

El nuevo empleo en la enseñanza

Alberto Taborda
Sindicato Enseñanza
CC.OO.-MADRID

Un grupo de trabajo de la Federación de Enseñanza de Madrid de CC.OO. realizó un estudio sobre los nuevos perfiles en los servicios complementarios de la enseñanza para la Unión Sindical de Madrid-Región dentro del Programa Europeo. El doble objetivo del trabajo fue profundizar en la definición de estos perfiles y diseñar una metodología para la evaluación de las cualificaciones profesionales

En una época de pocas pasiones, una vez más la comunidad educativa debate con cierto apasionamiento los temas de calendario y jornada, que son puntos de encuentro de diversas concepciones de la educación, de los servicios públicos, del tiempo de estudio y de ocio, de la compensación educativa y de los derechos laborales. Una vez más, pareciera que sólo la apertura de los centros y la presencia en el aula fuese la varita mágica que solucionará los problemas de la educación y junto con ellos, los problemas sociales.

En este marco, un grupo de trabajo de la Federación de Enseñanza de Madrid de CC.OO. realizó un estudio para la Unión Sindical de Madrid-Región dentro del Programa Europeo: "Acciones complementarias y de acompañamiento a la formación. Acción 1ª" sobre los *Nuevos Perfiles en los servicios complementarios de la enseñanza*. Dos finalidades guiaron el trabajo: profundizar en el conocimiento y definición de nuevos perfiles profesionales en los Servicios Complementarios de los Centros de enseñanza, analizando su necesidad y concretando sus características y, en un ámbito más amplio, definir una metodología para la evaluación de las cualificaciones profesionales y realizar una experiencia piloto de evaluación de las mismas en los perfiles identificados.

La definición de los perfiles parte de la concepción de la convivencia en los centros y de la formación y socialización como una tarea que compete a todos los trabajadores de un centro escolar. Por lo tanto, todos, y no sólo los profesores, deben tener las competencias profesionales adecuadas para las tareas. Paralelamente, la definición de los perfiles se inserta en los estudios sobre nuevos yacimientos de empleo en el ámbito educativo. En el Libro Blanco sobre Crecimiento, competitividad y empleo de la Comisión de las Comunidades Europeas de 1993 se analizan los cambios sociales y económicos de los países europeos y las nuevas demandas procedentes de este estadio de desarrollo. La satisfacción de estas demandas implica la creación de nuevos empleos.

Se identifican cuatro bloques entre los nuevos yacimientos de empleo: vida diaria, mejora de la calidad de vida, cultura y ocio y protección medioambiental. A su vez, los bloques se dividen en ámbitos, los ámbitos: "El cuidado de los niños", "Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación", "La ayuda a los jóvenes en dificultad y la inserción" y el deporte están relacionados con la educación.

Los objetivos del trabajo fueron investigar las necesidades de nuevas ocupaciones de los servicios complementarios y de apoyo a la enseñanza; definir con precisión cinco de estos nuevos perfiles, caracterizando sus competencias profesionales; diseñar para estos perfiles los itinerarios formativos a desarrollar en la formación continua y ocupacional en función de sus competencias profesionales; diseñar y experimentar una metodología para la evaluación

de las cualificaciones profesionales que pueda servir de experiencia en el proceso de construcción del Instituto Nacional de las Cualificaciones; elaborar y validar empíricamente unos instrumentos para la evaluación de las competencias profesionales, realizando un estudio sobre la viabilidad de generalizar esta metodología; difundir los resultados de los estudios sobre los nuevos perfiles y la evaluación de las cualificaciones; y, por último, editar una Guía de Orientación sobre competencias claves y cinco folletos sobre los perfiles profesionales (disponibles en el Sindicato de Enseñanza).

El trabajo se desarrolló en las siguientes etapas, todas ellas con un fuerte componente cualitativo: estudio bibliográfico; grupo de discusión; análisis documental de los convenios colectivos de la enseñanza y de los títulos y certificados de profesionalidad y de anuncios de empleo; encuestas a los centros docentes y a treinta informadores cualificados; entrevistas en profundidad a veinte profesionales en ejercicio para recoger información y a ocho expertos de la enseñanza para validar los resultados obtenidos; y un seminario de intercambio de experiencias con expertos de los tres subsistemas de la formación profesional.

Se llegó a la especificación de los siguientes perfiles profesionales de los servicios complementarios de la enseñanza: monitor/a deportivo y de ocio y tiempo libre; monitor/a de informática y nuevas tecnologías aplicadas a la educación; monitor/a de comedor y atención extraescolar; monitor/a de apoyo a la integración de alumnos con necesidades educativas especiales; y monitor/a de apoyo a la integración socioeducativa de alumnos pertenecientes a minorías y/o familias socialmente desfavorecidas.

La sola mención de los perfiles permite ampliar y mejorar el abanico de los servicios educativos, posibilita la apertura de los centros más allá de las horas lectivas para satisfacer necesidad de cuidado y socialización de niños y jóvenes y les brinda herramientas para satisfacer sus intereses.

El estudio de cada perfil abarca: presentación; descripción del perfil; centros de trabajo; realizaciones; capacidades y aptitudes; unidades de competencia; itinerarios formativos; complementos de formación; y títulos de la Formación Profesional citados.

Como consecuencia, se puede ajustar el perfil profesional a las funciones identificadas en los centros escolares y también, programar la formación continua y ocupacional, teniendo como referencia la Formación Profesional Reglada.

De la misma manera, el estudio se constituye en una herramienta para la negociación colectiva y para la autoformación ya que permite redefinir las expectativas laborales y las medidas de formación necesarias para asegurarse un empleo de calidad y duradero.

Nos limitaremos, a título de ejemplo, a citar las realizaciones y capacidades y aptitudes de uno de los perfiles para dejar claro la cantidad de tareas que en este momento son, o bien, descuidadas, o bien, realizadas voluntariamente por personal del centro, subrayando la necesidad de dar una respuesta coherente a la presencia de dichas tareas. Así, en el perfil de monitor/a de informática y nuevas tecnologías, las realizaciones son: planificar, impartir y evaluar cursos y actividades extraescolares basadas en la informática y las nuevas tecnologías de la información y la comunicación; aplicar la metodología didáctica más apropiada a cada situación de enseñanza específica basada en recursos informáticos; cooperar con los profesores en la realización de actividades complementarias en las materias escolares utilizando los recursos informáticos del centro; proponer y organizar actividades extraescolares basadas en la utilización de la informática y las nuevas tecnologías; aconsejar y apoyar a los alumnos en el uso de programas y equipos informáticos; buscar, recopilar, organizar y difundir información y/o documentación sobre las aplicaciones educativas de los recursos informáticos; programar e impartir acciones

formativas encaminadas a la actualización de los profesores del centro; resolver problemas sobre el uso de programas informáticos, tanto de profesores como de alumnos; mantener a nivel básico y reparar averías sencillas de los equipos informáticos del centro educativo; instalar y configurar programas informáticos; proponer mejoras en las instalaciones, equipamiento y asignación de los recursos informáticos del centro.

Para concretar estas realizaciones, es conveniente poseer y desarrollar las siguientes capacidades y aptitudes: organización de actividades formativas y recreativas; dominio en la aplicación de metodologías didácticas variadas; interés y motivación por la enseñanza; habilidades comunicativas y de relación; destrezas en la conducción de individuos y grupos; habilidad para aprender y actualizarse de forma continuada; planificación y organización de su trabajo; iniciativa y creatividad; autonomía y responsabilidad; identificación y solución de problemas; autocontrol para trabajar en condiciones de presión temporal; y flexibilidad y adaptabilidad al cambio.

Finalmente, el estudio diseñó una metodología para la evaluación de las cualificaciones profesionales en diversas etapas: elaboración de un Manual de evaluación de cada cualificación profesional; características de los agentes evaluadores para cada una de las cualificaciones profesionales; determinación de los requisitos de los centros evaluadores para cada una de las cualificaciones profesionales; e implantación de la evaluación de cada una de las cualificaciones profesionales.

Y también se realizó una experiencia piloto para validar empíricamente la evaluación de las cualificaciones profesionales y se llegó a un conjunto de conclusiones que pueden ser de utilidad para los agentes sociales en el proceso de definición del Sistema Nacional de Cualificaciones.