

OCT 2020

Proceso participativo sobre Carrera Docente

1. INTRODUCCIÓN

Junto a la Dirección General Participación Ciudadana y Cerebría se trabajó en un proceso participativo con docentes de nivel inicial y primario, con el objetivo de explorar y entender sus inquietudes, perspectivas y necesidades en relación a su formación y desarrollo profesional. Al mismo tiempo, se buscó generar un espacio de escucha para repensar colaborativamente, mediante el diálogo, las diversas posibilidades que podría ofrecer hoy la carrera docente.

Luego se desarrolló un proceso análogo con los equipos de conducción para indagar sobre sus perspectivas respecto al desarrollo profesional docente, las herramientas con las que contaron al momento de ocupar los roles y entender los aspectos y herramientas que necesitan como equipos de conducción escolar para mejorar su experiencia.

En virtud de ello, a partir del 17 de septiembre de 2020 se desarrollaron encuentros virtuales en los que las y los docentes pudieron brindar sus puntos de vista acerca de la situación personal y colectiva que viven como trabajadores de la educación.

2. METODOLOGÍA Y CONVOCATORIA

Se llevaron a cabo 34 encuentros, en los que se contó con la presencia de docentes, secretarios/as, vicedirectores/as, directores/as de nivel inicial y primario.

El proceso participativo tuvo una etapa previa en la cual, desde el Ministerio de Educación, se realizaron 15.190 llamados a docentes para consultar acerca de su desarrollo profesional y carrera. Tras la encuesta, se invitó a los y las encuestados/as a participar de una reunión virtual sobre el tema, de las cuales 1.346 aceptaron participar de alguna reunión.

3. TRAYECTORIAS DOCENTES

Según lo conversado en los encuentros en relación con las trayectorias docentes, aparece un fuerte componente vocacional vinculado a la tarea docente en el aula. En este sentido, los cambios de roles al interior de la escuela, particularmente referidos a los cargos de conducción, no parecen tener que ver con una ambición profesional sino con la necesidad de “cambiar de aire” producto del desgaste propio de la tarea de enseñanza:

— “Para mí el salir del aula no fue una necesidad de crecimiento profesional sino más bien un cambio de aire” (Secretaría de escuela, Encuentro N° 2)

— “Yo nunca quise salir del aula todavía. Sé que va a llegar un momento en que el cuerpo ya no me dé, pero hoy ni me asomo a la posibilidad de trasladarme a un cargo de conducción” (Docente de grado, Encuentro N° 2)

Se detecta un sentimiento de orgullo particular de la tarea docente situada en el aula, la cual es considerada para muchos como una “elección de vida”. En cambio, los cargos directivos no resultan atractivos para muchas personas, ya que significa alejarse del contacto con las infancias y ocuparse de las tareas burocráticas propias de la institución:

— “Mi planteo de vida no es atrás de un escritorio. Me gusta y disfruto de estar con los chicos en el grado. Me aburre hacer siempre lo mismo” (Encuentro N° 3)

— “Extraño el cariño de los chicos y chicas, ese ida y vuelta. Cuando estamos en conducción lo administrativo te consume la vida, tenemos que estar a mil con los expedientes, los cobros, etc” (Secretaría de escuela, Encuentro N° 5).

— “Intenté ser celadora pero no me gustaba el trabajo fuera del aula. Me gusta ser maestra de sala” (Docente de inicial, Encuentro N° 2)

— “Disfruto de enseñar, de estar ahí y de mejorar la calidad de enseñanza todo el tiempo” (Encuentro N° 16)

También existe un grupo de docentes que no se sienten atraídas/os por las tareas de conducción porque las consideran demasiado “estresantes”. En ese sentido, la posibilidad de que se abran otros puestos en las escuelas, de distinta índole a los cargos directivos, resulta de mucho interés.

— “Nunca me interesó la conducción. Es un trabajo muy asfixiante, que tiene demasiada responsabilidad” (Encuentro N° 17)

— “Me interesaría ocupar otros roles que no sean de conducción” (Encuentro N° 16)

— “Siento que si no querés ser conducción no hay otra opción para tomar. Seguí siendo maestro hasta jubilarte” (Encuentro N° 10)

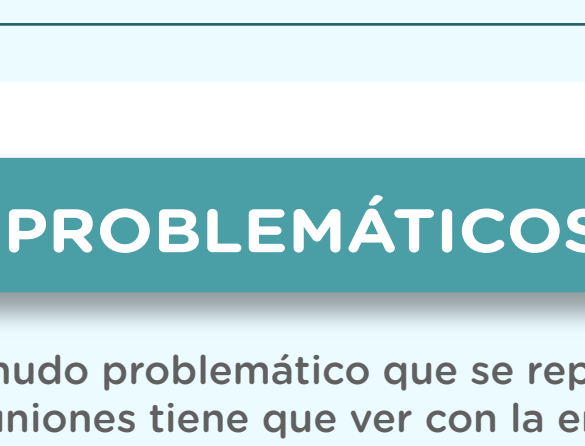
En todas las reuniones se mencionó al estatuto docente como el camino correcto para la inclusión de nuevos puestos o tareas.

— “Es una buena propuesta pero se tiene que respetar el estatuto docente. Debe ser por concurso, con puntajes y antecedentes” (Encuentro N° 6)

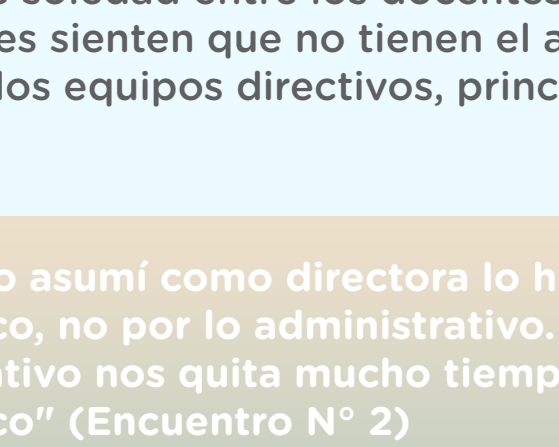
— “Me parece que los cargos o puestos de trabajo que se pudieran crear deben ser todos concursables, es decir que se puedan tomar en acto público. Eso es garantía de transparencia y es estatutario” (Encuentro N° 12)

RESULTADOS DE LOS LLAMADOS:

Pensando en tu futuro, ¿te interesaría ejercer en algún momento un cargo de conducción?



¿Te interesaría tener la posibilidad de elegir otros roles o cargos que impliquen un crecimiento en tu carrera, sin tener que ejercer funciones de conducción o supervisión?



4. NUDOS PROBLEMÁTICOS

El principal nudo problemático que se repitió a lo largo de todas las reuniones tiene que ver con la enorme carga de tareas administrativas y de resolución de conflictos burocráticos urgentes que quita mucho tiempo a las personas que cumplen cargos directivos. Esto produce que el trabajo pedagógico de la escuela quede relegado e impide la posibilidad de pensar un proyecto pedagógico integral para la escuela. Al mismo tiempo, produce una sensación de soledad entre los docentes que están frente a curso, quienes sienten que no tienen el apoyo que necesitan de parte de los equipos directivos, principalmente por falta de tiempo.

— “Cuando asumí como directora lo hice por lo pedagógico, no por lo administrativo. Pero lo administrativo nos quita mucho tiempo para pensar lo pedagógico” (Encuentro N° 2)

— “Hay mucha carga administrativa, incluso en la virtualidad, y eso me lleva a descuidar la parte de corrección para abocarme a la parte administrativa. Lo mismo pasa en el aula. Se necesita mucho la ayuda de la maestra acompañante” (Encuentro N° 3)

— “No le podemos dedicar el tiempo necesario a las tareas que son más importantes: trabajar en el aula, asesorar a los maestros, ver qué problema tiene cada chico, trabajar con las familias... pero nunca hay tiempo” (Encuentro N° 7).

Otro punto problemático que se mencionó repetidas veces tiene que ver con las dificultades para generar espacios de trabajo colaborativo que permitan el abordaje interdisciplinario, así como también la coordinación de contenidos curriculares y la consolidación de un proyecto pedagógico institucional. Al respecto se mencionaron diversos factores. Por un lado, la falta de espacios y tiempos asignados para la planificación y coordinación pedagógica, que está poco contemplada en la carga horaria total de trabajo docente. Además, la rotación constante de personal impide consolidar equipos de trabajo entre los diferentes roles de acompañamiento en las salas y grados (maestras curriculares, integrantes de los Equipos de Orientación Escolar, psicopedagogos/as, etc.).

Por último, la cuestión de la integración de estudiantes con diferentes dificultades y ritmos de aprendizaje también apareció como una dificultad real en las escuelas, principalmente porque los y las docentes no se sienten preparados/as desde su formación ni con las herramientas y recursos suficientes para poder brindar una educación especial sólida y que funcione, y se sienten solos/as en una tarea que por momentos es muy compleja y los/as desborda.

5. PROPUESTAS

En línea con los principales nudos problemáticos, se propusieron diversas soluciones que podrían aportar a la resolución de los conflictos y ofrecerles más herramientas y recursos a los docentes y directivos en su tarea cotidiana. Algunas de las ellas fueron:

— “Un cargo fundamental es el de coordinación pedagógica. Una maestra que conozca la escuela, las trayectorias, etc. El diseño y lo pedagógico por ciclo queda relegado, hay contenidos que se repiten y contenidos que quedan por fuera porque no hay una coordinación” (Encuentro N° 5).

— “El cargo “MATE” es un rol ideal para armar equipos de trabajo, buscar alternativas y diferentes formas. Uno trabaja con los maestros de toda la escuela, vamos planificando y armando los recorridos de las materias en todos los grados. Con un registro metódico de eso uno puede construir un estudiante con características y con un perfil como escuela, que es lo que muchas veces nos falta por la movilidad de los cuerpos directivos. Cuando las conducciones rotan, el perfil del alumno queda un poco librado al azar. La importancia de tener un equipo como equipo en la conducción que pueda seguir toda la trayectoria garantiza un perfil del estudiante que egresa. Cuando hay una continuidad, se nota después en la escuela media” (Encuentro N° 5).

— “Fuera del aula es muy importante un rol de coordinación. Es muy necesario que además de roles haya espacios temporales y físicos para que puedan llevarse a cabo las tareas de coordinación” (Encuentro N° 5)

— “Sería interesante poder realizar un rol de coordinador pedagógico, desligado del tema administrativo porque las conducciones a veces no tenemos tiempo. Sería interesante que el secretario o algún otro rol pueda dedicarse más a lo pedagógico” (Encuentro N° 25).

— “Sería muy oportuno el planteo de que los docentes que tienen más trayectoria puedan ir acompañando a los docentes que recién inician en el trabajo docente” (Encuentro N° 2).

6. LOS EQUIPOS DE CONDUCCIÓN

En los encuentros realizados específicamente con los equipos de conducción de las escuelas, se continuó escuchando una valoración mayoritariamente positiva respecto a la posibilidad de generar roles intermedios entre el equipo docente y el de conducción, principalmente para aliviar la carga de tareas de las conducciones y también para preparar mejor a quienes ocuparán cargos directivos en el futuro. Sin embargo, sí hacen la salvedad de que esos cargos deben depender de las conducciones escolares y funcionar de apoyo para las mismas.

— “Ampliando los equipos de conducción se lograría mejor distribución de tareas tanto pedagógicas como administrativas” (Encuentro N° 22).

— “Sería interesante poder realizar un rol de coordinador pedagógico, desligado del tema administrativo. Las conducciones a veces no tenemos tiempo. Sería interesante que el secretario o algún otro rol pueda dedicarse más a lo pedagógico” (Encuentro N° 29).

— “Me gustaría que haya algo en el medio que nos permite prepararnos antes de llegar a roles de conducción, cosas como coordinación de ciclo o apoyo de la secretaría” (Encuentro N° 32).

Al preguntarles respecto a las razones por las cuales decidieron ascender, las más mencionadas tienen que ver con la cuestión económica, la necesidad de cambiar de rol después de muchos años en el aula y la vocación por aportar de un modo más integral a la escuela.

— “La carrera directiva me gustó porque es la cocina del restaurante. Se aprende mucho y es muy desafiante” (Encuentro N° 32).

— “Decidí ascender porque durante muchos años fui referente para los docentes y ellos me alentaron para que asuma otros roles. Me sentí convocada desde lo personal” (Encuentro N° 22).

— “Quise ocupar cargos de dirección para ampliar la mirada y tener una mayor llegada” (Encuentro N° 22).

Otro tema que surgió recurrentemente fue la poca preparación que tenían al momento de ocupar los cargos, específicamente respecto a las tareas legales y administrativas. En este sentido, muchas personas mencionaron la necesidad de reforzar la capacitación en temas legales para el ascenso.

Por último, también se mencionaron otros pedidos respecto a las capacitaciones y posibilidades de ascenso: **más cantidad de cupos para las capacitaciones, mayor oferta horaria y mayor frecuencia en la convocatoria de concursos para poder titularizar los cargos.**

RESULTADOS DE LOS LLAMADOS:

¿Te hubiera gustado contar con otras opciones de desarrollo profesional que no implicara abandonar la tarea del aula?

