

MANIFIESTO DEL XIV ENCUENTRO DE LA CONFEDERACIÓN DE MOVIMIENTOS DE RENOVACIÓN PEDAGÓGICA. CUENCA 1993

EL PROFESORADO:

SU TRABAJO Y LA RENOVACIÓN DE LA ESCUELA

1.- Desde los MRP' hemos venido defendiendo un modelo de escuela con unas determinadas características que requiere, entre otras cosas, un determinado modelo de profesorado. Por tanto, definir este, tiene por objeto facilitar y avanzar en la propuesta de escuela que propugnamos.

Existen dificultades para desarrollar en la práctica el modelo de escuela y de profesorado que describimos en nuestros documentos. El querer incidir en la realidad, nos obliga a concretar y desarrollar los principios de nuestro modelo, analizar las diferencias que existen entre éstos y la realidad actual, revisar los mensajes que lanzamos al conjunto de la comunidad educativa, reflexionar e intentar incidir en los aspectos que no dependen de nosotros.

Las ideas y avances en torno al modelo de la Escuela Pública están desperdigadas. Por otra parte, las administraciones y otras instituciones como los sindicatos, son agentes que históricamente

y/o en la actualidad la auspician y promueven. Pero, ¿hablamos de lo mismo?. Es necesario pues revisar nuestro modelo de Escuela Pública, adaptar nuestros mensajes y propuestas. Avanzamos reflexionando e intentando articular los elementos desperdigados del Modelo que ya existen en la actualidad, en un proceso en el que contrastamos nuestro propio modelo con los defendidos por las demás instituciones educativas. Hemos definido sus características más importantes (pública, autónoma, integradora, democrática, participativa, interrelacionada con la sociedad...). Pero, ¿en que medida estas características tienen dificultades de concreción cuando analizamos la situación real de la escuela pública y el grado -mayor o menor- de acercamiento al modelo educativo que propugnamos?.

Veamos algunos de los aspectos que nos cuestionan los propios planteamientos y las estrategias de actuación:

* *Autonomía y pluralismo* son dos de las características de la Escuela Pública. La autonomía es la capacidad de decisión sobre el Proyecto Educativo de Centro en todo su contenido (PCC, organización del centro...). Esta autonomía debe venir orientada desde el consenso a que haya llegado la comunidad educativa. El pluralismo entendido como la comunicación, contraste, debate y consecución de acuerdos es incompatible el ideario.

Afirmar que la "escuela pública realmente existente" no desarrolla un grado suficiente de autonomía, que no hay recursos adecuados con el proyecto, que la capacidad de actuación de los claustros y consejos escolares es reducida, y que el proceso a que nos ha llevado la administración, primando la burocratización sobre la reflexión, ha de evitar el rebajar los planteamientos en las escuelas marginales, o el nivel del consenso en la elaboración del Proyecto curricular y su relación con el Proyecto Educativo.

La existencia de una línea de escuela es la única garantía para llevar adelante un proyecto pedagógico coherente frente a las actitudes individualistas del profesorado, del alumnado y de padres y madres.

* La escuela como punto de encuentro de los diferentes sectores que conforma la comunidad educativa, se debe regir bajo los *principios de democracia y participación* y ha de tener las competencias necesarias para realizar sus funciones y disponer de los recursos humanos y materiales necesarios para que puedan llevarse a cabo sus proyectos de gobierno, gestión y organización.

Sin embargo, la creciente demanda de "profesionalización" de la gestión y las continuas referencias a la crisis del modelo participativo, nos remite necesariamente a tener que analizar de donde viene esa crisis y como se produce el vacío de competencias de los órganos colegiados.

La crisis, lejos de llevarnos a recortar estos principios, nos debe llevar a profundizar los mecanismos de participación real en todos los niveles: alumnado, profesorado, padres y madres, así como las condiciones que la puede hacer posible.

Eso quiere decir que:

- en los claustros es preciso diversificar y descentralizar los ámbitos de decisión.

- hay que estrechar lazos entre lo sindical y lo pedagógico.

- los ámbitos de participación del alumnado han de ser de distintos niveles y sobre aspectos reales e importantes de la vida del centro.

Avanzar contra la burocratización y la falta de autonomía nos lleva a llenar de contenidos unos órganos colegiados y a proponer medidas para conseguir, pese a los recortes legislativos, una autonomía real del centro educativo.

* *Es necesario retomar el análisis de la integración desde la función social de la escuela.* Es imprescindible intervenir a contracorriente de unos objetivos del sistema educativo, una estructura y cultura escolar que se trasmite, segregadoras en si misma. Por tanto habrá que cuestionarlas en la perspectiva de una integración de culturas que se

base en la explicitación de conflictos, en la diversidad como valor y que someta a crítica la cultura dominante (blanca, occidental, de clase media, masculina y adulta) desde el núcleo del Proyecto Educativo de Centro y no desde ámbitos periféricos.

Los MRP, durante estos últimos años, han hecho un esfuerzo por *actualizar la alternativa educativa* que presentábamos. Al hablar de la financiación de la enseñanza y de las condiciones que debe cumplir una Escuela Pública, han insistido en la diferencia entre escuela pública "existente" y la Escuela Pública como modelo, y han hecho lo posible para reducir esta diferencia.

No queremos desmerecer este debate, pero entendemos que, a menudo debatir en abstracto el modelo de escuela, ha hecho un flaco favor a la elaboración de nuevas propuestas. A veces se ha traducido en una posición negativa de desvalorización global de la escuela pública actual, que no favorece su imagen. En la actualidad creemos que el debate ha de avanzar teniendo en cuenta, entre otras, las siguientes premisas:

a) Una propuesta de reflexión y acción sobre la educación, que no se base únicamente en un debate que afecte a la red pública.

b) La creencia de que para mejorar globalmente un sistema educativo, es preciso que la red pública avance. Los avances en la red pública en manos de una administración moderna, producen avances en el conjunto del sistema educativo.

c) La necesidad de mejorar todo el conjunto de las escuelas que conforman el sistema educativo. Las escuelas de titularidad privada sostenidas con fondos públicos, deben cumplir unas condiciones y características comunes. Sería requisito imprescindible el

potenciar en estos centros la elaboración de proyectos educativos, la participación de la Comunidad educativa en el gobierno de los centros, la democracia interna, el pluralismo y el no adoctrinamiento, la autonomía del profesorado y del centro, la vinculación con el entorno, etc.

2. 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 de 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:

- 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).

- 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.

- La autonomía en la toma de decisiones implica selección cultural, organización del saber y relación con el entorno social y cultural, que posibilita 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 deba realizar tareas de investigación formal, pero si que lleva a considerar la necesidad de que ejerza un tipo de investigación colectiva, reflexiva y crítica sobre la acción educativa.

- 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 futuros 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.

- 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 esto 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 vengán dadas desde más arriba, por equipos de "expertos" que son los que realmente saben lo que se debe hacer y para qué. En último término, por las propuestas editoriales.

3.- 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 y por esto 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,... 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.

El 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~~ *revocarlo*.

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

- a) Formación permanente que surja de las necesidades sentidas y manifestadas por el profesorado de los centros.
- b) 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 esto, 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 intercultura 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.
- c) 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