

Sección 5

Problemas didácticos

Lab. 5: Problemas de didácticas especiales
010: Mesa Redonda

Esc.
de Padres
PM
LAB.5
010

Mesa redonda sobre Departamentos

Participan en ella:

Ramón Núñez, Jefe del Departamento de Ciencias Experimentales. PM.
Antonio Luengo, Jefe del Departamento de Matemáticas. PM.
Eduardo Arregui, Jefe del Departamento de Idiomas. PM.
José Carlos Corral, Jefe del Departamento de Ciencias Sociales. PM.
Cuchú Agra, Jefe del Departamento de Plástica. PM.
Joaquín García de Dios, Jefe del Departamento de Religión. PM.
Fernando Pariente, Jefe del Departamento de Lengua y Literatura. PM.
Modera la Mesa Redonda: Fernando Garrido.



JOAQUIN GARCIA DE DIOS

«El trabajo del Departamento no es sólo para uso interno. El Departamento debería de tener una proyección externa al Centro.»



CUCHU AGRA

«El "Teaching area" es una forma de poner en contacto didáctico a muchos profesores. Un modo de no sentirse aislado, de juntar codo con codo, de potenciar la propia imaginación.»



ANTONIO LUENGO

«Dentro del Departamento, el "Teaching area" me viene muy bien, porque nos sirve para concretar mejor nuestra propia forma de pensar y para objetivar y valorar mejor nuestras experiencias.»



JOSE CARLOS CORRAL

«Lo importante es que el "Teaching area" se sienta como obra de todos; no me refiero sólo a los miembros del propio departamento; me refiero a todos los suscriptores.»

Resolución de 18 de septiembre de 1972 por la que se aprueban las normas reguladoras de funcionamiento de los seminarios didácticos en los Centros de Bachillerato.

La Orden ministerial de 21 de agosto último («Boletín Oficial del Estado» del 26) por la que se dictan normas sobre la organización del curso escolar 1972-73 en los Centros oficiales de Bachillerato prevé la posibilidad de que se establezcan en dichos Centros seminarios didácticos por asignaturas o por grupos de asignaturas afines, por lo que:
Esta Dirección General ha resuelto aprobar las normas reguladoras del funcionamiento de los referidos seminarios didácticos que a continuación se publican.

Madrid, 18 de septiembre de 1972. — La Directora general, *Angeles Galino*.

Ilmo. Sr. Inspector general de Enseñanza Media.

NORMAS REGULADORAS DEL FUNCIONAMIENTO DE LOS SEMINARIOS DIDÁCTICOS EN LOS CENTROS DE BACHILLERATO

Primera. — Aunque en la Orden ministerial de 21 de agosto de 1972 no se impone con carácter obligatorio la constitución y funcionamiento de seminarios didácticos en todos y cada uno de los Centros de Bachillerato ni en todas las asignaturas, se estima altamente conveniente su establecimiento con vistas al perfeccionamiento de la función docente y educativa.

Segunda. — Del mismo modo, aunque en la mencionada Orden ministerial no se impone con carácter obligatorio a ningún Catedrático o agregado la aceptación de la Jefatura del seminario didáctico de su especialidad o de las especialidades afines, se establece que, una vez constituido el seminario, formen parte de él necesariamente todos y cada uno de los Profesores de la disciplina o disciplinas a que afecta. En dicho caso, todos los Profesores, cualquiera

que sea su rango administrativo o académico, vienen obligados a cooperar disciplinadamente en su mejor funcionamiento a las órdenes del Jefe designado por la Dirección del Centro.

Tercera. — La creación de los seminarios didácticos responde a la urgente necesidad de que los Profesores tiendan cada vez más a trabajar en equipo, a ayudarse mutuamente en todas sus dificultades, a comunicarse sus experiencias, tanto positivas como negativas, y a tomar acuerdos colectivos de actuación conjunta a tenor de las condiciones cambiantes de su actividad educativa.

Cuarta. — Ello supone, a juicio de esta Dirección General, que, entre otras muchas tareas que la realidad y el espíritu de iniciativa de los Profesores que los componen pueden descubrir, los seminarios didácticos tendrán que hacer frente a las siguientes:

a) Fijar para cada curso o grupo, en las materias propias del seminario, los objetivos concretos que deban ser alcanzados a lo largo



FERNANDO PARIENTE

«El Departamento, al constituirse en forma de equipo de profesores que trabajan en un área, facilita el intercambio de opiniones en materia didáctica dentro de esa misma área. De forma espontánea, surge entonces la pregunta sobre el modo de actuar de los demás.»



RAMON NUÑEZ

«La idea de colaboración, intercambio, comunicación entre departamentos de muchos centros distintos, nos tentó durante bastante tiempo. Al fin, cedimos a la tentación y ahí está el "Teaching area". Es una naciente experiencia, cuyo valor el tiempo decantará.»



EDUARDO ARREGUI

«El "Teaching area" es una publicación de profesores para profesores, es una publicación abierta a todos sus suscriptores, para poder comunicar a los demás sus ideas en el campo de la teoría, sus experiencias didácticas o los medios que utiliza en el laboratorio o en clase.»

Mesa redonda sobre Departamentos

EN el campo de la educación, como en otros muchos campos, las palabras y los nombres se ponen y se pasan de moda con bastante facilidad. Y es que hay intereses a los que no importa tanto la realidad, cuanto la apariencia de las cosas. Prolifera así la sinuosidad de la terminología, reina el vocablo con sus mágicos efectos; de tal forma se multiplican los novísimos conceptos, henchidos de viejas realidades, «los mismos perros con distintos collares», que la gente termina por mirar con desconfianza cualquier clase de reforma.

Ocurre en muchos aspectos de la vida de este país, pero en enseñanza es, si cabe, más palpable. Ya no hay calificaciones: ahora son evaluaciones; no existen exámenes, sino controles; ya no se califica utilizando «puntos»; ahora se evalúa mediante letras; ya no interesa la conducta y la aplicación, lo que importa es la actitud y la habituación... Innumerables términos de nuevo cuño, cubren unas realidades que, en general, se desconfía sean tan innovadoras como lo son sus nombres.

En medio de esta marea de vocabulario pedagógico que nos ha anegado, discurren algunos términos distintos que se aplican a una realidad básica de rescatar. Con creciente frecuencia, se oye hablar de «seminarios didácticos», de áreas de aprendizaje» y, últimamente, parece preferirse el término **Departamento**. El

nombre no importa, cualquiera podría ser válido; lo importante debe de ser la **realidad** que significa. La Dirección General de Enseñanza Media, en tiempos de la Srta. Galino, intentó definirla y difundirla por centros estatales y privados de enseñanza media. El documento quedó ahí. Ahora, la nueva Ordenanza Laboral para la enseñanza privada, crea una nueva categoría profesional: la de «Jefe de Departamento», con una retribución específica. Esto induce a suponer, que el **Departamento** debe de ser algo más que una palabra o una etiqueta nueva; algún tipo de realidad constatable debe, deberá o debería, al menos, de tener. Probablemente, una disertación teórica aclararía algo el asunto. Pero volveríamos a las palabras: para eso, la Resolución de la Srta. Galino es suficientemente clara. Más práctico puede resultar pulsar la realidad de quienes llevan algunos años luchando por crear y llevar adelante un Departamento. Eso, simplemente, es esta Mesa Redonda.

MODERADOR: - Cuando planteé esta Mesa Redonda, pensé en la posibilidad de comunicar la experiencia que habéis adquirido en los años que lleváis desempeñando la función de Jefes de Departamento. Me parece que eso puede aportar luz sobre el modo de organizar la didáctica en un Colegio. Por otra parte, todavía son numerosos los Centros que mantienen a ultranza, la concepción más clásica

del curso por Profesores y alumnos. Estos objetivos, que han de quedar claramente formulados desde el principio del curso, deben abarcar los aspectos siguientes:

1. Determinación del contenido instructivo que deben asimilar los alumnos a lo largo del curso, especificando la parte correspondiente a cada trimestre.
2. Determinación del nivel mínimo con que los alumnos deben dominar dichos contenidos. Si ha lugar, pueden establecerse, supuesto ese mínimo, distintos niveles de acuerdo con las distintas capacidades y aptitudes de los alumnos.
3. Determinación de los mínimos formativos indispensable que deben alcanzar los alumnos en lo referente a destrezas, hábitos intelectuales, agilidad mental, dominio de las materias y soltura con que se mueven en ellas y a la adquisición de técnicas adecuadas de estudio y de trabajo intelectual, así como de claridad de exposición y orden en el razonamiento.

La dificultad que puede ofrecer la determinación de estos aspectos cualitativos de la educación de los alumnos requiere un especial esfuerzo por parte de todos los componentes del seminario y una acción conjunta previamente estudiada a corrección.

b) Estudiar y determinar con la suficiente antelación, de modo que no se encomienda esta tarea a la improvisación del momento, las pruebas y los tipos de ejercicios y actividades que se estimen más idóneos para detectar en qué grado y con qué modalidad y características peculiares han aliado los alumnos los objetivos previstos, tanto en lo que se refiere a su instrucción como a los aspectos cualitativos de su educación de los que se ha hecho mención en la letra anterior.

La dificultad de la detección de los progresos realizados por los alumnos exige que se utilicen los más variados instrumentos de comprobación, no sólo para valorar lo aprendido, sino también la retención de lo ya estudiado y,

sobre todo, el desarrollo y perfeccionamiento de su facultad intelectual a través de la disciplina correspondiente.

Entre otras actividades conducentes a este fin, se proponen:

1. Ejercicios escritos, con la frecuencia que se estime oportuno, que no sólo versen sobre los temas recientemente estudiados, sino que sirvan de ocasión al alumno para recapitular lo esencial de la materia ya dada.
2. Pruebas objetivas de todas clases que, además de constituir una componente de la evaluación del alumno, puede servir para corregir en lo posible las desviaciones subjetivas del profesor a la hora de juzgar.
3. Atenta observación de la actividad escolar ordinaria de los alumnos cuidando de anotar esos resultados.
4. Preguntas y respuestas de los alumnos durante el desarrollo de las clases.
5. Observación del papel más o menos activo y acertado de los alumnos cuando trabajan en

Mesa redonda sobre Departamentos



en la Dirección: Rector, Jefe de estudios, Jefe de disciplina...

¿Cuáles son los objetivos de un Departamento en un Colegio? ¿Para qué sirve un Departamento?

DESARROLLO DE LA MESA REDONDA

GARCIA DE DIOS: -Lo que yo veo claro, es que el Departamento sirve para la **actualización del profesorado**. Hablo un poco teóricamente; un Departamento tiene que preocuparse de que el profesorado no pueda estar en barbecho, ni anticuado; de que no pueda desconocer cómo se plantea hoy día la didáctica de su área. El Departamento, a través de los profesores que lo integran, tiene que profundizar en los programas oficiales, ampliarlos, desentrañar todas sus posibilidades. Debe ser un cauce para la creatividad, debe ser el receptor de las ideas, el criterio también, el fermento. Tiene que realizar una planificación progresiva y evolutiva de su área en todo el Centro. Creo que, también, debe ser un arsenal de recursos, creados por el propio Departamento, comprados por dinero o tomados de revistas, cursos, etc. Necesariamente tiene que tener, además, una finalidad clarificadora, tanto de objetivos como de métodos o controles, para que todo esto esté patente, no sólo ante la dirección del Centro, sino también ante los padres de los alumnos.

PARIENTE: - Admito todas esas finalidades que García de Dios ha indicado, pero, sin embargo, me parece que, en el orden práctico, inmediato de la actuación, sobre todo si pensamos en un Centro que está empezando a poner en marcha el sistema, el objetivo primero es el de crear una **coordinación entre los profesores del área**. Antes de nada, se necesita hacer un equipo que trabaje desde los niveles más bajos, hasta los más altos, de una forma coordinada. No sólo para que los niveles de contenido crezcan de una forma gradualmente escalonada, sino

para que, de una forma más profunda, los métodos sean homogéneos y, sobre todo, la filosofía o la ideología sea común. Es necesario que los alumnos no sufran una disparidad de criterios, sobre todo en materias en las que la disparidad puede ser extrema. Me parece importante que, al terminar la Enseñanza Media, los alumnos tengan una visión coherente de las cosas.

MODERADOR: - En lo que dices hay algo que puede ir en contra del espíritu individual de cada profesor; parece defender una educación definida y constituida, más que una educación libre por parte del profesor.

PARIENTE: - Sí y no. Deseo, en realidad, una educación definida, pero no definida desde arriba, e impuesta. Lo que quiero es una educación definida, y libre al mismo tiempo, y eso es la principal tarea del Departamento, porque quien marca la línea, la ideología, los métodos, no es el individuo (llámese jefe o como se le llame), sino el equipo de profesores. Por eso, lo más importante es la coordinación de los profesores. Naturalmente que, al principio, hay que luchar contra una mentalidad individualista, y ese es el principal caballo de batalla del Departamento, porque, de hecho, tal y como está concebida la enseñanza en España, el profesor, en su clase, es el rey.

LUENGO: - Yo creo que las dificultades para crear un Departamento, por lo menos las que nosotros hemos encontrado, provienen del profesor, y nunca del alumno; éste se ve favorecido, por lo menos, en el hecho de poder ir creciendo bajo una óptica que no lo descontrola.

PARIENTE: - No completé bien mi idea anterior. Todo lo que dije, no creo que vaya contra la creatividad del profesor. No se trata de que se conforme con seguir unas directrices; de lo que se trata, es de qué cree, en armonía con todo el resto, que están en el Centro impartiendo la misma materia, y van a influir sobre los mismos alumnos.

GARCIA DE DIOS: - A mí me parece que se están viendo las cosas desde el punto de vista del Jefe del

equipo, discuten alguna cuestión o preparan algún documento.

6. Resultados de los trabajos encomendados a los alumnos para que los realicen en grupos o individualmente.

c) Determinar de antemano los criterios de calificación de pruebas y ejercicios para evitar la disparidad en la formulación de las cuestiones según los distintos profesores.

d) De vez en cuando, los ejercicios y pruebas propuestos prodrán ser corregidos y calificados por otro Profesor del seminario que no tenga en clase a dichos alumnos como elemento corrector del juicio unipersonal.

e) Analizar conjuntamente los resultados de las pruebas y ejercicios de los alumnos, a fin de descubrir y corregir los errores metodológicos que se puedan haber cometido. Asimismo estos análisis permitirán descubrir las lagunas que ofrecen los objetivos programados de antemano y subsanarlas con la introducción de los contenidos que sean necesarios.

f) Como consecuencia de lo anterior, retocar

si fuere preciso la cantidad, la calidad y el nivel de los contenidos que con carácter general se propone en los cuestionarios.

g) Estudiar y programar las actividades prácticas más adecuadas a los distintos tipos de alumnos y a las materias de que se traten, teniendo siempre a la vista los objetivos que se pretende alcanzar.

h) Seleccionar los instrumentos y medios didácticos, incluidos los audiovisuales, que se juzguen útiles o necesarios para la formación de los alumnos, estudiando el modo más eficaz y provechoso de utilizarlos.

i) Adoptar procedimientos y técnicas comunes para la observación directa de los alumnos y de sus actitudes, tanto durante las clases como en los ejercicios y actividades complementarias, determinando los medios que se han de emplear para anotar e interpretar los resultados obtenidos.

j) Analizar los resultados ya desde los comienzos del curso, a fin de introducir cuantas

modificaciones se estimen convenientes. A este fin convendrá tener presente que, más que los resultados en sí, lo que principalmente interesa es descubrir los caminos por los que los alumnos han llegado a ellos y las causas y los determinantes de los aciertos y los errores con vistas a actuar conscientemente sobre ellos, atacando directamente las causas.

k) Preparar en común los datos y criterios que han de ser expuestos por el Profesor correspondiente en las sesiones de evaluación, de forma que la actitud de aquél resulte en algún modo coincidente y respaldada por todo el seminario.

l) Concordar la marcha del curso en cada uno de los grupos del mismo, a fin de que avancen acompañadamente los distintos Profesores en el desarrollo del programa de la materia.

ll) Si llegara el caso, estudiar las causas que puedan determinar los distintos niveles de formación e instrucción alcanzados por los diversos grupos, tratando de poner remedio a esta circunstancia.



Departamento. Yo creo que hay áreas en las que la evolución lineal y progresiva, debe de ser coherente siempre, pero hay otras en las que el mismo enriquecimiento de los alumnos, exige una posibilidad de contacto con distintos tipos de profesor.

PARIENTE: - No estoy en desacuerdo con eso; lo que pienso es que la política que debe de seguir el Departamento, no es la de fomentar la dispersión. Claro que todos somos distintos, y por eso mismo vamos a interpretar, a nuestro modo, las decisiones que hemos tomado, de acuerdo con los demás, y eso es bueno para los alumnos; pero me parece que un Departamento, si no es un equipo de gente que trabaja junta, no es un Departamento.

CORRAL: - Bien, de acuerdo, pero creo que nos estamos moviendo un poco en un planeta de profesores inquietos y con capacidad de iniciativa. Sin embargo, en la realidad, en casi todos los Departamentos existe un grupo de gente insegura, que no sabe por dónde salir, no encuentran material, ni encuentran métodos; precisamente ahí yo veo una de las principales finalidades del Departamento: **ayuda a los profesores, comunicación e intercambio de experiencias y de ideas, animación y puesta a punto.**

LUENGO: - Se ha hablado antes de que un Departamento es un equipo. Si es así, pienso que el momento de la creación es muy importante. De hecho, ¿creéis vosotros que es posible la marcha de un Departamento, de cualquier área, sin que haya una previa conformidad y aceptación de los miembros para formar ese Departamento?

CORRAL: - En mi experiencia en el Departamento, me he encontrado con los dos extremos: hay a quien no le gusta esa orientación, o no le gusta meterse en una línea de crítica y búsqueda; existe también el otro extremo, en casos concretos, de gente que, auténticamente, quiere renovarse, aunque no sabe por dónde salir.

NUÑEZ: - Se están manejando en este momento dos cuestiones que han sido las que más me han preocupado durante bastante tiempo, y me gustaría, por una parte, remachar la idea de ayuda y reciclaje que apuntaba Corral, y, por otra, dar una respuesta a lo que Antonio acaba de preguntar. Creo que para que las personas se integren voluntariamente en cualquier área, se necesitan unos presupuestos, que yo resumiría en: unos objetivos, unos intereses y un trabajo en común. Estas tres condiciones puede decirse que, a priori, existen en un Departamento; por tanto, si existiesen dificultades de integración, serían por motivo de tipo personal. Supuesto eso, la tarea principal del Departamento está, además de en reunir unos criterios, en hacer que esos criterios puedan ser múltiples y polivalentes, y en presentarlos a todas las personas del Departamento.

En todo Departamento hay personas con una formación específica hacia el área integrada en el Departamento, bien porque sus estudios estuvieron orientados en esa dirección, bien porque sus aficiones polarizaron su interés

en esa línea; y hay otro grupo de personas con una formación y unos intereses menos centrados en el área en cuestión. Este condicionamiento previo, hace que el comportamiento y la incorporación de estas personas sea completamente diferente. Al segundo grupo de personas, el Departamento puede completarle la formación, en la línea específica del área de que se trate. Esto supone una posición de apertura para recibir todo lo que sean experiencias, ideologías, contenidos e, incluso, conocimientos de ese campo. Algún problema se puede plantear, sin embargo, entre las personas del primer grupo; por eso yo insisto en la necesidad de formar un equipo integrado, en el que el trabajo se sienta como algo común. Es posible que, entre la gente específica, preparada para el área del Departamento, surja alguien con la idea de que, en el Departamento, nada tiene que aprender ni adquirir, porque ya tiene un criterio propio. El modo normal de superar estos problemas, son las relaciones personales; se superan las barreras, porque las personas se llevan bien entre sí. Cuando este camino personal está cerrado, entonces es cuando comienzan los verdaderos problemas de aceptación del Departamento.

MODERADOR: - A la hora de constituir cualquier Departamento, uno se va a encontrar, por lo menos, con dos grupos de personas tan diferenciados como lo que nos acaba de señalar Núñez. Pero, quizá, esto no constituya un problema, sino, más bien, una de las razones fundamentales por las que un Centro elige, en un momento de desarrollo determinado, la creación de Departamentos.

¿Quiénes deben formar parte de un Departamento concreto? ¿A quién elegirías como jefe de ese Departamento?

GARCIA DE DIOS: - Me parece que lo que habría que ver con detenimiento, es el cauce de integración más idóneo en un Departamento. Creo que no puede ser una simple designación, ni un caer automáticamente en un Departamento, por la asignatura que está uno explicando. Quizá, la creación de un Departamento suponga una previa tarea común iniciada que, si de alguna manera se pasara a un organigrama, se vería cómo cada uno va tomando un papel, desde el que tiene ideas, hasta el que realiza y controla, o el que dirige. Una vez realizado esto, la misión del Jefe del Departamento consciente, consistiría en esta aceptación, o integración de los distintos niveles de personas que integran el Departamento.

Pero, lo que me parece verdaderamente importante, es que cada uno se sienta responsable de un papel diferente, ofreciendo así el Departamento una imagen corporativa, lo más diversificada posible.

AGRA: - A mí me parece que todo eso se conseguiría fácilmente, si realmente uno pudiera encontrar un grupo de gente auténticamente interesado en la materia del Departamento, que tuviese una ilusión vital por ella. Eso es difícil, porque hay profesores que tienen que impartir varias materias distintas, por ejemplo en EGB, y, entonces, con frecuencia, se ven polarizados por la materia que

Mesa redonda sobre Departamentos



en los planes de estudio está más revalorizada, y ésta no coincide, de hecho, con el Departamento al que pertenece.

ARREGUI: — El punto que estamos tratando, la integración en el Departamento, creo que es el problema más difícil que tenemos planteado. Es fácil que la gente esté en una actitud de colaborar y, por lo tanto, que la línea de planificación y coordinación funcione suficientemente bien. Pero todo esto se puede hacer de una forma muy fría, y puede no suponer una verdadera integración, porque, si la gente no aporta algo personal, entonces las cosas se van fosilizando. Eso es lo que a mí me preocupa, a la larga; el Departamento puede marchar, las asignaturas seguir por los mismos cauces, pero, a la hora de renovar, de buscar cosas nuevas, ahí es donde yo encuentro el problema»

MODERADOR: — En una situación así, ¿cuál es la función del Jefe del Departamento?

ARREGUI: — Yo creo que el Jefe es el que crea el Departamento, en el sentido de que es quien debe procurar aquella integración real, de la que yo hablaba antes.

GARCIA DE DIOS: — En mi opinión, el Jefe de Departamento debe ser un conductor de grupo, con una función de animador y de informador, capaz de comprender al creador.

El gran peligro de un Jefe de Departamento, es que sea el mejor o el más creador, porque, entonces, no va a animar. El creador debería de estar en la plantilla.

ARREGUI: — Pese a todo, no hay que olvidar que está profesionalmente preparado; la competencia profesional es indispensable.

GARCIA DE DIOS: — Sí, pero no debería ser, necesariamente, el más cualificado.

MODERADOR: — ¿El Jefe de Departamento como animador, o bien, el Jefe de Departamento como técnico de una especialidad?

LUENGO: — Habría que prescindir, en mi opinión, mucho más de los aspectos de animación, etc., y fijarse más en los técnicos. Creo que el Departamento debe de tecnicizarse lo más posible, y que la gente se dé cuenta de que tiene, necesariamente, que estar allí para desarrollar su función como profesor, porque le da algo y, profesionalmente, le perfecciona.

CORRAL: — Me parece que cada Departamento tiene su forma propia de ser. Puede ser que un Departamento de Ciencias requiera un equipo técnico y que, además, ahí se pueda exigir una total planificación y unos resultados mucho más controlables, mensurables y más exactos; sin embargo, en un Departamento de Religión, o de Ciencias Sociales o Filosofía, es mucho más difícil de conseguir; la labor del jefe, en este tipo de Departamentos, me parece que va más por el campo de la coordinación y la animación.

NUÑEZ: — Creo que lo técnico es, de alguna manera,

común a todos los Departamentos, incluyendo a los humanísticos. Cuando puede hacer crisis una capacitación técnica, es cuando se trata de didácticas, y las didácticas pueden ser tan problemáticas en Ciencias Experimentales como en Literatura, donde un señor puede defender que, lo que el alumno necesita saber, es la fecha de Confirmación de Cervantes. Este es un problema técnico, y es la sangre de muchos Departamentos, el tomar opciones en el terreno de lo didáctico.

Desde este punto de vista, las cualidades que señalaba García de Dios, que yo llamaría cualidades humanas, para el Jefe de Departamento me parecen importantes, pero yo colocaría, aun por encima, la capacidad de objetivar los planes y didáctica, y comprobar si están de acuerdo con la filosofía educativa general del Centro. Porque, por muy organizador, por muy coordinador, por muy conductor de grupo que sea un señor, si está casado con una didáctica trasnochada, contraria a la didáctica del Centro, ese Departamento se va a ir por los «cerros de Ubeda».

GARCIA DE DIOS: — Pero yo no creo que existe ningún, «a priori», didáctico; por lo tanto, el Jefe de Departamento tiene que ser un tipo que sea comprensivo de la situación pero, sobre todo, que haga que el grupo sea capaz de aceptar la proposición didáctica por la que se opte, y no precisamente la suya propia como Jefe. De lo contrario, habría un Jefe que jugaría con los demás como peones, pero yo creo que eso realmente no es un Departamento, aunque haya muchos que funcionen así. Entonces, si es el grupo el que opta por la didáctica, y no sólo el Jefe, no creo que tome una opción divergente con el Centro.

MODERADOR: — Nos vamos acercando ya a la hora que nos hemos propuesto como límite, y hay un punto que quisiera poner sobre el tapete antes de terminar: los alumnos. No hemos hablado nada de ellos. ¿Qué les puede aportar la estructura departamental, en qué les beneficia? A lo mejor está ya implícito, pero quizá debamos de concretar algo, al fin y al cabo son la razón de ser de un colegio.

GARCIA DE DIOS: — Yo discreparía un poco: los alumnos no son la razón de ser del Departamento, aunque sean la razón de ser del Centro. Creo que el Departamento, es sobre todo, para el profesor. En definitiva, orientaría el Departamento en un 50 por 100 hacia el niño, pero en otro 50 por 100, directamente al profesor.

NUÑEZ: — Tampoco digo yo que la producción del Departamento vaya dirigida exclusivamente al alumno, pero, desde luego, sí en una proporción mayor que la que tú concedes. Por eso me parece que el Departamento es algo que también tiene que interesar a los padres y preocuparles. Creo que si el Departamento es el responsable de los cambios en la didáctica, tiene que haber padres que se preocupen de por qué las cosas cambian y quién las cambia.

AGRA: — Yo creo que, cuando unos padres mandan a un chico a un Colegio, implícitamente tienen una cierta



seguridad en la enseñanza que se imparte en ese Centro; pero, si el Departamento funciona bien, esta seguridad debe ser mayor, porque se siente respaldada por una organización técnica y no dejada al criterio único del Director del Centro, que hace y controla todo. Me parece que un centro organizado así, puede hacer mucho por sus profesores y por sus alumnos, incluso puede proyectarse también un poco hacia los padres. ¿Por qué no ha de ser labor del Departamento presentar a los padres sus programaciones, planes, etc., pero no sólo como fría información, sino como un medio de participación en la enseñanza y educación de sus hijos?

PARIENTE: - A mí me parece que el Departamento es un organismo importante, para corregir la visión falsa que del profesor suelen tener los padres de los alumnos. En general, se piensa que el maestro, como en el individuo que suelta un rollo en clase, pregunta y pone unos exámenes; nada más. Para ello, cuenta con la ayuda del libro de texto y ya está todo, porque de él no sale un ápice; su única misión es hacer que el niño lo aprenda. Es una especie de intermediario entre la letra impresa del texto y la mente del alumno. Esta idea anticuada y falsa, quedaría borrada por el Departamento. Desaparecería la importancia del libro de texto y se vería al profesor como el individuo que investiga, estudia y programa en equipo la enseñanza, y después da unas clases, que no son, desde luego, su único trabajo, sino el resultado y el fruto de todo un trabajo anterior. También para la educación del alumno me parece que el Departamento tiene una importancia fundamental, simplemente por el hecho de que varía también la imagen que tiene de su profesor, e incluso, de su propia educación. El departamento crea un ambiente en el Centro, si dispone de un local de trabajo, con su biblioteca y sus medios de estudio para los profesores y para los alumnos. Los chicos pueden ser, entonces, testigos o, incluso, partícipes del trabajo del maestro. La imagen se

enmarca entonces también en aquel lugar y no sólo en la clase; se crea así una oportunidad mucho mayor de colaboración y dirección. La visión que el alumno tenga de su educación ha de ser radicalmente distinta.

CORRAL: - Por lo que estáis hablando, nos acercamos mucho a un punto que, por lo menos en mi Departamento, está siendo muy positivo. Es una cosa tan concreta y tan importante como el dinero, la inversión económica. Este aspecto es importante, considerando que el Departamento es también una concentración y distribución de material. La experiencia que estamos haciendo de plantear las clases en EGB como laboratorios, es muy positiva desde este punto de vista. El profesor puede disponer y organizar mejor sus medios, y esto le inspira y le motiva mucho más. Algunos profesores han revivido gracias a este hecho, y yo creo, que deberíamos extenderlo fuera de EGB también.

MODERADOR: - Esto que acaba de decir Corral, de convertir las clases en laboratorios del Departamento, me ha recordado una idea que me espolea Núñez, de la que hace tiempo me hubiera gustado haber charlado, y con la que termino. Se trata de la geografía del colegio. Un centro grande, normalmente, está dividido por sectores que abarcan cursos de edades parecidas. En general, la división más clásica en este momento suele ser Parvulario, EGB I, EGB II y Bachiller-COU. Las aulas de cada sector están colocadas en la misma zona geográfica, pero ¿qué sucedería si el colegio geográficamente se distribuyera por departamentos? ¿Si todas las aulas de una materia estuviesen colocadas en la misma zona del colegio, y allí estuviese también la biblioteca y el centro de material de esa materia? El hecho de la localización condiciona mucho. Creo que se habría creado un colegio distinto del que tenemos, y a lo mejor merece la pena pensar en ello. Muchas gracias a todos por vuestra colaboración.

ACTIVIDADES PARA UNA ESCUELA DE PADRES

MESA REDONDA. Lab. 5. 010

Las nuevas concepciones de los contenidos y didácticas en todas las áreas de enseñanza y las no tan nuevas, no deben ser privilegio exclusivo del profesor.

La discusión sobre este tema aportará nuevas luces a los padres en formación permanente.

Organizar, progresivamente, unas MESA REDONDAS entre los Profesores de las diversas áreas y los padres de alumnos.

La Mesa Redonda tendría estas partes:

- Exposición, por parte de los profesores, de los objetivos y metodología específica de cada una de las didácticas.
- Intercambio entre padres y profesores, de las dificultades que suelen experimentar los alumnos en sus respectivas aulas.
- Intercambio entre padres y profesores del modo práctico de conducirse en la ayuda a los niños en sus áreas respectivas.