

Postura de CC.OO. sobre los CEPs

La Orden del 26-9-86 que declaró abierto el proceso de elección de los miembros del Colegio y del Director de los Centros de Profesores, fue editada en el —B.O.E.- del 2-10-86 y la Federación, al parecernos importantes estas elecciones recomendamos que sean impulsadas por todos los sindicatos de la misma. Nos parece importante que en los órganos de dirección de los CEPs se encuentren personas representativas de las zonas o territorios preocupadas y con experiencia en la renovación pedagógica; compañeros y compañeras que, por su tradición en la lucha por la Escuela Pública, concíbanlos CEPs. como instrumento de la formación permanente del profesorado, personas que estando en los órganos de dirección de los CEPs garanticen una buena y amplia GESTION DEMOCRATICA y que no permitan, en su día, que dichos centros se transformen en lugares expendedores de títulos para la futura CARRERA DOCENTE.

Comisión Pedagógica

En un sentido general entendemos que los Centros de Profesores debieran ser unidades básicas de renovación pedagógica y de difusión de experiencias con vistas a una reforma progresista de la educación. Por todo ello pensamos que los CEPs deben ser un lugar de trabajo, pero también un lugar de expansión del individuo y de descanso, es decir, en un sentido genérico pero real, un lugar de vida.

1. OBJETIVOS:

1.1. Intercambio de experiencias de renovación pedagógica, a través de la puesta en común de la práctica docente y de su reflexión en equipo.

1.2. Adecuar los programas escolares de la reforma educativa a las particularidades de cada medio.

1.3. Promover la actualización del profesorado a través de Comisiones, Grupos de Trabajo, Seminarios, Talleres, etc.

1.4. Proporcionar a los docentes los medios económicos y técnicos para el funcionamiento de las actividades planificadas.

1.5. Difundir planes, experiencias educativas, etc., que estimulen la metodología activa en la escuela.

1.6. Orientar las técnicas y experiencias hacia el modelo de la ESCUELA PUBLICA.

2. METODOLOGIA Y ACTIVIDADES

- El CEP de cada zona debe elaborar un estudio previo de las necesidades de cada zona y programar posteriormente en función de las demandas del profesorado y de la población escolar.

- El CEP debe ser un instrumento para potenciar la reforma educativa del MEC, pero prioritariamente debe caminar hacia un modelo descentralizado y autónomo que tenga en cuenta la realidad social de cada distrito.

- Partiendo de la práctica docente, proponemos una metodología activa, sin despreciar la profundización teórica, que potencie el trabajo en equipo, a través de múltiples formas que cada zona elija.

Actividades: En la línea general de Renovación Pedagógica consideramos las siguientes vías:

- *Investigación educativa:* A partir de la práctica docente, trazar *hipótesis de trabajo* a desarrollar por equipos de profesores, sobre áreas determinadas.

- *Experimentación e innovación:* Los planes de trabajo de los distintos equipos deben traducirse en la práctica del trabajo en las aulas, donde se conecte con las innovaciones curriculares planteadas por la Reforma, y también de organización escolar.

- *Seminarios permanentes:* Nos parece esencial la formación y profundización teórica del profesorado, para lo cual es necesario articular seminarios de media o larga duración, sin perder de vista su conexión con el aula.

- *Actividades puntuales de perfeccionamiento:* Cuando los planes de perfeccionamiento lo requieran se programarán cursos, encuentros, jornadas, etc.

Servicios: Al mismo tiempo cada CEP debe posibilitar a los profesores una serie de servicios en conexión con el Centro de Recursos como pueden ser los siguientes:

- Material de reprografía.
- Archivo de recursos didácticos.
- Biblioteca, hemeroteca pedagógica.
- Material audiovisual.
- Talleres.
- Salas de reunión para los profesores (asambleas, charlas, etc.).
- Información general: Administración, Sindicatos, Ayuntamientos, etc.

3. ORGANIZACION Y GESTION DE LOS CEPs

Creemos que sólo cuando el CEP sea gestionado democráticamente y organizado en esta línea, será verdaderamente un lugar de encuentro, renovación y difusión de experiencias y formación del profesorado.

Para ello proponemos algunas líneas de actuación:

- Cada CEP determinará con claridad su zona de influencia real. Hoy por hoy es desmesurada la demarcación de los mismos.

- Todos los profesores de dicha zona serán potencialmente miembros de dichos CEPs.

- Cada centro (público o privado) nombrará un coordinador con el CEP de entre los profesores del claustro, con el fin de agilizar la información recíproca.

- Cada CEP deberá estar dirigido cooperativamente por todos los que de una forma estable trabajen en él.

Nos parece importante que, al menos 3 veces en el curso escolar, se realicen asambleas generales de todos los profesores adscritos al CEP en las que se informe y den cuentas de la marcha del mismo (planes y gestiones).

El Consejo de CEP: Estará formado por representantes de los distintos niveles escolares: EE. II., EGB, FP, IB.

Este Consejo funcionará a través de 3 Comisiones abiertas de Trabajo:

1. Comisión Pedagógica (planificación general de planes y programas a desarrollar).

2. Comisión Administrativa/Económica: Gestión de presupuestos, reparto, etc.

3. Comisión de coordinación: con el Ayuntamiento, otros CEPs, CC.AA., Administración, Servicios de Apoyo en la zona, etc.

Para lograr una mínima eficacia exigimos a la Administración que se establezca el mecanismo legal por el que los Consejeros puedan trabajar con dedicación plena en estas labores, por un período determinado (¿dos años?).

Aclaremos que este esbozo no pretende ser un modelo único y que quién debe regularle, en definitiva, será el Reglamento de régimen interno que cada CEP debiera articular.

4. ASPECTOS A SOLUCIONAR PARA LA EFICACIA DE LOS CEPs

Evaluadas las demandas y necesidades de cada zona el CEP, debe buscar, a través de su Comisión de Coordinación, la participación prioritaria de los MRPs de tradición pedagógica reconocida, para lo cual se establecerá en cada CEP un convenio de mutua colaboración.

Asimismo, el CEP debe coordinarse con los sindicatos de Enseñanza para que cada zona esté puntualmente informada en los aspectos laborales, no sólo exponiendo la información en los correspondientes murales sindicales, sino también facilitando locales y medios de difusión.

Mientras se ponen en marcha los Consejos Escolares Municipales, el CEP debería ser un *núcleo de coordinación* de los distintos servicios de apoyo a la escuela, sin menoscabar la autonomía de cada uno de éstos.

Horarios de Formación del Profesorado: No es suficiente con el acercamiento del CEP a los centros en los horarios lectivos, sino que hay que establecer diversas fórmulas flexibles que permitan la mayor asistencia del profesorado interesado en la renovación pedagógica:

- Jornada continua en los centros, reservando para la formación del profesorado dos o tres tardes en semana.

- Liberación total o parcial de los profesores que participen en las distintas comisiones anteriormente citadas.

- Sustitución puntual de aquellos profesores que acudan a actividades de perfeccionamiento en horario escolar.

- Colaboración con los Ayuntamientos y las CC.AA. en programas mixtos educativos (en conexión con la jornada continua del profesorado, véase experiencia del Ayuntamiento de Turín).

- Habría que pensar también en la liberación de horario de representantes de MRPs a fin de potenciar dichos movimientos y aumentar sus dotaciones materiales y medios de difusión de sus actividades.

5. PROBLEMA: INCENTIVACION - TITULOS - MERITOS

Es cierto que habrá que potenciar el interés del profesorado por su formación de alguna manera, pero no nos parece adecuado que el CEP se convierta en una oficina administradora de títulos, que premia así la asistencia a los cursos y actividades que allí se practiquen.

Sería desvirtuar la función primordial que debe tener un Centro de Profesores: punto de reunión, encuentro e intercambio de experiencias entre los docentes, cambiando este fin por el de conseguir la mayor cantidad de títulos con mentalidad de accionistas que luego se

convertirían en probables méritos de cara a la Carrera Docente (Bolsa de Valores) y a la promoción individual, frente al desarrollo de los trabajos en equipo y colaboración.

Otra poderosa razón es que actualmente la infraestructura (cantidad y distribución de los CEPs, etc.) no es suficiente para abarcar la inmensa tarea de proporcionar medios válidos de renovación pedagógica y de formación permanente. Pensemos en los maestros de zonas rurales o de zonas urbanas que no tengan a su alcance un CEP. Sería injusto medir el interés del profesorado sin crear previamente una igualdad real de oportunidades en este sentido.

Y por si fueran pocos argumentos, aclaremos otro obstáculo importante, con vistas a generalizar la reforma educativa a través de una formación permanente: los horarios.

El MEC se debería preguntar por el tiempo real de que disponen los docentes para renovarse, especialmente los de Escuelas Infantiles, y enseñanza privada: el profesorado de EGB y EE.MM. públicas tiene un horario de -dedicación exclusiva que contempla algunas horas no lectivas, pero que a todas luces resulta insuficiente.

Por todo ello consideramos que el CEP debe limitarse a confirmar la asistencia del profesorado a los trabajos y actividades que requieran participación activa, y corresponde al Consejo Escolar de Centro evaluar dichas prácticas, tras presentar una programación adecuada a la escuela o centro y la memoria posterior de ésta.