

## Conclusiones y propuestas.

### Introducción

Estas jornadas, cuyas principales conclusiones aquí se recogen, llegaron motivadas por la necesidad de dar visibilidad a la situación de la escuela rural en Burgos y tras recibir la propuesta de CGT Huesca de hacer un análisis de la misma en nuestro territorio. A esto se une la frustración de ver cómo se trata a la escuela rural como la hermana pobre del sistema educativo en vez de aprovechar todas sus posibilidades.

Esa frustración quedó patente en las encuestas realizadas para recoger los datos entre el profesorado y los equipos directivos de los centros de la provincia durante el curso pasado 2020-21.

La precariedad y abandono que pudimos constatar son inaceptables, más aún en una comunidad como Castilla y León en la que, debido a la configuración de su territorio, las escuelas rurales no pueden considerarse ni mucho menos como algo excepcional.

Desde CGT, defendemos que la escuela rural sea un modelo a seguir: una escuela creada a escala humana, anclada en la comunidad y centrada en sus necesidades y las del alumnado. Creemos que es necesario revalorizarla, darle autonomía y que, apostando por un modelo sostenible, contribuya a revertir el proceso centralizador que vacía los pueblos y convierte lo rural en una mera fuente de recursos.

No queremos que la escuela, ni rural ni urbana, se convierta en una línea de producción estandarizada más; queremos que la economía y la sociedad se adapten a las necesidades humanas y no a las del “mercado de trabajo”. No queremos producir mercancías sino ciudadanía libre, autónoma, solidaria y responsable.

En esta línea, han de corregirse las carencias que actualmente sufre la escuela rural y promover los cambios que favorezcan ese papel transformador de nuestro presente y futuro. Esperamos que el trabajo de reflexión llevado a cabo en estas jornadas y las propuestas que surgieron sirvan para ello.

### La encuesta

Seleccionamos para la encuesta a los 10 Centros Rurales Agrupados (CRAs), que por su configuración responden a la definición estricta de escuela rural: la de escuela multigrado. Así mismo, incluimos a centros públicos en territorio rural, es decir, en localidades de menos de 5.000 habitantes: 32 colegios (CEIPs) y 10 Institutos (IESs). Obtuvimos respuesta de todos excepto de 10 de los colegios.

Inquirimos sobre campos varios como número de alumnos y de unidades, plantilla, funcionario e interinos, interinos que repiten, estado del equipo directivo (si está por voluntad propia o por nombramiento obligado), servicios de comedor y transporte y existencia de un AMPA.

Poco se puede extrapolar de los datos del alumnado, sobre todo en los colegios. Sabemos que los CRAs por su propia naturaleza tienen ratios ideales. Poco apreciadas parecen las ratios de los IESs "rurales": de los 10, el centro con más alumnado cuenta con 363, lejos de las cifras de los megacentros de la capital.

Los servicios en los colegios son correctos: todos cuentan con comedor y solo uno no tiene servicio de transporte. En los CRAs, la historia es otra: hay 5 sin servicio de transporte y de ellos 4 tampoco tienen comedor. El resto de CRAs sí tiene la opción del comedor, pero solo en alguna de sus localidades.

La participación de las asociaciones de Madres y Padres es más que positiva. Solo carecen de organización un colegio y dos institutos. Muy reseñable es, dado el escaso número de familias, que en los 10 CRAs hay AMPAs.

La estabilidad de las plantillas es inquietante. Las cifras son claras en los IESs: 100 funcionarios por 206 interinos. El centro con mejor tasa tiene un 40% de interinos. En los colegios y los CRAs la situación es variable pero igualmente inquietante: los centros con mejores circunstancias están también en torno al 40%. El mejor dato que podemos sacar es que en todos ellos hay al menos un funcionario. Sobre la continuidad del profesorado, también hay mucha variabilidad. Algún centro ha conseguido que sus interinos repitan al completo; en la mayoría hubo un cambio casi integral.

Cómo se han configurado los equipos directivos es otra cuestión a repensar. En 6 de los 10 CRAs el o la directora se presentó voluntariamente; el nombramiento de 4 restantes fue impuesto a falta de candidatos. En los colegios la cifra es de 13 voluntarios, 8 obligados.



**Análisis DAFO.** El análisis se focaliza en los siguientes ámbitos: condiciones laborales y formación; currículo, metodología y normativa; implicación de la comunidad educativa; condiciones materiales y servicios de las escuelas.

#### DEBILIDADES

- **Dificultades de transporte y vivienda:** obstaculiza la interacción entre miembros de la comunidad fuera del horario lectivo y resulta disuasorio para que el profesorado elija trabajar en esas escuelas y/o residir en el entorno.
- **Altísima rotación, precariedad, falta de apoyo al profesorado y de una formación específica, tanto previa como continua:** redundante en la calidad y continuidad de proyectos, en un estrés innecesario para todos ante los continuos cambios; el desconocimiento del contexto en el que se trabaja; dificultades de conciliación de la vida personal del profesorado por la adjudicación tardía de plazas
- **Falta de inversión** en transporte y vivienda; mantenimiento y mejora de las instalaciones; actividades extraescolares, refuerzos y profesorado especialista; programas de FP bien dotados...
- **Descoordinación entre las administraciones para optimizar recursos.**
- **Currículo fragmentado y poco adaptado a un medio rural vivo.**
- **Inflexibilidad e inadecuación al contexto rural de las normativas, falta de autonomía del profesorado y de los centros y burocratización creciente del trabajo de los docentes y equipos directivos.**

#### FORTALEZAS:

- **Comunidades pequeñas** cohesionadas, que sienten la escuela como suya y que pueden participar fácilmente en la toma de decisiones de las instituciones locales, facilitar la acogida del nuevo profesorado y hacer de puente entre equipos salientes y entrantes.
- **Ratios y equipos reducidos y jóvenes** que facilitan la atención individualizada y el trabajo en equipo.
- **Ventajas de los grupos multinivel** como oportunidad de aprendizaje para alumnado y profesorado.
- **Población local** deseosa de compartir su experiencia y de colaborar con el centro de diversas maneras. Su implicación tiene un resultado visible y directo y, por lo tanto, empodera a la comunidad.
- **Recursos:** fácil acceso a espacios municipales, espacios naturales, a miembros de la comunidad, a saberes tradicionales cercanos.
- **Ritmos de vida** más humanos y más en contacto con el entorno.

---

#### OPORTUNIDADES:

- **Disponibilidad energética:** su descenso implica reversión del proceso urbanizador y centralizador
- **Recursos: compartir y optimizar el espacio de la Escuela para otros usos y convertirla en punto de encuentro de la zona y sus vecinos.**
- **Valorar el pasado, cambiar el presente:** reapropiación y adaptación de los saberes tradicionales, tanto técnicos como culturales.
- **Formación y crecimiento del profesorado** en entornos más cercanos, que exigen de creatividad, autonomía y capacidad adaptativa, pero dan sentido a la labor del docente.
- **Nueva legislación: la LOMLOE,** que presta más atención a la escuela rural.

#### AMENAZAS:

- **Visión mercantilista de la enseñanza:** excesivo enfoque en competencias útiles para grandes corporaciones y entornos urbanos (TICs, bilingüismo...)
- **Uso propagandístico de lo rural** en la lucha partidista.
- **Sociedad cerrada e inmovilista:** rechazo a lo exterior y a lo nuevo,
- **Procesos incipientes de segregación social,** especialmente en comarcas con proletarización del campo (macrogranjas, macroparques...).
- **Dependencia de un modelo de transporte insostenible y excluyente** para quien no tiene vehículo o carnet.
- **Eliminación de servicios públicos y ausencia de políticas de vivienda.**

## Propuestas

Como sindicato de clase que promueve una transformación social consideramos que la enseñanza es una herramienta clave. Nuestro modelo educativo se centra en una sociedad que garantiza las necesidades de todas las personas, sin exclusiones, solidaria, libre, igualitaria, autónoma y sostenible y creemos que la Escuela Rural tiene muchos elementos que la convierten en un referente para ello. Las líneas que proponemos para cuidar y mejorar la Escuela Rural son las siguientes:

- Dotación de recursos, materiales y humanos, necesarios para mantener la calidad de la escuela y para la investigación y mejora continua.
- Formación del profesorado para el contexto rural y la metodología multinivel, tanto en las facultades de educación, como en los másteres de secundaria, las actividades de formación permanente y las prácticas.
- Mecanismos que promuevan la continuidad del profesorado en centros rurales, reducción de la interinidad, adelanto en la adjudicación de plazas y períodos de adaptación para nuevo profesorado.
- Coordinación con otras instituciones para la mejora sustancial del acceso a la movilidad y la vivienda, replanteamiento y optimización de las rutas.
- Fomento de una Educación Secundaria de calidad (ESO, Bachillerato y FP), adaptados a las necesidades del medio; cambiar el modelo de adscripción alumnado-centro: ampliar el radio de escolarización de los centros rurales, en lugar de redireccionar todo el alumnado a las ciudades, e incluso plantearse una reversión del modelo.
- Intercambios frecuentes entre el alumnado, de lo urbano a lo rural y dentro de las comarcas.
- Mejora de los servicios de gestión, con personal de administración y de mantenimiento compartido por varios centros, que libere a los docentes y equipos directivos de las cargas burocráticas
- Refuerzo de los equipos de orientación y de especialistas (PT y AL).
- Dotación de una mayor autonomía y flexibilidad a los CRAs y adaptación de la legislación existente.
- Adaptación del currículum al contexto y a las necesidades reales.
- Reducción de contenidos obligatorios e inclusión de competencias específicas del contexto.
- Reducción del uso de libros de texto y asignación de medios para la creación y mantenimiento de un banco de recursos didácticos bien estructurado y accesible para el profesorado.
- Abrir a la comunidad los espacios de los centros para que se convierta en centro vertebrador de la vida comunitaria.
- Servicios de comedor, transporte... adjudicados a empresas de la comarca y con producto local y de temporada, para contribuir a la fijación de población, creación de empleo y mejora de la calidad de los servicios.

