

Los asesores de formación en los CEPs

El Equipo Pedagógico y el Consejo del CEP de Utrillas (Teruel), sensibilizados por las distintas fórmulas que se están barajando para la configuración definitiva de los CEPs, de las plazas de asesores, etcétera, ha reflexionado sobre todo ello y hace una propuesta cuyo objetivo es abrir caminos para que la solución definitiva lleve al fin último: PROPICIAR LA FORMACIÓN en las mejores condiciones posibles.

Para entender mejor esta propuesta, debemos decir que el CEP de Utrillas tiene un reducido número de profesores adscritos, en una zona amplia, rural, con difíciles comunicaciones, con elevado porcentaje de centros incompletos y unitarios y con graves problemas para ver cubiertos sus puestos (director, consejeros, asesores...), que convocatoria tras convocatoria quedan, en gran medida, desiertos, debiéndose cubrir con fórmulas imaginativas y de modo provisional.

Puesto que nos encontramos en un momento en el que se debaten algunos aspectos de sumo interés para el desarrollo y consolidación de las plantillas de los CEPs, nos parece importante aportar, desde la realidad que vivimos dentro de uno de ellos, nuestra visión de las fórmulas que se están barajando, de las implicaciones que se derivan y, sobre todo, colaborar en esa configuración definitiva con alternativas que consideramos válidas y realistas.

Entendemos que se intenten dar soluciones globales de cara a unificar puestos, concursos de traslados, etcétera, pero sería peligroso que, en esta dinámica, se ignorasen las especiales características de algunas situaciones que requieren soluciones singulares. Tal es el caso de los puestos de los CEPs.

Desde la responsabilidad y también desde el conocimiento de la realidad de un CEP (tampoco todos los CEPs son iguales ni requieren las mismas soluciones) intentamos reflexionar sobre el tema y aportar nuestra visión.

Nos vamos a centrar, al hacer este análisis, en cuatro puntos concretos:

1. Qué características deben tener los puestos de asesores en los CEPs.
2. Cómo integrar a los monitores del PNTIC en la plantilla de los CEPs.
3. Cómo contemplar la figura de profesor colaborador.
- 4.Cuál debe ser la fórmula de elección de sus directores.

CARACTERÍSTICAS DE LOS PUESTOS DE ASESORES DE FORMACIÓN

Vamos a analizar ventajas e inconvenientes de distintas posibilidades:

•Carácter definitivo o temporal

En el caso de ser contempladas como plazas a cubrir en un concurso de traslados, sin ningún requisito más, ocurriría, sin duda, que los CEPs de grandes ciudades se llenarían

de asesores «de por vida» y, por tanto, se correría el riesgo de un excesivo acomodamiento.

En otros lugares, como el nuestro, se cubrirían con profesores de primer destino definitivo, a los que se les asignaría una plaza de asesor como a otros cualquier otra plaza. Sin dudar de su posible valía, lo que es cierto es que no se cubrirían, necesariamente, con profesorado inquieto por los temas de formación.

En todos los casos, CEPs grandes y pequeños, las plantillas actuales desaparecerían: en aquéllos, al verse desplazados por otros profesores con mayor puntuación, y en éstos, nadie optaría a la continuidad si ello conllevara la pérdida de su anterior destino y, por tanto, los derechos (puntuación, etcétera) asociados a ese destino. Para evitar esa situación, la única solución que se nos ocurre sería no perder en ningún caso la puntuación tras la primera concesión de una plaza de asesor con carácter definitivo, es decir, un tratamiento similar al que tendría la supresión de una unidad de cualquier centro. Eso no influiría en el caso de CEPs capitalinos, aunque la renovación de personal sería total, y aguantaría al menos parte de las plantillas de los CEPs pequeños.

Otra posibilidad para cubrir estas plazas pudiera ser la del concurso de traslados, previa creación de una especialidad que fuese «formación» y la correspondiente habilitación de aquellos asesores que hubieran realizado el proceso de formación necesario para acceder a ella. De modo que para optar a una de esas plazas fuese necesario estar en posesión de al menos dos habilitaciones: la del área/ciclo de la plaza a la que se concursase y la de «formación». Eso rentabilizaría de algún modo la información ya realizada, aunque probablemente alguien podría interpretar que se intentaba crear un perfil de acuerdo a las características de quienes ya venían ocupando las plazas.

Este sistema, que sería posible aplicar en los CEPs grandes y sin duda les beneficiaría, creemos que no sería de tan fácil aplicación en los pequeños, por agruparse muchas áreas en una sola plaza. Amén de otro inconveniente: que un profesor esté habilitado para una especialidad no supone forzosamente que la domine, y viceversa.

Por todo ello, pensamos que, aunque puede haber medidas de protección como las analizadas, el carácter definitivo de estas plazas vendría a perturbar más que a solucionar las tareas de formación del profesorado.

Con una provisión temporal creemos que los inconvenientes se reducen, permaneciendo únicamente el de la provisionalidad de quien ocupara las plazas de referencia de los asesores. A continuación exponemos las razones por las que nos decantamos por esta fórmula.

Es necesario que para ocupar una plaza de asesor se garanticen dos cosas:

1. Que éste o ésta conozcan: el modelo de formación que el MEC potencia, el trabajo que tendrán que desarrollar y la zona donde lo van a hacer.

Y esto no quiere decir que forzosamente provengan de ella. La experiencia nos ha demostrado que sobre este particular no caben consideraciones a priori. Profesores que provienen de otros lugares son capaces de dinamizar cualquier actividad, mientras que otros, vengan de donde vengan, ni lo son ni lo serán.

2. Que el sistema educativo conozca las capacidades y las aspiraciones del futuro asesor.

Por tanto, sería necesario un período provisional en que se produjera ese mutuo conocimiento. Puede haber un perfil inicial que contribuya a una correcta selección de futuros asesores. Pero podría existir un período de formación inicial y conocimiento de la

zona para esos aspirantes a asesor que, sin asegurar un puesto de trabajo, permitiese un conocimiento de su viabilidad como asesor. Se nos puede decir que ese sistema es el que se viene aplicando, pero eso no es cierto en la práctica. Quizá se deba a defectos en el sistema de evaluación aplicado. Por poner un ejemplo, muchos informes negativos, emitidos por directores de CEP, se han visto superados por otras instancias y no han impedido calificaciones de «apto» para asesores inviables.

Tras ese período, que podría ser de un curso, proponemos un sistema de «contrato» que comprometa a las dos partes:

- Por un tiempo de tres cursos.
- Prorrogable, por una sola vez, por otros dos, de mutuo acuerdo entre ambas partes.
- Con obligatoriedad de vuelta al Centro de referencia por un período mínimo de dos cursos, excepto en el caso de que la plaza quedase desierta y a la persona que la ocupaba le interesase continuar, provisionalmente, por un curso más.
- Con reserva del centro de destino, que en ningún caso sería el CEP.

¿Qué ventajas tendría este sistema de provisión? A nuestro entender:

- No propiciaría acomodamiento alguno, máxime al existir un plazo improrrogable de permanencia en el puesto de seis cursos, en el caso de plazas «apetecibles».
- Por esa misma razón no se produciría una ruptura entre teoría y práctica docente.
- El sistema de «contrato», firmado por ambas partes, supondría un compromiso real de permanencia.
- La provisionalidad del primer curso asegura una correcta selección.
- La no coincidencia de plazos (1 curso provisional + 3 cursos de contrato + 2 cursos de prórroga de contrato) propiciaría en la práctica que difícilmente coincidiese la cobertura de todas las plazas de asesor. de un mismo CEP en un determinado momento. Para favorecer este hecho, e impedir que toda la plantilla de un CEP cambie a la vez, todavía podría introducirse un elemento más: hacer una convocatoria de la mitad de las plazas afines, reservando la otra mitad para el curso siguiente.

• Fórmulas de acceso

El sistema de provisión definitiva inevitablemente desemboca bien en el concurso de traslados general, bien en la creación de un nuevo «cuerpo». Ninguna de las dos fórmulas resultaría satisfactoria.

Pensamos que es mucho más correcta y viable la de un concurso de méritos entre el profesorado, cuyo baremo contemplase:

- Experiencia:
 - Como asesor.
 - En el área por la que se concursa.
 - En el cuerpo.
- Formación previa:
 - En formación del profesorado.

- En el área por la que se concursa.

- Proyecto de actuación.

Ninguno de los tres apartados enumerados debería ser decisorio por sí mismo.

Tras la selección realizada a través del concurso de méritos, se podría contemplar la figura de «asesor provisional» o «asesor en prácticas» por un período de un curso, como antes hemos indicado, al finalizar el cual solamente habría tres posibilidades: «apto» y firma del contrato, «no apto» y vuelta al centro de destino o renuncia expresa del asesor provisional, con el mismo resultado de vuelta al centro de referencia.

La evaluación del período de formación de los futuros asesores debería estar cuidadosamente planificada y, en todo caso, pensamos que sería necesaria una doble evaluación positiva:

- De la Comisión de evaluación del curso correspondiente.

- Del Consejo del CEP afectado, quien podría contar con los elementos de juicio que considerase oportuno informe del director, informes de los asesores y colaboradores, opiniones de los coordinadores de grupos y seminarios del área/ciclo correspondiente, así como del propio interesado.

• Con respecto a las X horas de docencia directa de los asesores

Podría ser válida la fórmula en el caso de asesores de áreas que impartiesen esa docencia en la futura secundaria, pero en el de asesores de primaria, preescolar, educación especial y escuelas incompletas, vemos más problemas que ventajas. Uno sería el de su posible conversión en profesores de apoyo en aquel centro en que impartiesen docencia directa, asumiendo tareas secundarias, las consabidas sustituciones de otros compañeros, etcétera, en definitiva, tareas de profesor comodín. Esas tareas, evidentemente, contrastarían con la supuesta innovación de la que, de antemano, se supondría que eran portadores.

Otro inconveniente sería el de entrar varios profesores en aulas de educación infantil o de primaria. Recordar las protestas de centros y padres con la figura de los RACs de educación infantil, ciclo inicial y ciclo medio. Incluso en el caso de RACs de áreas, algunos centros y APAs no ven con buenos ojos que los profesionales pedagógicamente más avanzados cuenten con una liberación de seis horas para atender labores de formación del profesorado.

Otro riesgo es el de su ubicación. En lugares como Utrillas, ¿en qué centro impartirían esas horas?, ¿todos en el único centro público del pueblo?, ¿en distintos centros de la comarca?, ¿quién asumiría los viajes y riesgos de carretera en este caso? Este último interrogante nos lleva, dicho sea entre paréntesis, a otro problema pasado actual y futuro que necesita respuesta. ¿No habría forma de establecer un seguro colectivo a todo riesgo para los vehículos que utilizan normalmente los asesores y/o directores en desplazamientos por tareas de formación?

Entendemos que la idea ha surgido por la conveniencia, que compartimos, de que exista un contacto de los asesores con los centros y con los alumnos. Este hecho, que es normal que ocurra en una primera etapa de la vida del profesor/asesor, en la que todavía mantiene estrechos lazos de unión con su anterior centro, con el tiempo (y también es normal si no se potencia de alguna forma) se diluye y puede acabar por desaparecer. ¿Qué fórmulas pueden adoptarse para potenciar el contacto? De acuerdo con nuestra experiencia:

- En primer lugar, una formación de los asesores constante y actual, a la que más adelante nos referiremos.
- En segundo lugar, una obligatoriedad de vuelta al aula.
- En tercer lugar, que esos asesores conozcan la zona en la que van a desarrollar su trabajo, así como a las personas de su ámbito. Si son capaces de esto, como antes hemos indicado, solamente se puede saber a posteriori, tras un período en que se produjera un mutuo conocimiento: de la zona, del trabajo, del modelo de formación, etcétera, por parte del futuro asesor, así como de sus capacidades, aspiraciones, etcétera, por parte de la institución.

• **Funciones del asesor**

A este respecto, y en relación a las funciones generales del asesor, poco tenemos que añadir a lo ya establecido en el Plan Marco de Formación, y con el que estamos de acuerdo. Únicamente convendría puntualizar su carácter docente, así como algunas matizaciones con respecto a su horario y a su calendario:

- Horario adaptado a las necesidades de un CEP.
- Calendario lectivo igual al del resto de los docentes.

Sobre las funciones específicas, por áreas, de cada uno de ellos, y siempre desde el punto de vista de un CEP de módulo D, creemos que existen ciertas descompensaciones entre las Asesorías D-3 y D-4; la primera está sobrecargada de áreas, en beneficio de la segunda. Así, en muchos CEPs de módulo D se ha establecido, internamente, una redistribución de áreas para evitar dicha descompensación. Para acomodar este hecho a la realidad, proponemos:

- Incluir en la Asesoría D-4 el área de Tecnología Básica, así como la Enseñanza Técnico-Profesional.
- Distribuir las áreas, que quedarían al cargo de la Asesoría D-3 en dos asesorías: una que abarcaría Lengua y Literatura Española, Lenguas Clásicas e Idiomas, y otra que incluiría Ciencias Sociales (Geografía e Historia), Filosofía, Formación Humanística, Música, Educación Artística, Educación Física y Enseñanzas Aplicadas y Oficios Artísticos.

• **Formación del asesor**

Creemos que ésta es una de las actuales deficiencias del sistema. Las características que debería tener, a nuestro juicio, ya las hemos apuntado: permanente y actualizada. Parece ilógico que las instituciones a través de las que se canaliza la formación permanente del profesorado no dispongan del mismo tipo de formación para sus asesores. ¿En qué medida pueden éstos propiciar una formación cuya característica principal no se aplica con ellos? Por otra parte, nada mejor que la permanencia para conseguir su actualidad.

Se tendría que referir a tres campos: pedagógico (común para todos, incluidos los actuales monitores de Nuevas Tecnologías), científico y didáctico (específicos para cada uno de ellos).

Como ejemplo de formación constante vemos la recibida, fundamentalmente en el campo científico, por los monitores de Nuevas Tecnologías, que junto a otros factores (novedad del tema, etcétera) ha propiciado la enorme demanda de formación que se ha producido en estos temas, y se mantiene, en los últimos años. Por el contrario, a los actuales asesores se les ha despachado con un único curso de formación inicial, y después el vacío o, mejor dicho, las escasas actuaciones de formación o coordinación que desde las provincias se han realizado.

El momento actual sería muy propicio para acercar los asesores a los centros, ya que existe, de forma creciente, una demanda de formación en temas como «Proyecto Educativo de Centro» o «Proyectos Curriculares de área/ciclo/centro». Sin embargo, la escasa formación recibida por aquellos hace que su propia inseguridad sea un freno, tanto para ellos como para quien solicite su apoyo.

Hay que aclarar, en este punto, que la rentabilidad de esa formación no trascendería únicamente en su papel de asesor, sino también a su regreso al aula. Es evidente que en educación la rentabilidad de cualquier actuación hay que buscarla siempre a largo plazo y, de acuerdo con esto, pensamos que no tienen por qué estar reñidas provisionalidad en el puesto y formación permanente.

INTEGRACIÓN DE LOS MONITORES DE NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA PLANTILLA CEP

Estamos de acuerdo con el funcionamiento, en general, del Programa de Nuevas Tecnologías, en lo que se refiere a la relación que ha mantenido con sus monitores, a la formación que éstos han recibido de aquél, etcétera, y pensamos que la Subdirección de Formación debiera tomar buena nota de esas relaciones, para hacerlas extensivas a todo el personal que en el futuro dependa de ella. Dando esto por sentado, defendemos que todo el personal dedicado prioritariamente a la formación del profesorado debiera depender de la Subdirección de Formación, llámense éstos monitores de Nuevas Tecnologías o coordinadores de Formación de no sé qué programa.

Otra cosa distinta es su ubicación (en un CEP, en la UPE, etcétera) y su consideración administrativa, que puede ser distinta según los casos.

En el supuesto de personal docente (asesores, monitores, etcétera) que trabaje en un mismo centro (CEP) a tiempo completo, no cabe más que una solución: ser considerados miembros de una misma plantilla, con idénticas funciones (la formación de sus compañeros como prioritaria), con la misma forma de acceso y situación administrativa, con idénticos complementos, reconocimientos, etcétera.

Y ello creemos que no conlleva el que unos u otros dejen de impartir cursos. El que pueda, bien por su formación anterior o bien por la formación que el sistema le proporcione, lo hará. Y si la formación permanente que propugnamos para todos es eficaz, poco a poco lo harán todos.

Lo que quizá pudiera ser objeto de debate es quién forma a los asesores-monitores. En este sentido, pudiera ser conveniente una estrecha colaboración entre la Subdirección de Formación y el programa respectivo.

PROFESORES COLABORADORES

La experiencia que tenemos, a raíz de la formación de RACs, de su incorporación como asesores en algunos casos y de su desaparición en otros, siempre vista desde un CEP de módulo D, nos lleva a hacer las siguientes propuestas:

- La figura de profesor colaborador con carácter generalizado no tiene demasiado sentido. Sus funciones, en ese supuesto de generalización, podrían coincidir con las de un asesor, y resultar contraproducente el solapamiento que ya en muchas ocasiones se ha producido con los asesores, RACs y F. de F.
- No obstante, existen algunos programas y temas transversales, que la propia Administración educativa debe determinar, para los cuales sería conveniente la existencia de colaboradores, formados por la Subdirección, e integrados en la plantilla de los CEPs a tiempo parcial.
- Los colaboradores que un CEP necesite de forma puntual (que no tienen por qué ser profesores exclusivamente) para asesorar u organizar cualquier actividad debieran tener la misma consideración que los ponentes que habitualmente imparten cursos, participan en unas jornadas, etcétera. Serían, por tanto, colaboradores puntuales, contratados por el CEP en función de sus necesidades, y remunerados de acuerdo al trabajo para el que fuesen solicitados. Se podría prever, para estos casos, algún crédito extraordinario, si el presupuesto del CEP que necesitase este tipo de colaboración no pudiese asumir el gasto necesario para llevar a cabo dicha colaboración.

ELECCIÓN DE DIRECTORES DE CEP

La figura de director de CEP ha pasado, a lo largo de los seis años de funcionamiento de esta institución, por distintas concepciones, pero fundamentalmente por dos: en un determinado momento, y sobre todo a la vista del profesorado en general, se politizó demasiado, mientras que en otro se sindicalizó en exceso. Pensamos que de cara a un futuro más o menos inmediato, sería necesaria otra concepción distinta, quizá la palabra sea «profesional».

• Fórmulas de acceso

Damos por descartada cualquier fórmula de acceso y permanencia que implique puestos de trabajo «definitivos», por idénticas razones a las apuntadas en el caso de los asesores.

Vemos como válidos dos posibles sistemas:

1. Una elección directa, por parte de todo el profesorado adscrito al CEP. Planteamos, por tanto, una doble elección, coincidente en el tiempo: al Consejo del CEP, por un período de dos cursos, y a la dirección del mismo, por un tiempo de cuatro cursos. Tras ese período se impondría la obligatoriedad de vuelta al centro de referencia por un mínimo de dos cursos, excepto en el caso de que la plaza quedase desierta y a la persona que la ocupaba le interesase continuar, provisionalmente, por un curso más.
2. Un concurso de méritos abierto a todo el profesorado funcionario de la zona de adscripción del CEP, tal como ocurre actualmente, baremando los mismos apartados, adaptados, que en el caso de los asesores.

Un primer problema lo puede plantear el hecho de quién debe baremar y proporcionar el nombramiento de un director. ¿El Consejo del CEP? ¿Una Comisión Provincial, al igual que ocurre con los asesores? En este último supuesto, habría que asegurar una representación suficiente del Consejo en dicha comisión.

- En el caso de ser el propio Consejo, parece que se asegura mejor la gobernabilidad, si bien se garantiza esa pretendida «profesionalidad».
- En el caso de ser una Comisión Provincial, una perspectiva más lejana pudiera favorecer la objetividad, aunque dispondrá de un conocimiento menor de las personas.

Creemos que cualquier opción, de estas dos últimas, puede tener ventajas e inconvenientes y, de momento, no nos inclinamos por una en concreto.

Lo que nos parece fuera de toda duda es el carácter temporal del puesto, con períodos similares a los de un asesor:

- Un curso provisional de formación y conocimiento mutuo: del modelo, del trabajo y de la zona por parte del futuro director, así como de sus aspiraciones y capacidades por parte del sistema. Tras ese curso habría una valoración para la que se tendrían en cuenta informes emitidos por el Consejo del CEP y por el equipo pedagógico.
- Tras ese período, y después de una valoración positiva, proponemos el mismo sistema de «contrato» que para los asesores:
 - Por un tiempo de cuatro cursos.
 - Prorrogable, por una sola vez, por otros dos, de mutuo acuerdo entre ambas partes.
 - Con obligatoriedad de vuelta al centro de referencia por un período mínimo de dos cursos, excepto en el caso de que la plaza quedase desierta y a la persona que la ocupaba le interesase continuar, provisionalmente, por un curso más.
 - Con reserva del centro de destino, que en ningún caso sería el CEP.

Utrillas, febrero 1991

El Equipo Pedagógico y el Consejo del CEP