

B3  
(B1)

Castilla-La Mancha

## EL PERSONAL DOCENTE

### 1. INTRODUCCIÓN.

Actualmente, el Personal Docente pasa por un momento -en principio- de intranquilidad por su futuro y de inestabilidad provocada por los procesos educativos y administrativos, que generan una actitud cada vez menos motivadora para el profesorado.

En este momento, el Personal Docente se encuentra en una situación de crisis o bien vive las consecuencias del desarrollo de una sociedad aparentemente en progreso, pero cuyos hechos, en parte, son propios de una sociedad que ha asimilado dicho progreso y se degrada, prisionera de un sistema de valores altamente cuestionable, perdiendo así el punto de referencia al que debe orientarse.

#### 1.1. Análisis de la situación.

1.1.1. Se constata un cambio de valores considerados hasta ahora por el Profesorado como esenciales y no asumidos en estos momentos por un número creciente de miembros de la comunidad escolar:

- a) Respeto a la dignidad del Profesor como profesional docente.
- b) Cambio del principio de autoridad libremente asumida, con la consiguiente disminución de la confianza en el Profesor.
- c) Surgimiento de una nueva escala de valores entre la sociedad y de relación entre los miembros de la comunidad escolar.

1.1.2. Reducción en muchas ocasiones de la función docente del Profesorado, a simple guardián "APARCA-NIÑOS" o de formadores de seres adiestrados pero carentes de valores humanos, éticos y morales consustanciales a la persona.

1.1.3. Los objetivos que persigue la sociedad, con predominio de los aspectos materiales sobre los aspectos culturales, intelectuales y solidarios lo que conlleva la inhibición en la búsqueda de una sociedad mas justa e igualitaria.

1.1.4. Conversión del Profesorado en culpable de cuantas deficiencias puedan producirse en el proceso educativo, con relativa frecuencia.

1.1.5. La baja autoestima del Profesorado en su labor debido a:

- a) La inexistencia de una reciprocidad positiva entre el trabajo docente y la respuesta dada por la sociedad discente.
- b) La apatía creciente entre el alumnado.
- c) La irresponsabilidad de bastantes padres que solo manifiestan su interés al finalizar el curso escolar.
- d) Por la política educativa.

En consecuencia, podemos decir que, entre el Personal

Docente, cada vez existe mayor DESENCANTO (entre otras cosas, por como se ha implantado el modelo de participación), a veces PASOTISMO y, en muchos casos, CONFORMISMO.

### 1.2. Posibles causas de la situación.

1.2.1. Las familias no responden, en la mayoría de los casos, a las expectativas que en ellas se ha depositado, por parte de la comunidad escolar y de la sociedad en general.

1.2.2. Un Profesorado insuficientemente comprometido en un proceso de educación en valores, dividido en muchos aspectos, confuso en lo pedagógico y discriminado socioeconómicamente.

1.2.3. La falta de trabajo cooperativo del Profesorado como colectivo.

1.2.4. Un alumnado que no encuentra aliciente en el estudio, ni satisfacción con el trabajo, ni en el rendimiento escolar, y que se muestra renuente a las orientaciones dadas dentro del ámbito educativo y propias de la labor docente.

1.2.5. Una sociedad sin conciencia real de lo que son sus deberes como personas críticas y solidarias, por lo que, consecuentemente, se vienen pervirtiendo los auténticos derechos de los niños.

1.2.6. Unos medios de comunicación - televisión esencialmente- que hacen caso omiso, en sus programaciones y contenidos, de una adecuación a la necesidad del alumnado y fomentan una competitividad y otros valores rayanos en lo demencial, además de minusvalorar lo que entendemos como valores positivos del sistema educativo.

1.2.7. Una Administración Educativa escasamente democrática y participativa, dispuesta a culpar al Profesorado de los males del Sistema Escolar, generados por ella misma.

## 2. PRINCIPIOS BÁSICOS.

2.1. El nuevo perfil docente que exige la sociedad conlleva la formación permanente como un derecho y un deber del Profesorado. La Administración educativa estará obligada a favorecerla.

2.2. El docente debe compaginar la práctica diaria en el aula con la puesta al día y con la investigación e innovación educativas, tanto en contenidos científicos como pedagógicos.

2.3. Los Centros de Formación del Profesorado han de ser auténticos centros de formación y experimentación.

2.4. Uno de los objetivos y preocupaciones de los M.R.Ps es la actualización permanente del Profesorado, constituyendo una alternativa más en la tarea de la formación, innovación e investigación educativas.

2.5. La implantación de una auténtica reforma educativa exige un nuevo tipo de Profesorado, configurado en un ÚNICO CUERPO DOCENTE.

2.6. Las condiciones sociales han de favorecer un trabajo docente digno y valorado.

2.7. El trabajo docente debe estar vinculado al compromiso con las transformaciones sociales.

### 3. PROPUESTAS.

#### 3.1. *Avanzar hacia una profesionalidad docente.*

- 3.1.1. Contar con el Profesorado para las decisiones de política educativa.
- 3.1.2. Dotar al Profesorado de la suficiente autonomía profesional para poder desarrollar el proyecto educativo.
- 3.1.3. Configurar, por parte del sistema educativo, el puesto de trabajo que determina la propia naturaleza del trabajo docente.
- 3.1.4. Defender una concepción del trabajo creativo, crítico, cooperativo, innovador, autónomo y reflexivo. El Profesorado no debe ser mero aplicador del "tercer nivel de concreción".
- 3.1.5. Promulgar un estatuto del Profesorado que garantice a los mismos una base legal de la que actualmente carece.
- 3.1.6. Fomentar una cultura de la evaluación y de la autoevaluación.

#### 3.2. *Desarrollar las siguientes funciones y tareas del Profesorado:*

- 3.2.1. Atender al proceso educativo del alumnado, ejercitando sus funciones con la mayor dedicación posible.
- 3.2.2. Coordinar y gestionar, junto con los demás sectores implicados, la labor educativa y administrar mediante modelos abiertos, participativos y democráticos.
- 3.2.3. Desempeñar funciones y tareas de apoyo para facilitar la reflexión colectiva, la formación del equipo docente, para compensar desigualdades, para desarrollar programas específicos, etc.
- 3.2.4. Aprender una cultura del diálogo.
- 3.2.5. Promover la relación con el entorno social ( a través de proyectos educativos, de los Consejos Escolares,...), aumentando la participación y rompiendo el aislamiento de la Escuela con su ámbito.
- 3.2.6. Permanecer en una continua adaptación curricular, entendida como posición reflexiva y crítica ante la práctica educativa.

#### 3.3. *Reformar y especificar claramente el sistema de acceso a la docencia, los traslados, la dependencia administrativa, etc.*

- 3.3.1. Cumplir un periodo de cinco años, al menos, de docencia directa y activa en Centros, con alumnos, antes de poder desempeñar funciones de organización en CPRs, Dirección Provincial e Inspección, puestos a los que se

debiera acceder en función de los méritos contraídos desde la Escuela, siempre que al término de las funciones de organización se vuelva periódicamente a la Escuela.

3.3.2. Conseguir que las instituciones y los servicios de apoyo estén al servicio del Personal Docente.

3.3.3. Tomar posiciones, en cuanto Cuerpo Docente, sobre normativas que no benefician el desarrollo pedagógico.

*3.4. Favorecer la relación y coordinación entre todos los sectores y colectivos que impulsan la renovación pedagógica.*

3.4.1. Sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de la Educación y sobre la innovación pedagógica.

3.4.2. Constituir una mesa regional donde participen los M.R.Ps y que haga un seguimiento, entre otras funciones, de la calidad de la enseñanza y de la renovación pedagógica.

3.4.3. Constituir una mesa dentro de la Federación de M.R.Ps que haga un seguimiento constante de la renovación pedagógica.

3.4.4. Consensuar propuestas para mejorar la calidad de la enseñanza en Castilla-La Mancha y hacer participe de ellas a las Administraciones educativas para que las asuman y lleven a la práctica.

*3.5. Favorecer y motivar de manera constante todas las experiencias -tanto individuales como de equipo- de renovación o investigación educativas.*

3.5.1. Abrir una convocatoria permanente por parte de la Administración para proyectos de innovación educativa capaz de acoger las iniciativas individuales, de equipos de trabajo o de Centros.

3.5.2. Dotar a los proyectos de suficientes recursos materiales y humanos.

3.5.3. Reservar parte de horas de docencia directa a los profesionales de la enseñanza que se comprometan en un proyecto de renovación/innovación educativa.

3.5.4. Dar reconocimiento oficial a todas las actividades de renovación/innovación educativa, evaluadas positivamente.

3.5.5. Evitar al máximo la burocratización en la formación y experimentación.

3.5.6. Desarrollar el papel de la actual Inspección hacia la supervisión, información y asesoramiento a los centros.

3.5.7. Abrir un banco de datos de renovación/investigación educativa en Castilla-La Mancha.

3.5.8. Proponer de forma habitual jornadas y encuentros para el intercambio de experiencias y ensayos.

3.5.9. Propiciar, en el P.E.C. de cada Centro, los mecanismos de actualización, renovación e innovación educativa, así como la reflexión sobre la propia práctica.

*3.6. Reconvertir las Escuelas Universitarias de Formación del Profesorado en auténticos Centros de formación inicial.*

3.6.1. Crear una Facultad de Educación para la formación específica de los docentes con una orientación más específica, pedagógica y práctica.

3.6.2. Orientar los programas de las Escuelas Universitarias de Formación del Profesorado hacia las didácticas aplicadas al aula y hacia una mayor investigación y experimentación educativas.

3.6.3. Participar en los Departamentos de los distintos niveles y en donde se experimenten y evalúen ensayos de renovación/investigación educativa.

3.6.4. Que las prácticas tengan en cuenta la Escuela Rural y que se realicen también en centros rurales.

3.6.5. Incluir, entre las características exigidas al Profesor de las Escuelas Universitarias de Formación del Profesorado, la experiencia docente en la Escuela.

3.6.6. Que el profesorado asociado a tiempo parcial de las Escuelas Universitarias de Formación del Profesorado sean maestros con experiencia.

*3.7. Crear un servicio de publicaciones para sacar a la luz experiencias de renovación/investigación educativa, así como materiales curriculares.*

*3.8. Ayudar en su labor a los M.R.Ps, firmando convenios que garanticen el diseño y desarrollo de los programas de los M.R.Ps.*