

Colaboraciones

*Espacio abierto, desde
nuestra Independencia
para todos*

“LA PROMOCIÓN DE LOS PROFESORES”

por **Narciso Simón Galindo**

Los Profesores saben, desde el principio, que la mayoría no tendrá una posibilidad de promoción profesional, sea cual sea su nivel. Con la esperanza perdida, sólo quedan los trienios y sexenios. Esta situación es nefasta a efectos de su incidencia en la persona y en su función como educador.

De ahí la importancia excepcional que tiene el establecimiento de la “carrera docente”, para profesionalizar la función educativa de los Profesores.

No es promoción ocupar puestos originales (asesores, coordinadores, etc.) o puestos “administrativos”, la mayoría de ellos sin función (Vice, etc.). Tampoco ocupar puestos “burocráticos” (con falta de preparación).

La promoción profesional del profesor, de acuerdo con la naturaleza de las cosas, es la existencia de un “grupo docente único” para todos los niveles, con funciones en el nivel que la capacidad, preparación y voluntad de cada persona permita, sin barreras, si no son las intelectuales, profesionales y personales.

Todos somos diferentes y así cada persona en su lugar.

Otra dimensión es, dentro de cada nivel, realizar tareas de Profesor-Guía de aula, Profesor-Asesor de Asignatura, Profesor-Director de Colegio, Profesor-Inspector de Zona, o Profesor-Gerente Educativo de una Ciudad (o distrito)...

En todo caso la promoción profesional debe basarse en dos pilares:

Primero, una preparación específica y a la vez, estudios sistemáticos en la Universidad con un Título. Luego un procedimiento riguroso de selección para el fin.

Nadie se prepara para Profesor-Director o para Profesor Inspector, etc. Se hace una “elección” o una “oposición” o se participa en un “concurso” (de méritos o de puntos, por supuesto). Todo depende de la “situación”, con los peligros que comporta.

Para evitarlo se recurre a veces a procedimientos, supuestamente “objetivos”, ajenos a las cualificaciones específicas: se hace director al Profesor veterano o incluso al mejor profesor. Y el principio de Peter empieza a funcionar con toda su potencia (“cada persona termina en una función donde actúa con su máximo nivel de incompetencia”).

Otras veces se crean “islotos de autogestión”, como “íslulas Baratarias” abandonadas; se recurre a la “elección” por votación, entre los mismos de un “microgrupo”, cuyos componentes se han distribuido al

azar, por razones accidentales, como la cercanía al domicilio particular del profesor. Así unos microgrupos tienen una "masa crítica" no se alcanza. Entonces se recurre a la cooptación: hoy tú y mañana nosotros, o peor: tú siempre y dejarnos tranquilos.

En ningún caso se recurre a considerar las "características profesionales específicas" que debe tener un Guía de Aula, un Asesor de Asignatura, un Director de Centro, un Inspector de Zona, un Gerente Educativo de una Ciudad (o distrito)...

Por otra parte los esfuerzos de perfeccionamiento profesional que hacen los profesores no son recompensados a efectos de su carrera (Maestro-Licenciado, Catedrático de Bachillerato-Doctor).

El abandono, nacido de la rutina y el desánimo, debido a la carencia de expectativas de renovación, atezna al educador de modo progresivo, a todos los niveles.

Titulados de una vez por todas y seguros de un sueldo que se incrementa lenta, pero inexorablemente (trienios, sexenios, etc.). A medida que pasa el tiempo, los Profesores se encuentran en un contexto en el que las únicas recompensas son la satisfacción del deber cumplido y la estima ajena. Estos estímulos son nobles pero reducirse a ellos es suponer en los Profesores un idealismo excepcional.

La situación tiene un peligro: la profesión docente, a todos los niveles, corre el riesgo de llevarse a las personas cuya falta de aspiraciones rozan la mediocridad: los más ambiciosos se van (de la Universidad a la empresa privada) otros duplican funciones, por la tarde o por la noche. Algunos se revalorizan en la acción social o política (parlamentario, etc.) Esta forma de apertura es lamentable porque se hace desde la "desesperación profesional".

Ya hay estudios científicos suficientes, investigaciones universitarias concretas y sobre todo prácticas y de Dirección de "grandes organizaciones complejas" para que pudiera diseñarse una preparación específica del Profesor para otras funciones que podrían ser: Profesor-Guía de Aula, Profesor-Asesor de Asignatura, Profesor-Director de Centro, Profesor Inspector de Zona (o Área), Profesor-Gerente Educativo de una Ciudad (o un distrito)...

Hay que salir de la arbitrariedad y el tanteo por lo que significa de "dar palos de ciego" y proceder de una vez por todas al diseño de una CARRERA DOCENTE



PROFESIONAL con estos pasos:

1. Análisis riguroso de las TAREAS Y FUNCIONES del Profesor en sus diferentes ocupaciones (Profesor-Guía, Profesor-Asesor, Profesor-Director, Profesor-Inspector, Profesor-Gerente) para determinar qué tipo de CARACTERÍSTICAS PERSONALES y de CAPACIDADES concretas exigen esas funciones. No todas las personas valen para todo.
2. Organizar preparación intelectual y práctica, de modo sistemático, de las personas para estas funciones específicas en la UNIVERSIDAD, utilizando las investigaciones y prácticas de las grandes escuelas extranjeras (Harvard B.S.)
3. Establecer, con participación de todos los interesados, las MODALIDADES DE SELECCIÓN, con realismo y justicia.

Así, cada Profesor, cada persona, podría estar cumpliendo sus funciones profesionales de Profesor en el Puesto que es más adecuado para él por su características personales, su preparación intelectual y su experiencia. Como en la empresa privada eficaz. Nada más y nada menos.