

Sisena hora: una oportunitat o una dificultat per avançar?

Joaquín Gairín
Isabel Sánchez
Jesús Viñas

Sisena hora: una oportunitat o una dificultat per avançar?

Joaquín Gairín, Isabel Sánchez i Jesús Viñas

Sisena hora: una oportunitat o una dificultat per avançar?

Joaquín Gairín
Isabel Sánchez
Jesús Viñas

Informes Breus és una col·lecció de la Fundació Jaume Bofill que es distribueix gratuïtament. S'hi publiquen els resums i les principals conclusions d'investigacions que han estat promogudes per la Fundació, així com documents inèdits en llengua catalana, i que com succeeix amb els resums de les investigacions, es consideren rellevants pel seu interès social i polític.

La reproducció total o parcial d'aquesta obra per qualsevol procediment, compresos la reprografia i el tractament informàtic, resta rigorosament prohibida sense l'autorització dels propietaris del *copyright*, i estarà sotmesa a les sancions establertes a la llei.

Primera edició: juny de 2007

© dels textos: Joaquín Gairín, Isabel Sánchez i Jesús Viñas

© d'aquesta edició:
Fundació Jaume Bofill, 2007
Provença, 324
08037 Barcelona
fbofill@fbofill.cat
<http://www.fbofill.cat>

Edició a cura d'Editorial Mediterrània

Disseny: Amador Garrell
Maquetació: Jordi Vives

ISBN: 978-84-8334-835-2
DL: B-34.940-2007

Impressió: Romanyà Valls, Capellades (Anoia)
Imprès a Catalunya – *Printed in Catalonia*

Índex

RESUM	9
1. INTRODUCCIÓ	11
2. ANTECEDENTS. EL PACTE NACIONAL PER A L'EDUCACIÓ	17
3. LA SISENA HORA: JUSTIFICACIÓ	23
4. LA IMPLANTACIÓ	29
El model d'implantació	31
· Direcció i planificació del procés. La visió	31
· Sensibilització	33
· Formació	37
· Seguiment i suport a la implantació	39
· Avaluació i institucionalització dels nous enfocaments	50
Aspectes de la implantació	52
Efectes de la implantació després del primer any	57
5. PROPOSTES DE FUTUR	65
Propostes en relació a la direcció del procés	67
Propostes de formació	68
Propostes en relació a la previsió de recursos	69
Propostes de reforçament organitzatiu dels centres	70
Propostes de seguiment i avaluació de qualitat	72
Propostes normatives	73
6. A TALL DE CONCLUSIÓ: UN PROCÉS OBERT QUE POT MILLORAR	75
ANNEXOS	79
LLISTA DE PARTICIPANTS EN EL DEBAT SOBRE L'INFORME	85

RESUM

El debat de la sisena hora als centres públics de primària és un debat complex, que ha estat abordat des de visions pedagògiques, polítiques, socials i també laborals. No és estrany, doncs, que la seva aplicació hagi vingut acompanyada d'una certa polèmica relacionada tant amb la mateixa mesura com amb la forma i l'oportunitat de la seva posada en marxa.

Amb aquest informe la Fundació Jaume Bofill vol contribuir de nou a la reflexió sobre aquesta mesura, donant continuïtat al treball *Mirades educatives a la sisena hora* que va publicar el juny del 2006 en aquesta mateixa col·lecció.

Es tracta d'un balanç del primer curs d'implantació de la sisena hora que recull, alhora, una sèrie de propostes respecte al seu futur relacionades amb la formació i revisió de plantilles, el reforçament organitzatiu del centres educatius, i el seguiment i avaluació de la qualitat de les actuacions emmarcades en la sisena hora.

1 Introducció

Aquest document se situa en el marc de les actuacions que la Fundació Jaume Bofill porta a terme per tal de promoure la reflexió i el debat sobre el sistema educatiu i el seu funcionament. Prova d'aportar referents crítics per a la reflexió i l'acció en el procés de millora de la implantació de la sisena hora en l'educació pública a Catalunya.

Plantegem la qüestió de si es tracta d'una oportunitat o d'una dificultat per avançar perquè el procés d'implantació no ha acabat amb aquest debat. Ens hem de fer ressò d'opinions contradictòries sobre la bondat de la mesura que s'ha aplicat. Aquestes opinions sovint expressen posicions de sortida més que no pas una anàlisi de la realitat, la qual encara és massa recent per ser valorada amb profunditat. Pretenem aportar justament la reflexió centrada en les fortaleses i mancances del procés d'implementació. Sovint és tant important la mesura per ella mateixa com la manera mitjançant la qual és introduïda en el sistema.

La decisió de promoure i d'implantar la sisena hora va ser el resultat d'un debat públic però també del compromís i de la iniciativa política. La implicació i el protagonisme de l'Administració ha estat elevat, justificant el seu protagonisme en moltes de les crítiques que ha rebut i sense que aquesta circumstància negui el reconeixement de la seva valentia per impulsar mesures de canvi al sistema educatiu (més enllà de les valoracions que respecte d'això es puguin fer).

El debat de la sisena hora als centres públics de primària és un debat polièdric, amb molts cares difícils de combinar. No és un debat exclusivament tècnic, però s'argumenta sovint des de la pedagogia. Tampoc és un debat estrictament polític, encara que és clar que el model dual d'ensenyament públic i privat a Catalunya ha anat acompanyat de posicionaments polítics en relació a la necessitat de potenciar l'ensenyament públic o el privat o ambdós alhora.

Cal remarcar, però, que la decisió de posar en marxa la mesura de la sisena hora, i fins i tot el calendari, va estar molt condicionada per la conjuntura política. Cal recordar que als inicis de l'any 2006, en el moment en què s'estaven tancant els acords del Pacte Nacional per a l'Educació, el debat estatutari en la negociació amb el Govern espanyol entrava en una situació convulsa que provocà una tencadissa del Govern del tripartit durant el referèndum.

La signatura del Pacte Nacional per a l'Educació (PNE) només va ser possible, en aquest context complicat, per una voluntat explícita i decidida del Govern d'arribar, a través del Departament d'Educació, a un acord amb el conjunt de la comunitat educativa. S'hi arriba, malgrat la pressió en contra, i finalment amb el rebuig d'algunes organitzacions sindicals prou significatives

El temps polític no sempre s'adequa als temps educatius. La implantació real de la sisena hora es va retardar amb la signatura del Pacte, quan les mesures pressupostàries ja havien estat aprovades mesos abans, perjudicant els temps de planificació necessaris per a la implantació.

La fase de desenvolupament de la sisena hora també ha estat condicionada per una agenda política complexa que va provocar la coincidència en el temps de conjuntures com: el canvi polític al Govern de la Generalitat (canvis de consellers, canvis en els nivells tècnics de l'Administració...), el procés de selecció de directors, el període electoral dels representants dels treballadors i l'aprovació de la LOE, entre d'altres.

El procés d'implantació ha generat missatges contradictoris, interessats i, a vegades, contraris a l'esperit i orientació de la mesura. Cal recordar que aquesta

mesura, entre d'altres del Pla Nacional, tractava de garantir el dret a una educació amb fons públics per a tothom, reduint les diferències entre els centres públics i concertats, més que no pas d'incidir directament en la qualitat de l'educació (encara que també pot influir-hi).

Finalment, es va signar el PNE, com a un plantejament estratègic molt transcendent a mitjà termini, amb moltes actuacions i eixos de treball que s'han de desenvolupar els propers anys. El fet que mediàticament es presenti l'exercici de la sisena hora a l'ensenyament públic com l'acord més important, al nostre parer ve molt condicionat pels aspectes conjunturals polítics del moment i probablement té molt a veure amb la necessitat d'accelerar la seva implementació. Pensem que això enfosqueix altres elements del Pacte, també de gran importància, i relaciona massa exclusivament el PNE amb la sisena hora, encara que és una mesura que marca l'actualitat educativa a l'ensenyament primari i que marcarà probablement molt significativament el futur de l'educació al nostre país.

Aquest alt interès mediàtic ha generat dos elements: 1) La relació amb el Pacte Nacional per a l'Educació, del qual és la mesura que té més repercussions pràctiques, inicialment en els centres públics i posteriorment en l'ensenyament concertat, és a dir, amb un debat polític sobre el model d'educació de servei públic de Catalunya; i 2) Ha creat confusió, ja que ha barrejat plans relacionats amb l'educació des d'un punt de vista tècnic amb qüestions tant importants com la conciliació d'horaris o d'altres laborals, com l'horari del professorat vist des del punt de vista de les condicions de treball.

Això ens ha fet decidir a centrar-nos en l'ara i l'aquí, fent una mirada enrere només per aprendre dels errors, però basant-nos en la situació dels centres i del sistema educatiu a l'entrada del 2007 en relació a la sisena hora. Després concretarem propostes que puguin fer-se efectives a l'inici del curs 2007-2008.

Cal assenyalar, no obstant, que la sisena hora no és una novetat en el sistema educatiu català. A Catalunya, un 40% de l'alumnat, escolaritzat en centres concertats el curs 2005-2006, feia sis hores diàries a l'ensenyament primari i a l'educació

infantil. Per tant, el curs present la novetat no és la implantació de la sisena hora, sinó la seva generalització al 80% de l'alumnat de l'ensenyament públic. Aquesta dada és prou rellevant per analitzar no solament el procés d'implantació de la sisena hora a l'ensenyament públic, sinó a més per preguntar-nos per què aquest debat no era present en el sistema educatiu quan afectava quatre de cada deu alumnes de Catalunya escolaritzats en centres concertats.

Parlem, per tant, que la proposta, ara ja realitzada en molts centres, hauria de considerar-se com una oportunitat per als centres per desenvolupar el que ja fan i un repte pel sistema en el procés de garantir i d'ampliar el dret a l'educació per a tothom.

És en aquest sentit i per tal de garantir el dret a l'educació per a tothom en les mateixes condicions, que s'ha de fer una correcció a Girona i a Lleida, on el percentatge d'escoles que han aplicat la sisena hora està per sota del 50%, i a Tarragona i a les Terres de l'Ebre, que tenen un escàs 52% d'aplicació del nou horari lectiu. És destacable, doncs, l'aplicació molt parcial que s'ha fet de la sisena hora en l'àmbit rural, en zones escolars rurals (ZER) i en agrupaments escolars (vegeu l'annex 1).

El document, per últim, s'estructura en quatre grans capítols que, fent referència als antecedents, al procés d'aplicació, als aspectes de la implantació i a diverses propostes, intenten reproduir el procés a partir d'una visió contrastada de les perspectives del sistema, dels centres educatius i dels agents socials. L'objectiu últim és radiografiar la realitat i orientar el conjunt de propostes que s'hi presenten i que han de servir per fomentar el debat i la presa de decisions entre els implicats.

2 Antecedents. El Pacte Nacional per a l'Educació

L'aparició del Pacte Nacional per a l'Educació obre a Catalunya un procés de participació dels diferents agents vinculats amb l'educació que genera un debat controvertit i al mateix temps enriquidor, des de diversos punts de vista, que conclou en una definició del que ha de ser a partir d'ara l'eix de la política educativa amb el que és més important, el compromís de tota la comunitat educativa.

El Pacte s'entén com un instrument per abordar les necessitats educatives dels centres derivades de les noves realitats socials com poden ser el fet migratori, la significativa incorporació de la dona al món laboral, els canvis demogràfics i les noves realitats familiars, la necessitat de millorar els resultats escolars i la implicació del territori, famílies i professionals en aquesta tasca.

El Pacte inclou compromisos dirigits a homogeneïtzar els sistemes de funcionament, horaris i professionals dels centres educatius, disminuint progressivament el sistema educatiu dualitzat i segmentat entre la xarxa pública i privada concertada actualment existent. També contempla mesures específiques per a la millora educativa en l'educació secundària i compromet un increment de recursos en educació.

Així mateix, és important destacar el paper que es dóna a les administracions locals i al seu compromís de corresponsabilització davant d'aquesta nova rea-

litat, així com la nova cultura professional i l'autonomia de centres que el text contempla.

Tot això és un repte per a la comunitat educativa, per a tots i cadascun dels agents implicats i, sobretot pels centres, que són els que reben l'impacte directe de les decisions polítiques, al mateix temps que són els responsables de portar-les a terme a partir dels recursos que els dóna l'Administració.

En parlar de recursos, cal destacar la importància de la memòria econòmica que acompanya el Pacte Nacional per a l'Educació, que contempla una gran inversió en educació per als propers anys, comproment les partides econòmiques necessàries per portar endavant els compromisos que se'n deriven i que signifiquen un gran augment de la inversió del pressupost en educació de cara als propers anys, especialment per als centres públics.

Una de les partides pressupostàries més significatives que el Pacte Nacional contempla és l'aplicació de la sisena hora als centres públics de primària, com a mesura de cohesió social i d'equitat, ja que corregeix la desigualtat fins ara existent per la coexistència de la doble xarxa pública i privada. Es considera una augment de les oportunitats educatives de l'alumnat dels centres públics, en proporcionar més temps educatiu sense increment de la pressió curricular i suposar una acció preventiva del fracàs escolar.

No és aquest tema pressupostari, però, un dels temes que més debat provoca durant el procés, tot i la importància que mesos després ha tingut a causa que la seva aplicació ha de suposar un guany, si es fa de manera raonable, planificada i organitzada, d'acord amb les necessitats de cada centre, de les seves prioritats i fent ús de la seva autonomia.

Paral·lelament a la negociació del Pacte Nacional entre els diferents agents, es desenvolupen les negociacions amb els sindicats per a la reducció de l'horari lectiu dels mestres, es treballa en la nova Llei de conciliació de la vida familiar i laboral i apareixen models d'horaris per orientar l'organització dels centres possibilitant l'aplicació de la sisena hora i la reducció horària.

Durant el procés de negociació i fins a la signatura definitiva del Pacte Nacional es donen tota una sèrie de circumstàncies que van generant, paral·lelament, informacions sovint contradictòries i una certa confusió en els centres educatius.

③ La sisena hora: justificació

La generalització de la sisena hora a totes les escoles públiques esdevé per al Departament d'Educació un valuós instrument d'equitat educativa. Es tracta d'una mesura que no es pot contemplar de manera aïllada, sinó que s'ha d'integrar en el conjunt de mesures contingudes en el Pacte Nacional per a l'Educació i en el Programa 2004-2007 del Departament d'Educació. Aquesta mesura, complementada amb altres mesures previstes, especialment les relatives al servei públic educatiu i al desplegament de l'autonomia en els centres públics, ha de col·laborar a conjurar els perills de dualització presents en el sistema educatiu català i a assegurar una igualtat d'oportunitats efectiva per a tot l'alumnat.

A més a més, la sisena hora als centres públics d'educació primària s'entén com una oportunitat per reforçar competències escolars, per innovar i per reorganitzar els centres. Les cites textuais que continuen reafirmen aquesta intenció:

“De l'anàlisi del context formatiu de les famílies amb fills i filles escolaritzats a l'educació primària podem concloure que encara avui tenen uns nivells baixos de formació en comparació amb el nostre entorn europeu. En aquesta situació, l'ampliació de l'horari escolar una hora diària amb caràcter general i impartida per mestres a tots els centres públics d'educació

primària, suposa una mesura d'equitat educativa de gran importància ja que ofereix més i més bones oportunitats educatives a amplis sectors de població escolar que només poden trobar en l'escola la possibilitat d'adquirir les competències i els coneixements que els seran necessaris per desenvolupar-se a la seva futura vida social i laboral." (pàg. 6)

"La implantació de la sisena hora a tots els centres públics d'educació primària suposarà, a partir del curs 2006-2007, un increment del 20% del temps educatiu que beneficiarà tot l'alumnat d'aquests centres. Així mateix, la seva implantació comptarà amb un nombre superior de mestres a disposició dels centres amb la finalitat que es pugui impartir en condicions de qualitat. Aquest nou context educatiu, a més, ha de permetre posar en marxa amb més eficàcia mesures concretes de prevenció del fracàs escolar, i fer-ho des del moment en què es detecten les primeres dificultats d'aprenentatge." (pàg. 7)

"És evident que l'ampliació de l'horari escolar planteja un canvi en la cultura d'organització dels centres d'educació infantil i primària. Aquest fet obliga a considerar la necessitat d'articular, a través de l'acord dels consells escolars, una proposta horària que pugui fer compatibles les diverses necessitats horàries dels membres de la comunitat educativa de cada centre (alumnat, famílies i professorat). Tot això requereix, dels equips directius, un esforç de mediació entre els diferents interessos presents en la comunitat educativa de cada centre, de manera que es respectin les necessitats d'organització horària de les activitats educatives de l'alumnat i que s'asseguri el treball col·lectiu del professorat." (pàg. 9)

El Pacte Nacional per a l'Educació permet homogeneïtzar el calendari, la jornada i l'horari en tots els centres públics i privats concertats. Les mesures que l'acompanyen fan referència a:

- Increment d'una hora diària de l'horari lectiu de l'alumnat dels centres públics de primària, per reforçar i aprofundir el currículum amb l'objectiu de beneficiar l'aprenentatge de l'alumnat i repercutir positivament en el funcionament dels centres.

- La mesura no incrementa l'horari lectiu dels mestres i va acompanyada de la incorporació mínima d'un mestre i mig per cada línia educativa.
- L'aplicació es realitza de manera progressiva i controlada durant dos cursos escolars, amb la finalitat que la seva adaptació es faci amb garanties de qualitat respecte dels aspectes organitzatius i de pràctica pedagògica.
- Obertura dels centres entre l'1 de setembre i el 30 de juny, i si s'escau durant el mes de juliol, per realitzar activitats socioeducatives a càrrec de professionals qualificats per a aquestes activitats.

La mesura desenvolupada pretén:

- Impulsar l'equitat educativa i la igualtat d'oportunitats, oferint la mateixa quantitat d'hores a tots els alumnes independentment que estiguin en l'escola pública o en l'escola concertada.
- Prevenir i reduir el fracàs escolar i millorar el rendiment de tot l'alumnat. Es tracta d'arribar a aquest objectiu, possibilitant als centres una més bona organització de les mesures de reforç i d'aprofundiment, possibilitant al professorat esponjar el currículum i millorar les estratègies d'ensenyament i d'aprenentatge i oferint a l'alumnat més possibilitats per adquirir i aprofundir en el desenvolupament de les competències bàsiques.
- Prestigiar l'escola pública i donar-li un impuls de qualitat, incrementant la capacitat de decisió del centre en l'organització del currículum, millorant el tractament de la diversitat i millorant l'acció educativa del professorat.

Malgrat tot, cal dir que l'obligatorietat de fer una sisena hora a l'escola pública de primària no té, aïllada, una justificació pedagògica. La seva avaluació haurà de considerar com s'utilitzarà conjuntament amb altres actuacions en el marc de l'organització de tot el centre per poder-ne jutjar la qualitat.

També és important assenyalar que des del punt de vista d'alguns representants socials no s'ha tingut en compte l'opinió d'una part significativa dels mestres i dels pares afectats.

4 La implantació

La implantació de la sisena hora, des d'un punt de vista del canvi en organitzacions complexes com els centres educatius, i plantejada com una mesura que afectarà al final del procés a més de dos mil cent centres públics de Catalunya, exigeix raonablement la definició dels objectius així com també la definició d'un pla d'actuació per a l'execució dels canvis. Fem així una anàlisi crítica de la situació actual, per tal de concretar propostes relacionades amb els elements necessaris per promoure canvis i innovacions en l'educació.

EL MODEL D'IMPLANTACIÓ

Abordem a continuació aspectes relacionats amb la formulació i l'aplicació que s'ha fet de la proposta.

Direcció i planificació del procés. La visió

El lideratge per part de l'Administració implicaria una planificació precisa

Tot procés de canvi necessita una planificació meticulosa del procés i un poderós grup conductor. En aquest cas, com tantes vegades en el sistema educatiu, el canvi

no s'ha planificat amb el detall que caldria per la dimensió que suposa. El problema bàsic de la seva implantació ha estat, segons moltes opinions, la pressa.

Al principi hi va haver un intent de lideratge clar del procés per complementar la direcció política que s'exercia des de l'Administració. L'explicació i justificació política i tècnica que es va fer a totes les direccions dels centres va ser un bon inici, encara que amb algunes excepcions, però desgraciadament no va tenir prou continuïtat.

Encara que es pot valorar l'esforç fet per l'Administració pel que fa a la mobilització de recursos, cal dir que desgraciadament no hi ha hagut prou planificació i una certa discontinuïtat des de les actuacions de sensibilització inicial. Pensem que la comunitat educativa demana una millor direcció del procés i que l'Administració educativa exposi clarament la seva intencionalitat, afegint als aclariments del calendari altres elements com processos de formació, de suport i d'assessorament als centres, de valoració efectiva de resultats, etc.

Tot això sense menystenir que, en definitiva, l'aplicació de la sisena hora és quelcom que ha de fer cada centre i que, per tant, cal assegurar que la direcció i l'organització dels centres té el suport necessari per part de l'Administració, dels seus Serveis Educatius sectoritzats i de la pròpia Inspecció Educativa.

La visió hauria de ser més definida i ser flexible i adaptable a cada centre

Actualment hi ha una certa sensació d'impàs. Es fa palès que cal una planificació més precisa, que cal una visió de cap a on es vol anar, no només en el conjunt del sistema sinó, i sobretot també, en la unitat fonamental de canvi: el centre educatiu. Cal afegir que, d'altra banda, s'assenyala que el sector del professorat més descontent de la situació i que es concreta a través d'organitzacions sindicals es presenta més organitzat i enfortit. Sens dubte cal que la direcció del procés es faci buscant camins d'entesa i recollint aportacions d'aquests sectors del professorat.

La visió del que significa l'aplicació del recurs s'ha de basar en experiències concretes i per tant ha de ser molt més definida per convèncer més. Alhora, és molt important que l'Administració sigui prou flexible per tal que mantenint la direcció del procés introdueixi aquells elements que diverses opinions han proposat i que poden ser acceptats, com a mínim parcialment.

Sensibilització

Un procés massa accelerat

La necessitat i l'oportunitat de la sisena hora als centres públics, no és percebuda en l'actualitat de la mateixa manera entre el professorat, l'Administració educativa i els pares dels alumnes.

Un canvi tan substancial, que afecta diversos aspectes de l'organització dels centres i que en definitiva ha de ser gestionat pel professorat dels centres educatius, necessita una tasca de sensibilització més continuada i més llarga en el temps. La implantació ha estat molt sobtada i ha estat fortament condicionada per qüestions alienes als centres, tals com el retard en la signatura del Pacte Nacional per a l'Educació (PNE) així com la conjuntura política relacionada amb el debat de l'Estatut i la crisi política que comportà el canvi de la direcció en la Conselleria d'Educació. Encara que la decisió era de govern, no es poden menystenir les conseqüències que els canvis freqüents de lideratge tenen en una organització. L'Administració educativa és molt sensible als canvis que arriben a afectar l'estament polític, però per derivació és costum que afectin també els càrrecs tècnics de confiança, fins a un nivell que poden desestabilitzar la continuïtat dels projectes.

De manera que la fase de sensibilització, allò que s'anomena explicar la necessitat i l'oportunitat de les mesures de canvi que es pretenen no es va realitzar en condicions òptimes. Conseqüentment, els beneficis que per a la qualitat de l'educació podia comportar una mesura com aquesta no han estat prou entesos i assumits per la comunitat educativa, sobretot pel professorat.

Els centres han hagut de decidir què faran, com ho faran i quan ho faran en un període de temps significativament breu, intentant el consens de la comunitat educativa, però amb directrius concretes insuficients i, de cop i volta, exercint una autonomia que no tots estan preparats per exercir, sense poder resoldre efectivament el conflicte que això els genera en la presa de decisions. Hi ha una contrastació prou fonamentada que els centres amb un nivell de projecte i de direcció potent han resolt els problemes organitzatius que la mesura ha comportat.

Les consideracions anteriors es poden fer sense menystenir algunes actuacions per part de l'Administració; de fet, hi ha publicacions dirigides al professorat i als centres que parlen de la filosofia, del protocol d'aplicació i que presenten exemples. Parlem, en tot cas, de precipitació al promoure una extensió de la mesura amb caràcter bastant generalitzat en poc temps.

En la sessió de contrast que hem fet amb membres de la comunitat educativa, es veu clar que cal assegurar la sedimentació del procés per tal de fer real un canvi educatiu. Estem en una fase inicial, i encara poden millorar molts aspectes que l'experiència del present curs ens ofereix.

Cal definir un procés més clar i millorar i potenciar la participació dels implicats

En el moment de la signatura del Pacte, sense el suport del sindicat majoritari del professorat la comunitat educativa dels centres està força confosa i amb expectatives contradictòries davant d'aquest moment que entén decisiu per al futur de l'educació a Catalunya.

El Departament d'Educació va confirmar la voluntat de posar en marxa l'aplicació de la sisena hora i ho va fer informant els equips directius dels objectius que es pretenen amb aquesta mesura, dels recursos humans que comporta, anunciant una formació i el suport d'una assessoria tècnica des de la Inspecció Educativa per a l'organització dels centres.

Quan es va presentar la mesura als centres, va provocar desconcert la seva immediata aplicació, amb una previsió forçosament poc elaborada del que comportava per als centres. Arriba la informació des de diverses fonts, a més de les direccions dels centres, ja que cada agent implicat ho fa des de la seva òptica (FAPAC, sindicats, consells escolars municipals...) aixecant tota mena de dubtes sobre la bonança de la mesura i la sospita que beneficia els uns i perjudica els altres.

Pel que fa al professorat, es presenta de manera conjunta l'aplicació de la sisena hora amb la reducció de l'horari lectiu, que representarà als centres una ampliació de personal força significativa i uns canvis organitzatius molt rellevants en la cultura organitzativa dels horaris en l'ensenyament primari. Gran part dels esforços que l'Administració ha invertit en la mesura amb l'objectiu d'obtenir una millora de la qualitat del servei educatiu en els centres públics, han estat ofuscats per la precipitació del procés.

La sensació d'haver d'implementar la sisena hora sense l'acceptació d'una part del professorat ha generat als centres, i sobretot entre el professorat, un gran neguit, que en molts casos s'ha convertit en desconfiança, la qual cosa ha estat contraproduent. A més, cal dir que hi ha una mobilització explícita de sectors del professorat contra la mesura que crispa la implantació en molts centres.

El resultat ha estat una constatable baixa complicitat de l'estament del professorat, del qual ha augmentat la sensació de cansament i de desànim pel fet d'haver d'acceptar d'un fet consumat. Com ens han fet arribar molts professors, el procés ha estat vist com una imposició i no com al fruit d'un consens entre la comunitat educativa.

Les dificultats d'una informació que no ha estat completa i clara també ha generat desorientació entre el professorat, la qual cosa provoca reticències que es manifesten en la dificultat que alguns d'ells presenten a l'hora d'organitzar en els centres activitats que abans eren assumides amb tota normalitat i que comportaven, igualment, una ampliació de l'horari laboral (sortides, celebracions...); donant així en alguns centres una imatge immobilista i corporativista del professorat davant de l'opinió pública.

Si convenim a acceptar la importància del clima de treball en els centres educatius i la seva vinculació a les bones pràctiques educatives i als resultats de l'alumnat, acceptarem que les condicions per a la implantació no han ajudat massa en molts casos. Un professorat entusiasta és més capaç de crear un entorn pedagògic eficaç per atendre la gran diversitat d'alumnat i de famílies dels nostre centres i aplicar les innovacions. Un sector dels docents justifiquen una situació poc propensa perquè consideren que no s'han sentit escoltats ni considerats en el procés. La participació és una part bàsica en un procés de canvi que cal potenciar.

La sensibilització és un procés que encara es pot dur a terme

Sens dubte, ara, després de l'ensopegada inicial, l'Administració educativa haurà de continuar treballant per tal d'explicar la mesura i de convèncer, si més no, els sectors importants del professorat que sense estar-hi en contra radicalment tampoc en veien la urgència.

La construcció d'una innovació fa imprescindible aconseguir la complicitat d'aquells que l'han d'implantar. Si això no s'ha fet prou o no s'ha aconseguit encara, l'Administració educativa encara té l'oportunitat de fer-ho. Cal explicar i alhora recollir i donar resposta adequada a moltes de les crítiques que s'han fet, valorant-les i tenint en consideració els aspectes que puguin millorar el procés.

Necessitat de tenir en compte els aspectes de cultura del canvi

Calia tenir en compte els elements que són coneguts respecte de la cultura del canvi per facilitar-los en els centres educatius. En efecte, la cultura del canvi implica en els processos d'innovació assegurar aspectes com que la comunitat educativa en senti veritablement la necessitat; que hi hagi en el centre un poderós equip conductor que lideri el procés, amb recursos i amb capacitat de direcció en relació al canvi proposat; que hi hagi una visió completa de quin serà bàsicament l'objectiu final; que hi hagi capacitat per comunicar bé aquesta missió; que s'asseguri una formació inicial adequada; que es defineixin clarament els

canvis intermitjos; que es consolidin les millores i es produeixin nous canvis i, finalment, que s'institucionalitzin els enfocaments nous.

No podem dir que s'hagin donat plenament totes aquestes condicions. És, per tant, molt necessari que es rectifiqui i es reforci l'autonomia de cada centre per tal que assumeixi aquesta cultura del canvi pel que fa a la sisena hora i també per altres innovacions.

Formació

La formació és un recurs imprescindible

Tot procés de canvi implica la formació de les persones que l'han d'aplicar. Pel que fa a la sisena hora cal distingir, com a mínim, tres grans camps de formació:

- La formació del professorat per tal d'aplicar processos d'ensenyament i aprenentatge tenint en compte la formació en les competències bàsiques.
- La formació dels equips directius en relació als processos de canvi i als recursos organitzatius que cal mobilitzar.
- La formació a la comunitat educativa en el seu conjunt per tal que compregui des del punt de vista de l'educació integral dels nens i nenes, els canvis que suposa una hora més de presència escolar.

S'han fet actuacions que caldria potenciar i que demanen continuïtat

El Departament d'Educació, a través de la Subdirecció General de Formació Permanent i Recursos Pedagògics, va formar inicialment un grup de persones vinculades als centres educatius, a les universitats, a la Inspecció d'Educació, a la de Renovació Pedagògica, per tal d'assumir una primera formació d'urgència als equips directius.

Durant els mesos d'abril i maig, es van fer sessions de formació als equips directius de tots els centres de Catalunya amb una normativa explicitada per la Inspecció

d'Educació i una formació general sobre aspectes organitzatius portada per un grup de formadors. El resultat de la formació va ser més o menys satisfactori, segons el grau d'acceptació de la mesura per part dels centres de cada zona. En tot cas, és obvi que aquesta formació inicial només era un punt de sortida que cal completar.

La formació dels equips directius va arribar en un moment avançat del curs i molts centres ja estan treballant en l'organització del curs vinent. No va ser una formació completa en el sentit que només abasta aspectes generals d'organització i orienta de manera lleugera sobre el que cal fer en aquest horari on no es pot impartir currículum.

Per tant es considera que la formació inicial va ser insuficient, tant per als responsables dels centres com per a d'altres membres del sistema implicats (inspectors i assessors, entre altres). De fet, el procés denominat de formació es pot qualificar més aviat d'informació i d'eina per tranquil·litzar els centres i unificar criteris; a més a més, les propostes horàries proposades a la web van confondre, més que no pas ajudar.

El moment actual presenta dubtes sobre la qualitat organitzativa de com s'han resolt els problemes fonamentals d'horari i de coordinació en molts centres, sense tenir en compte una cosa tan important com que la pròpia estructura creada pugui malmetre la intencionalitat de la mesura.

Caldria fomentar les xarxes de formació entre centres

És bàsic que a través d'una xarxa de formació de centres es produeixi un intercanvi d'experiències i que l'Administració educativa disposi recursos i faciliti processos; en definitiva, cal que lideri aquest procés de formació continuat sense menystenir l'autonomia dels centres.

D'altra banda, la possibilitat de disposar de més recursos temporals hauria d'impliar un canvi també en la forma de treballar dels centres. Si es disposa de més

temps sense un increment del currículum, és clar que les activitats didàctiques es poden organitzar de manera diferent. Hem d'esperar noves iniciatives des de l'Administració educativa per tal d'aportar elements de formació a partir d'aquests plantejaments i alhora que els centres, a través de la seva autonomia, treballin en xarxa per tal de compartir bones pràctiques.

I també és molt important que des de les associacions de mares i pares i en relació amb els centres educatius es replantegin algunes qüestions relacionades amb el temps que els nens dediquen a activitats extraescolars o a qüestions com els encara prou vigents "deures escolars". La sisena hora pot obligar així a replantejar moltes situacions que estan directament vinculades a l'entorn escolar, i que encara que no siguin acadèmiques són bàsiques per a l'educació.

Seguiment i suport a la implantació

Un canvi no és solament un punt de partida, sinó que comporta, a més, un procés. Hem d'insistir que seria positiu un seguiment precís i continuat de la implantació. Utilitzem la paraula implantació perquè la sisena hora és el resultat d'un acord del Pacte Nacional per a l'Educació que porta a terme l'Administració, i no sempre el professorat dels centres s'ha sentit implicat en la proposta. Si el propi centre no s'implica positivament en el canvi això condiona no solament el procés, sinó que a més n'afecta els resultats.

Encara que l'execució concreta de l'aplicació de la sisena hora és una responsabilitat de cada centre, cal que des de l'Administració hi hagi un compromís en els processos per tal d'assegurar tant l'existència dels recursos necessaris com el suport continuat per part de tots els serveis de la pròpia Administració.

La percepció actual és que seria positiu que l'Administració pogués reforçar el seu compromís amb els centres amb un el procés de seguiment i suport potenciat, és a dir, que n'assumeixi el lideratge respectant l'autonomia dels centres.

Alguns aspectes concrets de l'aplicació i del seguiment seran comentats a continuació.

Els recursos personals

Dificultats per disposar de professorat

La dotació de recursos personals, és a dir de mestres, per tal d'aplicar la sisena hora i d'ajuntar-ho alhora amb la reducció de la càrrega lectiva a vint-i-tres hores que es generalitzarà el curs vinent 2007-2008, no solament ha suposat una inversió extraordinària¹ sinó que a més ha estat, en la seva aplicació pràctica, un procés ple de dificultats.

Primerament s'ha esgotat la llista de substituïts dels centres públics. Estem en una situació tècnica de plena ocupació dels mestres. Això ha derivat que en algunes demarcacions territorials hi hagi hagut dificultats pràctiques per contractar professorat substituït.

L'Administració, forçant al màxim la normativa reguladora, i amb mesures imaginatives, ha permès l'accés a primària de substituïts que inicialment estaven destinats a secundària, sobretot pedagogs i especialistes en llengües estrangeres. Aquesta mesura ha disminuït la situació de dèficit però no l'ha solucionat definitivament.

Percepció que cal una planificació més realista

La percepció dels centres és que cal una planificació més precisa dels recursos i, sobretot, garantir-la a partir d'ara. En el cas que no fos previsible el curs passat, a partir d'ara cal afinar molt més.

1. *La sisena hora als centres públics d'educació primària: una oportunitat per la igualtat.* Departament d'Educació (<http://www.xtec.cat/sisenahora/pdf/Document1.pdf>, consulta 18 de gener de 2007).

Tenint en compte l'experiència dels mesos passats, amb el ja previsible augment de baixes per malaltia i la imminent preparació d'oposicions per part del professorat interí pel que fa als recursos humans i malgrat l'incontestable esforç de contractació de mestres que s'ha fet, l'Administració ha d'afinar més la planificació i abordar només aquelles implantacions a les quals es pot donar resposta efectiva amb els recursos existents.

Des del nostre punt de vista, però, creiem que això es pot atribuir a la sisena hora però també a la reducció de l'horari lectiu dels mestres que suposa a la pràctica també la contractació de dos mestres més per cada línia de primària.

La disminució d'especialistes i l'increment de personal no estable

Finalment, respecte dels recursos humans, cal afegir dos problemes prou greus: la manca d'especialistes i el creixement excessiu en percentatge de personal interí. Dos problemes que són de caràcter estructural i que no es poden resoldre amb actuacions immediates.

Cert és que la manca d'especialistes, sobretot de llengües estrangeres, coincideix amb el desig expressat com a prioritat del Govern d'aconseguir que l'alumnat de Catalunya no solament estigui ben format en català i castellà sinó que tingui un domini acceptable de l'anglès. Com en el cas de la sisena hora, cal tenir en compte que la preparació d'especialistes no es pot improvisar i que caldrà també una explicació clara dels processos que l'Administració ha de determinar i que necessitarà la col·laboració de les escoles universitàries de formació del professorat.

D'altra banda, el creixement sobtat de professionals representa un problema organitzatiu important d'integració. Cal aplaudir en aquest sentit els programes de formació i d'avaluació del professorat novell que des de l'Administració s'han iniciat, però que el volum de professors novells ha dificultat.

També s'incrementa la inestabilitat, encara que també hi haurà mesures paliatives que sobretot afectaran al sistema educatiu en els processos de selecció

(les oposicions) previstos els propers anys que comporten un esforç no solament dels mestres interins que s'hi hauran de presentar, sinó també del propi sistema, que haurà de fer processos que facilitin la integració amb garanties d'un bon nivell de professionalitat. Així doncs, després d'aquest primer any d'implantació, podem afirmar que és necessària una planificació molt més exhaustiva dels recursos humans per tal que la generalització de la mesura en el sistema escolar es faci al ritme que permetin la disponibilitat dels recursos existents.

Els recursos funcionals: normativa, calendaris i horaris

Sobre els continguts i l'organització de la sisena hora

L'aplicació de la sisena hora s'ha fet pràcticament sense una visió precisa de quin seria el referent des del punt de vista curricular. L'aspecte normatiu relacionat amb la sisena hora és molt general i no ha estat un recurs prou aclaridor per facilitar-ne la implantació. Les breus i unívokes orientacions, encara que han estat un referent, no sempre han estat prou clares. Particularment, caldria clarificar el sentit del que és curricular, el caràcter lectiu i no curricular de les activitats que fan algunes escoles (piscina, escacs...) durant l'horari escolar, etc.

Les referències que hem obtingut a partir de l'anàlisi de la programació general dels centres sobre la qüestió remarquen la següent realitat: la majoria de centres, excepte un grup del voltant del 10%, ha establert criteris comuns. Dues tercers parts ha aplicat d'una manera mecànica les instruccions establertes a la normativa d'inici de curs. El fet que en els horaris de l'alumnat s'identifiquin les activitats amb la mateixa terminologia de les instruccions (habilitat lectora, comunicació oral, estratègies matemàtiques...) evidencia l'aplicació mecànica i la manca de maduresa en la reflexió dels claustres.

- En relació a la possibilitat de treballar transversalment les habilitats d'aprenentatge (atenció, reflexió, memòria...), prop d'una quarta part dels centres no ha determinat continguts d'aquesta naturalesa.
- En una tercera part dels centres no s'especifica cap modificació en la utilització de metodologies innovadores. En la meitat dels centres, la direcció

expressa que no utilitza la sisena hora per reforçar l'assoliment de les competències bàsiques en l'alumnat amb dificultats d'aprenentatge.

- Els agrupaments en relació a la sisena hora es fan amb tres quartes parts del grup de classe. Per tant, no s'ha promocionat el treball amb grups reduïts.
- Cal destacar que la mesura ha estat rebuda com una oportunitat pels centres amb projecte i com una càrrega pels centres que no en tenen.

La normativa de les instruccions d'inici de curs remarca dos aspectes:

- Que cal treballar les competències bàsiques
- Que no suposa un increment del contingut curricular

A partir d'aquests dos grans elements s'intenta primerament que no es pugui relacionar amb cap àrea, pel caràcter transversal de les competències, i que l'horari de la sisena hora quedi reflectit clarament en la programació dels cursos. Això pot crear confusió en els centres, ja que el propi Departament treballa les competències relacionades amb grans àrees del currículum, i a més voldria dir que en l'horari habitual de les àrees no es treballa a base de competències.

D'altra banda, es detallen els àmbits de treball possible amb una precisió que condiona els principis, també expressats en les instruccions, que cada centre decidirà a partir de les necessitats dels alumnes els aspectes a reforçar de les competències.

Per tant si la lectura de les instruccions la fan persones avesades a la terminologia i a la pràctica de l'ensenyament per competències són d'una lògica i d'un encert que subscriuim, però en la realitat de la formació dels mestres i del nivell de l'organització i de la direcció pedagògica de molts dels centres es plantegen dificultats d'interpretació i una simplificació a la pràctica fins i tot contraproductiu.

En definitiva semblaria que es pretén que a partir de la implementació de la sisena hora es faci un canvi substancial en la pràctica educativa. Com a procés no hi ha

res a dir; ara, pensar que només amb un recurs temporal es canviarà la pràctica dels centres està allunyat de la realitat. Caldrà formar i consolidar pràctiques en els centres que facin que el recurs posat a la seva disposició d'una hora més d'atenció a l'alumnat s'aprofiti en profunditat, però això no es farà per via normativa.

També cal, comparar d'una vegada la situació amb les “activitats complementàries” dels centres concertats. Diguem-ho clar, les activitats complementàries als centres concertats són molt sovint una hora més d'activitats curriculars. També en aquests centres, com ara pretén la normativa pels centres públics, han inventat eufemismes com “lectura” o “tallers”, etc., però en la majoria de centres les fan els mateixos professors i no tenen cap caràcter diferenciat quant a metodologia entre les hores lectives curriculars i les altres. I és cert que en alguns centres serveix per treballar amb metodologies més relacionades amb les competències bàsiques però en d'altres no ho és en absolut.

Proposem que l'Administració educativa a partir de la realitat i de l'autonomia dels centres doni suport als canvis als centres però amb un plantejament no normatiu específic per a la sisena hora sinó partint de la reflexió i del debat intern dels Claustres.

Sobre el calendari escolar

La segona qüestió important en l'experiència del primer any han estat les qüestions del calendari i de l'horari escolar. Si el calendari és un recurs en funció de les necessitats dels centres, l'ordre de calendari d'enguany² ha tingut efectes de manca d'acceptació en la implantació de la sisena hora.

Encara que no hi havia una relació explícita, el Departament d'Educació des de fa dos anys i sense augmentar ni disminuir el nombre de dies lectius de cada

2. L'Ordre EDC/207/2006, de 24 d'abril (DOGC núm. 4623, de 28.4.2006). ORDRE EDC/207/2006, de 24 d'abril, per la qual s'estableixi el calendari escolar del curs 2006-2007 per als centres educatius no universitaris.

curs insistí en el començament de curs el dia 12 de setembre, amb l'acord dels pares i mares dels alumnes però el desacord dels representants dels mestres i dels Moviments de Renovació Pedagògica. Aquests, en efecte, al·legaven que la implantació de la sisena hora suposava un esforç d'organització superior i que només disposaven de sis dies de treball abans de començar el curs. Per tant, la sensació de pressa en la implantació de la sisena hora s'incrementà a l'inici de curs. I si hi afegim els problemes per a la contractació de professorat, aquestes impressions s'agreugen.

A més, cal dir que el ben intencionat intent que el marc horari escolar fos decidit per cada centre dins d'un marc general en la implantació de la sisena hora ha estat contraproductiu, ja que ha generat un conflicte entre part del professorat i part dels pares i mares que era perfectament evitable. Pensem que cal una normativa tancada pel que fa als horaris amb una possibilitat d'obertura als centres que ho plantegin de forma organitzada i consensuada. Si ho comparem amb els centres concertats, així ho tenen i mai no hi ha hagut cap conflicte rellevant en relació amb els horaris.

Aspectes organitzatius dels horaris

Un dels aspectes fonamentals des del punt de vista de l'organització ha estat sens dubte que la implantació de la sisena hora i alhora la reducció prevista de 23 hores de l'horari lectiu dels mestres ha trencat definitivament una de les característiques pròpies de la Primària pública: la relació directa de l'horari dels mestres i l'horari lectiu de l'alumnat, ja que en general tots els mestres tenien el mateix horari, fins i tot els que exercien tasques de direcció.

No cal dir que aquestes condicions simplificaven molt qualsevol forma d'organització d'horaris i també el possible control d'aquests. La implantació de la sisena hora i la reducció lectiva dels mestres esmicola aquesta uniformitat i obliga a una millora substancial de les eines de planificació i d'organització dels centres que és responsabilitat dels equips directius.

Hem constatat l'existència de centres sense un projecte d'escola clar i sedimentat, o d'una direcció reconeguda, amb iniciativa i empenta. En aquests centres un canvi com el que ha comportat la mesura ha estat ple de dificultats. En canvi, als centres amb un projecte i una direcció sòlida, la sisena hora ha estat una oportunitat per reforçar iniciatives en marxa o d'altres de noves, reforçant la "línia del centre".

En resum, doncs, la debilitat organitzativa dels centres, i a vegades de la pròpia direcció d'aquests, s'ha manifestat amb molta més evidència que en situacions anteriors on les decisions pràcticament eren mínimes. És per això que la diversitat de situacions i l'efectivitat de les solucions donades han referenciat el nivell organitzatiu i del projecte educatiu que té cada centre.

Curiosament s'han detectat problemes de coordinació en el moment que objectivament ha crescut el nombre de les hores que s'hi poden destinar³, ja que l'horari lectiu ha disminuït a 23 o 24 hores sense que l'horari de 30 hores global dels mestres hagi canviat.

Això demostra que cal reforçar clarament el treball de formació de les direccions i, sobretot, fomentar el treball en xarxa per tal que les bones pràctiques d'un centre es puguin aprofitar a d'altres, i això necessita el suport directe de l'Administració educativa.

Els recursos de suport externs al centre

Cal destacar el paper rellevant que haurien i han de tenir els recursos de suport del sistema en la implantació de les innovacions en els centres.

3. Efectivament per exemple un centre de 2 línies que el curs 2005-2006 té 25 mestres i el curs 2006-2007 en té 29, el nombre d'hores destinats a la coordinació per setmana creix de 125 (25x5) a 203 (29x7), és a dir, més d'un 60%.

El centre educatiu és la unitat de canvi

Compartim amb tota la tradició de la literatura pedagògica assumida recentment alguns dels plantejaments que s'impulsen des del Departament d'Educació, com el Pla de millora de centres educatius (el curs present centrat en la Secundària i només en els centres de Primària que estan en el programa d'autonomia de centres), que diu que la unitat de canvi i de millora del sistema educatiu és EL CENTRE EDUCATIU. La responsabilitat de l'execució del canvi és el centre educatiu.

Hem constatat que als centres amb equips directius amb “les coses clares” no hi ha hagut problema en la gestió de la sisena hora. Les contingències s'han superat sense greus reticències entre els docents i s'ha anat implementant el canvi de manera ordenada i incorporant els canvis necessaris al llarg del curs, a partir de la pràctica.

Hem dit anteriorment que proposem que l'administració educativa potenciï el procés de suport i de compromís amb els projectes d'innovació dels centres. Caldria preguntar-nos per què la línia basada en l'autonomia dels centres i en projectes amb recursos específics no hauria estat la més efectiva en la implantació de la sisena hora, però tanmateix s'optà pel mètode habitual de donar recursos iguals a tothom i una normativa de referència comú. Ara bé això ja és massa tard per fer-ho i caldrà assegurar que amb les condicions actuals es millori el suport que tenen els centres una vegada assegurats els recursos i un marc referencial normatiu que faciliti els processos.

Donat que el centre és la unitat de canvi quan han existit actituds negatives davant del canvi proposat per part del professorat, juntament amb la manca d'informació s'ha generat desorientació entre el professorat, la qual cosa provocà reticències que es manifesten en la dificultat que alguns d'ells presenten a l'hora d'organitzar en els centres activitats que abans eren assumides amb tota normalitat i que comportaven, igualment, una ampliació de l'horari laboral (sortides, celebracions...); donant així, una imatge immobilista i corporativista davant de l'opinió pública.

El suport explícit des de l'Administració es pot donar en quatre camps d'acció que haurien d'actuar en el suport als centres de forma coordinada: les activitats de formació, el suport dels Serveis Educatius, el seguiment i el suport de la Inspecció educativa i l'aprofitament dels recursos de l'entorn. Pel que fa a la formació ja n'hem parlat a bastament. Pensem, però, que és molt millorable el suport que des dels Serveis Educatius i des de la Inspecció educativa es pot donar.

Suport dels Serveis Educatius i de la Inspecció Educativa

El suport explícit des de l'Administració es pot donar en quatre camps d'acció que haurien d'actuar en el suport als centres de forma coordinada: les activitats de formació, el suport dels Serveis Educatius, el seguiment i suport de la Inspecció educativa i l'aprofitament dels recursos de l'entorn. Pel que fa a la formació, ja n'hem parlat. Pensem, però, que és millorable el suport que des dels Serveis Educatius i des de la Inspecció educativa es pot donar.

En la primera fase de sensibilització, que desgraciadament no es va diferenciar prou de la planificació per a la implementació urgent que se'n va fer, l'Administració educativa donà a la Inspecció un paper rellevant conseqüent amb el seu paper de presència en els entorns territorials, i no solament en la supervisió dels centres educatius. És per això que hi hagué una tasca de reunions amb els directors dels centres educatius de Primària en el marc habitual de les reunions de coordinació que en molts entorns territorials fa la inspecció. Allà, on és una pràctica habitual de treball dels inspectors en les reunions amb els directors de centre, les actuacions foren percebudes generalment positivament per tal d'aclarir dubtes, de donar tranquil·litat i de donar suport específic a cada director del centre en les qüestions organitzatives que comportava la sisena hora. Cert és que en d'altres zones, sigui per una situació de rebuig a la mesura de tipus sindical o professional o per la pròpia manca d'habilitats o fins i tot per la manca d'habituació a un treball conjunt amb els centres, el paper de la inspecció fou menys rellevant.

Pel que fa als Serveis Educatius, com tantes vegades, simplement van quedar al marge de la innovació i se'ls va deixar un espai exclusiu per a l'organització

d'infraestructures d'actes públics pels CRP. Crèiem que, possiblement, es podria implicar als Serveis Educatius en els aspectes tècnics que es deriven dels seus coneixements.⁴

En tot cas, sembla que la informació, la preparació i les actuacions dels Serveis Educatius i de la Inspecció Educativa en la seva funció d'assessorament seria un recurs indirecte però molt valuós, per tal que en la seva tasca habitual poguessin oferir a cada centre l'ajut adequat en funció de les necessitats de cadascú. En aquest sentit s'han destacat casos pels quals la intervenció de la inspecció ha estat positiva en l'acompanyament als centres durant el procés de canvi i que ha estat valorada com un motiu perquè la implementació hagi estat més reeixida.

Direcció de l'Administració educativa a través dels Serveis Territorials

En tot cas, correspon a l'administració educativa la planificació de tot el procés, inclòs l'oferiment del suport que el centre necessita. En aquest cas, cal per tant que els Serveis territorials portessin l'execució directa del procés. No cal dir que les diferències entre els recursos i les realitats són molt notables, per la qual cosa l'estratègia d'implementació que no té en compte la realitat de cada zona sempre provoca disfuncions afegides que es poden evitar. La descentralització en l'execució de les polítiques educatives és una necessitat vital en la implantació de mesures generals.

D'altra banda, i d'acord amb les línies de col·laboració amb els ajuntaments i d'altres institucions dels entorns educatius des de fa tres cursos, també es pot tenir en compte, ja que la sisena hora pot implicar canvis substancials en les polítiques relacionades amb les activitats extraescolars.

4. Per exemple: pel Tractament de la diversitat o la Inclusió es podria utilitzar als EAP per donar assessorament d'utilització aquest recurs per fer-ho més efectiu com ja les pròpies instruccions indiquen. O pels equips ELIC en el tractament de llengües.

En aquest cas caldria que des de l'Administració s'efectués una planificació més precisa d'actuacions i, com hem dit anteriorment, amb un protagonisme superior dels serveis territorials d'educació, de la inspecció i dels Serveis Educatius.

Avaluació i institucionalització dels nous enfocaments

No es coneixen mecanismes d'avaluació

Finalment la implantació de la sisena hora no té cap mecanisme d'avaluació previst que es conegui, excepte valoracions subjectives que es puguin realitzar en diferents fòrums com poden ser les juntes de directors, els contactes amb les organitzacions sindicals o amb representants de la comunitat educativa en general o la comissió de seguiment del PNE.

Com en d'altres ocasions les innovacions no són sotmeses a un rigorós i transparent model d'avaluació. L'educació encara forma part d'aquell conjunt d'activitats la valoració dels quals es basa en la contraposició d'opinions sense que aquestes estiguin sostingudes en dades més o menys objectives.

La valoració que només parteix d'opinions és insuficient

Així, la defensa o l'atac de la necessitat de la sisena hora tant des de l'Administració educativa com en moltes altres institucions es basa més en impressions i opinions que en dades rellevants. Pensem que els processos d'avaluació transparents i públics són necessaris per tal de mantenir les mesures aplicades, així com per modificar-les en alguns aspectes i per mantenir-les en d'altres o fins i tot per canviar d'estratègia per aconseguir la millora dels centres.

Això també de cara a l'opinió pública que continua creient que en el món educatiu i en l'ensenyament tot es basa en l'opinió i que no hi ha coneixement acumulat en les ciències de l'educació. Si, a més, la pròpia administració educativa ho fomenta en la seva presa de decisions, el resultat no ens ha sorprendre que es

concreti en una sensació general que el sistema educatiu no funciona, o almenys en una sensació de confusió per la diversitat d'opinions.

Caldrà, consegüentment, que el Departament d'Educació, com escau a un organisme públic que ha de presentar resultats sobre les mesures que aplica, s'acostumi a presentar indicadors, per tal de valorar qualitativament l'aplicació dels programes i de les millores innovadores. Això cal fer-ho amb la sisena hora i igualment amb altres mesures que es prenguin.

Els centres fan una tasca notable per l'educació i no mereixen que, sovint, per opinions personals, inclòs del professorat, siguin l'únic referent a tenir en compte. Demanem que en la sisena hora l'Administració defineixi un model públic i transparent d'avaluació, si cal amb la participació de la comunitat educativa, però que sigui efectiu.

Institucionalització de les mesures: una visió des de la realitat

Les conseqüències de l'avaluació en aquells aspectes que siguin positius haurien d'implicar una institucionalització en la normativa general i en l'específica de cada centre. Donat que és tan important que tinguem més recursos com l'ús que en fem, aquest quan és efectiu i es demostra útil s'ha d'institucionalitzar per tal de mantenir les millores. És tan important la inserció d'una mesura d'innovació com el seu manteniment i millora continua. Cal assegurar processos de sedimentació si es vol aconseguir un canvi efectiu.

Cal vetllar per tant per mesures que puguin ser sostenibles en el temps pels centres educatius sense que impliquin una pressió excessiva de l'organització. Durant un temps es pot aguantar situacions excepcionals, però el resultat en una situació prolongada de pressió és més aviat el cansament i l'esgotament. No ens podem permetre que els nostres centres i els nostres docents se sentin més pressionats del que l'organització escolar pot resistir.

ASPECTES DE LA IMPLANTACIÓ

L'inici de la implantació de la sisena hora a primària el passat mes de setembre ha estat viscut amb preocupació i dificultats a molts centres públics. A l'avançament de les classes el dia 12, s'hi ha sumat el retard en la provisió de professorat, sobretot com a conseqüència de les reduccions de jornades, a més del trencaclosques amb què s'han trobat els equips directius dels centres a l'hora de fer l'horari.

Alteració de la unitat horària en el conjunt del territori de Catalunya

Globalment no hi ha comportaments homogenis per zones de Catalunya. Per exemple, les opcions dels horaris de la zona metropolitana de Barcelona tenen un comportament diferenciat de la resta de Catalunya (vegeu l'annex 1).

A nivell de territoris concrets puntualment es dóna una gran diversitat d'oferta als centres, la qual ve donada per l'hora d'entrada i de sortida dels alumnes de primària, que els centres han decidit en l'exercici de la seva competència, però que no podem dir que sempre hagi estat exercida amb coherència i amb el consens de tota la comunitat educativa, fet que ha generat conseqüències, en alguns casos negatives, per la convivència en el centre. Aquesta dispersió d'horaris provoca un cert desconcert en la població.

La desestructuració de plantilles

Es va donar, igualment, com a conseqüència de l'ampliació de plantilles, força mobilitat del personal, que va aprofitar l'ocasió per canviar de lloc de treball per preferències personals, provocant una certa desestabilització de plantilles.

El professorat novell que arriba als centres, tot i ser una injecció d'energia, i donat l'alt percentatge d'hores que representa pels centres, és al mateix temps un esforç pel propi centre de cara a integrar-los en el projecte i sobretot en la manera de fer d'aquest. Són gent amb ganes però sense gaire experiència i això suposa una dificultat important per als centres que estan desenvolupant projectes des

de fa anys, al llarg dels quals s'ha creat una dinàmica pròpia de treball. Això ha fet que el professorat antic hagi hagut d'entomar un part més feixuga del treball per garantir la qualitat del treball i la seva continuïtat, ja que aquest professorat nou té poques garanties d'estabilitat al centre els propers cursos.

La diversitat de situacions per atendre

És evident que dins de la diversitat de centres públics de Catalunya, cada centre té un projecte educatiu que el singularitza i que en defineix els objectius i la manera de fer. Això comporta que hi hagi diverses realitats que han generat diferents situacions a l'hora de la implementació de la sisena hora, algunes de les quals són força complexes, sobretot tenint en compte els efectes col·laterals d'algunes de les mesures que s'han hagut d'adoptar, com ara l'atenció de l'alumnat d'Educació Infantil que té germans a Primària (per la diferència horària d'entrada i de sortida del centre) amb la contractació de monitoratge amb unes condicions econòmiques i de contractació molt difícils d'assumir, tot i la dotació del Departament d'Educació.

La posada en marxa d'una nova cultura

El mesos de juny i juliol, els centres han de planificar el curs següent entomant el repte d'implementar una nova cultura de funcionament i d'organització, que se suposava que es faria amb prou temps per garantir-ne la qualitat i que, en realitat, es va haver de fer en un temps rècord i amb dificultats per consolidar criteris organitzatius.

Les alteracions en el procés de planificació organitzativa dels centres per causes externes

Les previsions del Departament d'Educació quant a la dotació de professorat nou als centres i a l'impacte que la sisena hora tindria han estat insuficients, provocant en alguns centres situacions que han marcat l'inici d'aquest curs. Als centres amb actitud positiva davant de les oportunitats els ha faltat temps, no idees.

El mes de setembre una gran part dels centres no tenia la plantilla coberta per manca de personal interí, amb la dificultat que això comporta per a l'organització del centre, si tenim en compte que aquesta organització no es fa només en relació a la quantitat d'hores per mestre, sinó que es té en compte la capacitat i les aptituds del professorat. És difícil planificar si no se sap amb què es compta.

El desenvolupament de criteris organitzatius diferents en els centres que són vistos pel professorat com a manca d'equitat en condicions laborals

S'ha generat també un cert desconcert entre el professorat dels centres, ja que, segons els criteris organitzatius que té cada centre, el nombre de reduccions de jornada (que aquest curs s'ha incrementat de manera considerable) i altres variables pròpies dels centres, l'adjudicació de les mal anomenades hores i tardes lliures és diversa i no tothom en gaudeix de la mateixa manera ni en la mateixa quantitat, generant-se situacions que semblen, a priori, discriminatòries; sobretot per aquell personal acabat d'arribar i que no va participar de la presa de decisions de Claustre pel que fa als criteris d'organització dels centres, però que ho ha d'assumir.

L'organització i la compaginació d'horaris

La publicació de la normativa de calendari escolar per al curs 2006-2007 complica encara més la situació, des del moment que els consells escolars han d'aprovar un nou horari per a l'alumnat de primària, diferent del d'educació infantil. Aquesta decisió en alguns ha generat un enfrontament entre el sector del professorat i el sector de les famílies per diversos motius, que van des de l'horari laboral del professorat (no es vol renunciar a sortir a les 16.30h) fins a mantenir activitats extraescolars que organitzen les AMPA.

Un altre factor important que ha singularitzat l'inici de curs ha estat l'organització dels horaris. La nova concepció pels centres de primària de no ser-hi tots alhora ha trasbalsat força el professorat i ha complicat l'organització horària, sobretot per garantir els espais de coordinació i de treball dels equips docents, ara en

horaris diferents, i la compaginació de l'ús dels espais del centre. Un altre efecte col·lateral d'aquesta organització és la manca de personal per cobrir imprevistos si no es vol perjudicar l'atenció a la diversitat que es fa en els centres amb desdoblaments, reforços, tallers...

Un dels canvis més significatius que ha representat la sisena hora als centres és la necessitat de treballar els equips docents de manera diferent, l'establiment de l'horari de reunions enmig de la jornada lectiva de l'alumnat obliga a la concreció i la planificació del treball per a l'optimització del temps. Ha posat de manifest les dificultats de molts centres per treballar en equip en franges horàries no coincidents.

Els nous horaris del professorat, condicionats per la sisena hora, trenquen, pels agents socials, la dinàmica de coordinació i de treball transversal dels centres d'infantil i de primària públics.

La pressió sobre l'alumnat

L'augment de la sisena hora a primària exigeix recordar la capacitat dels estudiants per seguir amb el màxim rendiment les tasques escolars. Més enllà del que assenyalen els estudis sobre la fatiga objectiva i subjectiva en relació a l'edat dels estudiants i als mètodes pedagògics, una estada més llarga a l'escola fent tasques escolars podria significar reduir la importància del temps personal, del temps d'esbarjo i del temps per estar amb la família si no s'organitza adequadament l'entorn familiar.

La definició de nous perfils del professorat

És també en aquest moment que el centre ha de definir el "perfil" del nou professorat pel curs vinent. És una decisió difícil, ja que encara no se sap ben bé què s'ha de fer o què volen fer en aquest horari, si tenim en compte que segons les orientacions del Departament d'Educació cal organitzar activitats que ajudin al desenvolupament de capacitats per a l'assoliment de les competències bàsiques. Molts centres ja treballen en aquest sentit i els ha de permetre treballar

més còmodament els objectius del seu projecte educatiu, però n'hi ha molts per als quals significa un replantejament important de la seva manera de fer, amb el debat intern que això comporta per garantir la qualitat de la utilització dels recursos i del servei educatiu; debat que necessita temps suficient com per obtenir-ne bons resultats.

La implicació del directius

Els equips directius prenen una importància cabdal en tot aquest procés donada la quantitat de decisions que s'han de prendre i la seva envergadura, ja que en alguns moments no ha estat fàcil. Més enllà del seu treball habitual, han de fer: canvi d'horaris, conciliació dels criteris pedagògics i dels criteris de flexibilització de l'horari del professorat, canvi d'estructura de funcionament, aplicació de mesures organitzatives que garanteixin la coordinació del professorat, ajustament de l'horari d'educació infantil i primària, capacitat de gestionar equips docents més nombrosos, etc.

Aquests equips directius en molts casos no estan prou preparats per assumir aquest tipus de gestió per a l'organització dels centres. Es fa evident que la formació dels directius ha de contemplar aspectes de gestió de recursos humans, a més de qüestions tècniques d'organització.

El paper dels equips directius ha esdevingut força més complex per a la gestió d'aquesta nova cultura dels centres de primària, vetllant pel bon clima de treball i la convivència al centre. Un paper que en aquest procés han hagut de fer molt sols, sense el suport ni l'assessorament necessaris, enfrontant-se a situacions que sovint han estat difícils, tant pel que fa a la relació amb el professorat com amb les famílies. Els directius són els responsables directes davant de la comunitat educativa de les decisions que adopta l'Administració, sensibilitzant a tothom de les bones aportacions de la mesura i solucionant els problemes que se n'han derivat, no sempre amb prou suport per part de la pròpia Administració.

La realitat és que s'està aprenent de l'experiència, introduint canvis i millores en aquells desajustaments que s'observen en la posada en pràctica de la planificació

prevista, amb la complexitat que això comporta perquè no afecti negativament l'alumnat.

Per tant, s'han constatat les diferències degudes a l'existència de centres sense un projecte d'escola clar i sedimentat, o d'una direcció reconeguda, amb iniciativa i empena. Quan ha existit, la sisena hora ha estat una oportunitat per reforçar iniciatives en marxa o d'altres de noves, reforçant la "línia del centre".

El suport dels serveis externs

Aquesta complexitat ha estat gestionada pels equips directius, amb el suport més o menys presencial de la Inspecció Educativa, i no sempre ha estat ben entesa pel professorat, que en molts casos ha presentat una forta oposició a la sisena hora pel canvi que comporta en la cultura dels centres de primària i per certa por de perdre quotes de decisió que els claustres tenen en alguns centres i que són competència dels equips directius, bo i consensuant els criteris d'organització de centre amb la comunitat educativa.

EFFECTES DE LA IMPLANTACIÓ DESPRÉS DEL PRIMER ANY

La sisena hora pot representar una oportunitat per millorar la situació de les escoles públiques en aspectes com: l'extensió d'activitats que abans es feien de manera voluntària i fora de l'horari escolar a tot l'alumnat; la millora dels aprenentatges pel fet de poder destinar més temps al seu desenvolupament; la millora d'altres serveis del centre com poden ser l'atenció a la diversitat, la distribució flexible de recursos humans, la flexibilitat organitzativa o la millora del serveis complementaris.

Les conseqüències de la implantació, però, provoquen al mateix temps amenaces i oportunitats, que ara comentem agrupant-les en efectes tècnics, socials i polítics.

Efectes tècnics

La manca de directrius concretes és un element de confusió

La manca de directrius concretes, tret de l'ambigüitat de les instruccions d'inici de curs, pel que fa a com organitzar les activitats de l'alumnat en la sisena hora, ha estat un altre element de confusió per als centres. No han de ser activitats curriculars però han d'ajudar a desenvolupar les capacitats i les competències de l'alumnat. No tothom té gaire clar en què es concreta i com fer-ho, fins i tot s'ha volgut crear una "àrea de sisena hora" com si fos una nova especialitat. Això ha afectat la pròpia Inspecció Educativa, que ha estat allunyada dels centres en aquest procés i, cal dir-ho, en alguns moments alguns inspectors han exercit un paper de fiscalització excessiva de compliment de normativa i no d'assessorament dels centres. Molts dels problemes que acompanyen la implantació de la sisena hora es podrien vincular a algunes de les crítiques que ja feien alguns sindicats i organitzacions i que s'esmenten a continuació.

La sisena hora no garanteix, aïllada, la millora de la qualitat de l'ensenyament públic

L'increment de la sisena hora no pot esdevenir, aïllada, la solució pel rendiment acadèmic ni pel fracàs escolar. Ni fer més hores del mateix ni dedicar més temps a reforçar l'anglès (com fan molt centres) modificarà el nivell educatiu del nostre país; sobretot si consideren que les millores efectives estan més vinculades a canvis metodològics que no pas estructurals. En aquest sentit, sembla coherent recordar que l'ampliació de l'horari no es pot associar aïlladament amb la millora de l'aprenentatge, com tampoc es pot fer amb l'ampliació de l'horari laboral i la millora de la productivitat.

Augment del professorat en situació precària i amb baixa experiència als centres

L'augment del professorat per cobrir la sisena hora més la reducció d'una hora lectiva torna a situar la proporció de professorat interí i substitut en quasi un 30%.

L'eliminació de la borsa d'interins per la forta demanda ha suposat l'entrada al sistema de personal interessat i titulat per treballar a secundària o a l'àmbit de l'orientació (vegeu l'annex 3).

La necessitat de contractar professorat sense formació específica a primària en alguns casos s'ha demostrat contraproduent i ha fomentat el debat sobre els límits de contractació i la rapidesa en la implantació de la mesura. Per una banda es planteja que contractar professorat sense una formació idònia pot repercutir en qüestions de llengua, d'elements didàctics, d'atenció a la diversitat o a d'altres qüestions. D'altra banda, per garantir aquesta idoneïtat i en el cas que continuï la situació de manca de professorat idoni (formació adient i amb un mínim d'experiència) caldria plantejar-se un allargament temporal del desenvolupament.

Ajornament d'altres mesures complementàries de qualitat

L'augment global de les plantilles no varia algunes de les condicions de treball dels docents si es considera que també augmenten les hores de docència i la necessitat de més hores de coordinació, i dificultarà les opcions de millora de qualitat en aspectes possibles com la reducció de ràtios o l'estabilitat del professorat.

Òbviament, per tenir una opinió ben fonamentada cal valorar el cost d'oportunitat d'una mesura, és a dir la seva prioritització sobre mesures també positives i que fóra necessari determinar per tal que aquesta implantació no les deixi aparcades per un període de temps massa llarg. Cal assegurar l'avenç en altres temes d'interès per al sistema com són: la secundària, la formació professional, l'horari partit, etc.

La sisena hora podria reforçar l'autonomia dels centres però ha complicat molt la vida a la seva direcció

L'aplicació i el desenvolupament de la sisena hora correspon als centres, que tenen la decisió final de la seva aplicació. Aquest fet facilita que cada comunitat educativa doni resposta a les seves prioritats educatives, fent un ús responsable de la seva autonomia.

El rol dels directius s'ha debilitat perquè no han pogut dirigir el canvi en condicions. Hem pogut detectar entre els directors i directores la sensació que han hagut de resoldre en solitari una innovació que té efectes organitzatius i fins i tot laborals molt importants. És a dir, se'ls ha complicat molt la tasca.

D'altra banda, en la situació actual no s'ha pogut fer la direcció del procés de forma autònoma. Els límits d'actuació han estat massa acotats. Per tant, les direccions mostren un cert cansament en l'aplicació de la mesura, independentment de la seva situació personal favorable o no.

El fet que els centres puguin aplicar amb la màxima autonomia i flexibilitat les concrecions i modificacions organitzatives que comporta la sisena hora no exclou que l'Administració orienti amb models i propostes i que respecti les alternatives justificades i consensuades pels centres.

L'entrada massiva de professorat genera disfuncions

La necessitat de contractar un bon nombre de professorat i la incorporació d'aquests a cadascun dels centres ha trencat la pràctica ordinària d'acompanyament que els centres feien al professorat novell. Els estàndards de qualitat, per manca d'identificació i de competència d'aquest professorat en les metodologies ja assumides pel centre, han davallat en la pràctica. Així mateix se n'ha ressentit la coherència interna en les actuacions davant de l'alumnat, el nivell mitjà de competència i d'implicació del professorat i la seva socialització en relació al projecte de centre (vegeu l'annex 3).

Efectes socials

Més oportunitats educatives per als alumnes de l'escola pública

La sisena hora suposa més temps escolar sense incrementar la pressió curricular. Suposa un avançament pels fills de les famílies que fins ara no podien disposar o accedir a activitats escolars de caràcter reglat o complementari.

La sisena hora no garanteix, aïllada, l'equitat del sistema educatiu

Per ara, ningú no ha demostrat que la sisena hora de la concertada sigui realment un mitjà per pal·liar qualitativament el fracàs escolar. Cal entendre que l'augment de l'horari pot ser un factor positiu si va acompanyat d'altres mesures com podrien ser: una millora de dotació de recursos, una bona adequació de les infraestructures i dels espais; sempre i quan millorin les activitats d'ensenyament i d'aprenentatge en totes les hores lectives (no només la sisena hora) i s'afavoreixi la personalització de l'atenció a l'alumnat.

La sisena hora no ha suposat, en la majoria dels casos, sortir més tard de l'escola

Una de les raons per impulsar la sisena hora ha estat l'allargament de la jornada escolar a causa de la demanda de les famílies de poder conciliar la vida laboral i la familiar. Però com que no ha canviat l'horari escolar de finalització no obstant la mesura, no poden dir que faciliti això (excepte en el cas dels mestres), ja que més temps de permanència als centres per part de l'alumnat pot ser en detriment de l'acció educativa que han de fer les famílies (vegeu l'annex 2).

Efectes polítics

La sisena hora podria hipotecar el desenvolupament del sistema

L'adopció de la sisena hora com una mesura específica i no a dins del conjunt de mesures que proposava el Pacte Nacional per a l'Educació podria alentir altres actuacions també necessàries. Així, alguns dels agents socials es pregunten si aquesta mesura no pot impedir, de fet, la presa de mesures per a la secundària pública on actualment hi ha igualment grans necessitats; també altres accions dirigides a impulsar la reducció de les ràtios alumnes/mestres, l'atenció a la diversitat, la conciliació laboral i familiar o d'altres. Per altra banda genera problemes en les famílies que tenen fills a primària i a infantil, els quals han de fer

ús del servei de guarderia perquè no els coincideixen els horaris d'entrada i de sortida, i que han de cobrir de les seves butxaques, en alguns casos, el dèficit de subvencions per l'hora de diferència.

La sisena hora podria comprometre més recursos per a l'ensenyament privat a mitjà termini sense garantia de superar processos de selecció econòmics i socials

Alguns representants socials entenen que la sisena hora compartida entre pública i privada suposarà, en el futur, un augment dels concerts econòmics per pagar la sisena hora que fins ara s'està cobrint amb el suport de les famílies. El fet que denunciïn és que la població escolar que presenta dificultats en centres públics i privats no està equilibrada ni de bon tros. Cal, per tant, assegurar un compromís explícit de distribució de la població escolar que es concreti en la realitat. Cal assegurar que les barreres econòmiques i socials desapareguin en els casos que existeixin, ja que no són un aspecte general del sistema. Cal en tot cas preservar el dret de l'alumnat a una educació de qualitat.

Cal assegurar, però, que els compromisos amb l'ensenyament concertat s'ajustin a les condicions del Pacte Nacional per a l'Educació

En contraposició, els centres concertats que efectivament no fan cap selecció de l'alumnat i s'ajusten a la normativa i compleixen les condicions que estableix el Pacte Nacional per a l'Educació, creuen que el ritme de previsió de compromís del Departament d'Educació en la implantació de contractes programa per tal que la sisena hora de l'ensenyament concertat pugui ser gratuïta, és molt lent i els dona poques garanties de moment.

Trencament del consens entre els agents socials

La signatura dels acords i el seu desenvolupament han suposat enfrontaments entre els agents socials, que mantenen posicions contràries pel que fa a la seva acceptació. Per alguns (USTEC, CGT...), l'acord amaga un augment dels diners

destinats als centres privats, les patronals dels quals poden gaudir d'augment de les dotacions i millores per al seu professorat amb pressupostos públics.

De totes maneres, cal assenyalar que el suport que ha tingut la implantació de la sisena hora ha estat majoritari entre el sindicats i les patronals, als quals s'han afegit moviments de renovació pedagògica i grups de coordinació d'escoles.

Millora laboral del col·lectiu d'ensenyants

La mesura s'ha presentat simultània a una millora laboral del col·lectiu d'ensenyants: reducció de l'horari lectiu i augment de més de sis mil llocs de treball a la pública i millores laborals per als docents de l'escola privada.

El desencís del professorat

Molts equips de mestres han viscut la proposta i la seva realització amb gran confusió, per manca d'experiència i d'unes directrius clares. Davant d'aquesta situació hi ha hagut rebuig i també un debat sobre l'oportunitat que representava per millorar el centre. Així mateix hi ha preocupació pels efectes que la incorporació massiva de professorat pot tenir en el prestigi del professorat.

En aquest sentit cal que els equips de professorat ho visquin com una oportunitat i que busquin, amb el consens de la comunitat educativa, alternatives i respostes a les situacions que actualment s'estan plantejant.

Efectes col·laterals no previstos en el sistema educatiu

Com hem anat dient als paràgrafs anteriors, en el desenvolupament de l'aplicació de la sisena hora han sorgit uns efectes associats que no estaven previstos i que una mesura de la transcendència organitzativa i d'inversió de recursos com aquesta no s'ha previst que podia provocar. Cal que l'Administració estigui atenta per tal de respondre de forma efectiva als problemes que apareixen per tal que els inconvenients no superin les millores previstes, i alhora aprofitar l'empenta que ha suposat de millora en d'altres situacions.

64 Sisena hora: una oportunitat o una dificultat per avançar?

Sense voler ser exhaustius afegim alguns elements que hem captat als centres:

- Dificultat a les escoles bressol per tal de mantenir en els centres a mestres amb especialitat en educació infantil.
- Efectes en la marxa de mestres dels centres concertats cap a l'interinatge en els centres públics.
- Augment de les incidències en el cobriment de les baixes per malalties. En molts centres s'han implantat millores innovadores aprofitant el recurs que dóna una hora més amb els alumnes, i que ha fet millorar la satisfacció dels mestres.
- D'altra banda molt professorat ha considerat una millora laboral el fet de disposar d'una o de dues tardes lliures per fer activitats tant des del punt de vista personal com de formació.
- La reducció de les hores de migdia de menjador ha suposat una millora per un alumnat que al dinar se li afegien dues hores més d'activitats, i sovint se'ls feia molt pesat.
- Això, però, també ha comportat dificultats quan els espais de menjador han acollit més d'un i fins i tot de dos torns en menys temps.

A més, la sisena hora podia afavorir l'alliberament d'uns recursos municipals destinats als serveis de menjador i monitoratge que es podien utilitzar per a altres activitats, també educatives. Ara bé, la definició d'alguns horaris no ha suposat cap estalvi i, per tant, s'ha desaprofitat la possibilitat de tenir recursos per a altres temes.

5 Propostes de futur

La desigualtat existent a Catalunya de distribució de l'alumnat amb dificultat entre les dues xarxes educatives, la pública i la privada, ha estat una evidència que s'ha anat perpetuant en el temps. La diferència d'hores d'escolarització ha estat rellevant, i més si s'utilitza per crear entorns d'ensenyament i aprenentatge que ajudin l'alumnat en el seu desenvolupament. Respecte d'això, és segurament la bona utilització d'aquest temps la que pot donar la qualitat a la sisena hora.

Presentem a continuació algunes propostes, no sempre derivades però sí vinculades a l'anàlisi feta en els apartats anteriors. La seva explicitació ha de servir per centrar el debat i l'anàlisi dels lectors.

PROPOSTES EN RELACIÓ A LA DIRECCIÓ DEL PROCÉS

- Definir clarament un grup de direcció política del procés d'implantació. Segurament, la Comissió de Seguiment del Pacte Nacional per a l'Educació hauria d'aclarir situacions contemplades en la filosofia que va conformar la proposta i donar suport a una Comissió *ad hoc* creada des del Departament d'Educació.
- Definir un grup tècnic de seguiment i d'execució amb la participació de representants de la comunitat educativa, sobretot dels responsables de la seva execució (directius i mestres).

- Delimitar i concretar el protagonisme que els agents externs de suport tècnic (assessors i, sobretot, inspectors) i els interns (equip directiu, coordinadors, etc.) han de tenir en tot el procés de desenvolupament de la sisena hora.
- Reforçar el rol dels directius dels centres. Per assumir aquesta nova càrrega de treball, els equips directius necessiten recursos, informació, assessorament, capacitat de gestió i temps, eines indispensables que facilitaran el control i la bona gestió dels canvis.
- Fomentar i potenciar els processos participatius. Que el Departament d'Educació reconegui en les seves declaracions la importància dels equips directius i dels equips docents i no docents dels centres educatius de l'aplicació de la sisena hora. La seva corresponsabilitat i participació en els processos de la presa de decisions són vitals per aconseguir la innovació i la millora que es pretén.
- Fomentar l'intercanvi d'experiències. Cal afavorir l'intercanvi d'experiències i solucions donades a la nova situació com a mitjà per contrastar les pròpies realitzacions, la seva utilitat i sentit, al mateix temps que com una via per conèixer noves alternatives d'acció.
- Impulsar un procés d'explicació i de difusió del sentit i finalitat de la proposta. Particularment, cal intensificar l'acció sobre el professorat per entendre que té una importància cabdal en el seu èxit i promoure més implicació per part dels centres.
- Impulsar acords a nivell municipal o territorial sobre l'horari d'implantació de la sisena hora, així com regular la vinculació que ha d'existir entre l'horari d'educació infantil i el d'educació primària.

PROPOSTES DE FORMACIÓ

- Els destinataris de la formació haurien de ser tots els implicats, tant els agents de suport extern com els de suport intern dels centres educatius. La formació, en tot cas, hauria de ser diferenciada en continguts i temps en relació amb la seva funció.
- L'enfocament pràctic i dirigit a la implantació efectiva de la sisena hora hauria de presidir la formació inicial. La formació permanent hauria de formar

part del compromís d'autoformació, basada en l'intercanvi d'experiències i la participació en xarxa de centres, i centrada en la solució i l'anàlisi de problemes.

- La difusió de les bones pràctiques i la realització de jornades d'anàlisi reforçarien l'efecte d'intercanvi que esmentaven.
- El Departament d'Educació hauria de garantir la qualitat dels formadors, la seva coordinació i la coherència dels continguts amb la filosofia de la sisena hora.
- S'hauria de fer formació d'equips directius i dels propis centres, els quals facilitin, des del coneixement i l'intercanvi de bones pràctiques, aspectes organitzatius i de treball en equip per tal de facilitar els processos de canvi de cultura i en la millora de l'adquisició de les competències bàsiques de l'alumnat.
- S'hauria de promoure l'intercanvi d'experiències i la difusió de les bones pràctiques.

PROPOSTES EN RELACIÓ A LA PREVISIÓ DE RECURSOS

- Adaptar la planificació de plantilles al desenvolupament de la sisena hora i a la reducció lectiva prevista, tenint en compte les necessitats actuals en quantitat i adequació de professorat a les demandes del sistema, a les necessitats dels centres i a les expectatives de millora d'ambdues parts.
- Considerar les demandes justificades dels centres educatius d'acord amb el seu projecte i amb la seva planificació, tenint en compte que les situacions contextuais generen situacions diferenciades entre centres.
- Establir mecanismes més rigorosos de contractació inicial de professorat, garantint la titulació idònia i un mínim d'experiència. La continuïtat hauria d'estar supeditada a informes favorables de les direccions dels centres i de la supervisió de la Inspecció.
- Possibilitar la incorporació d'altres perfils professionals als centres escolars, que donessin suport a l'oferta de serveis dels nostres centres escolars: recepció als alumnes a primera hora del matí, abans de l'inici de les activitats lectives, organització d'activitats en la franja del migdia, etc.

- Revisar la infraestructura i la logística dels centres per garantir que donin el suport adient a les activitats vinculades al desenvolupament de la sisena hora.
- Dotar amb recursos suficients i de qualitat els centres educatius per garantir l'èxit de la mesura, tenint en compte la seva singularitat, i no amb mesures universalitzadores que generen, a la pràctica, desigualtats.
- La contractació de professorat novell que incorpori formació mínima que garanteixi el coneixement del funcionament del sistema educatiu (malauradament per compensar dèficits de formació inicial).
- Revisió dels recursos invertits en la contractació del monitoratge per a l'atenció de l'alumnat d'educació infantil amb germans a primària, de cara a la seva reconversió per a l'ampliació horària de l'alumnat d'educació infantil, per simplificar la vida als centres.
- Identificar les accions del sistema i dels centres educatius dirigides a millorar la incorporació de professorat nou als centres, impulsant les accions informatives i formatives adients.

PROPOSTES DE REFORÇAMENT ORGANITZATIU DELS CENTRES

- Reforçar i ampliar l'autonomia dels centres. Els centres educatius han de veure reforçada la seva organització i la seva capacitat de gestió si es vol que aprofitin aquesta oportunitat. Un canvi tan impactant en la cultura i en la vida dels centres i tan contextualitzat fa imprescindible assumir la capacitat dels centres per ordenar la seva vida interna, donant comptes al sistema i a la societat.
- Suport tècnic i assessorament als equips directius en la posada en marxa de la sisena hora i en l'optimització d'aquest recurs. Increment de les hores de gestió i organització dels equips directius i, per extensió, d'altres equips implicats en els processos de coordinació i de gestió, que garanteixin una dotació horària suficient de professorat per desenvolupar l'acció educativa segons el projecte educatiu dels centres.
- Unificar els horaris de les etapes d'educació infantil i primària progressiva-

ment, incorporant els grups d'educació infantil a la sisena hora. Es tracta de garantir l'equitat del sistema educatiu i d'evitar el caràcter assistencial, discriminatiu i amb buits legals que actualment generen els ajuts per a l'atenció de l'alumnat d'educació infantil amb germans a primària.

- Supervisió i acompanyament de l'adequació de les mesures organitzatives al projecte institucional per tal d'evitar que amb la generalització de recursos puguin utilitzar-se en aspectes diferents als desitjats o perjudiquin altres aspectes del funcionament actual (atenció a la diversitat, projectes de millora, etc.).
- Potenciar l'autonomia real dels centres per tal de disminuir la hiperactivitat en els centres: que siguin ells els qui prenguin decisions d'acord amb les seves realitats i necessitats, descarregant-los d'accions que no sorgeixin dels propis centres, retornant-los el temps i reduint l'excés de burocratització.
- Vetllar perquè l'organització dels centres es faci en funció de les necessitats de l'alumnat i d'acord al context, i no siguin les condicions laborals dels docents les que marquin les directrius.
- Avançar en el procés d'implantació sense aïllar-lo de les altres mesures del Pacte Nacional per a l'Educació, de tal manera que, totes plegades, representin una millora real en l'educació del país.
- Tractament diferenciat a les ZER per a la implantació de la sisena hora, donada la seva singularitat: cal que cada cas sigui analitzat i s'hi ofereixin els recursos que calgui.
- Reconèixer i reforçar l'autonomia dels centres. Inicialment, les possibilitats de prendre decisions del centre eren poques, sobretot a nivell d'horaris interns, però després es van possibilitar trimestralment.

El desenvolupament de l'autonomia es fa necessària per donar respostes contextuals a les necessitats educatives de l'entorn. El desenvolupament de la sisena hora per part dels centres pot contribuir a reforçar les iniciatives dels centres i el seu projecte. De fet, moltes escoles han aprofitat la sisena hora per reforçar els projectes de l'entorn o les seves característiques diferencials.

- Les mesures relacionades amb la sisena hora podran tenir un efecte més ampli i durador si s'acompanya del desenvolupament de les altres mesures que també es van aprovar amb el Pacte Nacional.
- Cal reforçar la cultura del canvi per facilitar aquest i altres canvis, respectant els processos de sensibilització, planificació, seguiment acurat i ajustaments permanents i necessaris.

PROPOSTES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE QUALITAT

- Avaluar la utilització i els efectes de la sisena hora en el sistema i centres educatius, particularment pel que fa a la filosofia i als compromisos que va comportar la seva implantació.
- Avaluar els efectes indirectes de la sisena hora en el sistema i en els centres educatius, bo i analitzant la incidència que les actuacions dels ajuntaments i de les AMPA van tenir en els centres, la variació de les condicions laborals del professorat, la modificació dels serveis complementaris que els centres ofereixen, etc.
- Avaluar els efectes que ha tingut la mesura en aspectes d'aprenentatge, curriculars i organitzatius del centre educatiu i en relació al nivell de satisfacció de la comunitat educativa amb una mostra de centres.
- Vehicular la demanda d'avaluacions periòdiques, específiques de la sisena hora o com a part d'altres avaluacions, al Consell Superior d'Avaluació del Sistema Educatiu de Catalunya i a la Comissió de Seguiment del Pacte Nacional, més enllà de les avaluacions o de l'anàlisi que facin puntualment el sistema educatiu o els centres docents.
- Avaluació dels resultats a quatre anys vista des de l'inici de la implantació de la mesura, ja que serà llavors quan es podran recollir els fruits de la primera generació de primària amb l'ampliació horària.
- Difondre i promoure el debat del present informe entre els implicats, donant informació i buscant la participació de la societat catalana.
- Mantenir i desenvolupar un procés d'avaluació continuada sobre el procés d'implantació, els efectes que aquest pugui tenir sobre els objectius de la

mesura i el seu impacte. Actualment, amb el temps transcorregut, resulta imprudent fer valoracions definitives.

Aquesta avaluació hauria d'incorporar la veu de tots els implicats i no únicament la del professorat; particularment, pot ser interessant conèixer les valoracions que en fan les famílies. Altres qüestions per considerar serien: la seva incidència en el desenvolupament de les competències bàsiques, les causes i els efectes de la incidència del territori, l'efecte en la distribució d'alumnat entre l'escola pública i l'escola concertada, la millora o no de la cohesió social, etc.

PROPOSTES NORMATIVES

- Concreció en les instruccions d'inici de curs dels aspectes més significatius i de pautes clarificadores que ajudin a la bona gestió del procés, delimitant competències i responsabilitats.
- Integrar la filosofia i compromís de la sisena hora en el projecte educatiu i en el pla anual del centre; també mesures per evitar les disfuncions que detectin les avaluacions realitzades.
- Adequar la normativa de plantilles a la nova realitat generada per la implantació de la sisena hora i d'altres mesures dirigides a millorar el funcionament del sistema i dels centres educatius.
- Revisar la normativa referida al calendari escolar en tot allò que afecta a la implantació de la sisena hora, adequant-la a la nova realitat generada als centres, i de tal manera que es contempli l'autonomia de centre, dins d'uns paràmetres generals.
- Clarificar amb la normativa (o donar marge de maniobra als centres) la interpretació que ha de fer respecte de la realització d'activitats no curriculars (pot tenir el mateix sentit que la complementària de la privada?).

6 A tall de conclusió: un procés obert que pot millorar

En l'anàlisi que hem fet en aquestes planes, hem volgut fugir explícitament de plantejaments previs, de posicionaments polítics i d'intentar satisfer en el debat cap de les parts que estan en contradicció. És possible que comporti a cadascú que ho llegeixi, com ha passat amb l'equip de redacció mateix, aspectes amb els quals ens sentim plenament identificats així com d'altres que acceptem amb més reserva.

Ara bé, hem volgut ser, en la línia de la pròpia Fundació Jaume Bofill, crítics per tal de millorar l'educació. La naturalesa de l'equip formada per persones provinents de la universitat, de la pròpia Administració i de la direcció dels centres educatius ens ha enriquit en la diversitat de visions i no ha impedit el consens en el document final.

No som volgudament neutrals: estimem l'escola i estimem l'educació com a servei públic amb el qual estem compromesos. És per això que fem una crítica des de dins, acompanyada d'unes propostes, per si poden servir a aquells que han de prendre decisions des de l'Administració educativa i des d'altres administracions, passant pels agents socials i pels professionals de les escoles. Així haurem complert amb l'encàrrec que ens va fer la Fundació.

78 Sisena hora: una oportunitat o una dificultat per avançar?

Com a conclusió, entenem que el procés d'implantació de la sisena hora és obert i que encara, com diria Martí i Pol, "tot està per fer i tot és possible", sense oblidar com afecta al dret a l'educació de qualitat per a tothom. Agraïm des d'aquí les reflexions i propostes que entorn a aquest document ens vulgueu fer arribar. Ara és el vostre torn.

Annexos

ANNEX 1. CENTRES IMPLICATS EN LA SISENA HORA

	Total de centres	Centres amb sisena hora	Percentatge
Barcelona ciutat	162	157	96,91
Barcelona comarques	447	271	60,63
Baix Llobregat	184	153	83,15
Vallès Occidental	149	131	87,92
Girona	225	99	44,00
Lleida	215	96	44,65
Tarragona	173	90	52,02
Terres de l'Ebre	77	40	51,95
	1.632	1.037	63,54

ANNEX 2. INCORPORACIÓ DE LA SISENA HORA EN L'HORARI (Estimació de percentatge per territoris)

Horari	de 9 a 13.30 h i de 15 a 16.30 h	de 9 a 13 i de 15 h a 17 h
Barcelona ciutat	89,47	10,53
Barcelona comarques	52,74	47,26
Baix Llobregat	82,35	17,65
Vallès Occidental	61,02	38,98
Girona	24,32	75,68
Lleida	22,00	78,00
Tarragona	57,36	42,64
Terres de l'Ebre	4,48	95,52

ANNEX 3. PROFESSORAT AFECTAT PER LA SISENA HORA INCREMENT DE PERSONAL DOCENT AMB L'APLICACIÓ DE LA SISENA HORA A PRIMÀRIA I DE LA REDISTRIBUCIÓ HORÀRIA DELS MESTRES DE TOTS ELS CEIP DEL DEPARTAMENT D'EDUCACIÓ

	GRUPS TOTALS	NOMBRE CENTRES	INCREMENT
CENTRES ORDINARIS	9	270	535
	10	65	130
	11	35	67,5
	12	23	48
	13	20	50,5
	14	38	90
	15	22	62
	16	24	74
	17	31	114
	18	261	1.028
	19	68	256
	20	21	91
	21	8	34
	22	15	71
	23	8	39
	24	4	20
	25	8	45
	26	7	32
	27	14	68
	28	4	23
30	2	17	
	TOTALS	948	2.895
CAEP		90	260
CENTRES NOUS		93	55
CÍCLIQUES O INCOMPLETES (no ZER)		58	60
RURALS (en ZER o Agrup.)		372	260
ZER O AGRUP.		107	70
TOTAL CENTRES I INCREMENTS		1.668	3.600
INCREMENT CURS 2007-2008, atribuït a la sisena hora més la reducció de l'hora lectiva			1.800
TOTAL(1)			5.400

(1) El total de 4.600 dotacions, corresponents als exercicis pressupostaris 2006 i 2007, es destinaran a la implantació de la sisena hora per als alumnes de primària i a la redistribució horària del professorat dels CEIP prevista a l'Acord Sindical de 22.11.2005 durant els cursos escolars 2006/2007 i 2007/2008.

Font: Departament d'Educació: Increment de recursos humans previstos per aplicació de la sisena hora

ANNEX 4. ALUMNAT AFECTAT

Curs 2006-2007 - 80% de l'alumnat
Curs 2007-2008 - 90% de l'alumnat
Curs 2008-2009 - 100% de l'alumnat

Llista de participants en el debat sobre l'informe

Núria Aragonès, Inspectora del Departament d'Educació a Lleida.

Joan Bonals, Centre de Recursos Pedagògics del Berguedà.

Mercè Chacón, coordinadora de l'Àrea d'Educació de la Fundació Jaume Bofill.

Joaquim Gairín, professor de la Facultat de Ciències de l'Educació de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Montserrat López, professora del CEIP Folch i Torres de L'Hospitalet de Llobregat.

Raül Manzano, Moviments de Renovació Pedagògica.

Josep Menéndez, director de la Fundació Joan XXIII de Bellvitge.

Martí Noguera, director del CEIP Salvador Espriu de Montgat.

Rosa M. Pallarés, Tècnica d'Educació de l'Ajuntament de Cerdanyola.

Mercè Peinador, USTEC.

88 Sisena hora: una oportunitat o una dificultat per avançar?

Montse Ros, CCOO.

Isabel Sánchez, directora del CEIP Àgora de Barcelona.

Cristòbal Sánchez, director del CEIP Vila-roja de Girona.

Jordi Sànchez, director de la Fundació Jaume Bofill.

Jesús Viñas, Inspector d'Educació.

En aquest informe sobre la sisena hora s'hi exposen les característiques dels diferents models d'implantació de la mesura i els efectes tècnics, socials i polítics que ha tingut. També s'hi presenten una sèrie de propostes sobre la direcció del procés, la formació i previsió de plantilles, el reforçament organitzatiu, el seguiment i avaluació de la qualitat, i la normativa a aplicar. La visió que ofereix és una visió contrastada des de les perspectives del sistema, dels centres educatius i dels agents socials.