econòmics molt elevats per al sistema, singularment a l'ensenyament secundari.

Gràfic 16. Cost per hora d'ensenyament



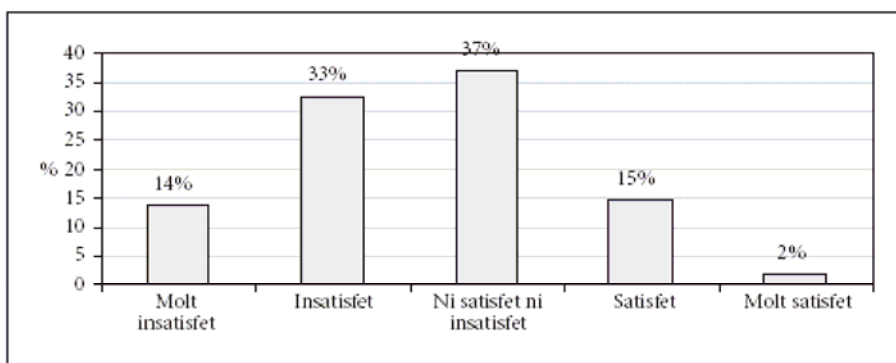
Font: OCDE, 2006 i Departament d'Educació, 2006.

6.4. La percepció del professorat sobre les condicions salarials

Més enllà de les dades retributives exposades, és interessant recollir quina és la percepció que tenen els docents de Catalunya de les seves condicions salarials i quina valoració en fan.

En aquest sentit, quan se'ls demana quin és el seu grau de satisfacció amb les condicions salarials que tenen en el seu centre, pràcticament la meitat dels enquestats, un 46,7%, n'està satisfet o molt satisfet, però gairebé una quarta part (24,3%) declara estar-ne insatisfet o molt insatisfet. D'altra banda, el 58,4% creu que en un futur, aquestes condicions salarials ni milloraran ni empitjoraran sinó que es mantindran igual. Només el 24% dels professors creu que tendiran a millorar.

Gràfic 17. Satisfacció del professorat sobre les possibilitats de progressió salarial



Font: Enquesta sobre satisfacció laboral del professorat de Catalunya. Fundació Jaume Bofill, 2007.

7. LA PERCEPCIÓ DEL DOCENTS

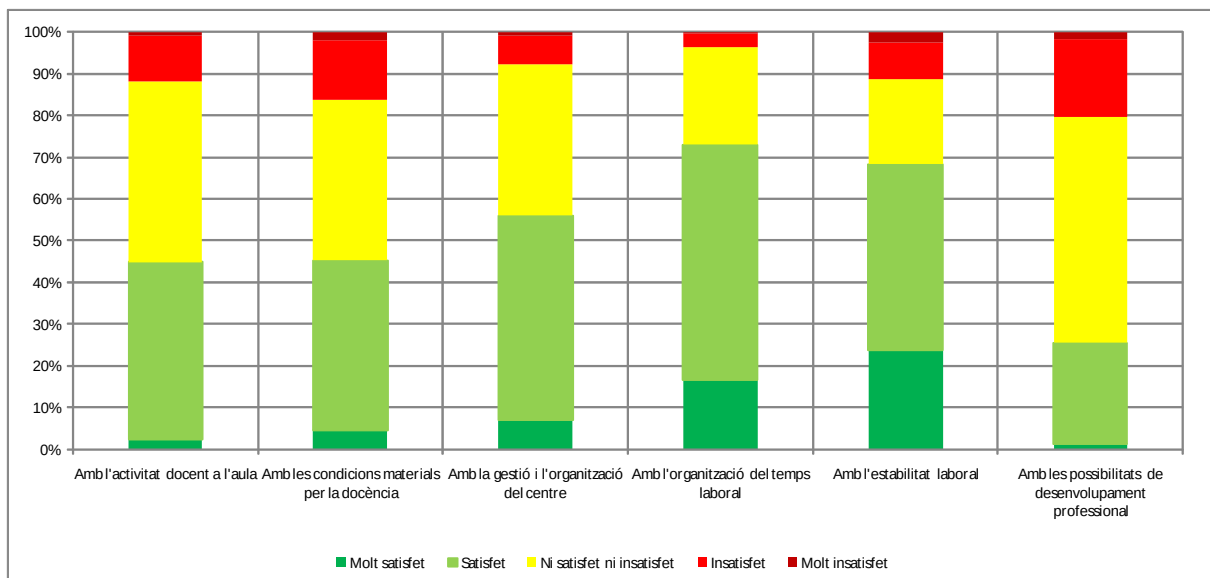
La valoració de la professió docent ha estat un tema àmpliament abordat en els darrers anys i segueix sent encara ara un dels capítols ineludibles en tractar de la situació del professorat. Les contínues demandes i exigències que els fa la societat, la satisfacció dels docents envers la seva situació professional juntament amb la seva professionalització i la percepció social que existeix sobre el professorat, són els eixos entorn als quals s'abunda en informes internacionals i nacionals

En l'enquesta realitzada al març-juny 2007 per la Fundació Jaume Bofill sobre satisfacció laboral a que hem fet referència, s'ha intentat esbrinar i acotar de què es parla quan es parla de satisfacció, de manera que els sis índexs creats per mesurar la satisfacció dels docents fan referència als sis àmbits següents:

- l'activitat docent a l'aula
- la gestió i l'organització del centre
- les condicions materials per a la docència
- l'estabilitat laboral
- l'organització del temps laboral
- les possibilitats de desenvolupament professional

El gràfic següent dóna idea de quina és la satisfacció obtinguda en cadascun d'aquests índexs.

Gràfic 18. Índexs de satisfacció del professorat



Font: Enquesta sobre satisfacció laboral del professorat de Catalunya. Fundació Jaume Bofill, 2007.

En una ordenació de cada factor de major a menor nivell de satisfacció, els resultats serien els següents:

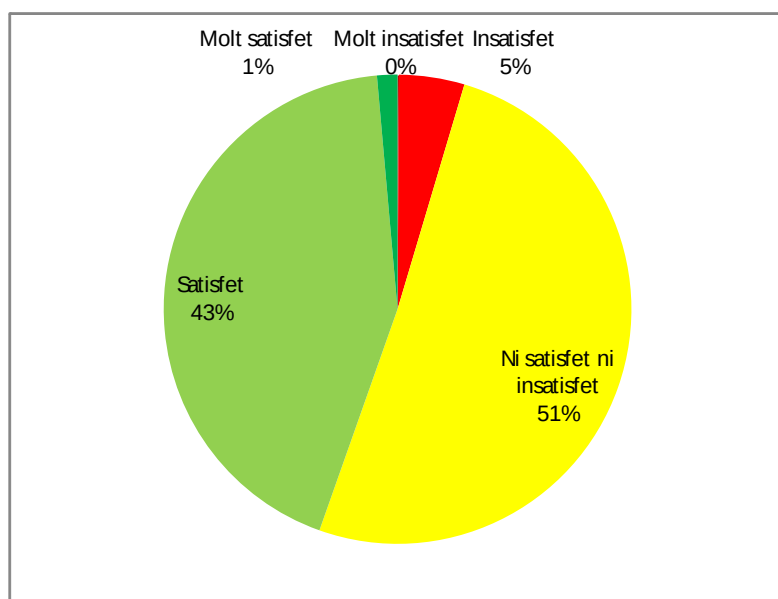
- L'organització del temps laboral (horari, calendari, sistema de permisos, llicències i excedències) és l'aspecte més ben valorat (el 73% n'estan satisfets o molt satisfets).

- El segon factor més ben valorat es el referit a l'estabilitat laboral (el 68,3% del professorat n'està satisfet o molt satisfet)
- En tercer terme, encara és majoria el professorat que valora positivament els aspectes vinculats a l'organització i funcionament del centre (el 56% n'estan satisfets o molt satisfets)
- La valoració de les condicions per a la docència se situa en quarta posició. Pràcticament la meitat del professorat (45,2%) n'està satisfet o molt satisfet.
- En cinquè terme i en un nivell semblant de valoració, trobem la satisfacció amb el desenvolupament de l'activitat docent a l'aula. El 44,9% del professorat n'està satisfet o molt satisfet.
- Allò, però, que el professorat valora pitjor a una distància clara dels aspectes anteriors són les possibilitats que troba per al seu desenvolupament professional. Solament una quarta part del professorat (25'4%) n'estan contents i la majoria opten per la indiferència.

Inversament, en termes d'insatisfacció és clar que els dos elements que més en generen són, per aquest ordre, les possibilitats de desenvolupament professional (20% es declaren insatisfets o molt insatisfets) i les condicions materials per a la docència (16%). L'aspecte que, de bon tros, menys insatisfacció genera és l'organització del temps laboral (3,5%).

D'altra banda, el gràfic també és explícit al respecte de com la satisfacció en aquests sis aspectes és pràcticament idèntica. En tots sis casos, el percentatge de professors molt insatisfets no arriba mai al 2% i els que es declaren insatisfets representen com a màxim un 18% addicional. Aquesta visió, però, es pot precisar encara més si s'analitzen els valors mitjans en les valoracions emeses per cada professor enquestat, tal i com mostra la figura següent.

Gràfic 19. Satisfacció mitjana del professorat



Font: Enquesta sobre satisfacció laboral del professorat de Catalunya. Fundació Jaume Bofill, 2007.

Si alguna cosa es pot concloure, doncs, d'aquesta impressió general és que cal desterrar completament la imatge d'un professorat majoritàriament insatisfet. I que, ans al contrari, existeix més aviat una percepció que es mou entre la indiferència i una relativa satisfacció.

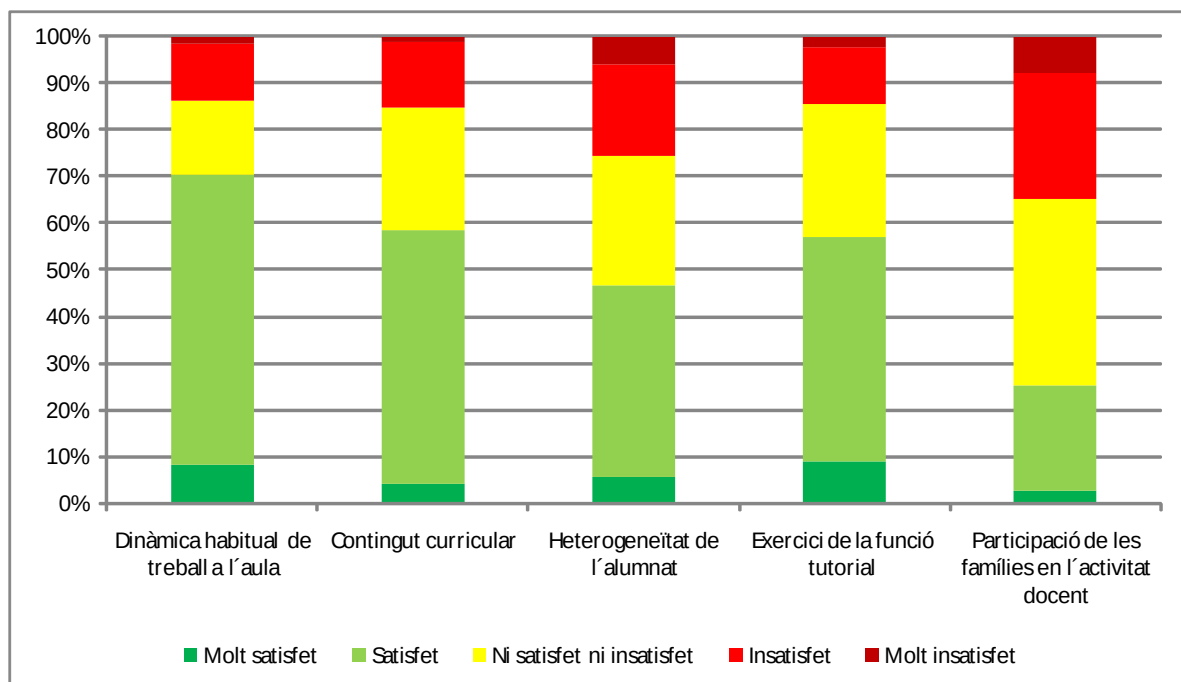
7.1 Satisfacció amb l'activitat docent a l'aula

El primer índex dissenyat correspon a la satisfacció amb l'activitat docent, és a dir, aquelles que fan referència pròpiament al desenvolupament de la docència en el marc específic de l'aula. Inclouen els següents aspectes:

- el currículum,
- la dinàmica habitual de treball a l'aula,
- l'exercici de la funció de tutoria
- l'heterogeneïtat dels alumnes
- la participació de les famílies en l'activitat docent

Els resultats obtinguts situen la valoració d'aquestes condicions en l'equivalent a una certa indiferència (3,3). Però una anàlisi més detallada mostra que hi ha diferències fonamentals en la valoració de cadascun d'aquests aspectes. Així, per exemple, l'element més ben valorat és la dinàmica de treball a l'aula (3,6) i els dos pitjors valorats són l'heterogeneïtat dels alumnes (3,2) i la participació de les famílies (2,8) i és aquest darrer l'aspecte que rep, en conjunt, una valoració més negativa. La figura següent n'ofereix més detalls.

Gràfic 20. Satisfacció amb l'activitat docent a l'aula



Font: Enquesta sobre satisfacció laboral del professorat de Catalunya. Fundació Jaume Bofill, 2007.

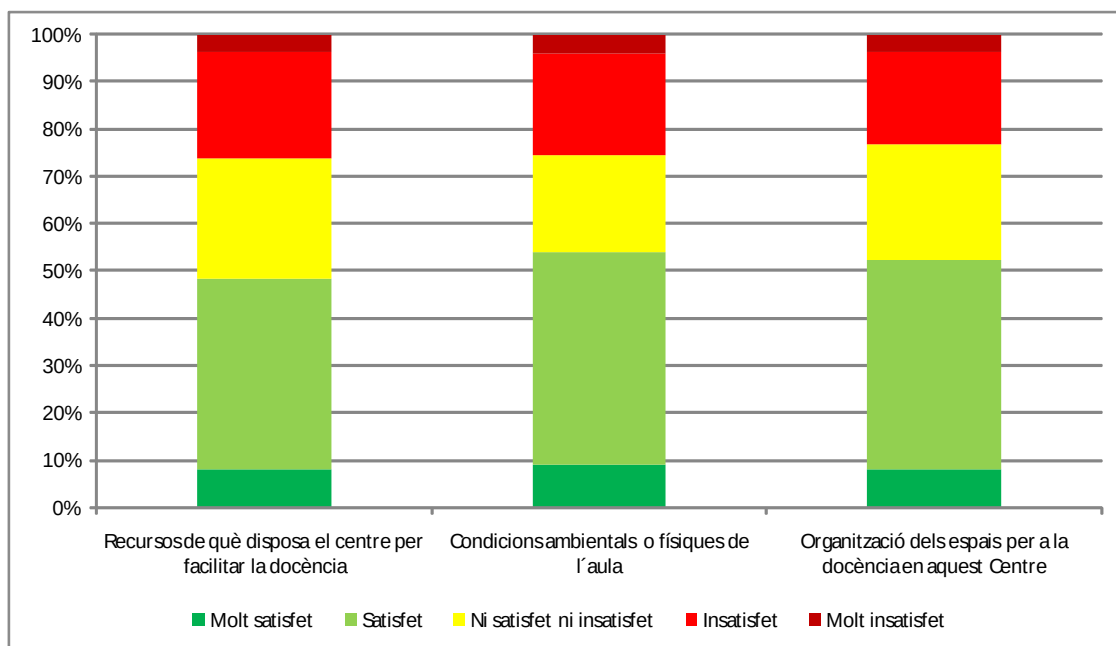
7.2. Satisfacció amb les condicions materials per la docència

Les condicions materials inclouen, segons les preguntes de l'enquesta, els aspectes relacionats amb:

- l'organització dels espais per a la docència en el centre ;
- les condicions ambientals i físiques de les aules ;
- i, finalment, els recursos de què disposa el centre per a facilitar la docència.

La valoració global és d'un 3,3 i s'atorga en la pràctica la mateixa satisfacció a cadascun d'aquests tres aspectes. La figura següent ofereix el detall de les diferents opcions.

Gràfic 21. Satisfacció amb les condicions materials per a la docència



Font: Enquesta sobre satisfacció laboral del professorat de Catalunya. Fundació Jaume Bofill, 2007.

7.3. Satisfacció amb la gestió i l'organització

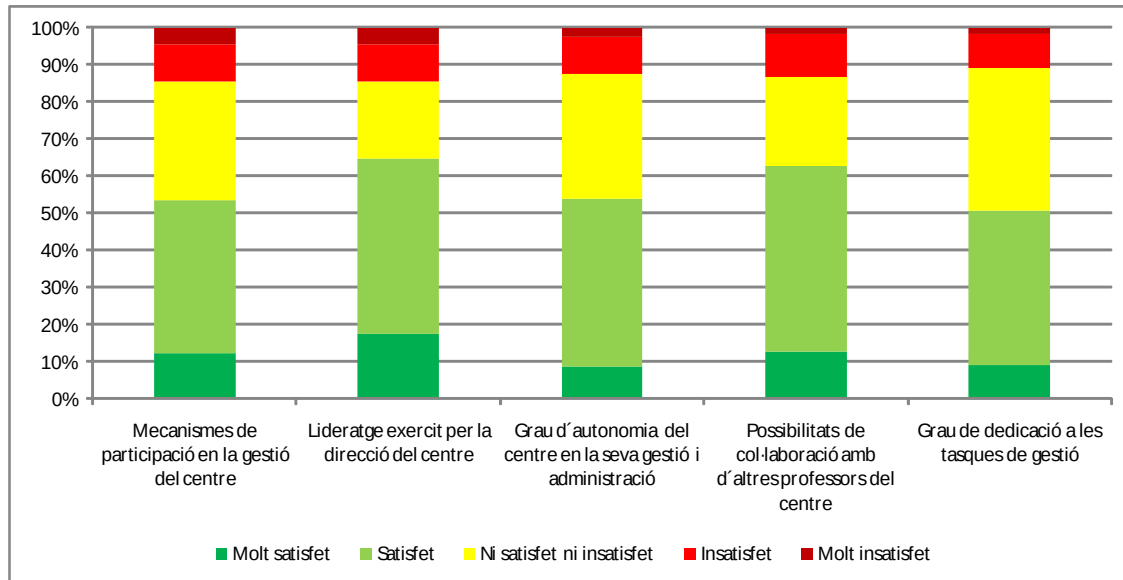
En canvi, quan es tracta d'avaluar la satisfacció amb la gestió i l'organització del centre, la valoració esdevé més positiva (3,5 sobre 5), però encara dins del límit de la indiferència. De tot això se'n pot desprendre, sens dubte, la recomanació de actuar amb molta prudència en matèria de canvis radicals en relació amb aquests aspectes. En aquest domini s'hi incorporen les variables següents :

- lideratge exercit per la direcció del centre;
- els mecanismes de participació en la gestió del centre ;
- la pròpia dedicació a les tasques de gestió al centre ;
- el grau d'autonomia del centre en la seva gestió i administració ; i
- les possibilitats de cooperar amb d'altres professors del centre.

De tots aquest aspectes, n'hi ha dos que obtenen, finalment, una valoració positiva, tot i que en el límit (3,6). Es tracta de la satisfacció amb el lideratge exercit per la direcció i

amb les possibilitats de col.laboració amb els altres professionals dels centres. Els altres tres aspectes són valorats per igual, de nou amb una certa indiferència (3,4). La figura següent en mostra el detall.

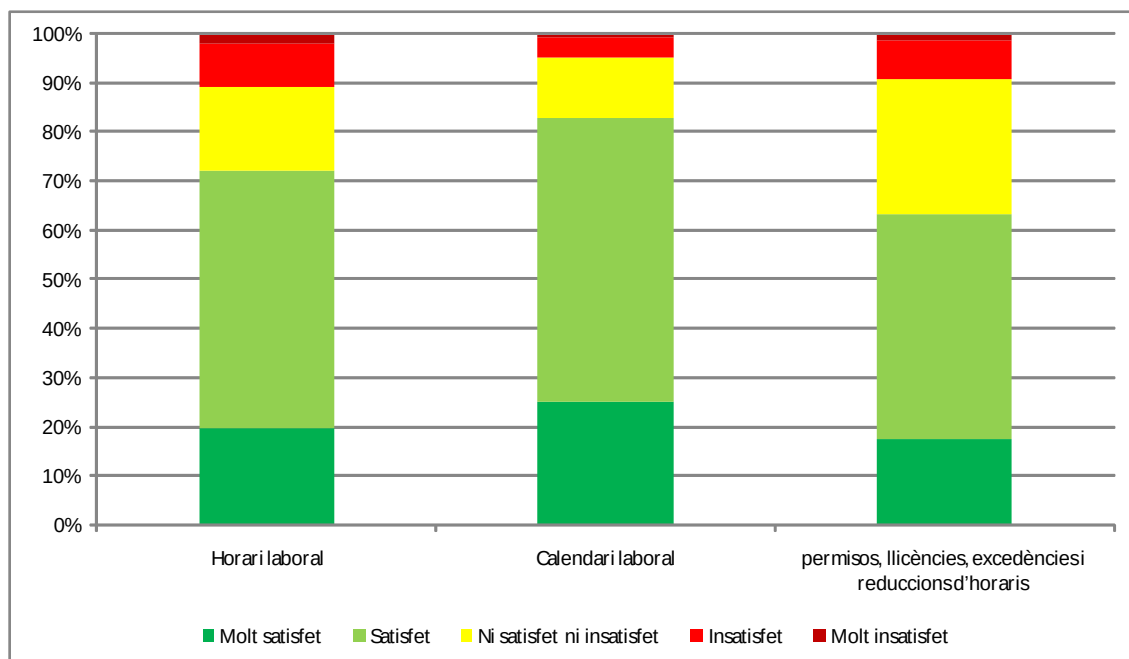
Gràfic 22. Satisfacció amb la gestió i l'organització



Font: Enquesta sobre satisfacció laboral del professorat de Catalunya. Fundació Jaume Bofill, 2007.

7.4. Satisfacció amb l'organització del temps laboral

Gràfic 23. Satisfacció amb l'organització del temps laboral



Font: Enquesta sobre satisfacció laboral del professorat de Catalunya. Fundació Jaume Bofill, 2007.

Pel que fa a la satisfacció amb l'organització del temps laboral s'hi inclouen tres aspectes:

- el calendari laboral;
- els horaris de treball; i
- la possibilitat d'obtenir permisos, llicències, excedències i reduccions d'horaris

Tots tres elements obtenen una valoració obertament positiva (4, 3,8 i 3,7, respectivament), de manera que es troben en la llista dels ben pocs en què això succeeix. La figura següent en mostra el detall comparant els percentatges de satisfacció i insatisfacció de cadascun dels elements.

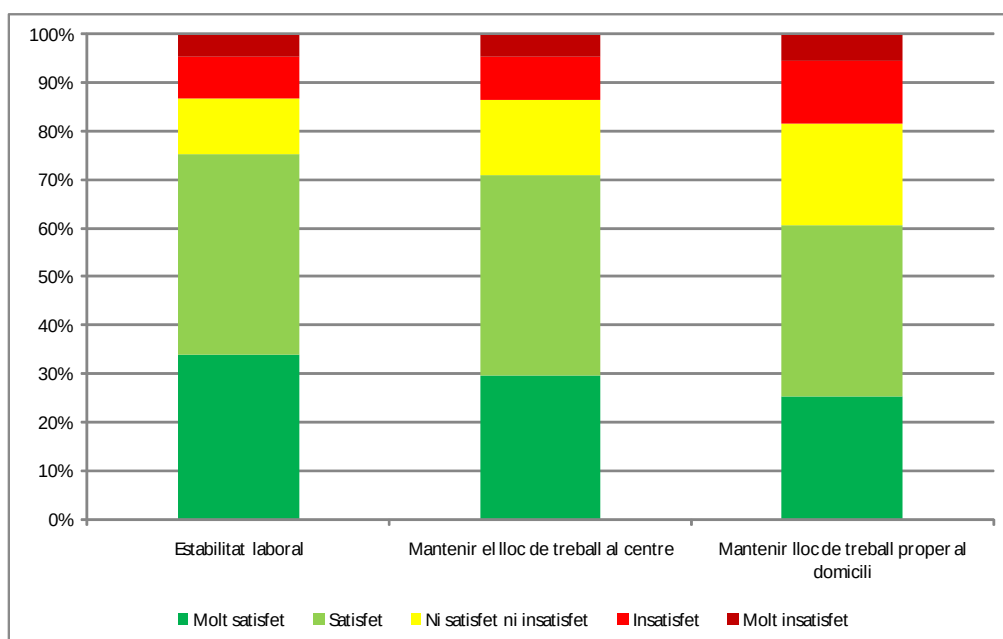
7.5. Satisfacció amb l'estabilitat laboral

En el cas de la valoració de la satisfacció amb l'estabilitat laboral també hi havia tres aspectes a considerar:

- les possibilitats de mantenir el lloc de treball al centre;
- l'estabilitat laboral, globalment considerada; i
- la possibilitat de mantenir el lloc de treball en un àmbit territorial proper al domicili.

En aquest cas, la situació és pràcticament equivalent a l'anterior i tots els aspectes reben una valoració positiva (compresa entre 3,6 i 3,9). Per tant, és l'altre element, conjuntament amb la satisfacció del temps laboral, on hi ha una satisfacció generalitzada entre el professorat (mitjana de 3,8). La figura següent en mostra el detall.

Gràfic 24. Satisfacció amb l'estabilitat laboral



Font: Enquesta sobre satisfacció laboral del professorat de Catalunya. Fundació Jaume Bofill, 2007.

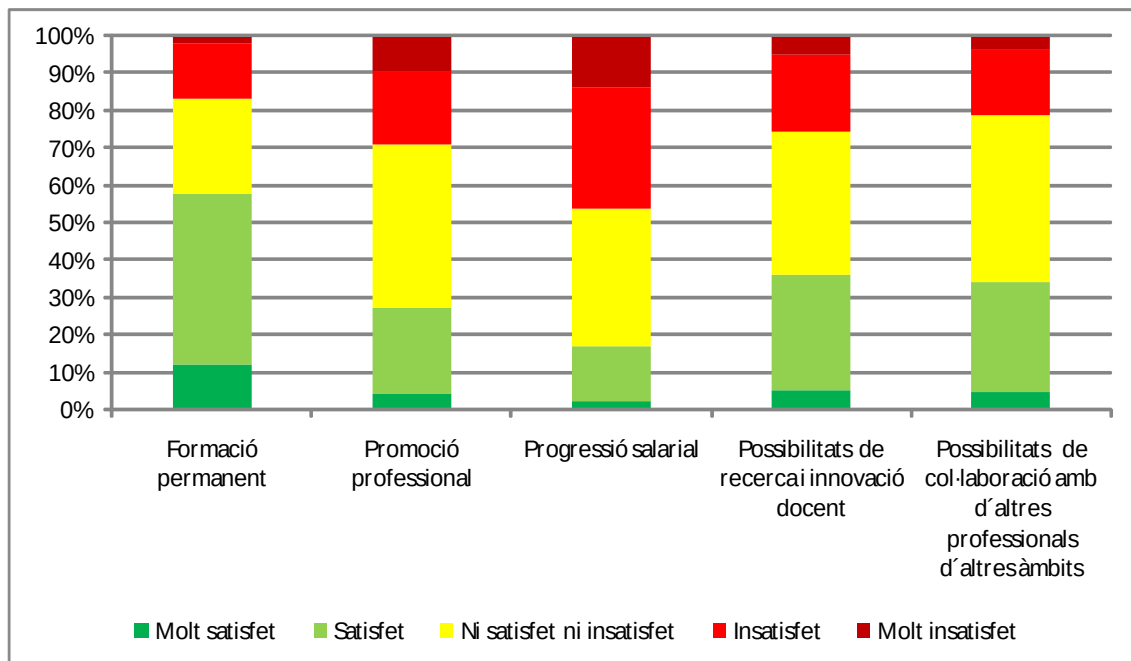
7.6. Satisfacció amb les possibilitats de desenvolupament professional

La situació és ben diferent el cas del desenvolupament professional atès que és, en termes generals, de tots els índexs, aquell en el qual s'expressa una més baixa satisfacció, sempre però dins dels marges atribuïts a la indiferència (3 sobre 5). Concretament, els aspectes inclosos són:

- les possibilitats de promoció professional;
- les possibilitats de progressió salarial;
- les possibilitats de formació permanent;
- les possibilitats de cooperació amb professionals d'altres àmbits; i, finalment,
- les oportunitats per a la recerca i la innovació docent.

De tots aquests elements, el que genera més satisfacció és el de la formació permanent (3,5) i els dos que reben una valoració més baixa són: la progressió salarial (2,6) i la promoció professional (2,9), la qual cosa és perfectament consistent amb les dades que ja es van presentar en tractar ambdues qüestions des d'una perspectiva comparativa. Novament, la figura següent en presenta una imatge més detallada.

Gràfic 25. Satisfacció amb les possibilitats de desenvolupament professional



Font: Enquesta sobre satisfacció laboral del professorat de Catalunya. Fundació Jaume Bofill, 2007.

En resum, què ens diuen aquestes taules sobre la professió? Fonamentalment dues coses: la primera que els aspectes que conciten més satisfacció són aquells que configuren les condicions temporals de prestació de la feina (calendari i horari) i la garantia d'estabilitat; i la segona, que els que més insatisfacció generen són els relacionats amb la manca d'incentius per al desenvolupament de la carrera docent, ja

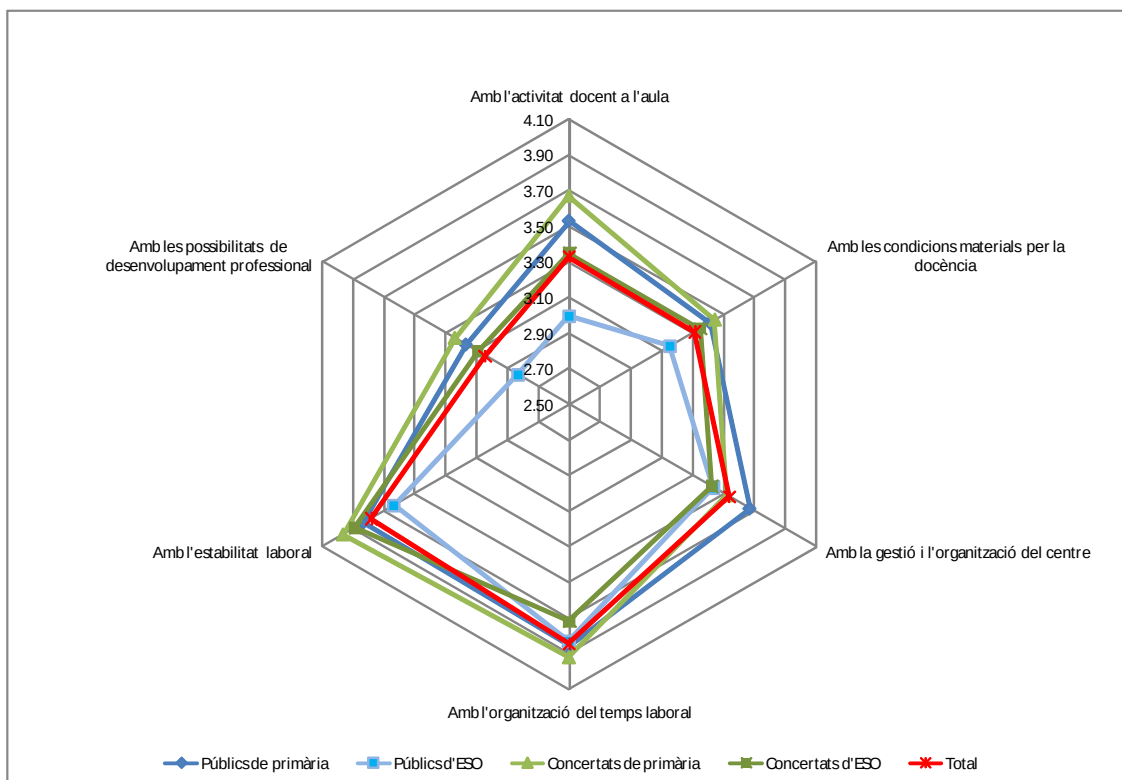
sigui en termes de promoció professional o de progressió salarial. A banda d'aquests dos elements que sobresurten, implícitament també és clar que els elements relacionats amb la docència a l'aula generen un cert nivell de satisfacció, però no pas tanta com les condicions laborals, i que, al mateix temps, hi ha dues forces que són reconegudes obertament com que dificulten la feina docent: l'heterogeneïtat de l'alumnat i la participació de les famílies.

7.7. Diferencials de satisfacció

Una qüestió que és apropiat demanar-se és si aquesta impressió és homogenènia entre tot el professorat. El gràfic següent demostra, però, que els índexs de satisfacció varien segons el nivell i, igualment, segons el tipus de xarxa, prenent com a indicador la mitjana dels sis índexs.

És fàcil veure que la satisfacció, expressada en una escala de 1 a 5, és sempre més baixa en el cas dels centres de secundària que en els de primària, i més a la xarxa pública que a la concertada. A hores d'ara no pot sorprendre ningú que les valoracions més baixes siguin les emeses per professors que treballen en centres públics de secundària, i que l'aspecte que consideren menys satisfactori sigui precisament el de l'activitat docent a l'aula. Però segurament és el primer cop que n'existeix una evidència empírica tant clara a escala nacional sobre aquest diferencial de satisfacció, que segurament té força a veure amb la diferent composició de l'alumnat a les dues xarxes.

Gràfic 26. Índexs de satisfacció per nivell i xarxa



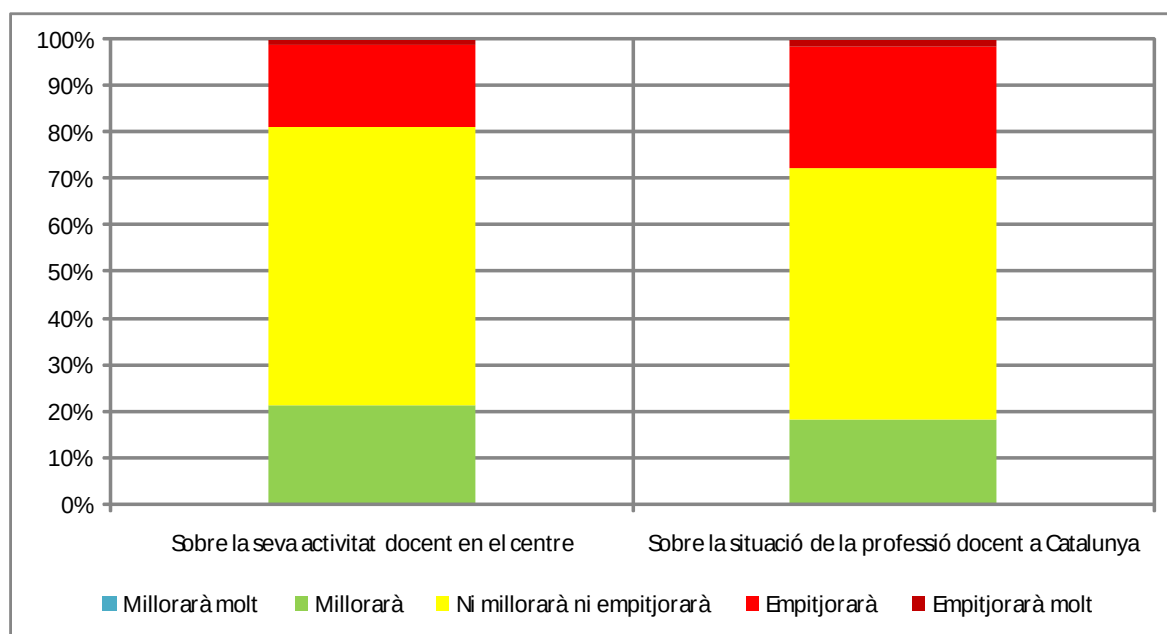
Font: Enquesta sobre satisfacció laboral del professorat de Catalunya. Fundació Jaume Bofill, 2007.

7.8. El present i el futur

L'enquesta també ha representat una bona oportunitat per tal de mesurar les perspectives de futur, tant a nivell personal com en termes més generals, que tenen els docents. De fet, les opinions expressades sobre el futur suposen una magnífica oportunitat per a la mesura indirecta de l'estat d'opinió del col·lectiu docent. A aquests efectes, l'enquesta contemplava tot un seguit de preguntes adreçades, precisament, a esbrinar l'estat d'ànim del professorat i les esperances posades en el futur.

La imatge global que el professorat de Catalunya en té és la que s'ofereix en el gràfic següent.

Gràfic 27. Perspectiva de futur del professorat



Font: Enquesta sobre satisfacció laboral del professorat de Catalunya. Fundació Jaume Bofill, 2007.

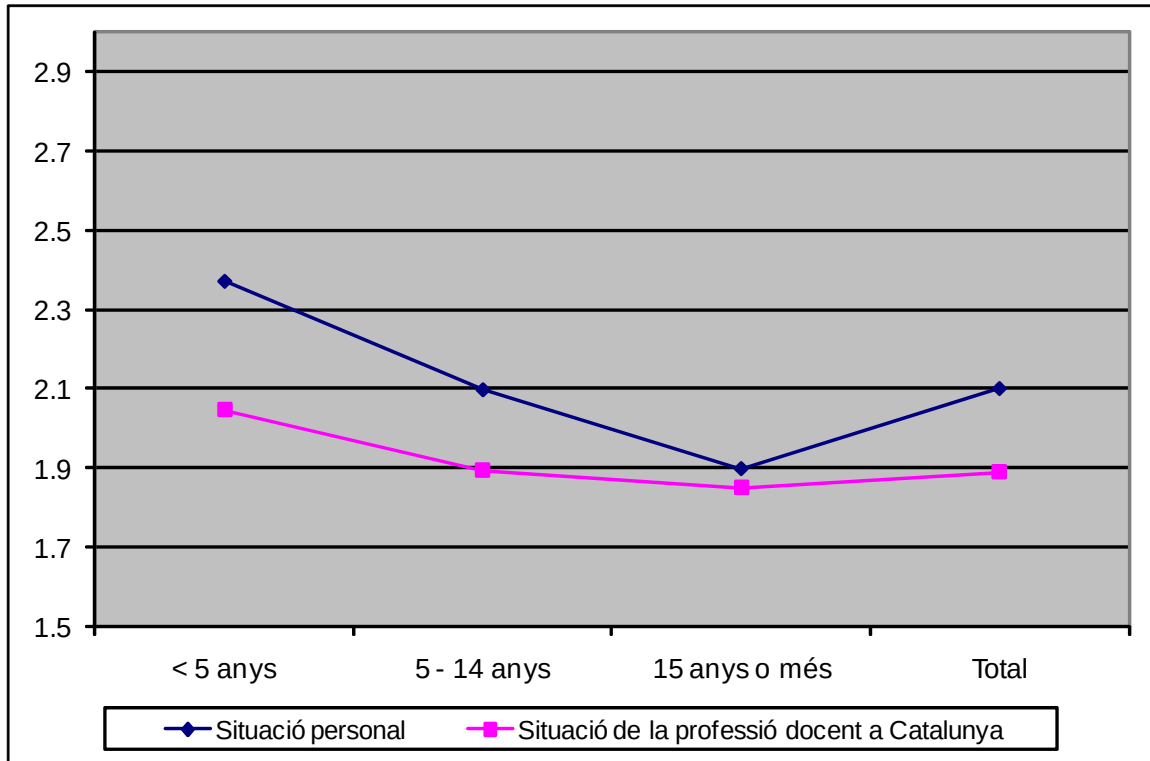
La perspectiva de futur que la majoria del professorat té (entre el 55% i el 60%), tant a escala professional individual com a escala col·lectiva, es resumeix amb la continuïtat del *status quo*: les coses ni milloraran ni empitjoraran. Potser l'únic que és destacable és el fet que, quan es tracta d'avaluar la perspectiva de futur de la pròpia activitat docent al centre, la valoració és lleugerament més positiva o, més ben dit, menys negativa. Per tant, millors perspectives per allò que depèn d'un mateix que no pas per al que té a veure amb el col·lectiu docent.

Com ja va succeir en tractar la qüestió de la satisfacció, ara es veu novament que les perspectives de futur són molt millors segons el professorat de primària que segons el de secundària, i també millors a la xarxa concertada que a la pública. Novament, les pitjors perspectives de futur tant a escala professional individual com en relació a la situació de la professió al país, les tenen els docents de centres públics de secundària, mentre que les millors corresponen als concertats de primària.

Finalment, l'anàlisi fent atenció a la ubicació del centre pel que fa a la grandària de població no permet observar diferències significatives, tot i que sembla que la valoració

més positiva es trobaria en els centres de primària públics de poblacions de menys de 5.000 habitants. Però, tal i com mostra la figura següent, un dels determinants més clars de la manca de confiança en el futur és l'antigüitat com a docent.

Gràfic 28. Perspectives de futur i antigüitat com a docent



Font: Enquesta sobre satisfacció laboral del professorat de Catalunya. Fundació Jaume Bofill, 2007.

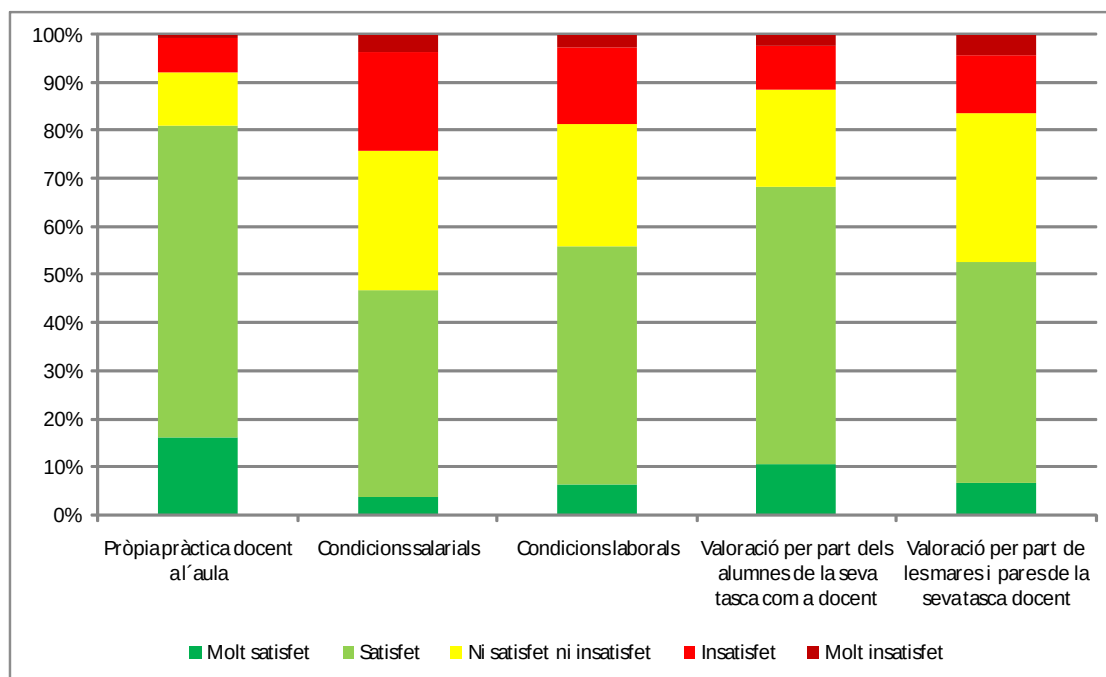
7.9. Valoració de la situació actual

En primer lloc, l'enquesta ha permès de conèixer quin és l'estat d'opinió del professorat sobre la seva pròpia pràctica professional personal. En concret, se'ls ha preguntat sobre les següents qüestions:

- la pròpia docència a l'aula;
- les condicions salarials;
- les condicions laborals;
- la valoració que els alumnes fan de la pròpia docència; i
- la valoració que les famílies fan de la pròpia docència.

El resultat és el que es mostra a la figura següent.

Gràfic 29. Valoració de la pròpia activitat professional



Font: Enquesta sobre satisfacció laboral del professorat de Catalunya. Fundació Jaume Bofill, 2007.

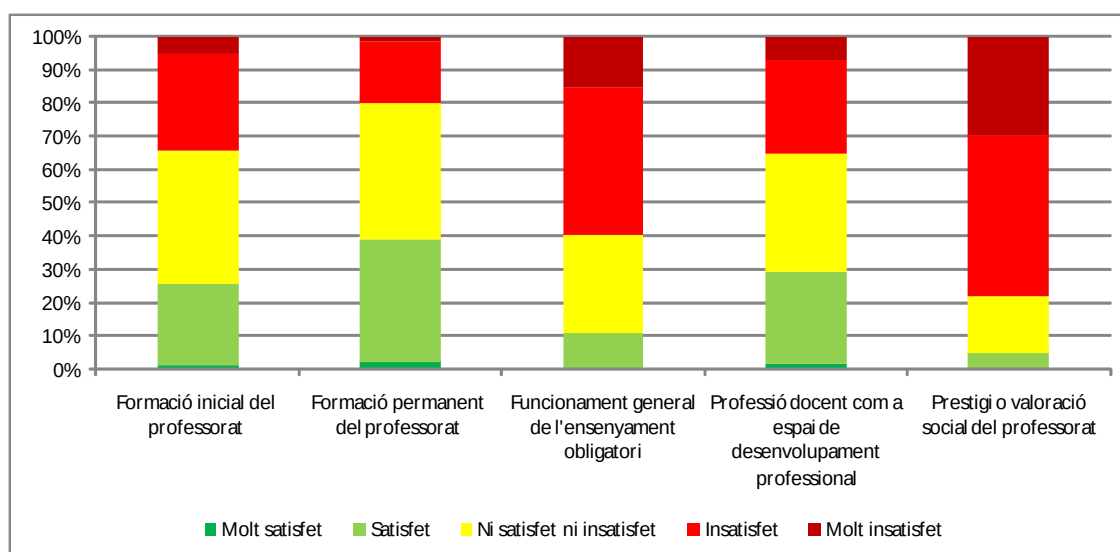
7.10. El present de la professió i del sistema

En el cas de la valoració de la professió i del sistema educatiu a Catalunya, expressat des d'un punt de vista molt més general, s'han inclòs preguntes que tenen a veure amb els aspectes següents:

- l'evolució de la formació inicial;
- l'evolució de la formació permanent;
- el funcionament de l'escola obligatòria;
- el desenvolupament professional dels docents; i, finalment,
- la valoració o el prestigi social de la docència.

En general, la imatge està marcada o bé per una clara opció majoritària per la insatisfacció o bé per la indiferència. Els dos aspectes clarament marcats per una valoració d'insatisfacció són el prestigi o valoració social de la professió (78% del professorat declara estar-ne insatisfet o molt insatisfet) i el funcionament general de l'ensenyament obligatori (60% d'insatisfacció). Els altres tres aspectes, relatius a la formació inicial i permanent o la definició de la professió com un espai de desenvolupament professional estan clarament marcats per la indiferència (amb percentatges que oscil·len entre el 36 i el 41%).

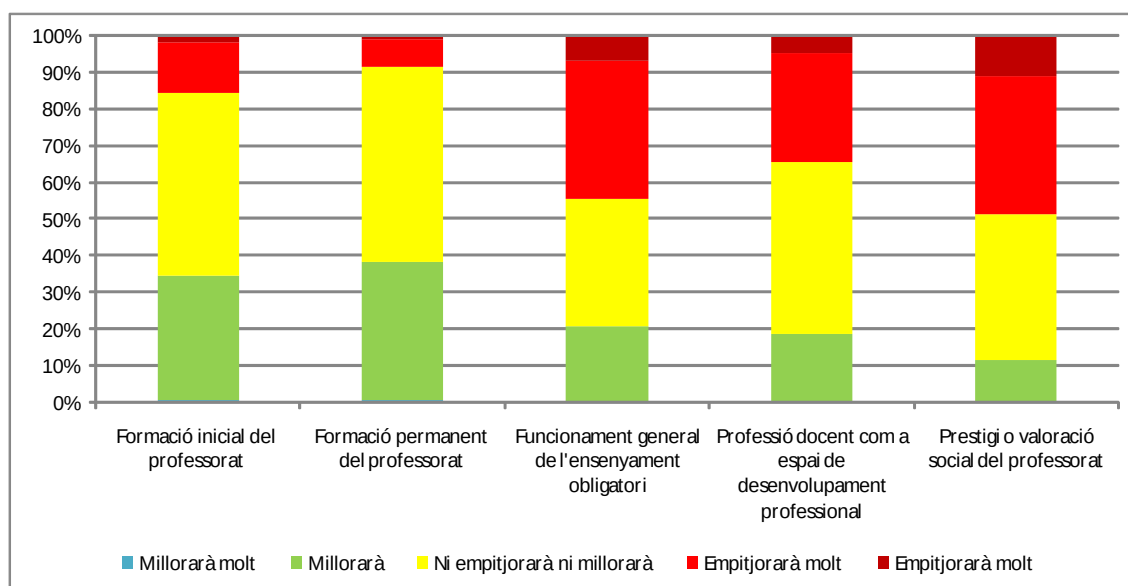
Gràfic 30. Valoració del present de la professió i del sistema



Font: Enquesta sobre satisfacció laboral del professorat de Catalunya. Fundació Jaume Bofill, 2007.

7.11. El futur de la professió i del sistema

Gràfic 31. Valoració del futur de la professió i del sistema



Font: Enquesta sobre satisfacció laboral del professorat de Catalunya. Fundació Jaume Bofill, 2007.

En tres dels cinc aspectes considerats, l'opinió majoritària del professorat està marcada per la indiferència (amb valors que comprenen entre el 47 i el 53% del professorat). Els dos elements que escapen a aquesta tònica són la valoració de l'evolució futura del funcionament general de l'ensenyament obligatori i, sobre tot, el prestigi o valoració social de la professió, on l'opció majoritària és obertament pessimista (empitjorarà o empitjorarà molt segons entre un 44% i un 48% del professorat).

8. CONCLUSIONS I RECOMANACIONS

Quin és el diagnòstic que aquest estudi fa del professorat de Catalunya? Tot i que és difícil de resumir la complexitat de la situació, hi ha quatre aspectes que sobresurten:

- una definició i configuració de la professió, tant del sector públic com indirectament del concertat, que beu encara d'una concepció tradicional de la funció pública de l'ensenyament, la qual alguns qualificarien d'ancorada en el passat;
- una situació material dels docents que, en molts sentits, se situa a la banda alta a escala internacional, tot i que no tant a escala espanyola, i que és millor a la secundària que no pas a la primària, i a la pública que no pas a la concertada;
- un nivell de satisfacció marcat per una valoració indiferent, que demostra un certa inèrcia i, al mateix temps, una manca d'il·lusió d'una part significativa del professorat; i, finalment,
- una manca de vinculació entre les polítiques sobre la professió i les necessitats i els resultats del sistema educatiu del país.

En termes generals, el diagnòstic de les condicions materials de la professió hauria de ser positiu. Sembla clar que les condicions de formació i reclutament són aquí molt semblants a les d'aquells països de l'OCDE que tenen tradicions proverbials de funcionarització i, en definitiva, de centralització de les polítiques respecte al professorat com succeeix a Itàlia o a França. Cal afegir respecte a aquesta consideració general que, molt probablement, dos trets catalans —i espanyols— molt distintius són la dissociació en la formació inicial entre mestres i professors d'ensenyament secundari, d'una banda, i l'escassa incidència que el centre escolar i les administracions més properes tenen en els processos tant de reclutament com de formació permanent.

Tampoc sembla clar que el professorat català sigui conscient que gaudeix d'una situació relativament bona, en termes comparatius, i seria obertament injustificat pretendre que està satisfet, però les dades mostren que tampoc no està insatisfet: més aviat es mou en una situació borrosa que va des de la indiferència fins a una lleugera satisfacció en el que s'ha acordat anomenar una *inèrcia captiva* sense que s'albirin perspectives de millora. Potser tant per al país com per als professionals docents aquesta sigui la pitjor situació possible: grandàries de les classes més grans del que seria factible aconseguir si s'organitzessin adequadament el temps i els recursos docents i, malgrat tot, una sensació d'inèrcia desil·lusionada en una part significativa del professorat, de la inèrcia de qui se sent captiu en una gàbia d'ivori, que sembla directament relacionada amb l'absència d'una veritable carrera docent, amb els incentius adients, d'unes condicions organitzatives apropiades i de més suport de l'administració.

El problema fonamental de qualsevol diagnòstic d'una part significativa del professorat d'aquest país és la seva dificultat de vincular l'estat de la professió amb els resultats educatius obtinguts pels alumnes,³ perquè aquestes dades són, encara, força desconegudes o, com alguns gosarien dir, obertament amagades. Fer pivotar la qüestió del professorat de Catalunya sobre els mateixos docents sense tenir la possibilitat

3. El concepte de resultats educatius no ha de ser confós amb el de resultats bruts dels alumnes, sinó que ha de tendir a incorporar com més va més el de valor afegit (vegeu el que expliquem en aquest sentit més endavant).

d'incorporar a la discussió els resultats educatius dels alumnes de Catalunya sembla fora de tota lògica i no hi ha cap altre sector de l'actuació professional on això pugui passar; en definitiva, on les condicions professionals, globals —a escala de sistema— i individuals —a escala del professional— no estiguin vinculades d'una manera o altra als resultats de la seva actuació, ja sigui per la via del reconeixement del mercat o dels altres professionals. La professió docent no existeix en el buit, sinó que té com a missió facilitar l'educació escolar dels alumnes, en el sentit més ampli de l'expressió. Així, doncs, és l'interès de millorar la qualitat d'aquesta educació el que ha de governar la configuració de la docència i la seva carrera professional. El país necessita dotar-se, doncs, primer de tot, de mecanismes eficaços d'avaluació d'aquesta qualitat, i mesurar-los d'acord amb estàndards internacionals. I, en segon lloc, necessita posar en pràctica mecanismes que assegurin que es controlen els efectes de les polítiques educatives sobre la qualitat dels aprenentatges dels alumnes.

En atenció a les conclusions presentades, l'objectiu d'aquestes recomanacions és doble:

- la renovació del concepte de docent com a professional d'un servei públic, independentment del sector en què treballi, i
- el disseny d'una carrera professional que incorpori els elements adients per tal de fer-la atractiva per als perfils de persones més apropiats per a exercir com a docents.

Les recomanacions es presenten al voltant de cinc eixos:

1. Repensar la selecció.
2. Reformar la formació inicial.
3. Canviar el model predominant en la formació permanent.
4. Introduir nous mecanismes de contractació docent.
5. Oferir una carrera amb incentius basats en la qualitat del servei.

En relació amb la selecció del professorat es pot dir que aquesta avui es produeix fonamentalment a la sortida de la formació, en el sector públic per la via de les oposicions o de les llistes d'interinatge (25% del total) i en el privat per la de les contractacions. Una mirada atenta als països amb sistemes educatius més desenvolupats i amb millors resultats demostra la importància d'incidir en la selecció molt abans, just en el moment d'accedir als centres de formació inicial. Per fer-ho, caldria actuar en dos fronts:

- Introduir progressivament criteris no acadèmics en la selecció per a la formació, criteris que parin més esment en la personalitat i en la motivació dels candidats a treballar com a docents.
- Reduir, complementàriament, el nombre de places disponibles per a la formació inicial, tant a primària com a secundària, per ajustar-la a la demanda previsible quatre o cinc anys després; això tindria l'efecte de restringir la demanda i, si es considera l'experiència d'altres països (com ara Finlàndia o Corea) de millorar el perfil acadèmic dels candidats i, fins i tot, el prestigi de la professió.

Cap d'aquestes dues coses no és senzilla i la segona segurament generaria d'entrada una resposta negativa de les universitats, que podrien dir, amb tota la raó, que això significaria una disminució dels seus ingressos i una necessària recol·locació del personal. Però cal proposar fórmules per les quals es puguin aprofitar tant els estalvis econòmics (cal recordar quant costa cada plaça en un programa de formació inicial i quina és la contribució que hi fa cada individu) com els recursos humans qualificats que fins ara s'han dedicat fonamentalment a la formació inicial i que, per exemple, podrien trobar perfectament sortida en plans millorats de formació permanent del professorat i en activitats de recerca educativa per a les quals les administracions haurien de disposar de plans específics de finançament.

Tan important com seleccionar més i millor els candidats és el fet de reformar la formació inicial, singularment per a l'exercici a l'ensenyament secundari. També segons l'experiència internacional el millor seria unificar la formació per als qui exerceixen a primària i, almenys, també a l'ESO, posant molt més èmfasi en les competències professionals que la complexitat de l'alumnat exigeix avui dia i atorgant un paper preeminent a l'exercici professional basat en les evidències de la recerca educativa i no exclusivament en les adscripcions teòriques. Aquesta formació, en un marc més selectiu, podria completar-se adequadament amb una oferta adient de les universitats.

Una qüestió extremadament important és la de la formació permanent, que necessita dos canvis substancials: passar d'un model centrat en l'oferta a un altre basat en la demanda i, en segon lloc, avaluar l'impacte de la despesa en formació permanent sobre la millora de la qualitat de l'ensenyament. El nostre país viu encara en el marc d'un model predominantment basat en l'oferta de les administracions i no pas, com hauria de ser, bàsicament en la demanda dels centres docents, dotats d'una autonomia real (pedagògica, financera i de gestió en temes de professorat) i en la demanda dels equips de professors, amb un mínim d'estabilitat i continuïtat en els llocs de treball. La formació permanent hauria d'estar relacionada, molt especialment, amb els projectes educatius dels centres i dels territoris i les innovacions que el seu professorat impulsa. En realitat, sorprèn a escala internacional que els centres escolars catalans no tinguin la capacitat de finançar-se la formació permanent del seu professorat en ús de la seva autonomia i amb vista al seu propi projecte educatiu i les necessitats de formació que en cada moment se'ls generin.

Els centres han de ser els nuclis vertebradors de la formació permanent, de forma majoritària, sense que això exclouï una oferta formativa de les administracions educatives, a escala nacional i local, que obeeixi al que aquestes consideren prioritari en cada cas; però el determinant ha de ser el centre escolar, que ha de tenir prou autonomia per contractar la formació que necessiti del proveïdor que li ofereixi més garantia de qualitat o adequació. En segon lloc, amb això sol, la formació permanent quedaria configurada com un lliure mercat i, com ha passat a altres països, subjecte a les modes passatgeres o als eslògans de moda de cada temporada. Novament, cal recordar que els diners que s'inverteixen en formació permanent han de revertir en beneficis per als alumnes i, per tant, un model d'avaluació centrat únicament en la satisfacció dels docents com a usuaris de la formació seria més perillós que beneficiós. El que cal és avaluar la gestió dels recursos que cada centre inverteix en formació permanent a la llum dels efectes que té sobre la millora de la qualitat de l'exercici professional docent i el seu impacte en l'educació dels alumnes. I el paper que aquí han de tenir les administracions i els mecanismes d'avaluació externa és molt important; tot això sense oblidar que queda pendent una anàlisi detallada, també a escala internacional, de la inspecció educativa en el segle .

Convé replantejar-se el model actual de professorat de la xarxa pública, que respon bàsicament a una funció pública centralitzada i uniforme, que posa més èmfasi en les carreres administratives personals que no pas en les necessitats menys uniformes i més canviants de la funció que s'ha de dur a terme. Es tracta d'un model que no ha variat substancialment des de fa dos segles i que corregeix les seves grans rigideses, entre altres elements, amb grans bosses de personal interí per a llocs estructurals que dificulten la conformació de plantilles i que fan malbé els processos d'accés. Cal prioritzar, igualment, més enllà de titulacions acadèmiques bàsiques i de carreres administratives descontextualitzades, una major concordança entre els perfils professionals més amples del professorat i els projectes educatius de territori i de centre; distingir més clarament entre selecció i provisió de llocs de treball; i, finalment, fer possible que la provisió de llocs, així com també la tria dels equips directius, recaigui en instàncies territorials més properes als centres i amb intervenció dels centres. Cal entendre que, amb l'assegurament d'unes condicions bàsiques de treball, particularment en matèria d'estabilitat i de retribució, la promoció professional dels docents hauria de dependre sobretot d'elements lligats a la feina feta i als resultats dels centres i dels alumnes, valorats amb fórmules no centrades en els resultats bruts sinó en el valor afegit i altres aspectes.

Finalment, cal proposar una carrera professional atractiva, composta tant d'incentius no salarials com econòmics. De fet, en aquest sentit, hi ha molt a fer: augmentar el diferencial de salaris que ara hi ha entre el principi i el final de la carrera docent fins a arribar a una mitjana equiparable internacionalment; generar incentius per a la participació en projectes d'innovació i de millora docent que es tradueixin en millores en l'aprenentatge dels alumnes; incrementar els que reconeixen destinacions especialment difícils per la complexitat dels alumnes o del seu entorn i, en definitiva, trencar la imatge segons la qual per progressar en la carrera docent l'únic que es pot fer és canviar de nivell educatiu: de primària a secundària, i de secundària a la universitat. Per descomptat, caldria fer desaparèixer incentius de valor dubtós com aquells que remuneren les hores de formació rebuda sense que se sàpiga quin impacte pràctic han tingut. Però, com ja s'ha dit, els millors incentius per als docents no vindran de millores salarials sinó de reconeixements a la feina ben feta, atorgant als docents que acrediten prestacions adients —en termes de qualitat dels aprenentatges dels alumnes— condicions materials i funcionals perquè puguin fer encara més bé la seva feina; premiant els centres en els quals treballen, difonent públicament les experiències docents d'èxit i afavorint-ne la generalització, tan enllà com la recerca pugui posar de manifest.

La reflexió sobre la necessitat de reformar la professió incideix, un cop més, sobre la necessitat de donar més autonomia a les administracions locals i als centres escolars en la prestació del servei públic de l'ensenyament. I, convé recordar un cop més, que l'autonomia forma part indissoluble d'un binomi l'altre component del qual és el retre comptes. El professorat de Catalunya necessita un entorn on percebi que pot gaudir de la necessària autonomia professional, en el marc del projecte educatiu de centre, públic o concertat, i al mateix temps on se li exigeixi passar comptes pel que fa a la qualitat, el com i el què aprenen els seus alumnes, perquè només així sortirà de la inèrcia en la qual sembla viure. Incentius i carrera professional per als docents sí, sens dubte, perquè trenquen la inèrcia de la professió i li aportaran dinamisme i oportunitats per il·lusionar-se, però sempre i quan aquests mecanismes estiguin basats i orientats a la millora de l'educació dels alumnes.