

La formación permanente del profesorado

Marisol Pardo
Secretaría de Renovación Pedagógica

El documento que presentamos ha sido discutido por el Secretariado y la Comisión Ejecutiva de CC.OO. en una primera aproximación. No es un documento cerrado, pues será abordado en el primer consejo del curso que iniciamos. Consta de tres bloques o capítulos. El primero aborda el marco en el que entendemos debe darse la formación permanente del profesorado, cómo queda contemplada en la LOGSE y algunas notas sobre el modelo de formación de la FE-CC.OO. El segundo capítulo hace referencia al plan de medidas urgentes y al acuerdo sobre retribuciones y formación. En el tercer y último apartado se hace un breve análisis sobre la formación, institucional, planes anuales y provinciales, así como de las instituciones que imparten dicha formación, profundizando más en aquellas que, hoy por hoy, llevan el grueso de dicha formación: Los CEPs. Finalmente y después de una mención a los MRPs, hacemos una serie de propuestas estratégicas que nos permitan incidir para avanzar en nuestro modelo.

1. EL MARCO DE LA FORMACION PERMANENTE

Para la Federación de Enseñanza de CC.OO., la formación permanente del profesorado debe facilitar a los trabajadores/as de la enseñanza los medios necesarios para conseguir un desarrollo autónomo, crítico y creativo de la función docente.

El proceso de formación del profesorado debe estar integrado en la perspectiva global del cambio escolar y por consiguiente la formación ha de hacer posible la recuperación individual y colectiva de la conciencia crítica de los trabajadores/as de la enseñanza.

Denunciamos el coyunturalismo en la política de formación del MEC y las líneas de la Administración orientadas a reducir los problemas educativos a «problemas técnicos», cuya sanción última corresponde al aparato administrativo, al saber de los expertos y la idea cientifista de que la ciencia consiste en un saber «neuro» y que permite organizar un sistema de enseñanza eliminando toda controversia del papel de la escuela en la sociedad.

Entendemos que las posibilidades de corregir los fallos del sistema de enseñanza, mejorando el trabajo de los profesores/as, son limitados, al tropezar con las limitaciones del sistema y, en este sentido, rechazamos los desmedidos discursos de los responsables de las Administraciones educativas cuando al hablar de calidad de enseñanza, cínicamente mantienen dar todo el protagonismo al profesorado y, paradójicamente, no hacen una apuesta decidida ni en la financiación de la reforma ni en la formación del profesorado.

Para mejorar la calidad de la enseñanza, la formación del profesorado es condición necesaria, pero no suficiente. Para mejorar la práctica educativa y la calidad de la enseñanza se precisa, asimismo, de actuaciones en campos como la organización escolar, planificación educativa, orientación escolar, ratios y los recursos materiales y humanos.

Entendemos la FPP (formación permanente del profesorado) en el marco de un proceso de transformación del sistema educativo que permita mejorar la calidad de la enseñanza

pública, como una necesidad social pero también como un derecho del profesorado. Ensambalar ambos aspectos: derecho/deber y exigencia profesional/demanda social ha llevado al abandono de la fórmula que concebía la FPP como formación inicial más cursillo periódico de reciclaje, para pasar a ser entendida como la preparación y actualización continua de los/las profesionales de la enseñanza.

La formación permanente ha de ser el resultado de un proceso de información científico-didáctica, experimentación e investigación en el aula y de intercambio de experiencias entre profesionales.

Orientado todo ello a dar respuesta a la diversidad de necesidades y situaciones que se plantean en el seno del sistema educativo. De esta forma, el profesorado y su práctica docente, reflexiva y fundamentada científicamente, podrán generar un proceso continuo de formación e innovación.

La FPP ha de facilitar a los/las docentes los medios necesarios para conseguir un desarrollo más autónomo, crítico y creativo de la función docente. Con responsabilidad dentro del sistema escolar, tanto en lo que hace a la gestión del propio sistema como a las decisiones sobre la práctica docente-desarrollo de programas, proyecto curricular de centro, elección de líneas metodológicas, evaluación de resultados, acción tutorial, orientación, gestión, etcétera.

La FPP tiene que permitir la reactualización constante del nivel de formación del conjunto del profesorado y su capacitación para responder a las nuevas necesidades que genera el nuevo sistema educativo.

Por tanto, la Administración ha de asegurar que el total de la plantilla esté permanentemente en condiciones de llevar a cabo la tarea educativa con las máximas garantías de calidad.

La formación permanente ha de ser planificada y gestionada por el Estado y las CC.AA. de manera descentralizada y ha de contar con la participación de todos los sectores implicados.

LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO Y LA LOGSE

A lo largo del debate de la LOGSE hemos insistido en la necesidad de modificar la formación inicial en el camino hacia el Cuerpo Único. Esta reivindicación y la financiación para una reforma en profundidad no se abrieron camino. La LOGSE ha sido aprobada manteniendo la titulación de diplomatura para el cuerpo de maestros de primaria, como aparece en la disposición adicional duodécima. Esta misma disposición contempla la creación de centros superiores de formación del profesorado en los que se impartirán estudios para la obtención de distintos títulos profesionales, así como cursos de formación permanente del profesorado. Estos centros podrán organizar estudios correspondientes a aquellas nuevas titulaciones de carácter pedagógico que el desarrollo de la LOGSE pudiera aconsejar.

El Título Cuarto de la LOGSE, que trata de la calidad de enseñanza, mantiene que los poderes públicos prestarán atención prioritaria al conjunto de factores que favorecen la calidad y mejora de la enseñanza y nombra, en primer lugar, la cualificación y formación del profesorado. Establece en el artículo 56 que la formación permanente constituye un derecho y un deber de todo el profesorado y una responsabilidad de las Administraciones educativas.

«Periódicamente, el profesorado deberá realizar actividades de actualización científica, didáctica y profesional en los centros docentes, en instituciones formativas específicas, en las Universidades y en el caso del profesorado de Formación Profesional, también en las empresas.»

Asimismo, en dicho artículo se obliga a las Administraciones educativas a planificar y garantizar una oferta diversificada y gratuita de las actividades necesarias para la FPP. También programarán planes especiales mediante acuerdos con la Universidad para facilitar el acceso del profesorado a titulaciones que permitan la movilidad entre los distintos niveles educativos, incluidos los universitarios.

En la propuesta de desarrollo de la LOGSE se mantiene que el MEC incorporará en sus planes de formación de los próximos años mecanismos de incentivación para la formación y la oferta de vías que faciliten la obtención de licenciaturas y doctorados. Igualmente se comprometen a arbitrar los mecanismos que estimulen la innovación educativa en la práctica docente.

Finalmente, en la adicional 3.a, 3b y d, se obliga a los poderes públicos, para garantizar la aplicación y objetivos de la ley, a «una oferta de actividades de formación permanente para la aplicación de los cambios curriculares y las orientaciones pedagógicas y didácticas derivadas de la aplicación y desarrollo de la LOGSE». Asimismo, la inclusión en los planes institucionales de FPP de licencias por estudio u otras actividades para asegurar a todo el profesorado, a lo largo de su vida profesional, la posibilidad de acceder a períodos formativos fuera del centro escolar.

DESARROLLO DE LA LOGSE.- Merece prestar especial atención en cuanto al cumplimiento de los objetivos de FPP y las condiciones de trabajo para alcanzarlos. Por ello debemos perfilar: horarios, jornadas de trabajo, condiciones materiales y personales para emprender con ciertas garantías de éxito esta formación. Además de hacer un seguimiento de los Planes Anuales Provinciales de Formación, es preciso analizar y profundizar en aspectos relacionados con la formación permanente como:

- Enlazar la formación inicial con la permanente.
- Atender a la formación del profesorado dentro del proyecto educativo de centro.
- La formación en horario de trabajo. Investigación docente.
- La incentivación como méritos para el acceso y la movilidad, que debería exigir una evaluación de la formación de capacidades y habilidades psicopedagógicas en todas las especialidades.
- Dar mayor peso específico a la valoración adecuada de la práctica docente.
- Que los centros superiores de formación del profesorado que se creen se dirijan a todos los docentes de todos los niveles educativos y sirvan como complemento de un proceso de selección para el acceso a la docencia.

MODELO DE FORMACIÓN

Se trata de un modelo de formación alejado tanto del dirigismo burocrático como del aislamiento individualista, dado que la repercusión en los centros, de uno u otro modelo, ha sido, en el mejor de los casos, limitada. Las nuevas tendencias reclaman que la FPP se base en las necesidades del profesorado, pero en relación con las necesidades de los

centros, y ello exige proyecto educativo de centro (o lo que es lo mismo, trabajo cooperativo), evaluación institucional (o lo que es igual, gestión democrática) y garantías administrativas (es decir, movilización de recursos).

El debate producido en el seno de los sindicatos y MRPs del Estado español ha ido, paulatinamente, perfilando un nuevo modelo de formación permanente que podemos caracterizar por las siguientes notas:

a) Una formación centrada en la escuela como el más eficaz instrumento para garantizar el carácter permanente de la formación en ejercicio.

b) Una formación orientada a la renovación pedagógica, es decir, que contemple no sólo la actualización de conocimientos, sino también la revisión crítica de los mismos y de las metodologías utilizadas en la escuela.

c) Una formación orientada a la transformación del sistema escolar que haga realidad «la formación del profesorado en ejercicio, condición del cambio de escuela».

d) Una formación vinculada al medio sociocultural reactiva a sus demandas y capaz de ayudar a su reestructuración organizativa y a su emancipación cultural.

e) Una formación plural y flexible que permita articular los programas voluntarios con los de carácter obligatorio, que no obstaculice las diferentes vías, institucionalizadas o no, actualmente existentes y que no imponga módulos temporales rígidos y cicateros presupuestariamente.

f) Una formación como componente profesional y en consecuencia garantizada en las condiciones de trabajo del profesorado y organizada dentro del horario laboral y lectivo, estructuralmente dotada para garantizar su ejercicio a todo el profesorado.

g) Una formación orientada a la innovación y el desarrollo curricular con programas formativos para la adecuación del profesorado a los cambios curriculares, variaciones del ciclo, etcétera.

h) Una formación como punto de apoyo para la mejora de la calidad de la enseñanza y aval para la circulación de los profesionales por el sistema educativo, facultando para cambiar de etapa, área o asignatura a profesores/as que lo deseen.

II. PLAN DE MEDIDAS URGENTES

Como requisito insoslayable para el desarrollo de la reforma y el desarrollo profesional de los docentes, urgen acciones de formación extraordinarias para la implantación de la reforma, que requieren un esfuerzo singular y que concretamos en las siguientes medidas:

1ª Aumento de la formación de especialistas en la Enseñanza Primaria y Secundaria, Artística, E. Física, Plástica, Música, Tecnología, ACD.

Podrían ser:

CURSOS DE 100 HORAS. Con el criterio de formar un profesor por centro y el compromiso de que su formación repercuta después en el centro.

El marco de realización sería el CEP, la Universidad, escuelas de idiomas y empresas.

Se pueden estudiar formas flexibles de realización, como liberación total de clase, con sustitución, o bien formación al quinto día.

2ª Incremento de las licencias por estudios hasta llegar a las 5.000 anuales.

En todos los casos los 2/3 de las licencias se concederán para acceder a la licenciatura y el doctorado.

El programa de acceso a la licenciatura y doctorado se desarrollaría en convenios con todas las Universidades del Estado.

Habría que llegar hasta el 25 por 100 de la plantilla en el período de implantación de la LOGSE.

3ª Fortalecimiento del programa de formación en CEPs y nueva reglamentación negociada con los sindicatos.

Mantener los siguientes módulos:

A: (hasta 600 profesores): 9 asesores + director.

B: (de 601-1.500 profesores): 11 asesores + director.

C: (1.500-3.000 profesores): 13 asesores + director.

Distribución territorial acorde con un máximo de distancia, que facilite la creación y/o consolidación de grupos de trabajo y seminarios.

Aumento del número de CEPs, que aporten a los centros: infraestructura, recursos, orientación, apoyos externos de expertos, difusión.

El CEP actuaría como consejero de los claustros en la puesta en marcha, realización y evolución del Plan de Centro.

4ª Perfil de formación del profesorado (a lo largo de su vida profesional):

- El primer año de ejercicio, tras el acceso, se considera de adaptación y el profesor realizará diversas actividades de formación contando con una reducción del 25 por 100 del horario lectivo.
- Entre el cuarto y quinto año de ejercicio, todo el profesorado participaría en actividades de formación, centradas en la escuela, que normalmente se extenderán a lo largo de 8 a 12 semanas.
- Aproximadamente a los diez años de ejercicio, todo el profesorado realizará un curso de actualización científica y didáctica, con dedicación total de tiempo y con una duración no inferior a seis meses.
- Estas dos últimas medidas se repetirán cada diez años para el conjunto del profesorado.

5ª Transitoriamente, contemplar como mínimo 100 horas de formación cada cinco años para todo el profesorado.

6ª Realización de un curso que afectará a la totalidad del profesorado, con las siguientes características:

- Fundamentos psicopedagógicos y epistemológicos del currículo.
- Elaboración, aplicación en la clase y análisis de proyectos curriculares.

Estos cursos se realizarán escalonadamente a lo largo de tres o cuatro años.

7ª Elaboración de un programa de implantación del nuevo plan de estudios (diseño curricular base). Este programa debe incluir los siguientes puntos:

- Formación de asesores capaces de orientar y dirigir críticamente la elaboración de proyectos curriculares.
- Diversas implantaciones de la reforma.

8ª Período sabático.

A partir del comienzo de aplicación de la reforma, implantación y posterior generalización del año sabático.

9ª Ayuda a los MRPs y centrales sindicales.

- Financiación.
- Homologación de actividades.

10ª Formación de personal de apoyo al servicio de la educación:

- Equipos de apoyo.
- Plantillas de los CEPs.
- Equipos de inspección y asesoramiento técnico-pedagógico.
- Responsables de áreas específicas de formación en los CEPs.

OTRAS MEDIDAS

Además de exigir la ampliación de la oferta formativa en horario laboral y lectivo, de situar temas en la Comisión de Seguimiento y en la Mesa Sectorial de Educación, es ineludible:

- Articular la participación sindical y supervisión de la formación en las Comisiones Provisionales, garantizando la formación generalizada y la publicidad de todas las convocatorias.
- Dar prioridad a todos los proyectos de formación en centro y posibilitar la flexibilización horaria. Atención especial a las zonas rurales.
- Articulación mayor entre la formación inicial y la formación permanente. Más convenios con la Universidad para la adquisición de licenciaturas y doctorados.

- Diseñar los centros superiores de formación que contempla la LOSE.

Ante la reforma de la LRU (Ley de Reforma Universitaria) y la necesidad de entender la formación del profesorado como un todo unitario, desde la Universidad a la escuela, y de acuerdo con la perspectiva de Cuerpo Único, debemos dar una alternativa global del tipo de formación que deseamos, también para el profesorado de Universidad, pasando por las escuelas de formación del profesorado y la reorganización de los estudios universitarios.

- Que el MEC llegue a acuerdos con los MRPs y con los sindicatos para que la formación que impartan sea homologada a todos los efectos.
- Negociar con el MEC el porcentaje de cupos de sustitución para formación.
- Número de sustitutos para licencias por estudio, períodos sabáticos y sustituciones largas.
- Formación al quinto día, con una tarde libre para el profesorado del centro que se acoja a proyectos de formación en centro.
- Gestionar las ayudas individuales.
- Ampliar la oferta de formación a los interinos/as para el próximo curso.
- Ante el problema de crear muchas sustituciones para formación y el aumento de la bolsa de interinos, se podría estudiar una fórmula con el personal en expectativa.
- Asegurar la formación al conjunto de los trabajadores/as de la enseñanza, también a los parados.
- Cursos para parados mediante la suscripción de acuerdos entre la Subdirección de Formación, de los CEPs y el INEM.

ACUERDO SOBRE RETRIBUCIONES Y FORMACIÓN

El reciente acuerdo sobre retribuciones y formación suscrito el 20 de junio, por las tres organizaciones mayoritarias en el territorio MEC, es fruto de un proceso de negociación complejo para alcanzar un acuerdo satisfactorio que contemplara la adopción de medidas para mejorar la calidad de la enseñanza en lo que se refiere a los recursos materiales y humanos, a las condiciones en las que se desarrolla la enseñanza y a los estímulos con que cuenta el profesorado.

El acuerdo no sólo supone una mejora retributiva, sino que además abre vías importantes para mejorar la formación del profesorado y la calidad de la enseñanza.

Si bien es cierto que en el campo que hoy nos ocupa la formación está aún lejos de nuestro modelo último, es innegable que el acuerdo recoge importantes propuestas de CC.OO. que obligan al MEC a ampliar la oferta de formación y generalizarla a todo el profesorado al estar ligada al sistema retributivo.

Obliga al MEC a la implantación de la oferta de formación en centros, posibilitando flexibilizaciones horarias, el incremento de formación en horario lectivo o de permanencia en el centro (cursos específicos, licencias por estudio, formación en empresas, etcétera), el aumento de ayudas individuales (becas y dietas especialmente para los profesores y profesoras que trabajan en las zonas rurales, con el fin de hacer posible la gratuidad de la formación) y la realización de convenios para la formación profesional en empresas.

El MEC se compromete a contemplar la demanda de los centros, del profesorado y de las organizaciones sindicales, estando éstas representadas en la Comisión Provincial, que anualmente propone el plan de formación, con el fin de garantizar una oferta suficiente al profesorado. Las direcciones provinciales remitirán a todos los centros su plan de formación a principio de curso.

Finalmente, el MEC asegurará, mediante una oferta suficiente de cursos, el desarrollo de las actividades de formación necesarias para la actualización del profesorado y que se realizarán en instituciones públicas (CEPs, Universidades, escuelas de idiomas, etcétera) o privadas (movimientos de renovación pedagógica, sindicatos, etcétera) homologados por el MEC, así como en tareas investigadoras y de innovación.

Las vías de acción sindical y pedagógica que se nos presentan en el futuro inmediato deben suponer un reto importante para nuestro sindicato, desde el control sindical en las Comisiones Provinciales hasta la posibilidad de organizar actividades de formación propias, pasando por la participación de nuestros afiliados/as en las instituciones de formación. De forma que simultáneamente llevemos a cabo una estrategia de formación basada en nuestro modelo.

III. FORMACION INSTITUCIONAL

1. PLANES ANUALES Y PROVINCIALES

La formación institucional viene fijada por el Plan Marco de Formación, la concreción del mismo en el Plan Anual y la articulación entre el Plan CEP, Plan Provincial y Plan Anual, con una incorporación tímida en el 91-92 de la Universidad a los Planes Provinciales, así como programas dirigidos al profesorado que impartirá Formación Profesional y Tecnología o un plan de generalización de los cursos para equipos directivos. Igualmente, se contemplan programas específicos para educación compensatoria, temas transversales, personas adultas, nuevas tecnologías, formación e intervención psicopedagógica, orientación y tutoría. A las licencias por estudio para profesorado numerario en activo pueden acogerse también los equipos multiprofesionales. Para el curso 91-92 han sido concedidas 568 licencias, número que consideramos muy escaso y que proponemos al menos duplicar.

Los cursos de Actualización Científico-Didáctica (ACD) en sus tres modalidades se cumplen con relación al plan marco, pero apreciamos un mayor peso de los cursos de modalidad B = 50 h.

La concepción de «formación centrada en la escuela» que sostiene el plan marco apenas se refleja en las líneas prioritarias de acción para el 91-92. Para una mayor profundización de los Planes de Formación nos remitimos al análisis y valoración de la FE-CC.OO. del Plan Anual para el 91-92.

Exigimos que tras la firma del último acuerdo y el compromiso de aumentar la formación en centros, el MEC haga una oferta considerable en los próximos cursos.

Con la incorporación de la Universidad a los Planes Provinciales se logra un avance. Sin embargo, se precisa de un nivel de cooperación superior que amplíe las posibilidades de formación, en particular para los cursos de especialización. Estos convenios deberían establecerse con todas las Universidades e integrarse en un programa de acceso a

licenciaturas y doctorados con una adecuación de horario en los centros y en la Universidad.

2. NUESTRA CONCEPCIÓN DE LOS CEPs

Entendemos que, hoy más que nunca, es necesario actualizar la formación científica y didáctica del profesorado. Por otra parte, consideramos que esa formación tiene sentido fundamentalmente en la medida en la que revierte en el trabajo inmediato de los docentes en el aula. No descartamos el sentido que pueda tener la formación de un profesor/a de forma aislada, pero exceptuando casos concretos, la experiencia nos hace poner en duda la repercusión que ésta puede tener sobre el conjunto de los alumnos/as de una escuela; a lo sumo la tendrá, y sólo temporalmente, sobre una pequeña porción de ellos/as.

Por todo ello, y sin descartar otros tipos de perfeccionamiento, defendemos la necesidad prioritaria de la formación entendida como un trabajo en equipo y en equipo más o menos estable, cuyos resultados puedan revertir en un grupo amplio de alumnos/as.

Este tipo de trabajo se da únicamente cuando los sujetos de esa formación -los profesores/as- son conscientes de sus necesidades.

Este es el marco en el que se inscribe para nosotros el trabajo del CEP. EL CEP DEBE SER INSTRUMENTO PREFERENTE DE LA FORMACION, DE ESTE TIPO DE FORMACION QUE HEMOS DEFINIDO. EL CEP DEBE RECOGER LAS INICIATIVAS DE GRUPOS DE PROFESORES QUE, EN UNA MISMA ZONA O UN MISMO CENTRO, PUEDEN FORMAR EQUIPOS DE TRABAJO Y DE INVESTIGACION CIENTIFICODIDACTICA. Esto no obsta para que siga existiendo una iniciativa de carácter institucional en el ámbito de la formación. Lo que defendemos es que esta iniciativa no arrase con el trabajo más específico del CEP y que el CEP cuente con la autonomía y los medios económicos y humanos necesarios para impulsar realmente este tipo de formación en equipo al que nos hemos referido. Rechazamos, por tanto, la concepción de los CEPs como mera correa de transmisión de las iniciativas de formación que emanan del MEC.

En este sentido, entendemos que el consejo del CEP, con requerir la aprobación de la Dirección Provincial, debe ser quien elabore un plan de formación para cada curso escolar, contemplando las necesidades y demandas específicas del profesorado de su ámbito, así como las líneas prioritarias del Plan Provincial de Formación.

Asimismo, no cabe condicionar las dotaciones económicas que pueda recibir cada CEP a los planes institucionales en los que participe. Si bien es cierto que es necesaria alguna salvaguarda que evite que la carga económica de dichos planes haga imposible la actividad del CEP, cabría el peligro de que se abriera la puerta al «castigo» de aquellos CEPs que, por tener un gran número de actividades generadas por el propio entorno, no pudiesen asumir las actividades de tipo institucional.

La finalidad de mejorar la calidad de la enseñanza y la mejora de la calidad de la crítica que podemos ejercer sobre el sistema escolar y social con nuestra práctica sindical debieran orientar nuestras posiciones respecto a la FPP, dando un enfoque a dicha formación que ponga más énfasis en el desarrollo de la capacidad crítica del profesorado.

Los Centros de Profesores deben ser unidades básicas de formación y renovación pedagógica y aun existiendo iniciativas de carácter institucional, debe permitir a la vez un espacio de formación alternativa que impulse el tipo de formación al que nos hemos referido.

La pregunta que debemos hacernos es si ese «espacio» es realmente posible en el momento presente con la consolidación del modelo institucional. Pregunta a la que debemos dar una respuesta para orientar nuestro trabajo en dicho campo.

Nos parece importante que en los órganos de dirección de los CEPs se encuentren personas preocupadas y con experiencia de renovación pedagógica, compañeras y compañeros que conciban los CEPs como instrumento de formación permanente del profesorado, personas que estando en los órganos de dirección de los CEPs incidan en una buena gestión democrática y luchan porque dichos centros no sean únicamente expendedores de títulos, sino potenciales del trabajo en equipo.

Sin embargo, somos conscientes de que actualmente se detecta una reacción ¿espontánea? en algunos sectores del profesorado de cierto rechazo a los CEPs y expresan su indignación diciendo que se priman más los trabajos alejados del aula o bien que ya están hartos de voluntarismo y las actividades del CEP son puro cursillismo o el brazo de la Administración. Algo de todo ello hay; ahora bien, es preciso situar las acciones concretas en un marco más general, superando el puro espontaneísmo.

Sobre la oferta de formación institucional, cabe suponer una ampliación y una formación de mayor calidad, pero no su boicot.

La más importante razón para superar esas actitudes está en el reconocimiento de que las actividades de formación tienen un interés objetivo para los trabajadores de la enseñanza.

No es a la Administración a quien más le interesa un profesorado bien formado y crítico. Por sus prioridades en los Planes Anuales no se va más allá de una mera profesionalización técnica. Es por tanto al profesorado y sectores progresistas a quien nos interesa una formación que capacite para la crítica y combine teoría y práctica.

Cambiar esta situación es una tarea importante para un sindicato de clase. Reconocer este frente es el primer paso para plantearse la acción sindical en este campo. Hemos de tener claro que la formación permanente y las condiciones en las que se realiza interesa al profesorado más que a nadie, porque como trabajadores/as ejecutan tareas que deben dominar para su realización profesional, pero la formación permanente interesa además para su mejor conocimiento de las limitaciones y posibilidades del sistema educativo.

3. MOVIMIENTOS DE RENOVACIÓN PEDAGÓGICA (MRPs)

Los MRPs si bien han perdido efectivos absorbidos por la Administración socialista, no han perdido su razón de ser y en la actualidad se plantean compaginar sus actividades, debates y reflexiones sobre los aspectos de política educativa con la creación de estructuras que ofrezcan unos servicios a los enseñantes e influir con sus propuestas en la formación permanente organizada por la Administración y por ellos mismos a través de escuelas de verano y seminarios permanentes.

Recientemente, los MRPs se han confederado y firmado un Convenio de Colaboración con el MEC dirigido a la formación del profesorado y a la realización de actividades y proyectos de innovación educativa. «El MEC está abierto a todas las aportaciones de instituciones y organizaciones que estén empeñadas en una tarea rigurosa de renovación de la escuela» y «las aportaciones de los MRPs contribuyen a un enriquecimiento del proceso, en la línea de organización de actividades que suponen puntos de reflexión y avance del profesorado».

De otra parte, entendemos que los MRPs reconocen no tener la exclusiva de las ideas y de la renovación pedagógica y eso les lleva a establecer estrategias conjuntas con el resto de las organizaciones que compartan el modelo de escuela pública, estableciendo campos de actuación común con otras asociaciones y sindicatos, favoreciendo las instancias unitarias entre organizaciones de padres, enseñantes y alumnos/as.

En este sentido, han solicitado a la FE-CC.OO. la firma de un protocolo de colaboración, como ya hicieron la FMRPC con la Federación de Enseñanza de CC.OO. de Cataluña. Dicha colaboración se concreta en traspasar información mutua del conjunto de posicionamientos y reflexiones que se realicen en temas de interés común y diseñar un plan conjunto de actividades que podrían incluir jornadas de reflexión o seminarios conjuntos para trabajar algún aspecto concreto, como la formación permanente.

El protocolo de acuerdo deja plena autonomía en las partes y creemos conveniente firmarlo.

CC.OO. hemos venido manteniendo contactos más o menos esporádicos con los MRPs. Entendemos que dichas relaciones deben potenciarse y suponer un respeto y cooperación mutuamente beneficiosa, con plena libertad para organizar actividades de renovación pedagógica por ambas partes. Sin embargo, sería conveniente que en aquellos lugares que vienen celebrándose escuelas de verano unitarias, las respetemos y las apoyemos.

Eso no impide que en cualquier otro momento nosotros organicemos todos los actos, debates, jornadas, grupos de trabajo que podamos a lo largo del curso. De hecho, la acción pedagógica debe ser más desarrollada por el sindicato. A este respecto me remito al artículo: «Algunas reflexiones acerca de la acción pedagógica en el sindicato»

PROPUESTAS QUE NOS PERMITAN INCIDIR ESTRATÉGICAMENTE

Una vez analizada la situación de la formación institucional, de los CEPs y MRPs, cabe que nos planteemos propuestas concretas que nos permitan avanzar hacia nuestro modelo de formación.

Las propuestas que hacemos a continuación, entendemos que deben tener un carácter simultáneo en varios campos de actuación y, por tanto, el orden en que las exponemos no implica prioridad.

- Participación y control sindical en la elaboración de los Planes Anuales y Provinciales de Formación. Desde las Comisiones de Seguimiento y las Provinciales exigiremos la ampliación de la oferta de formación, no sólo en términos de cantidad, también de la calidad de los cursos. Igualmente demandaremos una amplia publicidad de la oferta a principios de cada curso y controlar que se da respuesta a las demandas del profesorado, de los centros y de las organizaciones sindicales. Habrá que prestar especial atención a que se cubran las sustituciones por formación y exigir una memoria de evaluación cuantitativa y cualitativa de los cursos desarrollados por los Planes Provinciales. A través de las Comisiones Provinciales deberemos incidir con criterios de actuación que permitan establecer una planificación coherente y racional.

Ante la nueva situación es inexcusable una mayor implicación de las Juntas de Personal y de todos los sindicatos provinciales de CC.OO. en la planificación y control de las actuaciones de formación contenidas en los Planes Provinciales.

- Exigir una nueva reglamentación de los CEPs negociada con los sindicatos.

Dado el tiempo transcurrido desde la creación de los CEPs y la experiencia acumulada, parece urgente que un nuevo real decreto aborde problemas tales como las atribuciones del consejo, la elección del director/a, el acceso, las competencias y estatus de los asesores/as de formación. El nuevo real decreto debe abordar la regulación de las elecciones a consejeros y definir el modelo de gestión democrática que presidirá el desarrollo de las actuaciones formativas en los CEPs. Consideramos imprescindible que se salvaguarde la participación sindical, mediante la consulta y evaluación de las organizaciones sindicales en temas tales como la planificación de la red de CEPs, la asignación de dotaciones económicas o la negociación del acceso de asesores/as.

- Apostar por la ampliación y mejora de la red de CEPs con dotación suficiente de recursos materiales y humanos, impidiendo la consolidación de la situación actualmente existente en los CEPs, potenciando su carácter autónomo y enfrentándonos al progresivo intervencionismo de la Administración.

Es necesario eliminar el clientelismo y que estas instituciones sean lo más plurales posibles y modificar el perfil de los actuales asesores/as para que sea altamente cualificado, evitando tanto el academicismo acrítico como el tribalismo de la formación que algunos imparten y ayuden a elevar la racionalización del trabajo docente, ya que las instituciones dedicadas a la formación permanente deben tener el más alto grado de rigor, sin hipotecar la relación directa con la práctica.

La forma de acceso de estos asesores/as debe ser una selección rigurosa, mediante concurso; su permanencia estaría supeditada a una evaluación del trabajo que se realizaría cada tres años. (Urge que elaboremos una propuesta concreta del status de los asesores/as.)

- Impulsar la participación de nuestros afiliados/as en las instituciones, a través de las cuales podamos llevar a cabo una estrategia de formación del profesorado orientada en nuestro modelo.

Desde nuestra posición de independencia de la Administración y de compromiso en las transformaciones progresistas del sistema educativo defenderemos desde el CEP una línea de formación del profesorado basada en nuestra alternativa, que racionalice la tarea docente y asegure la conexión entre teoría y práctica.

- Los sindicatos territoriales deberían desarrollar la posibilidad de constituir grupos, sociedades o fundaciones que organicen, entre otras, actividades de formación permanente de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza o actividades de reflexión sobre el sistema y la innovación educativa. Dichas actividades serán subvencionadas por el MEC u otras Administraciones.

También se podría llegar a convenios con otras entidades nacionales o de países de nuestro entorno, de forma que permitiera abordar aspectos de formación a los cuales no han tenido acceso amplios sectores del profesorado.

- Suscribir convenios con los MRPs afines y que la Administración homologue la formación impartida por MRPs, centrales sindicales, etcétera.
- Fortalecimiento de las Secretarías Pedagógicas, creación de las mismas en todas las provincias y federaciones. Dicho fortalecimiento debería reflejarse tanto en la capacidad de estas comisiones para elaborar o realizar jornadas pedagógicas como en su vinculación al funcionamiento diario del sindicato. El desarrollo de esta propuesta puede verse en el documento: «Algunas reflexiones sobre la acción pedagógica del sindicato».

La reforma y los procesos de transformación que generará en la renovación pedagógica y perfeccionamiento del profesorado va a conllevar que el desarrollo de la acción sindical se vea fuertemente impregnado por la acción pedagógica.

ALGUNAS REFLEXIONES ACERCA DE LA ACCION PEDAGOGICA EN EL SINDICATO

La orientación de la acción pedagógica se ve limitada por dos razones íntimamente relacionadas.

La indefinición de lo que se entiende por tal.

La minusvaloración, al reducirse a su concepción más estrecha (renovación pedagógica = reciclaje o didactismo).

Sin pretender resolver aquí y ahora un tema que exige un amplio debate en todas las organizaciones del sindicato, el eje de las propuestas organizativas del área pedagógica está basado en la consideración del trabajo pedagógico como un aspecto sociopolítico de nuestra acción sindical. Es decir, como un aspecto de nuestro trabajo sindical que trasciende los intereses propios del profesorado para afectar a intereses más generales: nuestro modelo, la escuela pública, y la calidad de la enseñanza, calidad que interesa y en torno a la cual podemos converger el profesorado, las APAS, sindicatos, partidos políticos, plataformas por la escuela pública y otras entidades.

Parece obvio que nuestra concepción de la calidad de la enseñanza no puede quedar reducida a la introducción de determinadas técnicas didácticas y/o contenidos curriculares; por el contrario, la calidad de la enseñanza es un asunto que desborda el marco del aula y de cada enseñante en concreto y que depende no sólo de las condiciones del centro, sino del sistema educativo en general: recursos suficientes, disminución del número de alumnos por aula, estabilidad de los equipos docentes, de la formación permanente y actualización del profesorado, etcétera.

¿Cómo equilibrar la acción pedagógica con la acción sindical?

En la actualidad, el desarrollo de la acción sindical debe estar fuertemente impregnado por la acción pedagógica.

La Reforma del Sistema Educativo y los procesos de transformación que generará en la renovación pedagógica y perfeccionamiento del profesorado, en los proyectos educativos, servicios de apoyo, etcétera, nos va a obligar a desarrollar y defender nuestra alternativa con propuestas concretas más que con las grandes declaraciones de principios. Propuestas a llevar en los procesos negociadores de todos los ámbitos. Todo esto nos obligará a una reflexión y actualización de materiales que posibiliten descender al sindicalismo de propuesta, no sólo de la contestación.

Para todo ello es necesario que fortalezcamos las áreas pedagógicas, crearlas en todas las provincias y federaciones, fortalecimiento que debería reflejarse tanto en la capacidad de esas comisiones para elaborar como en su vinculación al funcionamiento diario del sindicato.

El área pedagógica debe prestar especial atención a la formación permanente y a los temas de calidad y reforma. Promover la calidad y mejora del trabajo docente desde una

visión transformadora y de compromiso, incidiendo en las diferentes instancias donde se imparte la formación y estando en la planificación, evaluación y control de los planes institucionales de formación, desde la impartida al profesorado de educación infantil al profesorado de Universidad.

De otra parte, es necesario que el sindicato promueva debates y desarrolle sus posiciones sobre temas diversos relacionados con la reforma. Temas como:

- Los nuevos programas o DCB.
- Jornada escolar.
- Condiciones de trabajo y formación.
- Integración y Servicios de Apoyo.
- Evaluación, acción tutorial y orientación.
- Los sistemas educativos europeos.
- Educar para la paz y educación no sexista y coeducación como factores de calidad de enseñanza.
- Gestión democrática de los centros.
- Ciclos formativos para FP.
- La formación del profesorado universitario.
- Formación inicial y reforma de los planes de estudio de las carreras que conducen a las titulaciones desde las que luego se imparte la docencia.
- Creación y funciones de los Centros Superiores de Formación.
- Títulos profesionales que impartirá el «Centro Superior de Formación».

¿Dónde y cómo organizar este trabajo?

Además de los encuentros puntuales, jornadas pedagógicas, mesas redondas, debates..., que son vehículos de intercambio de ideas y de reflexión..., deberíamos organizar en los diferentes territorios grupos de trabajo estables, que realizarán estudios de base sobre política educativa y otros estudios de apoyo a la acción sindical.

Las diferentes secretarías pedagógicas podrían ayudarse de grupos estables de afiliados/as preocupados por estas cuestiones, que estudien, analicen y reflexionen sobre temas concretos como los mencionados anteriormente.

Un buen número de nuestros afiliados y afiliadas son vanguardia en la investigación educativa y el sindicato tiene que ofrecer espacios a todos los compañeros y compañeras que conecten con nuestra visión transformadora de la realidad educativa.

Los responsables de las diferentes secretarías pedagógicas hemos de proponernos que la acción pedagógica sea tema de nuestros órganos de dirección y de nuestra proyección concreta militante en los centros de trabajo.

Resumiendo: Comisiones pedagógicas que trabajen en una triple dirección.

a) El trabajo sindical-pedagógico como gabinete de estudios nucleado en torno a la revista TE y a las diferentes publicaciones del sindicato. Aquí la comisión pedagógica sería el instrumento de recepción, coordinador y difusión de las múltiples elaboraciones y reflexiones de la problemática pedagógica.

b) El trabajo sindical-pedagógico para la elaboración de propuestas: la comisión pedagógica impulsa y fomenta grupos de trabajo específicos para elaborar alternativas y apoyo teórico a la acción sindical; para la elaboración de propuestas sobre política-educativa y formación del profesorado que contribuyan a la orientación y desarrollo de la conciencia del profesorado en general y de los afiliados/as en particular respecto a los problemas de la enseñanza y los socio-políticos que los determinan.

Asegurar el control y seguimiento de los planes institucionales, a través de los cuales llevar a cabo una estrategia de formación orientada no sólo como mera cuestión profesional, sino de crítica socio-política de la enseñanza, con una presencia activa en las Comisiones Provinciales de Formación para garantizar una oferta suficiente y de calidad al profesorado.

Es urgente que elaboremos propuestas concretas sobre el acceso y formación de los asesores/as, la consolidación de la red CEP y su articulación con los Planes Provinciales de Formación.

c) El trabajo sindical-pedagógico como comisión técnica: para resolver aspectos técnicos y organización de cursos, jornadas, mesas redondas, conferencias, etcétera. En otros casos conseguir subvenciones para los actos o grupos de trabajo.

Relaciones con otros colectivos y movimientos

Las Secretarías de Renovación Pedagógica deben mantener vínculos de contacto con los MRPs, colectivos «por una educación no sexista», «educar para la paz» y otros movimientos sociales. Vínculos que deben respetar la independencia de los diferentes movimientos y la autonomía de dichos colectivos.

Relaciones que deben suponer una cooperación mutuamente beneficiosa sin supeditaciones de ningún tipo. El sindicato no será subsidiario en su reflexión y elaboración pedagógica de otras instancias externas, pero puede y debe mantener buenas relaciones de colaboración con MRPs afines.

¿Dónde ubicar la militancia pedagógica?

El frente pedagógico debe ser plenamente asumido y desarrollado por el sindicato a través de las secretarías pedagógicas y de acción sindical.

Cada vez es más necesario dinamizar, articular e integrar nuevas parcelas de reflexión y acción pedagógica en los distintos niveles del sindicato, siendo respetuosos con otras instancias de reflexión a las que están vinculadas algunos de nuestros militantes.

Trabajo que podemos y debemos hacer sin falsas modestias, pero sin arrogancia, respetando y participando en las escuelas de verano unitarias donde vengamos desarrollando esta actividad los MRPs y organizando a lo largo del curso nuestras propias jornadas pedagógicas de debate y reflexión.

