

Estructura y desarrollo del sistema educativo en nuestro modelo de escuela pública

La Federación de la Enseñanza de CC.OO. aprobó en el último Congreso su alternativa sobre Carrera Docente. Varios temas quedaron abiertos a la discusión de sus afiliados y se han ido fijando posturas en distintas Conferencias que al efecto se han celebrado. Los dos documentos que presentamos en este número de la revista "Puestos de trabajo" y "Méritos" para acceso y movilidad fueron aprobados en el consejo Federal de Marzo como documentos de discusión. Trabajadores de la Enseñanza contribuye a esta discusión publicando hoy los textos y solicitando de sus suscriptores colaboraciones para enriquecer los documentos presentados.

1. RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO

- La relación de puestos de trabajo está estrechamente relacionada, en el propio documento de bases de la comisión de expertos, con el punto 3.º de ese documento: la Formación del Profesorado y, del mismo modo, con el punto 1.º la estructura del sistema educativo; por ello esta relación de puestos de trabajo, trabaja con una determinada suposición de lo que sean los sistemas educativos y de formación del profesorado. Ambos puestos son los de nuestro modelo de Carrera Docente (ver T.E. n.º 21).

- Esta relación de puestos de trabajo supone, especialmente en lo que se denomina "situaciones transitorias" y "observaciones", que van a cumplirse en breve las plenas escolarizaciones de los alumnos de cuatro a 6 años y de 14 a 16 años, ambos objetivos, por lo demás fueron prometidos por el gobierno para esta legislatura. Su cumplimiento supondría, sin embargo, en algunos casos, multiplicar por diez las partidas destinadas a inversiones e incremento de plantillas.

- En el caso de posibilitar la supresión de las oposiciones es una determinación general, que vale para cada uno de los puestos de trabajo, que en cada puesto sólo hay dos grados y ello en el caso de que el grado 1 indique una situación de "prácticas" y el grado 2 el ejercicio con plena capacitación del puesto de trabajo. El grado 1 o de "prácticas" sólo puede llamarse así si está pensado en función de que una regulación del acceso a la función docente con una duración de un año, haga de este trabajador en prácticas, no el sustituto de todos los maestros y profesores de todas las especialidades, sino el objeto de una tutoría para la supresión provechosa de este período inicial. No tendrían, pues, las funciones de los plenamente capacitados.

- La propuesta que a continuación se desarrolla es totalmente coherente con lo que nuestro documento sobre la Carrera Docente dice al respecto.

- En cualquier caso deben garantizarse los plenos derechos del profesorado que quede en las escalas a extinguir, así como la equivalencia de los puestos de trabajo en la red concertada y pública.

2. MOVILIDAD O PROMOCION

En la andadura de nuestro proyecto de Carrera Docente nosotros rompemos con el concepto de promoción y establecemos el de movilidad del profesorado.

La promoción tiene un carácter de "subida hacia arriba" (valga la redundancia) desde los niveles educativos más bajos (0 a 6 años) hasta los más altos (Universidad) con la consiguiente elevación de estatus social y económico del profesorado en ejercicio. Dentro de **nuestro proyecto no establecemos categorías profesionales, sino diferenciaciones profesionales en la actividad educativa**, en función de las necesidades que, de todo tipo se tengan que cubrir durante las distintas etapas evolutivas que presentan el mundo de la infancia y de la juventud. Así entendido, a partir de aquí la movilidad del profesorado la entendemos como los procesos que los profesores habrían de desarrollar para (dependiendo de sus inclinaciones y orientaciones personales y profesionales unidas dialécticamente a las demandas del medio educativo) acceder a los distintos niveles educativos que presenta el sistema escolar. La movilidad profesional, por tanto, deberá poderse realizar horizontalmente, de unos ciclos educativos a otros y viceversa, con cursos de adaptación si se requiriesen en cada caso específico.

Es dentro de este marco donde nos planteamos:

a) Seleccionar a las personas más adecuadas para cada puesto (y en ello incluimos desde la selección del personal docente, de la inspección y la formación de maestros, etcétera).

Cada situación requiere un tipo de condiciones y, por tanto, no cabe un tratamiento general de los mismos, sino que habrá que determinar para cada una de ellas las condiciones específicas a valorar. **Cómo se van a valorar y quién las va a valorar.**

3. METODOLOGIA DEL TRABAJO

Denunciamos la disparidad de prácticas metodológicas que hoy se llevan a cabo en la escuela y la enseñanza en general y proponemos una metodología globalizadora (en la cual queden integrados todos los procesos de investigación científica necesarios, en función de las distintas edades) para toda la enseñanza de 0-16 años. **Metodología sostenida** por el desarrollo de un largo proceso de formación del profesorado que implica necesariamente, entre otras cosas, la democratización de la escuela y también el adecuar los programas y métodos a las características y evolución personal de los niños y niñas.

Al hablar de globalización en la práctica educativa expresamos que se trata de elaborar una didáctica en la que se desarrollen dentro de la escuela funciones de tipo instructivo y formativo que tengan en cuenta al niño o al joven que la asuman en su totalidad. Dicho proceso se inicia al trabajar correctamente todos los aspectos que son susceptibles de motivación en el ánimo de los niños y niñas porque, indudablemente y de algún modo, se hallan enmarcados dentro de sus intereses, inmediatos o profundos. Intereses basados en necesidades reales y sentidas y que de hecho conllevan en sí, potencialmente, la posibilidad real de contenidos culturales necesarios hoy, de las distintas áreas de aprendizaje que abren camino a nuevas conquistas y a nuevos problemas que resolver o no.

En dicha metodología, a partir del nacimiento de un interés por aprender, descubrir, analizar, investigar, profundizar en un tema determinado, el cual ha surgido a través de los muchos canales que el profesora y la comunidad educativa puedan ofrecer a los niños/as y jóvenes como motivación es cuando el tema de estudio nace y también la búsqueda de los medios para alcanzar aquello que nos interesa saber. Y es a través de esta búsqueda donde de una forma normal e inteligente nos vamos a encontrar unos problemas que necesariamente vamos a tener que resolver y donde también es posible que tengamos que echar mano de las distintas áreas de aprendizaje o disciplinas porque así se tercia en nuestro estudio, aplicando una correcta metodología de investigación científica incorporada a todo el proceso de globalización. Investigación científica que, por supuesto, mantiene diferencias de profundización en la aprehensión de la realidad a lo largo de las etapas evolutivas de la infancia, pero que no es distinta, en sus características, en toda ella, es

decir, se desarrolla mediante idéntico proceso metodológico en cualquier estadio psicológico, incluso en el más avanzado y abstracto de batín blanco y superlaboratorio.

4. FUNCIONES NO DOCENTES A DESARROLLAR POR EL PROFESORADO

Serían las realizadas en el centro en beneficio de la comunidad educativa y que pueden ser: individuales o colectivas, a saber:

Directivas

Dirección del Centro.

Jefe de Estudios.

Secretaría.

Pedagógicas

- Coordinadores.
- De ciclo.
- De Área de aprendizaje.
- De Talleres.
- De Material.
- Cultural/deportivo.
- Audiovisuales.
- Laboratorio.
- De biblioteca.
- De economía...

A ellas tendrán acceso todos los profesores y profesoras con plantilla del centro previa discusión y presentación de plan de trabajo a desarrollar y mediante elección democrática en el claustro.

5. DOS LAGUNAS DEL SISTEMA EDUCATIVO, ENTRE OTRAS

Pensamos que la actual **Educación Compensatoria** 14/15 años y la **Educación de Adultos** deben realizarse con el suficiente equipamiento material y humano, en los Centros Públicos y en conexión directa, coordinados, con el ciclo superior 12/16 años. Logrando así la incorporación dentro del sistema educativo oficial de los primeros y la integración en la Comunidad Educativa más cercana de los hombres y mujeres que tengan necesidad de la misma.

6. FORMACION DEL PROFESORADO EN ACTIVO

Hoy, en un momento en que se detecta esta necesidad con carácter de urgencia, la Formación del Profesorado debe ser obligatoria (¿cómo que los que quieran se reciclan y los que no quieran no?), gratuita, permanente y dentro del horario lectivo.

Tal formación por estas características no debe ser contemplada como mérito.

La formación permanente tiene sentido en sí misma para el profesorado que necesita o busca un perfeccionamiento personal para desarrollar, con un mayor rendimiento y con un menor desgaste, las tareas y responsabilidades que en un momento o periodo tiene que cumplir. Y asumimos la formación permanente no como una cuestión individual, sino como

una **tarea en equipo** en el que no se dan procesos de inculcación de personas que saben sobre las que no saben.

Sin negar la importancia de los contenidos científicos y teniendo claro que éstos no pueden ser relegados a unos conocimientos que haya que asimilar, los equipos de formación permanente se habrán de identificar porque en ellos todos sus componentes, personas, sean activas. En ellos la cantidad de conocimientos en un terreno determinado varía considerablemente de una persona a otra, pero sí hay una actividad y una formación recíproca, los interrogantes de unos, yendo al encuentro del saber de otros, se modifican, por el contacto de cuestiones que, a la vez, interrogan y hacen dudar.

Por todo ello, afirmamos que la formación permanente habrá de ser una búsqueda constante entre práctica y teoría, individuo y grupo, grupo y grupo, necesidades individuales y necesidades sociales.

7. MERITOS DEL PROFESORADO

Previamente, expresamos que consideramos méritos, todos aquellos informes que hagan referencia a expedientes académicos o que sirvan como reconocimiento del trabajo realizado y que hayan sido concedidos en la medida que el profesorado (potencial o de hecho) se ha comprometido con la renovación pedagógica y lo que pueda demostrar, entre otras cosas, con sus investigaciones, publicaciones, programaciones realizadas, memorias individuales, colectivas, etc.