

Desde, por y para una enseñanza en el entorno rural

María Elisabet Barroso Moreno
CPR Sierra Espino

Claudia García Ruiz
CPR Serranía

José Merino Gómez
Gemma Delgado Jiménez
CPR Almazara

José Antonio Sánchez Bernal
CPR Alto Genal

María Villanueva García
CPR Valle del Guadiaro

Juan Francisco Delgado Lepe
IES Valle del Genal

José María Ariño Gil
Servicio de Inspección educativa, Junta de Andalucía

Resumen

Los Centros Públicos Rurales cuentan con una serie de características propias tanto a nivel organizativo y administrativo, como metodológico que, en muchas ocasiones, condicionan el normal funcionamiento del centro y el desarrollo de los Proyectos Educativos. Con esta comunicación pretendemos dar a conocer la experiencia de cómo un grupo de docentes rurales se ha unido y pretende seguir unido, para promover un cambio necesario en pos a una mejora de la enseñanza rural y por ende, una mejora en nuestros municipios, así como la labor que llevamos a cabo en nuestros colegios y algunas de las conclusiones que se han ido obteniendo a partir de esta reflexión conjunta.

Palabras clave: Estabilidad; rural; educación.

1. Introducción

1.1. Contextualización de los CPR.

Un CPR, Centro Público Rural en Andalucía, es una agrupación escolar formada por dos o más escuelas rurales que mantuvieron su ubicación geográfica pero dejaron de ser independientes para convertirse en un único centro, de acuerdo a lo establecido en la Orden del 15 de abril de 1988 por la que se desarrolla el Decreto 29/1988 de 10 de febrero, sobre constitución de colegios

públicos rurales de la Comunidad Autónoma Andaluza y otras medidas del Plan de Actuación para la escuela rural en Andalucía.

El CPR está formado por un conjunto de aulas ubicadas en diferentes núcleos de población (que se corresponden con las escuelas rurales que existían antes de la agrupación) cuya finalidad es la de compartir recursos, profesorado y desarrollar actividades comunes y encuentros que favorezcan al proceso de socialización del alumnado. Esta agrupación es administrativamente, a todos los efectos, un centro con: Proyecto Educativo de Centro, Consejo Escolar, Claustro de Profesores y Equipo Directivo, por lo que se hace necesario que el profesorado se reúna periódicamente para facilitar la labor de coordinación.

En la plantilla del CPR hay que diferenciar entre:

- Profesorado que permanece la mayor parte de su jornada en su sección de referencia. Nos referimos a los tutores y tutoras.
- Profesorado itinerante. Son los especialistas de Música, Educación Física, Inglés,... que se desplazan de una localidad a otra para impartir su materia. Esta figura del puesto de carácter itinerante surge a partir de la creación de las agrupaciones escolares.

Por otro lado, los CPR, nos caracterizamos por tener una estructura con grupos multigrado. Es decir, en la totalidad o en algunas de sus aulas, niños y niñas de diferentes grados o cursos, e incluso etapas educativas, comparten su proceso de enseñanza-aprendizaje en un espacio común en el que son guiados por un único docente.

Esta estructura no es más que el reflejo del perfil demográfico propio de poblaciones pequeñas que se encuentran en el medio rural.

En Andalucía, las etapas educativas que se imparten en los Centros Públicos Rurales son las de Educación Infantil, Educación Primaria y algunos casos el primer ciclo de Educación Secundaria Obligatoria. No obstante, el Grupo de Trabajo que presenta esta comunicación también cuenta con la participación de un Centro Público de Educación Primaria y Secundaria (SemiD) que se encuentra en la misma realidad educativa (entorno rural, agrupaciones multigrado, etc), con la única diferencia de no tener secciones agrupadas y ser un único centro. También con el Instituto de Secundaria de referencia, que recibe al alumnado de la mayoría de nuestros centros, lo que merece una especial mención e interés por el trabajo de comunicación y colaboración que supone.

1.2. Orígenes de este Equipo de Trabajo

Este equipo de trabajo denominado “LA ESCUELA RURAL NECESIDADES Y PROPUESTAS”, nace a raíz de la inquietud mostrada por los directores y directoras de los CPR que lo componemos ante la realidad en la que se encuentran inmersos nuestros centros, creando un espacio de reflexión conjunta donde trabajar, de manera cooperativa, en la detección, análisis de necesidades y elaboración de estrategias y propuestas de mejora que permitan paliar, en la medida de lo posible, las dificultades que se derivan de las características específicas de estos centros.

Este grupo se formó inicialmente por componentes de los Equipos Directivos de cinco colegios públicos rurales cercanos de la Serranía de Ronda: CPR Alto Genal, CPR Serranía, CPR Sierra del Espino, CPR Almazara y CPR Valle del Guadiaro. Posteriormente se unieron el CEIP Santiago Apóstol, centro SemiD rural en la localidad de El Colmenar y el IES Valle del Genal, nuestro

instituto de referencia, los cuales se mostraron interesados por el trabajo que veníamos desarrollando al compartir las mismas inquietudes y características, propias del entorno rural.

Durante dos cursos escolares, nos constituimos como grupo de trabajo del Cep de Ronda para darle formalidad, entidad y criterio a estas reuniones que se venían manteniendo y para así poder llegar con un respaldo más formal, a otros compañeros/as docentes, a la inspección educativa e incluso a Delegación y Consejería. Y así fue, como en una de las reuniones, el inspector de referencia de la mayoría de los centros aquí implicados, decidió unirse al equipo para trabajar en pos a una mejora de la enseñanza de carácter rural.

En este tiempo de trabajo y dedicación, se han llevado a cabo distintos estudios y proyectos de investigación que nos sirvieran de fundamentación práctica y real, para respaldar los aspectos susceptibles de cambio o mejora que se demandan. Con estos datos, se han desarrollado varios informes y se han editado dos boletines titulados “La Escuela Rural: necesidades y propuestas”.

Con estos documentos se pretende visibilizar los problemas y las necesidades de la enseñanza de carácter rural, describir los aspectos que consideramos que necesitan una revisión para el correcto funcionamiento de estos centros y el éxito en el proceso de enseñanza y aprendizaje de su alumnado, así como ofrecer una serie de propuestas que a nuestro juicio, puedan paliar estas necesidades. Propuestas, obviamente, derivadas de la experiencia, conocimiento y reflexión de los equipos directivos y docentes que día a día acuden a este tipo de centro; analizándose meticulosamente, uno a uno los aspectos que inciden de manera más directa en el correcto funcionamiento de estos centros.

2. Fundamentación: descripción de las situaciones

Previamente, cabe una primera conclusión, a la que se llega tras las primeras sesiones de análisis y reflexión, y es la necesidad de crear una regulación específica para los Centros Públicos Rurales que tenga en cuenta y se adapte a la realidad, ofreciendo respuestas viables y efectivas que resuelvan los principales problemas, tales como:

- La inestabilidad de la plantilla de profesorado.
- La dificultad de no poder contar con un Equipo Directivo completo.
- Las dificultades en la participación en los Planes y Programas.
- La organización de horarios para el aprovechamiento de recursos en los grupos multigrado.
- Aspectos referentes a trámites burocráticos y contabilidad.
- Recogida de datos para el Análisis y resultados de los Indicadores Homologados de la Consejería de Educación en las bajas ratios.

Hasta ahora se han analizado todos estos aspectos, recogiendo las conclusiones en los boletines 1 y 2 “La Escuela Rural: Necesidades y Propuestas” creados y difundidos entre los diferentes sectores de la comunidad educativa, a través del CEP de Ronda para llegar a otros centros y otras provincias, y a través de redes sociales. También se han presentado a la actual Consejera y al Secretario General de Desarrollo Educativo y Formación Profesional de la Junta de Andalucía.

2.1. Sobre la inestabilidad de las plantillas

La inestabilidad de las plantillas es, sin duda, la situación que más dificultad aporta a los Centros Rurales. Este aspecto afecta tanto al seguimiento del alumnado, como a la implicación en el

desarrollo del Proyecto Educativo del Centro por parte de los docentes, a su integración en la Comunidad Educativa, o la dificultad para formar Equipo Directivo, incluso en la designación de directores y directoras, entre otras. Por ello hemos realizado un análisis más exhaustivo que expondremos en apartados siguientes.

2.2. Sobre la dificultad de no disponer de equipos directivos completos

En lo que se refiere a los Equipos Directivos en los Centros Públicos Rurales, cuyos miembros está en función de las unidades que contengan, nos encontramos, en muchos casos, solamente los cargos de dirección y secretaría o únicamente la figura de director o directora, asumiendo las funciones y tareas de los tres ámbitos de trabajo (dirección, secretaría y jefatura de estudios).

El número de horas destinadas a llevar a cabo estas funciones varía también en función del número de unidades. De esta manera, en la mayoría de los Centros Rurales nos encontramos ante un equipo directivo incompleto, con un reducido número de horas para llevar a cabo sus funciones asumiendo las mismas responsabilidades, tareas y trámites burocráticos que un centro ordinario con un equipo directivo completo, al que se añaden las dificultades organizativas y de gestión propias de la idiosincrasia de estos centros.

Esta situación hace que las personas que asumen estos cargos se encuentren sobrecargados, padeciendo además una situación de “soledad profesional” al no poder compartir necesidades, dudas o problemáticas propias de la dirección de un centro. Se ha dado el caso de ocurrir bajas de la dirección (enfermedad, maternidad, etc.) y ser sustituidas en el cargo por un profesor o profesora, que no va a tener reconocimiento de estas tareas, ni compensación económica alguna.

Esta situación junto con otras dificultades que presentan estos centros y que se describen en los distintos documentos creados por este Grupo de Trabajo hacen que cada vez menos profesionales quieran asumir estas funciones creando inestabilidad profesional dentro del propio equipo directivo.

Esta carencia de personal y horario del equipo directivo, así como de personal administrativo o de coordinadores/as de ciclo (contando solamente con una persona que asume estas funciones en el centro) dificulta la realización de los diferentes trámites administrativos que se han de realizar tanto en la plataforma Séneca (horarios, itinerancias...) como los que se refieren a la elaboración de documentos oficiales del centro (Actas, Memoria de autoevaluación, Plan de mejora, Plan de formación, Plan de centro, etc).

2.3. Sobre la participación en los Planes y Programas

En cuanto a lo que se refiere a la participación en Planes y Programas que oferta la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, los requisitos que ha de cumplir un centro o un grupo de alumnado para su solicitud y participación están diseñados en base a centros ordinarios con aulas heterogéneas en lo que se refiere a nivel educativo. Más concretamente, el acceso a programas como PROA, PREX o PROFUNDIZA requiere de la participación de un número elevado de alumnado de un nivel o características concretas con el que la mayoría de los Centros Públicos Rurales no cuenta.

2.4. Sobre los horarios

En cuanto a la organización de horarios en el centro, nos encontramos ante dos tipos de dificultades:

- Horarios del personal docente.

Respecto a la cumplimentación del horario del profesorado itinerante en la aplicación Séneca, en la actualidad, los conceptos de "Itinerancia" (que se refiere al tiempo invertido en el desplazamiento entre centros) y "Reducción por Itinerancia" (que se refiere a la reducción de jornada al personal que ocupa puestos itinerantes) no son diferenciados. Ambos aspectos en Séneca se unen en un mismo concepto "Itinerancia", de manera que el sistema no recoge en ningún caso las horas de reducción, surgiendo errores en la interpretación de los horarios establecidos tanto en el momento de su justificación ante la inspección educativa como en la planificación de estos puestos. Así, se hace necesario esta diferenciación y la correspondiente modificación en la plataforma Séneca.

- Distribución horaria por asignaturas.

Una de las características fundamentales de los Centros Públicos Rurales es los tipos de agrupamientos de alumnado que en él se establecen:

- Aulas multinivel o multigrado: en las que podemos encontrar grupos formados por alumnado de un mismo ciclo, de diferentes ciclos o de diferentes etapas (por ejemplo: infantil junto a primer ciclo de Educación Primaria).
- Aulas unitarias: en las que convive el alumnado de todos los niveles de Educación Infantil y Primaria.

En base a esta realidad y teniendo en cuenta la distribución horaria por área o materia que se establece en las instrucciones de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, en la que se asignan distinto número de horas para una asignatura dentro de un mismo ciclo, nos encontramos ante una de las grandes dificultades de estos centros, tanto en la organización de la plantilla de profesorado como en la propia práctica docente ya que supone que los y las docentes que en él ejercen, además de adaptar la práctica educativa a un aula con esta diversidad de alumnado, se pueden encontrar ante la situación de tener que impartir las mismas asignaturas en varios niveles (por ejemplo lengua de 3º, 4º y 6º) dentro de un mismo tramo horario o incluso distintas asignaturas, cuando en situación normal sería impartida por tres maestros (o al menos por dos). Podemos plantearnos, incluso, si no se produce una lesión del derecho del alumno a recibir las mismas horas de clase que cualquier otro en un aula normal.

2.5. Sobre aspectos referentes a trámites burocráticos y contabilidad

Al hilo de la situación de inestabilidad de la plantilla de profesorado y equipo directivo, otro de los aspectos en el que influye directamente es en el cierre de la contabilidad del centro cada curso escolar.

En los Centros Rurales que cuentan con el cargo directivo de Secretaría, si esta persona no es definitiva o tiene cierta continuidad en el centro, el cargo es ocupado por un docente diferente cada año. La nueva persona responsable de estas funciones se encuentra con tareas de gestión que se han de realizar en septiembre correspondientes al curso anterior, de las cuales tiene un conocimiento mínimo. Esto supone tener que contactar con el o la docente que anteriormente las haya tramitado, la cual se encuentra ejerciendo en otro centro y contar con su colaboración voluntaria para resolver estos aspectos de la gestión económica del centro.

En lo que se refiere a la gestión económica de los centros, encontramos otros aspectos que dificultan el normal funcionamiento, los cuales analizaremos en más profundidad en posteriores reuniones pero que ya han sido detectadas.

2.6. Sobre la recogida de datos para el análisis y resultados de los Indicadores Homologados de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional en las bajas ratios

En cuanto al análisis de los Indicadores Homologados, se hace necesario tener en cuenta la realidad de los Centros Públicos Rurales a la hora de valorar estos resultados puesto que no son fiables ni significativos al tener en cuenta una muestra extremadamente reducida. Por ejemplo, en los Indicadores Homologados que se refieren al Clima de Convivencia en el Centro, con una sola notificación de conducta contraria, se interpreta un alto porcentaje de conductas disruptivas, por lo que no se puede extrapolar al funcionamiento de un centro los resultados de un número reducido de alumnado.

3. Estudio y análisis de la estabilidad de las plantillas

Actualmente, nos encontramos trabajando en profundidad en lo que se refiere a la Estabilidad de Profesorado, como se ha mencionado anteriormente. Este aspecto es, sin duda la situación que más dificultad aporta a los Centros Rurales ya que afecta tanto al seguimiento del alumnado, como a la implicación en el desarrollo del proyecto Educativo del Centro por parte de estos docentes, a su integración en la Comunidad Educativa, o la inseguridad para formar Equipo Directivo, entre otras. En los diferentes CPRs de la zona, la plantilla de profesorado cambia año a año hasta en un 90%, lo que dificulta las funciones del equipo directivo en lo que se refiere a establecer una líneas pedagógicas y desarrollar el Proyecto Educativo y de Centro a través de un liderazgo compartido contando con la implicación del equipo de docentes.

La casuística de la situación del profesorado es diversa:

- Profesorado con destino definitivo en el centro que desarrolla su actividad en el centro.
- Profesorado con destino definitivo en el centro pero que se encuentran en comisión de servicio en otro destino (como consecuencia del concursillo, por ejemplo) hasta que consigan la plaza definitiva cerca de su lugar de residencia, que no han ejercido en el centro ningún año.
- Profesorado Interino o provisional que no puede tener continuidad en el centro debido al concurso de vacantes en la colocación de efectivos aún queriendo continuar y estando implicado en el proyecto del centro.

Ante esta situación una de las respuestas que hemos recibido por parte de la Delegación es crear más plazas definitivas, acción que puede ayudar en los centros educativos de las zonas urbanas pero que en nuestro caso agrava la situación volviendo a la situación número 1 antes descrita.

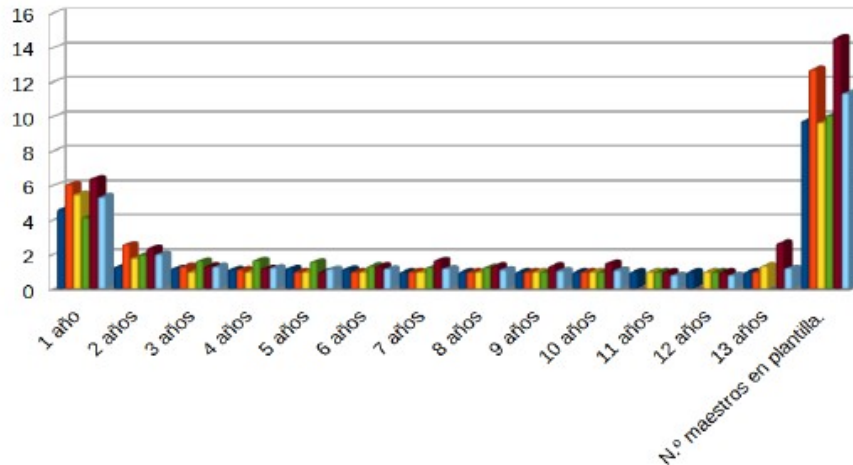
Para estudiar en profundidad la situación histórica de la plantilla de nuestros centros se ha llevado a cabo en una muestra de 5 centros rurales un estudio de la evolución de la plantilla desde el curso 2010-11 hasta el curso pasado, 2022-23. Se ha hecho un recuento de profesorado con determinada antigüedad en el centro y cada curso escolar. Así se han contabilizado los profesores y profesoras que llevaban un año en el centro, dos años,... hasta un máximo de 13 años. Este muestreo se ha realizado en los cinco centros y luego se ha promediado de forma global.

A continuación, en la siguiente tabla, se muestran los resultados obtenidos tras el análisis promediado de la situación de la plantilla para cada curso escolar desde el año 2010 hasta el año 2023. Los datos son valores medios de los 13 cursos.

Antigüedad del docente en el centro:	CPR SERRANIA		CPR ALTO GENAL		CPR ALMAZARA		CPR GUADIARO		CPR S ^a ESPINO		TOTALES	
	Pro medio	%	Pro medio	%	Promedio	%	Pro medio	%	Pro medio	%	Pro medio	%
1 año	5	51	6	48	6	57	4	41	6	44	5	48
2 años	1	14	3	20	2	16	2	14	2	15	2	16
3 años	1	10	1	8	1	3	2	10	1	5	1	7
4 años	1	7	1	6	1	2	2	8	1	3	1	5
5 años	1	5	1	4	1	2	2	8	1	1	1	4
6 años	1	6	1	4	1	1	1	6	1	2	1	4
7 años	1	3	1	3	1	1	1	4	2	3	1	3
8 años	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2	1	2
9 años	1	3	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2
10 años	1	3	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1
11 años	1	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1
12 años	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1
13 años	1	1	1	3	1	14	0	0	3	18	1	7
N.º maestros en plantilla.	9,8		12,8		9,7		10,1		14,6		11,4	100,0

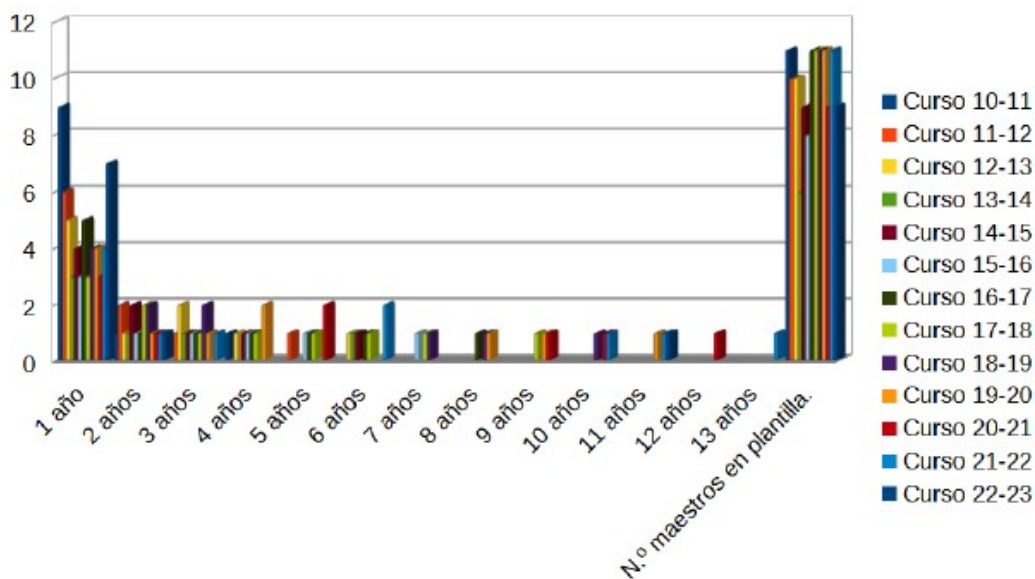
Tabla 1: Distribución del número de maestros y maestras según la antigüedad en el centro. Se observa que los valores más altos se corresponden con antigüedades en el centro de uno o dos años.

De la lectura de los datos se observa que los mayores porcentajes de profesorado corresponden a los que presentan una antigüedad en el centro de un año. Esto significa que esos profesores y profesoras se han incorporado ese curso al centro. Estos valores porcentuales van disminuyendo significativamente a medida que aumenta la antigüedad en el centro.



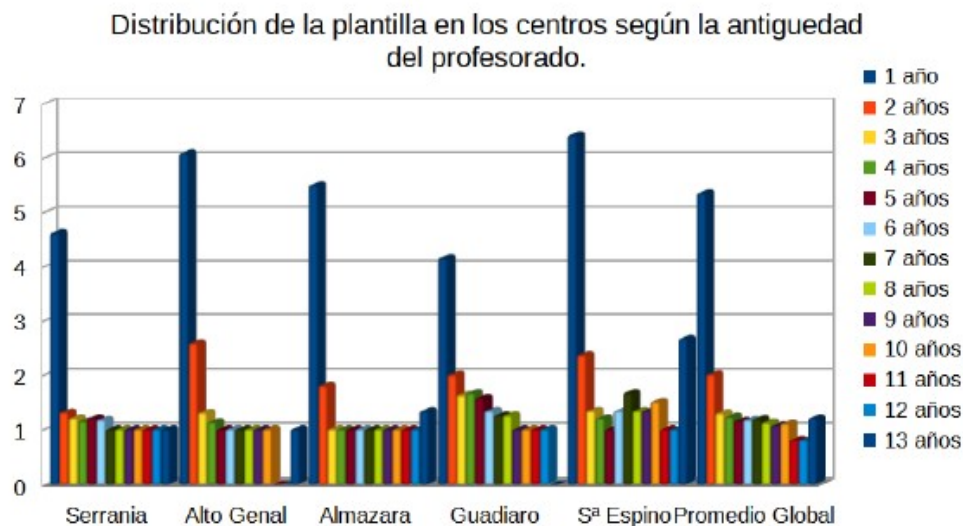
Gráfica nº1: Diagrama de barras representativo de la distribución de maestros y maestras en los centros estudiados según la antigüedad en el mismo. Se observan los valores más altos asociados a la antigüedad más baja.

Este gráfico de barras reproduce los datos anteriores de forma más clara. Se aprecia como en todos los centros, las plantillas tienen un alto porcentaje de profesorado con incorporación anual. Esta representación se corresponde con los diez años estudiados siendo una representación global de los datos.



Gráfica nº 2: Gráfica que representa la distribución promediada del número de maestros y maestras según la antigüedad en el centro y según el curso académico. No hay diferencias significativas. Todos los cursos ocurre lo mismo, una parte importante del profesorado cambia en el centro anualmente.

Esta misma distribución, por centros estudiados, la vemos en la siguiente gráfica de barras.



Gráfica nº 3: Diagrama de barras representativo de la distribución del número de maestros y maestras en cada centro estudiado según la antigüedad de cada uno de ellos.

Al igual que en la figura anterior, todos los centros presentan una fuerte variabilidad de las plantillas, con predominancia de profesorado con poca antigüedad en el centro o de incorporación ese mismo curso.

En este proceso de análisis encontramos casos de significativa relevancia:

CPR Almazara en el curso 2019-2020 llegó a cambiar el 80% del equipo docente. Resulta significativo el hecho de que desde el curso 2018-2019 hasta la actualidad tan sólo uno de los docentes que ha prestado servicios en el centro es funcionario de carrera con destino definitivo en el mismo. Este dato es doblemente significativo ya que en la plantilla de comienzo de curso figuran al menos cinco docentes con plaza definitiva, de los cuales, tan sólo uno llega a ocupar su puesto. De lo que se desprende el efecto devastador que causa en nuestros centros el denominado “concurso”, que permite el bloqueo de plazas fijas y las condena a una inestabilidad constante. Igualmente se ve afectado el equipo directivo, cuya composición varía año a año o disminuye. Se puede ver con detalle en la siguiente tabla (tabla nº2).

I CONGRESO INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN RURAL SIGLO XXI
04 - 06 de abril de 2024 (Cortes de la Frontera)

Centro: CPR ALMAZARA

N.º profesores que llevan en el centro:	Curso 10-11	Curso 11-12	Curso 12-13	Curso 13-14	Curso 14-15	Curso 15-16	Curso 16-17	Curso 17-18	Curso 18-19	Curso 19-20	Curso 20-21	Curso 21-22	PROMEDIOS	TOTALES	%
1 año	8	6	6	5	5	2	4	5	6	7	6	6	5,5	66	56,9
2 años		2	2	2	1	5	1		1	1	2	1	1,8	18	15,5
3 años			1		1		1					1	1,0	4	3,4
4 años				1				1					1,0	2	1,7
5 años					1				1				1,0	2	1,7
6 años						1							1,0	1	0,9
7 años							1						1,0	1	0,9
8 años	1							1					1,0	2	1,7
9 años		1											1,0	1	0,9
10 años			1										1,0	1	0,9
11 años				1									1,0	1	0,9
12 años					1								1,0	1	0,9
13 años	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1,3	16	13,8
N.º maestros en plantilla	11	10	11	10	10	10	9	9	9	9	9	9	9,7	116	

% Porcentaje de profesores respecto del total que ha pasado por el centro que ha estado el tiempo indicado en la fila.
 totales Suma de Maestros que han permanecido el tiempo indicado en la fila.
 promedio Media de maestros que permanecen el tiempo indicado en la fila.

Tabla nº 2: Distribución del profesorado en el CPR Almazara, desde el curso 2010-11 hasta el 2021-22, según la antigüedad de los maestros.

CPR Serranía en los cursos 2010-11, 2011-12 y 2022-2023 el porcentaje de la plantilla con antigüedad de un año o más, no superó el 20%, lo que supuso una incorporación de 8 o 9 maestros y maestras nuevos en el centro.

C.P.R. SERRANÍA

N.º profesores que llevan en el centro:	Curso 10-11	Curso 11-12	Curso 12-13	Curso 13-14	Curso 14-15	Curso 15-16	Curso 16-17	Curso 17-18	Curso 18-19	Curso 19-20	Curso 20-21	Curso 21-22	Curso 22-23	Promedio	TOTALES
1 año	9	6	5	3	4	3	5	3	4	4	3	4	7	5	60
2 años	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	17
3 años		1	2	1	1	1	1	1	2	1		1		1	12
4 años	1		1		1	1	1	1		2				1	8
5 años		1				1	1	1			2			1	6
6 años			1	1	1		1	1				2		1	7
7 años						1		1	1					1	3
8 años							1		1	1				1	3
9 años								1		1	1			1	3
10 años									1		1	1		1	3
11 años										1		1	1	1	2
12 años											1			1	1
13 años												1		1	1
N.º maestros en	11	10	10	6	9	8	11	11	11	11	9	11	9	10	118

Tabla nº 2: Distribución del profesorado en el CPR Serranía, desde el curso 2010-11 hasta el 2021-22, según la antigüedad de los maestros.

Algo similar ocurre en el CPR Alto Genal, que en los cursos 11-12, al 16-17, la plantilla de profesorado ha estado conformada por maestros y maestras cuyo tiempo acumulado en el centro no pasaba de los tres años en el mejor de los casos.

CPR ALTO GENAL													PROMEDIO	TOTALES	%
N.º profesores que llevan en el centro	Curso 10-11	Curso 11-12	Curso 12-13	Curso 13-14	Curso 14-15	Curso 15-16	Curso 16-17	Curso 17-18	Curso 18-19	Curso 19-20	Curso 20-21	Curso 21-22			
1 año	5	7	7	5	9	5	8	8	6	4	5	4	6,1	73	47,7
2 años	2	2	3	3	2	6	1	2	2	2	1	5	2,6	31	20,3
3 años	3		1	1	1	1	1	1	2	1			1,3	13	8,5
4 años		1	1			1	1	1	1	1	2		1,1	9	5,9
5 años			1					1	1	1	1	1	1,0	6	3,9
6 años	1			1				1	1	1	1		1,0	6	3,9
7 años		1							1	1	1	1	1,0	5	3,3
8 años										1	1	1	1,0	3	2,0
9 años											1		1,0	1	0,7
10 años												1	1,0	1	0,7
11 años													0,0	0	0,0
12 años													0,0	0	0,0
13 años	1	1	1	1	1								1,0	5	3,3
N.º maestros en plantilla	12	12	14	11	13	13	11	14	13	13	14	13	12,8	153	

Tabla nº 2: Distribución del profesorado en el CPR Alto Genal, desde el curso 2010-11 hasta el 2021-22, según la antigüedad de los maestros.

Otros casos similares, pero que no son CPR, sino CEIPs:

El CEIP Santiago Apóstol, de Estación de Gaucín (El Colmenar), en el curso 2019-20, renovó casi por completo la plantilla docente del centro, debiendo nombrar directora a una maestra en fase de prácticas.

En el CEIP Santa Rosa de Lima, de Igualeja, durante el curso 2022-23 ocurrió exactamente lo mismo. Toda la plantilla del centro fué renovada y se nombró una funcionaria en prácticas como directora, dado que no había ningún funcionario definitivo.

4. Análisis de la situación en base a los resultados

A la vista de los resultados del estudio de la distribución del profesorado según su antigüedad en los centros, es un hecho que la mayor parte del profesorado de estos centros sufre un cambio importante cada año. Esto supone una merma en la relación del profesorado con su centro y la comunidad educativa. Ahora procede buscar las razones de esta variación de la plantilla de estos centros.

Dentro de las causas principales que provocan esta inestabilidad de la plantilla, podemos encontrar varias situaciones:

Efecto Concursillo: se da la circunstancia de que el profesorado con destino definitivo en el centro que, una vez tomada posesión de la plaza, obtienen nuevo destino en comisión de servicio y no llega a “pisar” el centro durante ningún curso escolar, por lo que es sustituido por personal interino año tras año. El procedimiento de reubicación de plazas conocido como “Concursillo” facilita el acercamiento de los maestros a sus poblaciones de origen, pero origina un cambio en la plantilla del centro, que ha de renovarse anualmente, teniendo su efecto correspondiente sobre el alumnado.

Profesorado Interino o provisional que no tiene continuidad en el centro aun solicitando la plaza debido a la baremación en el proceso de colocación de efectivos.

En un momento anterior, las plazas de estos centros fueron consideradas de “difícil desempeño”, dado que aspectos como la ubicación geográfica de la población donde se encuentra el centro,

suponía un conjunto de dificultades para su elección como centro preferido por los maestros y maestras. Estos puestos de carácter específico, que permitían una cierta estabilidad mediante un compromiso del solicitante, fueron siendo sustituidos por plazas vacantes normales, con un añadido de puntos para los concursos de traslados. Esto ha provocado su petición, cuando no hay otra plaza, y su mantenimiento mientras se consigue el destino definitivo.

A la vista de los resultados se puede llevar a cabo, también, un segundo análisis, aunque más bien es una reflexión, que nos lleva a plantearnos las consecuencias de la variabilidad de la plantilla en estos centros. Algunas de estas son:

- La baja estabilidad del profesorado impide la participación en el Proyecto Educativo del Centro así como en los Proyectos de Innovación e Investigación Educativa que se convocan.
- La organización de estos centros en lo respectivo al currículum, nos presenta grupos multinivel. Algo para lo que muchos maestros y maestras no están preparados, ya que no se da formación al respecto durante los estudios universitarios. Y cuando, después de un curso, un maestro provisional ha aprendido a trabajar de forma multinivel, deja el centro y hay que empezar de nuevo.
- En el estudio “Eficacia escolar y desigualdad: aportes para la política educativa” realizado por Emilio Blanco Bosco, Profesor investigador del Centro de Estudios Sociológicos de México, afirma que tanto la experiencia como la estabilidad del profesorado son unos de los factores más influyentes en el aprendizaje del alumnado.
- De la misma forma, y tratándose de eficacia escolar, el trabajo “INVESTIGACIÓN SOBRE LA EFICACIA DE CENTROS DE ENSEÑANZA SECUNDARIA. UN MODELO DE IDENTIFICACIÓN Y FUNCIONAMIENTO (1)”, realizado por J.CASTEJÓN, L. NAVAS y G. SAMPASCUAL, ponen de manifiesto que los factores de eficacia escolar ligados al profesorado incluyen variables tales como la capacitación inicial, la experiencia profesional, la satisfacción y la motivación por su tarea, etc. Las variables de capacitación inicial y de experiencia del profesorado están relacionadas con la calidad de la instrucción, a través de la cual influyen en los resultados académicos de los alumnos. Una variable relacionada es la estabilidad del profesorado, que posibilita el mantenimiento de una línea de actuación coherente y duradera.
- En el “Informe Especial. La atención educativa en los colegios públicos rurales: retos y oportunidades” elaborado por la Defensoría de la Infancia y la Adolescencia de Andalucía propone una RECOMENDACIÓN para que por las Consejerías con competencia en Educación y en Función Pública se estudie la posibilidad de establecer medidas que ayuden al fomento de la estabilidad de las plantillas de personal docente y no docente que desempeñan sus servicios en los colegios públicos rurales, incentivando la continuidad de dichos profesionales a medio y largo plazo.

5. Conclusiones y propuestas

5.1. En cuanto a la inestabilidad de la plantilla de profesorado

La propuesta que parte de este grupo de trabajo versa sobre la posibilidad de considerar a los Centros Públicos Rurales como centros de Educación Compensatoria (o de Dificil Desempeño) o

Puestos de Carácter Específico ante la necesidad de poder mantener al personal que día a día lucha por paliar la situación de estos centros, a través de un proceso administrativo como se ha hecho anteriormente, en el que este personal pueda optar a proyectos de continuidad o puestos específicos siempre bajo la supervisión, el acuerdo y valoración de toda la comunidad educativa, Claustro de Profesorado, Equipo directivo, Consejo Escolar e Inspección Educativa.

Esta propuesta parte de la idea de "Proyecto de Continuidad" que hace algunos años los docentes de la Escuela Rural podían solicitar demostrando su implicación en el desarrollo del Proyecto Educativo del Centro. A través de su solicitud se facilitaba la continuidad en el centro por al menos 2 años.

La enseñanza multinivel y metodologías a aplicar, el carácter itinerante, etc., son algunos de los aspectos que justifican la especificidad de estos puestos. Es necesario ser conscientes de que sin estabilidad de plantilla y de equipos directivos se hace muy difícil o casi imposible ofrecer un proceso de enseñanza y aprendizaje de calidad, apelando al derecho de los niños y niñas de las zonas rurales a recibir una enseñanza basada en la calidad y equidad de la enseñanza.

La crisis de la despoblación o "España Vacía" es un hecho del que la sociedad y la administración han de ocuparse, como escuchamos día a día en los diferentes medios de comunicación.

5.2. En cuanto a la dificultad de no poder contar con un Equipo Directivo completo

Por todo lo expuesto anteriormente, se hace necesario la revisión de la normativa que regula la organización y funcionamiento de los Centros Educativos dependientes de la Junta de Andalucía, analizando la realidad de los Centros Públicos Rurales y añadiendo instrucciones específicas para estos y en lo que se refiere a poder contar con un Equipo Directivo completo es necesario que se asegure algún tipo de refuerzo o facilitar la representación de los cargos en el Equipo Directivo, independientemente de las unidades con las que cuente el centro y pudiendo variar o reducir el número de horas asignadas a cada función.

5.3. En cuanto a las dificultades en la participación en los Planes y Programas

Se hace necesaria también la flexibilización en la solicitud de estos Planes y Programas facilitando a los centros el tipo de agrupamiento, ya sea dando accesibilidad a grupos de alumnado de menor número, o teniendo la posibilidad de agrupar varios niveles educativos.

5.4. En cuanto a los aspectos referentes a trámites burocráticos y contabilidad

Aunque es un aspecto en el que debemos profundizar con mayor rigor, en un primer momento concluimos que se hace necesario permitir a estos centros cerrar el año contable en el mes de junio de cada curso escolar o bien que las personas responsables en Gestión Económica de Servicios Centrales realicen este trámite en el mes de septiembre.

5.5. En cuanto a la recogida de datos para el Análisis y resultados de los Indicadores Homologados de la Consejería de Educación en las bajas ratios

Para asegurar que los datos extraídos en este análisis sean fehacientes, se hace necesario llevar a cabo una comparativa entre centros de la misma tipología o anular los datos en los que la muestra no sea relevante, procurando que la matriz de Indicadores Homologados resultante sea acorde al contexto y no comparativo a centros de otras características.

6. Reflexiones finales

Tras el proceso de reflexión conjunta y análisis de los diferentes aspectos y situaciones que se han de resolver en el día a día de un Centro Público Rural y, concretamente, desde el equipo directivo de estos centros, a la primera conclusión a la que llegamos es que, al igual que hablamos de Atención a la Diversidad de alumnado, debemos tomar la perspectiva de Atención a la Diversidad de centros Educativos, partiendo de nuestra realidad, necesidades y dificultades. Para ello, se hace necesario que la Consejería de educación y profesionales implicados conozcan más de cerca esta realidad y es por ello que seguimos trabajando en esta reflexión, elaboración de documentos y su difusión.

Las actuaciones que consideramos prioritarias para poder dar la atención, orientación y apoyo que estos centros necesitan son:

- Establecer una figura o figuras de referencia para los Centros Públicos Rurales en Delegación y Servicios centrales que asesore en temas concretos y que cuenten con la experiencia y formación necesaria para el acompañamiento y asesoramiento de los equipos directivos y el personal docente de estos centros.
- Añadir en cada instrucción, decreto u orden una excepción para la Escuela Rural, revisando y asegurando su accesibilidad a estos centros.
- Hacer ver a los órganos competentes el valor del personal interino y provisional para el funcionamiento de nuestras Escuelas Rurales y las dificultades con las que se encuentran para optar a la continuidad, aún llevando a cabo una labor inmejorable en la implicación y trabajo por lo Proyectos Educativos de los centros, estando establecidos a nivel personal y familiar en la zona e integrados en la comunidad educativa. Esta situación se agrava especialmente en los centros donde el personal interino desempeña las funciones de Equipo Directivo, ya se han expresado las dificultades que conlleva.

Debemos seguir, debemos continuar con esta línea de trabajo que en su día nos unió y que no solo nos sirve como red de apoyo entre los directores y directoras de este tipo de centro, sino también como espacio de reflexión, de reivindicación y de llamamiento hacia unos cambios tan necesarios para la mejora de la calidad de la enseñanza en el entorno rural. Nuestras metas cercanas son:

- Hacer llegar a la Delegación datos concretos e informes que puedan iniciar una revisión de los aspectos que aquí solicitamos.
- Seguir analizando de manera objetiva y rigurosa los diferentes aspectos que afectan de una manera significativa a la organización y funcionamiento de los Centros Públicos Rurales.
- Seguir ampliando los componentes de este equipo creando una red de difusión hacia otros centros que tengan las mismas características y por ende, las mismas inquietudes, para aunar fuerzas de cara a colaborar y aportar a los órganos competentes, desde la realidad educativa del entorno rural, todo lo que esté en nuestra mano en el desarrollo de este proceso tan necesario que es la adaptación de la normativa actual a las características concretas del entorno rural.

Referencias

Boletín nº 1 y 2 “La Escuela Rural: Necesidades y Propuestas”.

Blanco Bosco, E. (2009). Eficacia escolar y desigualdad: aportes para la política educativa. *Perfiles latinoamericanos*, 17(34).

Castejón, J. L., Navas, L. y Sampascual, G. (1991). Investigación sobre la eficacia de Centros de Enseñanza Secundaria, un modelo de identificación y funcionamiento. *Revista de Educación*, 101.

Decreto 29/1988 de 10 de febrero, sobre constitución de colegios públicos rurales de la Comunidad Autónoma Andaluza y otras medidas del Plan de Actuación para la escuela rural en Andalucía.

Defensoría de la Infancia y la Adolescencia de Andalucía (2022). *Informe Especial. La atención educativa en los colegios públicos rurales: retos y oportunidades*.

Informe de Estabilidad del profesorado del Grupo de Trabajo.