
¿Quién es quién ante el reto de la equidad? Una invitación a quitarse la careta

Breve crónica y resultados de un proceso de debate

Joan Teixidó Saballs
GROC*

Los profundos e incesantes cambios que caracterizan la sociedad española del s. XXI han hecho que la escuela se plantee un nuevo dilema: la equidad. No es suficiente con garantizar la plena escolarización para todos, es decir, la igualdad en el acceso y el disfrute de un servicio público básico. Debe aspirarse, además, al logro de determinadas competencias que se consideran indispensables para que los alumnos de hoy -futuros ciudadanos del mañana- se incorporen a la sociedad con razonables garantías de éxito. Ello nos lleva a centrar la atención en el individuo, en sus capacidades, en sus potencialidades, en sus limitaciones, en sus circunstancias vitales, en su itinerario formativo... en definitiva, un vasto conjunto de factores que tienen una importancia crucial en el logro del éxito escolar. Ya no se trata de ofrecer un mismo menú para todos sino de intentar dar a cada uno lo que necesita, lo que más le conviene, de compensar desigualdades, de cultivar potencialidades... hay que pasar del menú a la carta. Y ello implica, siguiendo con el símil gastronómico, mayor esfuerzo, más recursos, mayor inversión económica y, también, mayor complejidad organizativa.

Tal planteamiento llevó al Fórum Europeo de Administradores de la Educación a dedicar sus decimoquintas jornadas estatales, celebradas en Barcelona, a debatir y a profundizar en torno a esta temática. Se plantearon cuestiones conceptuales en torno a los términos "igualdad" y "equidad"; se consideraron los enfoques ideológicos subyacentes, se analizaron alternativas y experiencias innovadoras y, de acuerdo con el espíritu fundacional del FEAE, se organizó una sesión de debate entre los asistentes que intentó recoger puntos de vista dispares en torno a la temática analizada. La modalidad escogida fue la mesa redonda. Las líneas que siguen pretenden sintetizar lo que allí se expuso. Para ello, en primer lugar, se procede a dar cuenta del proceso seguido en la preparación; a continuación, se describe brevemente su desarrollo y, finalmente, se recogen las principales ideas, resultados o planteamientos que surgieron a lo largo del debate.

Planteamientos iniciales

*Los miembros del equipo del Fòrum Europeu d'Administradors de l'Educació de Catalunya a Girona que participaron en la preparación y el desarrollo de la Mesa Redonda son Caterina Casanovas, Beatriu Cruset, Josep M^a García, Josep Gifre, Andreu Otero, Cati Riembau i Joan Teixidó.

El reto de organizar una mesa redonda que fomentara la interrelación y el debate entre participantes y asistentes hacía necesario un trabajo previo de preparación y de coordinación. Una vez determinados los participantes (en representación de diversos foros autonómicos) se efectúa un primer contacto telefónico con cada uno de ellos para esbozar las líneas generales de la temática a tratar y, también, para establecer algunos aspectos que, en cierta manera, condicionaban su intervención. A saber: a) intervenir a título personal pero teniendo en cuenta el rol profesional que cada uno desempeña, b) articular la intervención en torno a tres cuestiones básicas planteadas en forma de pregunta, c) adecuarse a las limitaciones temporales inherentes al programa de las Jornadas y d) aceptar y fomentar el intercambio y la contrastación de opiniones entre los miembros de la mesa y entre los asistentes.

Contábamos con la idea base y los participantes. En este punto, se hacía necesario elaborar un documento inicial, común para todos, que centrara la sesión de trabajo y contribuyera a optimizar y coordinar el trabajo de los ponentes. Con esta intención surge el texto de fundamentación *Los actores que intervienen en el logro de cotas de mayor equidad en la educación obligatoria*, a lo largo del se plantean tres cuestiones:

1.- ¿En qué dirección crees que es necesario avanzar en el intento de lograr mayores cotas de equidad en la escolarización obligatoria? ¿Qué requisitos/actuaciones consideras prioritarios para ello?

2.- ¿Cuáles crees que son las principales dificultades/retos/incertidumbres que debe afrontar el colectivo del cual formas parte en el logro de mayor equidad en la educación?

3.- ¿Cuáles son las principales demandas/reivindicaciones/sugerencias que, desde tu posición en el sistema educativo, planteas a los demás colectivos que intervienen en la mesa redonda ante el reto de lograr una educación más equitativa para todos?

Simultáneamente, se difunde el texto a través de la página web del Fòrum de Catalunya (<http://www.pangea.org/feaec>), en la cual se habilita un espacio de debate virtual que recoge las aportaciones de los asistentes matriculados a las Jornadas (se diseña un proceso informático a través del cual, a la recepción de la inscripción de los participantes, se genera automáticamente una clave de acceso al foro virtual, la cual se comunica al destinatario a través del correo electrónico). Los asistentes que, por uno u otro motivo, no pueden participar en el foro virtual, son invitados a participar durante la celebración de las Jornadas mediante un formulario escrito.

Desarrollo de la Mesa Redonda.

La sesión de trabajo colectivo bajo el formato de mesa redonda tuvo lugar el viernes, 4 de junio de 2004, de 12 a 14,30 h., en el Campus Mundet de la Universidad de Barcelona.

Los sectores representados y las personas que intervinieron fueron: a) la administración educativa, a través de Dña. Dolores Guerra, Directora General de Ordenación e Innovación Educativa del Principado de Asturias; b) la Inspección Educativa, a través de D. Avelino Sarasua, Inspector-Jefe de la Comunidad de Madrid; c) los equipos de Orientación Educativa, a través de Dña. Rosario Palomo, miembro del Equipo de Orientación Psicopedagógica de la Consejería de Educación de la Junta de Extremadura; d) los equipos directivos de los centros, a través de D. José González, director del IES Cartuja de Granada y, finalmente, e) el profesorado de universidad, a través de D. José Ramón Orcasitas, profesor titular de la Universidad del País Vasco.

Al inicio de la sesión, la coordinación de la mesa planteó el tema de debate: el logro de mayor equidad en la educación, lo cual, desde una vertiente organizativa, nos conduce a considerar la organización y la coordinación del trabajo de los diversos profesionales que contribuyen a tal propósito. Se parte de la premisa que los docentes acuden al aula con la intención de contribuir al desarrollo de las potencialidades de cada uno de sus alumnos; de darles un trato equitativo en función de sus necesidades, de sus potencialidades... Pero no es suficiente con la intención; deben tenerse en cuenta las circunstancias. El paso a la acción requiere, bien es cierto, predisposición por parte del profesorado: el desarrollo de competencias y habilidades profesionales. Mas ello no va a ser suficiente si no viene acompañado de una acción coordinada y coherente del conjunto del sistema y, por tanto, de los diversos actores que lo conforman: administración educativa, inspección, equipos de asesoramientos, equipos directivos, formación inicial y permanente, etc. La gestión de la equidad es un reto compartido. Al docente, en tanto que último eslabón de la cadena, se le debe mimar, animar y convencer de la conveniencia de afrontar la gestión de la equidad con una actitud positiva, tendente a la satisfacción profesional. Para ello es indispensable la coordinación y la unidad de acción del resto de profesionales. El avance hacia la equidad es tarea de todos.

Partiendo de este planteamiento inicial, que se concreta en las tres preguntas anteriormente referidas, cada uno de los participantes expuso sus ideas y planteamientos en torno al tema durante diez minutos. A continuación, se procedió a una ronda de interpelaciones y matizaciones entre los ponentes durante veinte minutos. Finalmente, se abrió la sesión de trabajo al conjunto de los asistentes, invitándoles a expresar sus opiniones, a exponer discrepancias, interrogantes o matizaciones referidas a las cuestiones expuestas en la mesa, a aportar ideas, experiencias o innovaciones ... en definitiva, a participar activamente en la sesión de trabajo durante media hora. Finalmente, se reservó una última ronda de intervenciones a los miembros de la mesa y se concluyó con una breve síntesis a cargo del moderador.

c. Resultados

La tarea de resumir las ideas expuestas por los ponentes, los textos y los datos que utilizaron en sus intervenciones, las aportaciones de los asistentes y, también, las intervenciones, ideas y comentarios vertidos en el foro virtual, en poco más de una página se presenta, ciertamente, como una tarea ardua: porque se trata de un tema de difícil acotación, porque no admite soluciones generalizables, porque puede plantearse desde múltiples puntos de vista y, por tanto, adquiere significados y posibilidades de intervención diversos en función del contexto.

De acuerdo con el esquema de trabajo seguido, articulamos los resultados en dos grandes bloques. En el primero se recogen algunas dificultades que plantea el logro de la equidad en los centros educativos así como algunas ideas y propuestas para la mejora (primera pregunta del texto base); el segundo se dedica a considerar el papel de los diversos segmentos profesionales (segunda y tercera pregunta). Previamente, no obstante, parece indispensable efectuar algunas consideraciones generales:

a) El avance hacia mayores cotas de equidad en la educación obligatoria constituye una meta común a diversos sistemas educativos. Parece imprescindible, por tanto, estar al corriente de las características, los aspectos diferenciales, las políticas educativas, etc. de cada país y de cada comunidad.

b) Dar un trato equitativo a cada alumno implica, necesariamente, la coordinación y la suma de esfuerzos en múltiples ámbitos: padres, familiares, profesores, directivos, comunidad local, asociaciones, comunidades religiosas, ONGs... un ramillete de entidades y profesionales que tienen como objetivo contribuir al progreso de las personas y, por ende, al logro de mayor cohesión social. Se trata de una responsabilidad compartida ante la cual son muchos los llamados a verter sus esfuerzos.

c) Los profesionales de la educación están llamados a asumir responsabilidades específicas ante este reto, las cuales pueden ubicarse en tres grandes ámbitos. En primer lugar, en el ámbito didáctico, procurando introducir criterios y hábitos de atención equitativa al alumnado en su labor cotidiana en las aulas. En segundo lugar, en el ámbito comunitario, propiciando, animando o liderando procesos de acercamiento y de colaboración con los sectores no-profesionales: familias, comunidades religiosas, clanes, entidades de iniciativa social... Finalmente, en tercer lugar, en el ámbito organizativo (en el cual se ha centrado, de manera prioritaria, la Mesa Redonda), coordinando esfuerzos, creando equipo, estableciendo pautas de trabajo en común, optimizando recursos, favoreciendo el conocimiento y la comprensión mutua entre los diversos profesionales que intervienen en la gestión de la equidad.

Los tres ámbitos presentan interconexiones y dependencias entre sí; el trabajo y los avances (pero, también, las inercias y los retrocesos) efectuados en uno de ellos inciden en los demás. Parece deseable, por tanto, procurar un ritmo de avance armónico en cada uno de ellos.

c.1. Dificultades y líneas de mejora.

Al analizar las respuestas a la primera pregunta se advierte que son múltiples las dificultades y los obstáculos percibidos. Se constata, también, la existencia de criterios y valoraciones dispares ante un mismo fenómeno (la formación de grupos-clase, por ejemplo).

Entre otras, se señalaron las siguientes dificultades:

a) Actitudes poco favorables del profesorado y, también, de otros sectores (familias...) ante el reto de afrontar la diversidad en el aula.

b) Persistencia de prácticas segregadoras en los centros y en las aulas

c) Problemas de acogida y escolarización de determinados alumnos. A modo de ejemplo, se planteó si deben ponerse límites al respeto a la cultura de procedencia de los inmigrantes cuando se produce una colisión con valores de la propia cultura o, también, se consideró la problemática que genera la matriculación de alumnos recién llegados durante todo el curso.

d) Un excesivo cerramiento del currículum

e) El desconocimiento de la realidad que se vive en los centros por parte de la Administración educativa y de la Inspección.

f) La deformación o la edulcoración de la realidad de los centros que llevan a cabo los directivos ante los agentes externos.

g) La atención a alumnos de entornos socioculturales desfavorecidos o en situación de riesgo social, que no cuentan con apoyo familiar.

h) La consolidación de la bipolarización pública-privada.

j) La indefinición en cuanto a las funciones a desarrollar por los asesores externos

k)

Ello no obstante, también se aportaron ideas y sugerencias en cuanto a posibilidades de mejora o líneas de actuación a emprender:

- a) Sensibilización a claustros y equipos directivos.
- b) Establecimiento de canales de cooperación eficaces con entidades locales y servicios sociales.
- c) Supervisar y optimizar el uso que en cada centro se hace de los recursos destinados a la atención a la diversidad.
- d) Regulación administrativa clara de uso de las medidas de atención a la diversidad.
- e) Comprensión hacia la situación en la que se encuentran los docentes y la realidad que se vive en los centros.
- f) Poner mayor énfasis en determinados aspectos del currículum: lectura, idiomas y nuevas tecnologías.
- g) Asignación de recursos a los centros en base a proyectos.
- h) Aumentar la capacidad de gestión estratégica de los centros (autonomía real), posibilitando la negociación de la financiación en base a contratos-programa.
- j).....

c.2. Los protagonistas

El paso a la acción implica la asunción de responsabilidades concretas por parte de los diversos protagonistas. En este proceso debe tenerse en cuenta la autopercepción que cada uno tiene de sí mismo (responsabilidades que le corresponden y posibilidades/competencia para desempeñarlas) y, también, la percepción de los demás colectivos con los que deberá colaborar. Cuando se trata del propio rol profesional, a menudo se expresa como dificultades, limitaciones, incertidumbres...; cuando se trata de los demás, suele expresarse en forma de demandas, reivindicaciones, críticas, etc. Todo ello constituye una muestra de la percepción social de una realidad compleja.

Independientemente de la perspectiva perceptual adoptada, se apuntaron múltiples aspectos a mejorar dirigidos a cada uno de los estamentos que intervinieron en la mesa.

A la Administración Educativa se le demandan mayores medios y autonomía para gestionarlos; mayor sensibilidad hacia las peculiaridades y singularidades de cada centro; menor intervencionismo y afán normativizador; el cambio de la filosofía del "café para todos" por la de gestión a partir de proyectos.

Para la Inspección Educativa se apunta la necesidad de una redefinición de sus funciones en base a criterios de profesionalidad e independencia respecto del poder político. Se señala la conveniencia de reforzar la capacidad supervisora de la inspección, fomentando el trabajo conjunto con los equipos directivos. Se trata de pasar de la idea de "Tu no me molestes demasiado y yo no te molestaré a ti" a la de "Trabajemos juntos". Se aboga porque realicen más funciones de asesoramiento y de trabajo en centros y menos funciones burocráticas.

A los equipos directivos de los centros se les demanda sensibilidad hacia el trabajo educativo. No es suficiente con gestionar con eficiencia; hay que plantearse al servicio de qué se pone la gestión? Ahí, la respuesta no admite duda: al servicio de la educación de los alumnos, en función de sus características y necesidades. Para ello es necesaria una mayor profesionalización de la dirección que prime el compromiso con la comunidad y con la función (en base a un proyecto) en detrimento de los criterios meramente burocráticos (méritos, experiencia...) todo ello apoyado en una formación

sólida. Es necesario que los directivos gocen de independencia respecto de los intereses corporativos del profesorado y, también, respecto de los "dictados" de la Administración.

A los equipos de orientación se les demanda una clarificación o regulación de sus funciones que comporte un mayor reconocimiento profesional. Hay que evitar que sean un "cajón de sastre" que va asumiendo los "marrones" del sistema. Cuando su actuación se limita a casos individuales, sin lograr una visión global de la problemática, corren el riesgo de ser percibidos como "instrumentos de exclusión" (diagnósticos, propuestas de escolarización, etc.) en lugar de serlo de inclusión. El establecimiento de relaciones y la comunicación fluida con el conjunto del centro (equipo directivo, claustro, equipos docentes...), y no únicamente con los profesores de diversidad, constituye, también, un importante aspecto de mejora.

Finalmente, a la Universidad, en tanto que responsable de la formación inicial y, en buena parte, permanente del profesorado se le demanda un mayor acercamiento a la realidad de los centros. Se argumenta que de poco sirve plantear modelos teóricos que, aun siendo científica e intelectualmente coherentes, no son viables.

Esta podría ser, con lagunas, olvidos o, tal vez, interpretaciones erróneas achacables al relator, una foto de la realidad social que se intentó analizar. A tenor de las afirmaciones vertidas, parece obvio que el camino a recorrer para que se produzca la "suma de esfuerzos" es notable. ¿A qué se debe tal disfunción? o, en otras palabras ¿Qué puede hacerse ante este panorama?. En este punto parece adecuado recordar la expresión (que surgió y se utilizó repetidamente en la última parte del debate) *Quitarse la careta*. Y qué se quiso decir con esta frase extraída de la coloquialidad carnalera? A nuestro modo de ver (aunque, posiblemente, no haya coincidencia de interpretaciones) alude a la necesidad de dejar de lado las lógicas (intereses corporativos, reivindicaciones profesionales, historias de vida, itinerarios de formación, motivaciones, situaciones coyunturales...) internas de cada colectivo para hablar un lenguaje común, donde prime la intención de ayudar al alumno por encima de los intereses sectoriales. Estableciendo un paralelismo con el lenguaje político, vendría a ser algo semejante a la tópica reivindicación de un pacto de estado en materia educativa. Con ello se quiere significar la necesidad de establecer un consenso básico en materia educativa entre los diversos partidos políticos para que la educación no se vea sometida a cambios continuados en función de los vaivenes electorales y, por ende, de los programas y los intereses del partido del gobierno. Para ello sería necesario que los interlocutores establecieran un consenso básico, mediante un diálogo franco y transparente, anteponiendo los intereses de la comunidad a los intereses y las lógicas del partido. Sería necesario, por tanto, que se quitaran la careta, que hablaran a cara descubierta.

Algo parecido debería suceder en cada comunidad educativa ante el reto de la equidad. Es ahora cuando no preguntamos ¿y cómo hacerlo? o, lo que es lo mismo, ¿quién tira del carro?, con lo cual volvemos a poner el énfasis en el liderazgo. Si observamos a nuestro alrededor, advertimos que los centros se encuentran en estadios de desarrollo distintos en relación al tema que nos ocupa. Al fijar la atención en los que consideramos más avanzados, probablemente advertimos que existe un núcleo impulsor: una persona, un equipo... que cree en el proyecto, que lo defiende y lo difunde entre el colectivo, que le dedica esfuerzo, que rezuma compromiso... Las posibilidades de avance residen en el contexto, están en manos de las personas, de los individuos con nombre y apellidos que forman cada comunidad educativa. Sólo es necesario que uno de ellos empiece por quitarse la careta y que anime a los demás a imitarle.

joan.teixido@udg.es