

1.- Proyecto Educativo del Centro.

En todas las escuelas se actúa diariamente de forma más o menos coordinada en cuestiones educativas. El proyecto educativo nos expresa el sentido de esa actuación. Entendido así todas las escuelas tienen un cierto proyecto que está más o menos explícito y se realiza con un mayor o menor grado de coordinación y coherencia.

El Análisis del funcionamiento con el QUAPE 80 o con otros procedimientos nos ayuda a explicitar ese proyecto y aporta elementos para que la realización sea cada vez más consciente y coordinada.

Podríamos definir el proyecto como la toma de posición del centro educativo y la estrategia decidida para facilitar su implantación en la práctica. Esta toma de posición debe de irse realizando sobre los objetivos que se quieren conseguir, los valores que se consideran válidos y la forma como se ha previsto su realización. Se considera que los 12 primeros ítems del QUAPE 80 junto con el 20 (Relaciones con las familias) y 21 (Relaciones con la sociedad) explicitan de forma suficiente el contenido del proyecto ~~tax~~ sobre el que cada escuela debe tomar sus posturas específicas mediante la revisión y la participación de todos los estamentos, ( profesores, padres y niños).

2.- Análisis de la situación de las escuelas de los asistentes al seminario según el QUAPE-80.-

Un número muy elevado de las escuelas estudiadas funciona sin un proyecto educativo explícito y coordinado que sirva de referencia a la actuación individual de cada maestro en el propio grupo clase. Son un 80 % de los centros (suma de los ~~de~~ de las situaciones A y B del QUAPE 80).

Un tanto por ciento también muy elevado de escuelas (casi el 70% resultante de la suma de las situaciones B, C, y ~~D~~) hacen intentos de explicitar el proyecto y de llegar a la coordinación mediante el trabajo en equipo aunque con resultados ~~desiguales~~.

Un número menor de centros, el 20% (suma de las situaciones C y D) tienen un proyecto explícito de referencia aunque la práctica de cada uno de los maestros resulte desigual según el aspecto de que se trate. Son centros que ya han conseguido poner algunas "cañas" mediante la revisión y el trabajo en equipo por lo menos en algunos

aspectos de la actividad educativa.

La situación menos dinámica sería la expresada por el 34% de centros que se sitúan en el nivel A del QUAFE 80 considerando por tanto que no se funciona de acuerdo con un proyecto institucional explícito y que ni siquiera se observan intentos de grupos de maestros que se planten el trabajo en equipo.

Considerando la valoración de los diferentes ítems se constata que es precisamente el 9 (Evaluación del progreso de los alumnos) el menos valorado, el más débil en el conjunto de escuelas ~~valoradas~~ analizadas. Eso puede interpretarse como síntoma de que estamos especialmente insatisfechos de nuestra forma de evaluar a los niños y que, por tanto, este aspecto concreto podría ser objeto de atención prioritaria en una posible estrategia de mejora en los centros analizados.

### 3.-Causas de esta situación.

Al analizar las causas posibles de la situación anterior el seminario ha llegado a la conclusión de que son de dos tipos:

#### a) Causas internas:

- Precariedad de los órganos de gestión interna (dirección, coordinación, claustros, departamentos, consejo de dirección...).
- Falta de planificación y de información.
- Falta de revisión crítica de las propias estructuras internas, mediante el trabajo en equipo eficaz.
- Apatía e inmovilismo de los claustros

#### b) Causas externas:

- Abandono secular de la escuela por parte de la sociedad (falta de interés de los propios padres etc) y de la administración de la que se llega a cuestionar si realmente ha tenido y tiene un verdadero interés prioritario ~~de~~ por la escuela y la cultura.
- Déficiencias de la formación inicial que hemos recibido los maestros y prácticamente inexistencia de una formación permanente adecuada y al alcance de todos.

### 4.-Propuestas de solución a la situación analizada :

La primera medida es incidir sobre las causas para intentar establecer una estrategia que nos lleve a la mejora de la situación.

Se llega a la conclusión que ~~ix~~ cualquier iniciativa de mejora debe plantearse en un clima de relaciones <sup>personales</sup> constructivas, entre los maestros, los padres y los niños. Ninguna persona que se sienta rechazada de forma global aceptará sugerencias parciales de mejoras por muy razonables que estas sean. Y nadie tiene derecho ni motivos para hacer descalificaciones personales globales de un semejante.

Intentar introducir "cuñas" a partir de la temática de la evaluación. La revisión conjunta de aspectos concretos (precisamente los que sean mayoritariamente considerados como prioritarios) puede resultar un buen camino para avanzar en la concreción del proyecto.

Buscar un mínimo de acuerdo en aspectos básicos mediante la reflexión sobre la propia práctica con los compañeros del centro (se califica a este procedimiento como el más eficaz para la formación permanente).

Reivindicar de la administración sistemas de formación permanente que incidan sobre el conjunto del profesorado de una zona o comarca y que no suponga para el maestro incrementos de costos personales ni económicos ni de tiempo fuera del horario laboral. En este sentido se estudia la experiencia del FOPI de Cataluña y se valora muy positivamente.

Se ve también necesario reivindicar la racionalización y el incremento de los recursos de que dispone actualmente la escuela. Se propone en concreto un sistema de gestión que permita la máxima autonomía a cada centro ~~para~~ para gestionar los propios recursos y una desconcentración de las actuales direcciones provinciales en ámbitos comarcales más asequibles.

Se aprueba una propuesta de continuidad de este seminario junto quizá con el de proyecto educativo en nuevos encuentros a lo largo del año en los que se profundizaría en aspectos concretos de la gestión del proyecto y se analizaría las experiencias de las personas participantes. Se insiste en que a estos encuentros ~~ix~~ asistan por lo menos dos personas de cada centro. Se da como fechas indicativas el puente del Pilar o principios de noviembre.

También se ha resaltado en la estrategia de mejoras de <sup>u</sup> nuestras escuelas la necesidad de que favorezcamos que sean las personas más capaces quienes accedan a los órganos de gestión. Conviene hacer coincidir la autoridad pedagógica y moral de algunos compañeros que las posean con la autoridad institucional que confiere el tener alguna responsabilidad (dirección, secretaría, jefatura de estudios, coordinadores de ciclos, jefes de departamentos, miembros del consejo de dirección etc...)

Cáceres, 11 de julio de 1984