

El profesorado de Secundaria y los centros educativos

Concha Boyer
Secretaría de Formación
de la F.E. CC.OO.

Los aspectos genuinamente laborales de los centros de Secundaria, como la carrera docente o la formación inicial o permanente del profesorado, son indisociables de los relativos a la organización de los centros o a la convivencia escolar. Por ello, los problemas de la Secundaria deben abordarse teniendo en cuenta ambas perspectivas que incluyen el replanteamiento de la propia organización escolar y la función directiva, del servicio de inspección, del modelo de formación inicial y permanente, la carrera docente y el sistema de incentivos profesionales.

Aunque el tema que me dispongo a tratar en este artículo coincide con el del IV grupo de trabajo de las I Jornadas Federales sobre la ESO, celebradas en Madrid el 19 y 20 de diciembre pasados, no sería adecuado considerarlo como una transcripción del debate sino más bien como la expresión de mis reflexiones surgidas con ocasión de mi participación en el grupo. Que nadie haga responsable, por tanto, de las opiniones vertidas en estas líneas a nadie sino a mí misma.

No es éste el contexto ni yo soy la autora adecuada para tratar en profundidad los temas a los que pretendo aproximarme. Cada uno de ellos constituye por sí mismo un elemento fundamental que incide de manera determinante en la calidad del servicio educativo. Tanto la tematización de cada uno como las relaciones que se pueden establecer entre ellos exigirían un rigor y una extensión que excedería las intenciones del presente artículo.

En efecto, la denominación *El profesorado y el centro* tiene un carácter genérico que incluye dentro de sí una constelación de temas interrelacionados pero, al mismo tiempo, sumamente heterogéneos: por una parte, los referidos a las cuestiones más genuinamente laborales tales como la carrera docente, la formación inicial del profesorado, la formación permanente...; por otra, aquellos relacionados con la organización de los centros educativos, la convivencia escolar, etc. Ambos aspectos, aunque suponen perspectivas distintas, no cabe duda de que interactúan de manera que no podríamos entender qué está pasando con la convivencia en los centros de Secundaria sin relacionarla, entre otros factores, con los estilos de dirección, los niveles de participación de la comunidad educativa y la forma en que el profesorado vive su futuro y expectativas profesionales.

Dada la escasez de espacio de que dispongo, me limitaré a apuntar que las soluciones que se pueden aportar a los problemas de los que vamos a tratar deben ser coherente con los supuestos de partida que articulan el modelo educativo que defendemos. Sin ese trasfondo presente, nos arriesgaremos siempre a caer en contradicciones inaceptables.

Dados por supuestos los principios generales de nuestro modelo educativo, pasaremos a tratar uno a uno los problemas enumerados previamente:

Organización escolar y función directiva

Es un lugar común considerar los actuales centros educativos como *estructuras desacopladas*, con una débil articulación producto, sin duda, de una concepción de la escuela relacionada con su dependencia respecto a la Administración. Los equipos directivos se han caracterizado en este contexto por ser meros gestores y garantes de funcionamiento cotidiano del centro, sin tener ninguna capacidad de entrar en cuestiones curriculares. Sin embargo, la complejidad de las tareas educativas y la exigencia de calidad del servicio, requieren un tratamiento específico de los problemas y una adaptación a las necesidades de un alumnado plural. No es extraño, pues, que proliferen las voces que reclaman *autonomía pedagógica* justo cuando la reforma de los contenidos mínimos realizada por el MECD, supone un recorte en la autonomía reconocida a las CC.AA. y a los centros.

Sin pretender que la asunción de dicha autonomía dependa exclusivamente de los equipos directivos, lo cierto es que éstos tienen un papel que cumplir en los centros. Se trata, en definitiva, de transformar la institución escolar en una organización autónoma lo que implica un cambio en la cultura de los centros, de forma que la asunción de la autonomía, la búsqueda del consenso y la toma colegiada de decisiones se constituyan en los rasgos característicos de la institución. Todo ello nos sitúa en la necesidad de la participación de la comunidad educativa, lo que supone, como ya se ha dicho, un reto para los equipos directivos que deben introducir elementos que rompan con la idea de que el funcionamiento democrático se reduce a votar y que potencien el diálogo racional y la clarificación de ideas y valores.

Ello implica, por otra parte, la redefinición de las competencias de los sectores educativos, el reforzamiento de las estructuras de coordinación horizontal y, por consiguiente, el trabajo conjunto.

Naturalmente, un cambio cultural de estas características requiere de las Administraciones, medidas posibilitadoras e incentivadoras que fomenten el compromiso de los equipos directivos elegidos democráticamente por la comunidad educativa.

¿Tenemos el servicio de inspección que necesita el sistema educativo y el profesorado?

Sin duda, la respuesta debe ser negativa. Frente a la función controladora, burocrática, y carente de compromiso con las nuevas exigencias planteadas al sistema educativo, la inspección educativa debe asumir la función que le corresponde como servicio de apoyo, orientación pedagógica y de asesoramiento de los centros docentes. Debe ser capaz de desarrollar una cultura evaluadora de los centros como condición necesaria para la introducción de elementos correctores de los procesos de trabajo. Se debe, responsabilizar, por último, de garantizar, posibilitar y velar por que los centros educativos estén dotados de un funcionamiento democrático en el que la educación en valores sea una realidad.

Convivencia escolar: ¿cómo prevenir los problemas de indisciplina?

Nadie puede negar el aumento de la violencia y de los problemas de convivencia en los centros educativos. Sin duda, las razones de este fenómeno hay que buscarlas en los cambios producidos en el contexto social y en la crisis de valores que despoja de sentido cualquier intento de consenso sobre el tema. Soy consciente, no obstante, de que atribuir el *fenómeno* a factores sociales no modifica el clima de crispación y problematicidad que se vive en muchos centros de Secundaria, pero pretender solventar en la escuela y desde la escuela lo que tiene su origen fuera de ella es como intentar clavar un clavo dando martillazos a dos metros de él.

Sin embargo, nada más lejos de mi intención que considerar el problema sin solución. Antes al contrario, considero necesario que la comunidad educativa se implique seriamente a la hora de atajar estos problemas, exigiendo del alumnado y de sus padres el respeto por las normas que rigen el funcionamiento de los centros, planteándose con carácter prioritario una labor preventiva a través de la participación de todos los sectores de la comunidad educativa en la vida de los centros y un esfuerzo importante por aprovechar educativamente los conflictos, ejerciendo por parte del profesorado una función mediadora y de conciliación que más que eludirlos los afronte desde una perspectiva positiva.

Pero quizá la mejor tarea preventiva sobre todo en los casos del alumnado con dificultades para adaptarse a la actividad académica ordinaria, sea disponer de recursos y medidas educativas y curriculares necesarias para atender las necesidades específicas de un colectivo que no encuentra respuesta en las que la institución escolar ofrece al grueso de alumnado. Muchas veces, la violencia es la respuesta a una situación poco satisfactoria para el sujeto. Naturalmente, este planteamiento implica plantearnos cuáles son los límites de la atención a la diversidad sin que ésta signifique la ruptura de la comprensividad.

Modelo educativo y formación inicial y permanente del profesorado

La formación sea inicial o permanente del profesorado, entendida como capacitación para el desempeño de las tareas docentes, debe estar al servicio del modelo educativo que se pretende y debe servir para garantizar la permanente innovación que necesita un sistema dinámico como debe ser el educativo.

Uno de los elementos que apenas ha cambiado en los últimos años es la situación en la que se encuentra la formación inicial en general y, en especial, en el caso del profesorado de Secundaria. Resulta, por tanto, de extremada urgencia que se establezcan itinerarios formativos en las distintas disciplinas que permitan una especialización en tareas docentes, y garanticen la formación en las funciones que demanda un servicio educativo de calidad.

Con respecto a la formación permanente, es necesario denunciar los recortes presupuestarios que se están produciendo en las distintas CC.AA. que amenazan incluso el mantenimiento de la red institucional de formación aunque no en un sentido formal sí en cuanto a la renuncia de los objetivos para los que fue proyectada. Demandar desde este ámbito la dinamización de equipos, la participación del profesorado en la gestión y planificación de la propia formación y el impulso de la formación en centros como vía de promoción de los procesos de reflexión sobre la práctica docente y sobre los problemas planteados en los centros de Secundaria, se plantea como un imperativo ineludible.

Líneas generales de un proyecto de carrera docente y de un sistema de incentivos de la profesión

La situación de indefinición por la que atraviesa la profesión docente, despoja al profesorado de cualquier perspectiva de cambio, de mejora y/o de reconocimiento de la labor realizada. La sensación de haber llegado nada más ingresar en la profesión y la de implicarse en las tareas por puro voluntarismo, son una constante. Esta situación se hace especialmente difícil cuando se produce en un contexto como el actual en el que la falta de reconocimiento se produce de forma simultánea al aumento de las exigencias y funciones del profesorado. Es necesario, por tanto, definir y regular tanto las condiciones de trabajo de los docentes como el desarrollo de la carrera profesional, de manera que los y las trabajadoras puedan pergeñar su horizonte profesional.

Con respecto al sistema de incentivos necesarios para reforzar la motivación en un contexto difícil, habría que reflexionar sobre él de manera que suponga un reconocimiento del compromiso e implicación del profesorado y que a la vez redunde en una mejora del servicio educativo. Habría que replantearse, por tanto, las propuestas tendentes a incentivar la función docente con mejoras relacionadas con el ascenso entendido como la salida de los centros educativos: acceso a la universidad, acceso a la inspección, etc. Dichas medidas, que sin duda responden a aspiraciones legítimas, no pueden ser las únicas por la sencilla razón de que introducen el mensaje subliminal de que lo único a lo que puede aspirar un profesor o profesora es a abandonar la profesión. Por el contrario, existe un gran colectivo anónimo de profesionales comprometidos con la calidad de la educación que carecen del reconocimiento de su tarea cotidiana. Apostar por la calidad del sistema significa también que dichos profesionales vean reconocida de forma efectiva su trayectoria profesional y la experiencia acumulada.