

EL PROFESORADO: SU TRABAJO Y LA RENOVACIÓN DE LA ESCUELA

CONTRADICCIONES Y DEBATES EN TORNO AL MODELO.

En la actualidad y fruto de la evolución histórica reciente de nuestro sistema educativo, vemos que el profesorado está sometido a una fuerte presión social, llena de contradicciones sobre su papel, sus funciones, las tareas que debe realizar, el escalón que debe ocupar, el perfil que debe tener. Estas contradicciones no son independientes del propio debate sobre la escuela y la educación y se manifiestan en diversas concepciones vigentes sobre su profesionalidad.

En la actividad docente y discente, en los aprendizajes científicos, están en juego valores y concepciones ideológicas; en definitiva, la escuela juega un papel importante en el desarrollo de valores, actitudes y normas. Con esta premisa, elaboramos una concepción del trabajo docente vinculada a la idea del compromiso con las transformaciones sociales y las culturas de emancipación, basada en el análisis y la reflexión sobre la función social de la escolarización.

Como consecuencia de este debate, **definimos el perfil y las funciones docentes con las siguientes características generales:**

1.- El desarrollo de sus funciones y tareas se realiza a partir de una reflexión constante, individual y colectiva, sobre la propia práctica docente.

Esta es la garantía de avanzar en la solución del conjunto de problemas

educativos (aprendizajes, formación, evaluación, organización escolar, etc).

2 - Desde la autonomía organizativa y pedagógica ejerce una profesión creativa que produce en su desarrollo grandes satisfacciones individuales y colectivas. Con una metodología de trabajo en equipo, basada en la creación de formas de organización cooperativas tanto a nivel de formación permanente como de práctica docente.

3 - La autonomía en la toma de decisiones implica selección cultural, organización del saber y relación con el entorno social y cultural, posibilitando a su vez el desarrollo de pensamientos críticos. Todo esto conduce a la elaboración y desarrollo del proyecto educativo.

Estas características no implican necesariamente que el profesorado deba realizar tareas de investigación formal, pero sí que llevan a considerar la necesidad de que ejerza un tipo de investigación colectiva, reflexiva y crítica sobre la acción educativa.

4,- El saber específico de la profesión docente requiere un aprendizaje cultural, científico y pedagógico, amplio y profundo. Este aprendizaje estará al alcance de todos los profesores docentes. Requiere también una formación permanente basada en la reflexión, sistematización y teorización de su propia práctica de tal manera que los conceptos y aprendizajes asimilados permitan enriquecer, de forma significativa, su bagaje profesional y tengan una utilidad práctica y directa en su trabajo diario.

Esta formación permanente:

- Facilitará la actualización constante de los conocimientos del profesorado y de su capacitación para responder a las necesidades que genera la sociedad.
- Asegurará que el conjunto de los equipos docentes se encuentren permanentemente en condiciones de llevar a cabo el trabajo educativo con las máximas garantías de calidad.
- Contribuirá a que el profesorado pueda tomar todas las decisiones que en el ámbito profesional le correspondan : proyecto curricular de centro, programaciones, acción tutorial, gestión, etc.
- Relacionará la formación teórica con la reflexión sobre la práctica, propia y de los otros.

- Partiendo de la situación individual del profesorado y de cada centro, hará posible conseguir los objetivos educativos marcados.
- Será diverso para que cada docente pueda seleccionar y escoger aquellos aspectos que puedan enriquecer su cotidiana actividad docente.
- El planteamiento de una formación permanente uniformada, tipificada, constreñida a unos patrones prefijados de antemano la convierte en poco útil y desmotivadora de la renovación.

5 - El profesorado asumirá su responsabilidad concreta en el desarrollo de sus funciones. Está claro que, a menudo, no se dispone de las condiciones concretas en los centros que permitan un desarrollo normalizado de la función educativa. También es obvio que determinadas actuaciones o propuestas de la Administración no ayudan a desarrollar esta función en relación con los parámetros que hemos definido.

Sin embargo, creemos que ésto no puede ser excusa o razón para que algunos sectores del profesorado no asuman la parte de responsabilidad que les corresponda.

Esta responsabilidad implica:

- La necesidad de racionalizar el uso de los recursos existentes.
- El análisis de los condicionantes externos, para saber cuáles son exactamente los límites de la propia autonomía.
- La posibilidad de profundizar en las propuestas y reivindicaciones que se hace a la Administración.

Todas estas características se oponen claramente a una concepción del profesorado como mero reproductor de un conjunto de decisiones que se toman por encima de él; concepción ésta que insiste en la inutilidad del esfuerzo del profesorado de pretender transformar la escuela.

Conviene reflexionar también sobre el inicio de procesos de especialización y jerarquización que se están produciendo (mediante las funciones de asesoramiento, inspección y control) llevados a cabo por supuestos especialistas. Esta situación impone determinados modelos de profesionalización en los que parece que cada vez se depende más de

personas "expertas" en lugar de potenciar y apoyar el trabajo propio del profesorado. Bajo la capa de la eficacia y la modernidad, se sustrae al profesorado su capacidad de autonomía y organización.

Asimismo, se está dando dentro del profesorado un creciente rechazo hacia el debate curricular pues siente que no controla las claves especializadas del discurso y como consecuencia espera que le vengan dadas desde más arriba, por equipos de "expertos" que son los que realmente saben lo que se debe hacer y para qué, y, en último término, por las propuestas editoriales.

FUNCIONES Y TAREAS DEL PROFESORADO

De las características generales de la función docente que hemos señalado, se derivan las funciones y tareas específicas que el profesorado debe desarrollar de forma individual y colectiva, enmarcadas en un PEC y un PCC. Diferenciamos así cuatro grandes bloques de funciones y tareas propias del profesorado:

1.—Atención al proceso educativo del alumnado.

La atención al proceso educativo del alumnado incluye desde el punto de partida de la planificación de ese proceso, la atención del alumnado en el aula (docencia directa), pasando por la función de tutoría y orientación, la atención fuera del aula (seminarios, atención personalizada, ...) hasta la evaluación de todo el proceso.

En este bloque de tareas los problemas más graves a resolver se centran en:

- a) La coexistencia de profesionales de distinta cualificación en Educación Infantil que conlleva la separación de la función educadora de la función de atención a las necesidades fisiológicas de las niñas y de los niños.
- b) La deficiente incorporación de los especialistas en la Educación Primaria que contradice de alguna manera el carácter globalizador de la enseñanza en esta etapa.
- c) La problemática de los grupos de alumnas y alumnos de Educación Secundaria con 9, 10, 11, etc., especialistas de área, unida a la organización y coordinación de estos grupos.

- d) Las asignaturas afines.
- e) La integración de las funciones de orientación en la labor diaria del tutor.

Nuestra propuesta pasa por:

- a) Mejorar cualitativa y cuantitativamente la formación inicial del profesorado dentro de todos los niveles.
- b) Formación inicial en todos los campos que requieren la actuación del profesorado.
- c) La integración y coordinación de la actividad pedagógica de especialistas y tutores consensuadas en la organización del centro.
- d) Una orientación incluida en el PEC como tarea inherente a la función del maestro/a.
- e) Los apoyos externos de expertos utilizados en situaciones muy concretas, sin que los gabinetes se vean nunca como el lugar a donde se desplazan los problemas tutoriales.
- f) La acción tutorial cubrirá la orientación personal, escolar y profesional del alumnado, teniendo en cuenta la diversidad de procedencia económica, cultural, étnica y sexual.

2.-Coordinación y gestión.

Que el PEC se elabore entre los distintos estamentos de la Comunidad Educativa y deba ser aprobado por el Consejo Escolar, establece un marco general en el que parte de la toma de decisiones no es exclusiva del profesorado, sino que está en manos de los distintos sectores educativos y por tanto resitúa los límites de la autonomía del profesorado y algunas de sus responsabilidades.

Partiendo también de esa idea, los MRP seguimos propugnando el carácter electivo del equipo directivo y de los responsables de coordinación y gestión de un centro. Frente a su "profesionalización", abogamos por una gestión colegiada, con reparto de funciones y responsabilidades. Frente a quienes consideran que un equipo directivo representa a la Administración, consideramos necesario remarcar que éste, responde a un Proyecto de Centro,

y por tanto son los sectores comprometidos en su elaboración -la comunidad educativa- quienes deben elegirlo o rechazarlo.

Dado que detectamos la falta de una cultura de la evaluación interna en los centros, así como los serios problemas que, como tarea colectiva, plantea la coordinación y gestión de los mismos, para superar estas deficiencias consideramos necesario :

- a) Una formación permanente que surja de las necesidades sentidas y manifestadas por el profesorado de los centros.
- b) Una formación específica que posibilite y garantice que estas tareas de gestión y administración se realicen con modelos abiertos, participativos y democráticos.

3.- Relación con el entorno escolar.

Un mayor conocimiento y compromiso con el entorno natural y socio-cultural de la escuela puede facilitar las tareas, así como promover la relación y colaboración familia—escuela.

En relación con el entorno escolar observamos:

- a) La crisis de participación de la comunidad escolar, unida a la crisis de participación social, es especialmente preocupante en el profesorado.
- b) El modelo participativo de escuela ha fracasado porque no se ha desarrollado nunca de una manera plena.
- c) Cuando falta la participación, "otros" deciden.
- d) Las normas administrativas, los modelos organizativos de la Administración limitan la participación y fomentan la burocratización.
- e) El aislamiento de la escuela del entorno.

Es por ésto, por lo que:

- a) Propugnamos proyectos educativos elaborados en un proceso de consenso, que reflejen la realidad plural que existe en la comunidad escolar y busquemos estrategias y recursos que los posibiliten.
- b) Se debiera agilizar los canales de comunicación entorno-escuela.
- c) Pedimos y defendemos la eficacia de los Consejos Escolares.

4.- Continua adaptación curricular.

El modelo de profesorado que proponemos nos lleva a la vez a la tarea de continua selección, programación o diseño de materiales y a la evaluación y análisis crítico del proceso educativo.

La continua exigencia de adaptación curricular entendida como posición reflexiva y crítica ante la práctica educativa, tratamiento de la interculturalidad y los valores, los materiales curriculares, la evaluación formativa, etc., plantea:

- a) La necesidad de un horario laboral que favorezca esta función.
- b) Reconocimiento efectivo de las tareas docentes.
- c) Homologación, incentivación y promoción.

Estos aspectos pasan por:

- a) Una negociación sobre el reconocimiento del horario laboral específico del profesorado y la reducción de horario lectivo en la Escuela Infantil y Primaria.
- b) Un avance en la autonomía de centros. Una vez clarificada la jornada laboral docente, debería ser el Consejo Escolar de los centros -y por lo tanto reflejado en el Proyecto Educativo- quien tomara la decisión sobre las formas de organización y la distribución de las tareas a desempeñar.
- e) Considerar la formación como un derecho y un deber inherentes a la profesión docente. La incentivación -que permite al mismo tiempo avanzar al profesorado y el progreso de la Escuela Pública- es aquella que permite la mejora de las condiciones de trabajo del profesorado: posibilita un trabajo cooperativo estable, resuelve la actual movilidad del profesorado, incrementa las plantillas en los Centros, aumenta la dotación de materiales curriculares innovadores que faciliten el trabajo en equipo, promueve y facilita su elaboración, garantiza la atención a la diversidad del profesorado y el desarrollo de programas de formación en centros, etc. Rechazamos la incentivación económica ligada a la formación.
- d) El reconocimiento de las tareas desempeñadas desde la Educación Infantil a la Universitaria sin discriminación, para que no se fomente el abandono de los sectores educativos inferiores hacia otros superiores, como "un ascenso", o el acceso a tareas de formación o supervisión.
- e) **La creación del cuerpo único de enseñantes.**

Encuentro Estatal MRP(Cuenca, 1993)