

SEGUIMIENTO DE IMPLANTACION DE LOGSE.

ESPECIALISTAS. ESPECIALIDADES.

El análisis de los datos disponibles de los distintos territorios del estado permite constatar realidades muy diversas. Existe una variada casuística con situaciones, en muchos casos dispares, pero permite extender la calificación de extraordinariamente problemática a todas ellas. Si bien la implantación de especialidades es más o menos común, la dotación con especialistas y las funciones que estos desempeñan tiene poco paralelismo en las distintas comunidades. Es diferente, según los territorios y tamaños de los centros, la ratio prof./aula. No se observan criterios iguales para la dotación, la definición de funciones o el funcionamiento de los equipos docentes.

El análisis se hace más difícil por la disparidad y escasez de los datos si pretendemos extenderlo a las diferentes etapas educativas.

Quizás sean los aspectos negativos, ya apuntados en numerosas ocasiones en nuestros propios documentos, los que constituyen un sustrato más común a las diferentes realidades territoriales.

\* La desvirtualización de los equipos docentes como consecuencia de la parcelación introducida en la práctica por los especialistas responsabilizados de un área concreta.

\*La utilización de los horarios disponibles, consecuencia de la ratio prof./aula en tareas de suplencia y atención a labores burocráticas y servicios.

\*La diferente cualificación, formación inicial, del profesorado en algunas etapas.

\*Habilitaciones de dudosa competencia.

\*El elevado número de profesores/profesoras que atienden a un grupo de alumnos y elevado número de grupos que son atendidos por diversos especialistas dificultan extraordinariamente la coordinación pedagógica y la acción tutorial del profesorado.

\*La definición rígida de los puestos de trabajo en función exclusivamente del tamaño de los centros.

\*Los/las especialistas de área con responsabilidad de tutoría, en algunas etapas, dificultan la necesaria comprensividad de la enseñanza.

\*Los servicios de orientación y apoyo psicopedagógico introducen otros elementos de parcelación en el funcionamiento de los centros.

\*La existencia de habilitaciones cuya obtención no garantiza la competencia.

Sin ser exhaustivos en la relación anterior, creemos que el panorama diseñado responde a un modelo burocrático y tecnocrático de especializaciones y especialistas, en franca contradicción, con los principios de la LOGSE y, por supuesto, con los que tradicionalmente hemos defendido los MRPs

NUESTRA PROPUESTA.

La propuesta que se deduce de los distintos documentos elaborados en nuestros encuentros y congresos apuntan en otra dirección.

El proyecto educativo singular de cada centro, la definición y puesta en práctica de los proyectos curriculares de las diferentes etapas educativas, necesitan las aportaciones de determinadas especializaciones y servicios de apoyos, para desarrollar las tareas de enseñanza-aprendizaje, pero esto no ha de conducirnos necesariamente a un modelo como el que realmente funciona.

En virtud de la autonomía pedagógica, el centro ha de tener capacidad para definir su propia plantilla, según la realidad del entorno, el alumnado y los objetivos educativos definido en el PEC. Esto supone, no sólo determinar el número de especializaciones y especialidades, sino también, la posibilidad de "contratar" determinados especialistas en momentos concretos.

Los principios de globalidad y comprensividad en las diferentes etapas educativas parece que sólo puede ser garantizados por equipos docentes que actúen como verdaderos agentes del proyecto curricular. La ejecución y desarrollo de los proyectos curriculares exigen una acción tutorial coordinada y coherentes, conocimiento de los grupos de alumnos a los que va dirigida y capacidad para atender a todas las necesidades de la

enseñanza-aprendizaje.

La realidad parece evidenciar que estos principios son incompatibles con equipos muy numerosos, o con especialistas que atienden a muchos grupos de alumnos. Por ello será necesario que el profesorado esté capacitado, formación inicial y titulación adecuada, para atender al alumnado desempeñando tareas diversas, muchas de las que ahora están encomendadas a "especialistas"

Es necesario romper con la idea de que cada conocimiento especializado exige la actuación de un especialista. Por el contrario es el equipo docente el que ha de contar con un discurso pedagógico propio que exige la total implicación de cada miembro. Para elaborarlo necesitará el concurso de especialistas, pero la realización de las tareas de enseñanza-aprendizaje no seguirán necesariamente el criterio de especialización.

La línea que proponemos presenta numerosas aristas que exigen un debate en profundidad en el seno de la comunidad educativa, con otras instituciones y colectivos, especialmente para una concreción más detallada en las diferentes etapas educativas.

Es necesario que estos debates se abran en un amplio

5

ámbito social y profesional, de modo que puedan ir definiendo un marco general, suficientemente consensuado, para que las propuestas de cada etapa y territorio pueda concretarse en soluciones singulares y acordes con los proyectos educativos de cada centro, según su ubicación y tipología.

La formación inicial y permanente del profesorado, los procedimientos para adquirir las habilitaciones y especialidades el acceso a los diferentes recursos humanos, son temas que inciden de manera directa en esta problemática

No obstante las dificultades, de cualquier índole, que conlleve la definición de la propia plantilla, pensamos que la actual RPT, permite ir avanzando en la línea que apuntamos. Una mayor flexibilidad administrativa en los aspectos relativos a la organización de recursos y su asignación a las necesidades del proyecto curricular, permitirían ir rompiendo las actuales rigideces con propuestas más orientadas hacia un mayor protagonismo de los equipos docentes y un aprovechamiento del horario en tareas de coordinación pedagógica para aumentar la calidad de la enseñanza.

Si bien, esto sería necesario, no podemos considerarlo suficiente. La autonomía real de los centros para disponer sobre las plantillas nos parece fundamental para superar el modelo actual.

DOCUMENTOS SOBRE EL TEMA

\*\*Formación inicial. XIII Encuentro de MRP. Pág.43

Formación inicial acorde con planteamientos más exigentes, dignificadores y unitarios.

-Un nuevo perfil profesional conectado a las nuevas funciones y a modos de desempeñarlas, en procesos más complejos, autónomos y comprometidos.

-Incremento sustancial de plantillas y sistemas de acceso con mayores elementos de racionalidad y de justicia.

-Mejora en las condiciones laborales, especialmente de aquellas que favorezcan el ejercicio atractivo de la función docente.

\*\*El modelo docente y la situación laboral. XIII Encuentro de MRP. Pág.61

-Los MRPs entendemos requieren una reflexión colectiva e ir conformando una opinión favorable a aquellas propuestas que mejor conjuguen derechos laborales y la profesionalidad docente con el modelo educativo.

\*\*2 Congreso (pág 121) e: El curriculum será elaborado por los equipos docentes que lo imparten

-Primaria. ( Pág. 118)

Equipos docentes de etapa

E.I. Pág 107

No creemos que deba haber parcelas/aspectos que requieran ser tratados por especialistas, si acaso la labor de estos iría más por un apoyo y asesoramiento al tutor, pero nunca

7

por una sustitución.

Pág 94. Equipo educativo para atender a pocos grupos de alumnos. La acción tutorial será función de todo el profesorado del equipo aunque exista tutor de referencia.

Pág. 82 - Tratamiento Globalizador

Pág. 60 - Recoge textualmente (pág 33 y 34) de Granada.

Medidas sobre los docentes.

\*Plantillas: es necesario un cambio estructural y funcional según los principios de democratización, flexibilidad, territorialización y compensación social que tendrá como consecuencia.

\*Una normativa flexible que se adecúe a las necesidades de cada comunidad educativa, de cada territorio y de cada proyecto educativo de centro.

\*Un incremento general de plantilla y no de "profesorado de apoyo", porque el término "apoyo" puede condicionar su propia función y la de todos los docentes de un centro.

Este incremento debe posibilitar, entre otras:

- Los departamentos de orientación y coordinación
- La labor tutorial y el contacto con los padres.
- La atención a la diversidad y a la flexibilización de los grupos
- La formación permanente del profesorado.
- La organización de los centros.
- Los servicios de biblioteca, laboratorios, audiovisuales etc.

- 2
- La disminución de las horas lectivas de los docentes.
  - Funciones de animación interna, social e institucional.
  - Las agrupaciones en la escuela rural.

~~Un~~ Un incremento específico de la actual dotación de personal docente por etapa, con márgenes que permitan adecuar su actuación, que subraye una atención especial a las zonas rurales y a las zonas urbanas marginadas.

SEGUIMIENTO DE IMPLANTACION DE LOGSE.

ESPECIALISTAS. ESPECIALIDADES.

El análisis de los datos disponibles de los distintos territorios del estado permite constatar realidades muy diversas. Existe una variada casuística con situaciones, en muchos casos dispares, pero permite extender la calificación de extraordinariamente problemática a todas ellas. Si bien la implantación de especialidades es más o menos común, la dotación con especialistas y las funciones que estos desempeñan tiene poco paralelismo en las distintas comunidades. Es diferente, según los territorios y tamaños de los centros, la ratio prof./aula. No se observan criterios iguales para la dotación, la definición de funciones o el funcionamiento de los equipos docentes.

El análisis se hace más difícil por la disparidad y escasez de los datos si pretendemos extenderlo a las diferentes etapas educativas.

Quizás sean los aspectos negativos, ya apuntados en numerosas ocasiones en nuestros propios documentos, los que constituyen un sustrato más común a las diferentes realidades territoriales.

\* La desvirtualización de los equipos docentes como consecuencia de la parcelación introducida en la práctica por los especialistas responsabilizados de un área concreta.

\*La utilización de los horarios disponibles, consecuencia de la ratio prof./aula en tareas de suplencia y atención a labores burocráticas y servicios.

\*La diferente cualificación, formación inicial, del profesorado en algunas etapas.

\*Habilitaciones de dudosa competencia.

\*El elevado número de profesores/profesoras que atienden a un grupo de alumnos y elevado número de grupos que son atendidos por diversos especialistas dificultan extraordinariamente la coordinación pedagógica y la acción tutorial del profesorado.

\*La definición rígida de los puestos de trabajo en función exclusivamente del tamaño de los centros.

\*Los/las especialistas de área con responsabilidad de tutoría, en algunas etapas, dificultan la necesaria comprensividad de la enseñanza.

\*Los servicios de orientación y apoyo psicopedagógico introducen otros elementos de parcelación en el funcionamiento de los centros.

\*La existencia de habilitaciones cuya obtención no garantiza la competencia.

Sin ser exhaustivos en la relación anterior, creemos que el panorama diseñado responde a un modelo burocrático y tecnocrático de especializaciones y especialistas, en franca contradicción, con los principios de la LOGSE y, por supuesto, con los que tradicionalmente hemos defendido los MRPs

#### NUESTRA PROPUESTA.

La propuesta que se deduce de los distintos documentos elaborados en nuestros encuentros y congresos apuntan en otra dirección.

El proyecto educativo singular de cada centro, la definición y puesta en práctica de los proyectos curriculares de las diferentes etapas educativas, necesitan las aportaciones de determinadas especializaciones y servicios de apoyos, para desarrollar las tareas de enseñanza-aprendizaje, pero esto no ha de conducirnos necesariamente a un modelo como el que realmente funciona.

En virtud de la autonomía pedagógica, el centro ha de tener capacidad para definir su propia plantilla, según la realidad del entorno, el alumnado y los objetivos educativos definidos en el PEC. Esto supone, no sólo determinar el número de especializaciones y especialidades, sino también, la posibilidad de "contratar" determinados especialistas en momentos concretos.

Los principios de globalidad y comprensividad en las diferentes etapas educativas parece que sólo puede ser garantizados por equipos docentes que actúen como verdaderos agentes del proyecto curricular. La ejecución y desarrollo de los proyectos curriculares exigen una acción tutorial coordinada y coherentes, conocimiento de los grupos de alumnos a los que va dirigida y capacidad para atender a todas las necesidades de la

enseñanza-aprendizaje.

La realidad parece evidenciar que estos principios son incompatibles con equipos muy numerosos, o con especialistas que atienden a muchos grupos de alumnos. Por ello será necesario que el profesorado esté capacitado, formación inicial y titulación adecuada, para atender al alumnado desempeñando tareas diversas, muchas de las que ahora están encomendadas a "especialistas"

Es necesario romper con la idea de que cada conocimiento especializado exige la actuación de un especialista. Por el contrario es el equipo docente el que ha de contar con un discurso pedagógico propio que exige la total implicación de cada miembro. Para elaborarlo necesitará el concurso de especialistas, pero la realización de las tareas de enseñanza-aprendizaje no seguirán necesariamente el criterio de especialización.

La línea que proponemos presenta numerosas aristas que exigen un debate en profundidad en el seno de la comunidad educativa ,con otras instituciones y colectivos, especialmente para una concreción más detallada en las diferentes etapas educativas.

Es necesario que estos debates se abran en un amplio

51

ámbito social y profesional, de modo que puedan ir definiendo un marco general, suficientemente consensuado, para que las propuestas de cada etapa y territorio pueda concretarse en soluciones singulares y acordes con los proyectos educativos de cada centro, según su ubicación y tipología.

La formación inicial y permanente del profesorado, los procedimientos para adquirir las habilitaciones y especialidades el acceso a los diferentes recursos humanos, son temas que inciden de manera directa en esta problemática

No obstante las dificultades, de cualquier índole, que conlleve la definición de la propia plantilla, pensamos que la actual RPT, permite ir avanzando en la línea que apuntamos. Una mayor flexibilidad administrativa en los aspectos relativos a la organización de recursos y su asignación a las necesidades del proyecto curricular, permitirían ir rompiendo las actuales rigideces con propuestas más orientadas hacia un mayor protagonismo de los equipos docentes y un aprovechamiento del horario en tareas de coordinación pedagógica para aumentar la calidad de la enseñanza.

Si bien, esto sería necesario, no podemos considerarlo suficiente. La autonomía real de los centros para disponer sobre las plantillas nos parece fundamental para superar el modelo actual.

DOCUMENTOS SOBRE EL TEMA

\*\*Formación inicial. XIII Encuentro de MRP. Pág.43

Formación inicial acorde con planteamientos más exigentes, dignificadores y unitarios.

-Un nuevo perfil profesional conectado a las nuevas funciones y a modos de desempeñarlas, en procesos más complejos, autónomos y comprometidos.

-Incremento sustancial de plantillas y sistemas de acceso con mayores elementos de racionalidad y de justicia.

-Mejora en las condiciones laborales, especialmente de aquellas que favorezcan el ejercicio atractivo de la función docente.

\*\*El modelo docente y la situación laboral. XIII Encuentro de MRP. Pág.61

-Los MRPs entendemos requieren una reflexión colectiva e ir conformando una opinión favorable a aquellas propuestas que mejor conjuguen derechos laborales y la profesionalidad docente con el modelo educativo.

\*\*2 Congreso (pág 121) e: El curriculum será elaborado por los equipos docentes que lo imparten

-Primaria. ( Pág. 118)

Equipos docentes de etapa

E.I. Pág 107

No creemos que deba haber parcelas/aspectos que requieran ser tratados por especialistas, si acaso la labor de estos iría más por un apoyo y asesoramiento al tutor, pero nunca

7

por una sustitución.

Pág 94. Equipo educativo para atender a pocos grupos de alumnos. La acción tutorial será función de todo el profesorado del equipo aunque exista tutor de referencia.

Pág. 82 - Tratamiento Globalizador

Pág. 60 - Recoge textualmente (pág 33 y 34) de Granada.

Medidas sobre los docentes.

\*Plantillas: es necesario un cambio estructural y funcional según los principios de democratización, flexibilidad, territorialización y compensación social que tendrá como consecuencia.

\*Una normativa flexible que se adecúe a las necesidades de cada comunidad educativa, de cada territorio y de cada proyecto educativo de centro.

\*Un incremento general de plantilla y no de "profesorado de apoyo", porque el término "apoyo" puede condicionar su propia función y la de todos los docentes de un centro.

Este incremento debe posibilitar, entre otras:

- Los departamentos de orientación y coordinación
- La labor tutorial y el contacto con los padres.
- La atención a la diversidad y a la flexibilización de los grupos
- La formación permanente del profesorado.
- La organización de los centros.
- Los servicios de biblioteca, laboratorios, audiovisuales etc.

- 2
- La disminución de las horas lectivas de los docentes.
  - Funciones de animación interna, social e institucional.
  - Las agrupaciones en la escuela rural.

~~Un~~ Un incremento específico de la actual dotación de personal docente por etapa, con márgenes que permitan adecuar su actuación, que subraye una atención especial a las zonas rurales y a las zonas urbanas marginadas.