

## El malestar docente como oportunidad política y social

Estos días estamos asistiendo a una nueva ronda de huelgas y movilizaciones de una parte muy significativa del colectivo docente en Cataluña. Una de las principales reivindicaciones es un aumento salarial que compense la inflación y los recortes acumulados desde hace años.



Sin embargo, lo que da fuerza y genera una oportunidad social y política singular en estas movilizaciones es el contexto de malestar y frustración que siente gran parte del profesorado. En mi opinión, esta situación se debe a tres grandes factores: el modelo de gestión que han empleado las sucesivas administraciones educativas, el aumento de la complejidad en las aulas y la extensión de una sensación de injusticia entre los profesionales de la educación, que a su vez tiene lugar en un contexto social más amplio de gran crispación.

La Educación, en lo que se refiere al rédito político, no es una inversión muy atractiva, dado que los resultados de las políticas educativas no son inmediatos. Por otro lado, el mundo educativo es un entorno en el que conviven grupos sociales con intereses muy distintos. Todo ello hace que gestionar el sistema y conseguir los cambios deseados sea bastante complejo.

En situaciones de complejidad, la solución ágil, económica y poco arriesgada es la de optar por medidas de gestión verticales que, en un contexto empresarial, pueden resultar eficientes, pero que en un ámbito de relaciones humanas tan íntimas como es la educación comporta grandes riesgos.

Cuando una administración gestiona un sistema educativo de forma empresarial, lleva a cabo acciones como: establecer leyes y normas sin participación de aquellos que deben llevarlas a cabo, el profesorado; generar un sistema vertical de control de los docentes - inspección, cuerpo de directores, selección del profesorado, etc.-; e instaurar mecanismos estandarizados de evaluación de resultados -exámenes PISA, PIRLS, Competencias Básicas-, que sirvan para generar competitividad entre centros, y orientar el trabajo del profesorado en la línea que la Administración desea.

El modelo vertical es económico, dado que no implica mucha inversión en formación, recursos y apoyo del profesorado, pero, como todo sistema jerárquico, comporta grandes riesgos: requiere un aumento considerable de la burocracia para controlar el proceso desde arriba, debilita la cultura de reflexión y participación del profesorado y, en casos de frustración y cansancio, provoca un relato.

Y aquí es donde entra en juego el segundo factor desencadenante, el aumento de la complejidad en las aulas que se ha vivido en los últimos años, con un incremento sustancial de alumnado en situaciones de desconocimiento de la lengua vehicular, dificultades emocionales graves, problemas conductuales, incapacidad de gestión y focalización de la atención, necesidades básicas no cubiertas, etc. Toda una serie de factores que hacen que la labor docente sea hoy en día muy compleja, especialmente en la educación secundaria obligatoria.

Este incremento exponencial de la complejidad en las aulas no ha ido acompañado de una dotación suficiente de recursos humanos, ni siquiera con formación en atención a la diversidad o gestión del mundo emocional del alumnado. Por el contrario, desde el punto de vista de una

parte significativa del colectivo docente, la situación todavía se ha agravado más debido a una apuesta por una metodología competencial que ha incrementado la demanda pedagógica del profesorado, y por un decreto de inclusión que no ha contado con los recursos humanos necesarios.

Veremos qué ocurre en las próximas semanas. En estos momentos, las posiciones se encuentran en un momento de valoración de fuerzas y de influencia en la opinión pública. El actual Gobierno argumenta que en esta legislatura se ha incrementado mucho la inversión, y que el acuerdo firmado con una parte de los sindicatos mejora las retribuciones del profesorado. Por otra parte, los sindicatos convocantes de la huelga saben que cuentan con un momento histórico favorable, dado que el colectivo docente se siente profundamente abandonado, frustrado y enojado. De hecho, la situación en muchos centros es grave.

Cuando un porcentaje tan amplio de docentes sale a la calle, cuando muchos claustros están expresando que renuncian a realizar tareas voluntarias como ir de colonias e, incluso, cuando el cuerpo de directores que creó la propia administración se está autoorganizando en asambleas al margen del Departamento para coordinar sus demandas, es evidente que la sensación de abandono, incomunicación y frustración es muy grande. Y esto no va sólo de opciones políticas o pedagógicas.

El problema viene de lejos, y el actual Gobierno no es el único responsable, pero es evidente que en este momento no han ayudado mucho ni la firma de un acuerdo donde el sindicato más representativo del sector está ausente, ni la infiltración de policías en las asambleas de docentes.

Una vez en este escenario, lo que ahora se necesita es reconducir la situación y crear espacios de escucha genuina de los equipos docentes y de los equipos directivos. Y, una vez recuperada la comunicación, a medio plazo, es fundamental dar respuesta a la situación de agotamiento y estrés que vive el profesorado. Y las medidas para ello no pueden reducirse al establecimiento de nuevos decretos, o al incremento de la autoridad en los centros. Es necesario un acuerdo lo más amplio posible que establezca las bases para un auténtico apoyo a los profesionales de la educación, cosa que implica: participación, formación, y obviamente inversión. Si, la educación requiere un esfuerzo económico, es así. Y quien no sea consciente de ello, que piense en la famosa frase de Derek Bok, ex presidente de Harvard: *Si la educación te parece cara, prueba con la ignorancia...*

Efectivamente, aumentar el gasto en educación hasta el 6%, tal y como se estableció en la LEC, es fundamental. Ahora bien, la financiación es una condición necesaria, pero no suficiente para enderezar la situación actual. Los centros necesitan recursos, pero también apoyo y acompañamiento al profesorado y a los equipos directivos, porque la labor docente es hoy en día extremadamente compleja. Y una situación compleja nunca se resuelve con soluciones simples y aisladas. Hacen falta políticas sistémicas.

Es necesario dotar de formación en atención a la diversidad y gestión de las emociones a todos los equipos docentes; es necesario crear equipos de asesoramiento, apoyo y supervisión de los proyectos de centro; es necesario establecer redes y grupos de trabajo entre el profesorado para generar propuestas de mejora; y es necesario fomentar una cultura de práctica reflexiva en los centros educativos.

Cataluña ha sido históricamente un referente destacado en calidad educativa. Hay mucho saber y muchas experiencias exitosas. Es necesario un acuerdo amplio para volver a generar esperanza e ilusión en los equipos docentes, que ponga el énfasis en las posibilidades y no en las carencias.

Escuchemos al profesorado, está expresando a gritos que necesita apoyo y acompañamiento, y no sólo directrices y gestión. Es imprescindible acompañar a aquellos que acompañan y cuidan del mayor valor que tenemos como sociedad, nuestros niños y jóvenes.

Es evidente que el contexto político y social no es el más idóneo para establecer consensos, pero los conflictos también generan posibilidades porque hacen visualizar una dinámica que debe ser atendida.

Ojalá podamos aprovechar este malestar y esta crisis como una oportunidad para afrontar la situación con una mirada de futuro.

Jordi Mateu

Director del Caiev

<https://caiev.com/>

<https://jordimateu.info/>