

Para continuar el debate

La resolución de la conferencia del 8 de junio del 85 sobre retribuciones del personal docente ha cerrado una primera fase del debate y del proceso de elaboración del sindicato. Sin que la propuesta satisfaga totalmente a todos los afiliados supone un avance en los procedimientos de debate interno, en la presentación de los temas a los trabajadores, en las relaciones mayoría-minoría y en la resolución de las diferencias.

Juan Carlos Jiménez

Ha habido un esfuerzo importante por parte de todos para evitar una resolución que dejara al margen a cualquier colectivo del sindicato, un esfuerzo por buscar posiciones de síntesis que recogieran el máximo de los elementos comunes.

Hay, sin embargo, un cierto descontento en sectores de la EGB sobre el tema de los complementos específicos para cargos directivos que es importantes matizar: la resolución de la Conferencia en su esfuerzo por aunar el máximo de propuestas está complementada por dos elementos importantes:

- a) El cambio en la definición de las tareas o funciones de los cargos unipersonales.
- b) El proyecto de ir paulatinamente sustituyendo las direcciones unipersonales por direcciones colegiadas, por equipos pedagógicos con capacidad para decidir autónomamente su forma de funcionamiento.

El debate, sin embargo, no ha concluido, y sería conveniente que enmarcáramos los temas que han quedado pendientes de una posible alternativa.

SITUAR EL DEBATE EN OTRO TERRENO

Desde el MEC se pretende enzarzarse en un debate pragmático y auto flagelante que no se plantea analizar con rigor las causas de la falta de calidad de enseñanza de la escuela pública.

De creer a los cargos ministeriales la responsabilidad del fracaso escolar recaería en los propios maestros y sus retribuciones igualitaristas y no en el excesivo número de alumnos por aulas, la escasez de recursos y presupuestos educativos, las deficiencias en la formación actual, las insuficientes plantillas, los programas obsoletos, etc.

Olvidar estas diferencias estructurales y caer en polémicas «realistas» sobre la mejora de la escuela sin cuestionar sus bases tiene que ser ineludiblemente estéril.

INCENTIVOS Y...

La propuesta aprobada por la Conferencia ha dejado pendientes algunos de los temas claves de un proyecto de reactivación de la escuela, temas que hay que abordar a pesar de tanto prejuicio que le opone la inercia y la rutina.

En primer lugar, el tema de la incentivación. Descartada la incentivación económica tendremos que encontrar otra forma de incentivar no ya determinados puestos de coordinación pedagógica o las docencias específicas, sino también el trabajo en el aula y el trabajo en equipo.

La dignificación de nuestro trabajo pasa por el reconocimiento y el apoyo a aquellos que demuestran su profesionalidad frente a los que se limitan a «vegetar», contribuyendo a desprestigiarla.

Naturalmente el tema no es nada sencillo y nos lleva inmediatamente a otros aspectos relacionados con el control del profesorado.

...EVALUACION

1.º ¿Quién evalúa al profesorado? Si

nuestra respuesta es, como parece que debe ser, el consejo escolar, queda por determinar las funciones de esa suerte de inspectores temporales que contemplaba la adicional decimoquinta. Desde aquí lanzamos la idea de una inspección con funciones de animación socio-pedagógica. equipos implantados en zonas concretas, con liberación total o parcial de jornada lectiva.

2.º Aún así continuarían sin resolverse cuestiones referentes al área de competencia del Consejo escolar: **¿Qué se evalúa?** y **¿cómo?** ¿Se evalúa lo que ocurre en clase? ¿se evalúa el conocimiento de una materia? ¿Se evalúa el conocimiento de una materia? ¿Se evalúan las relaciones en la escuela (puntualidad, asistencia y participación en reuniones, etc.)? ¿Se evalúan las actividades fuera de la escuela (cursillos, investigaciones, publicaciones, tesinas)?

3.º Por último, habría que responder a la pregunta: **¿Para qué se evalúa?** Desligando la evaluación de la gratificación económica e incluso de cualquier tipo de promoción para relacionarla con el desarrollo profesional.

La evaluación ha de servir para diagnosticar las deficiencias o lagunas y programar planes de perfeccionamiento profesional que subsanen dichas lagunas. Es decir, la evaluación no sirve para controlar al profesor o para promover sistemas competitivos de ascenso, sino para mejorar la capacidad profesional del enseñante.

En cualquier caso deberemos buscar instrumentos para evitar una escuela en la que da igual trabajar mucho o poco, trabajar bien o mal.

La Escuela Pública, la escuela de los trabajadores, tiene que ser otra cosa.