

Riña en consejo de evaluación

El establecimiento del que se trata es un instituto pequeño de enseñanza-profesional industrial y terciario ubicado en la periferia de una ciudad grande, prefectura, « capital » de la Región y sede de una rectoría. Este poblado cuenta con 120000 habitantes. El instituto está implantado en uno de los municipios más cercanos, ciudad pequeña y dinámica, con un sector económico fortificado por la realización de una Zona Urbana Sensible. El instituto está bien establecido en la ciudad y su entorno socioeconómico, antes acogía un importante ramo terciario centrado en el secretariado, la venta y la contabilidad ; estas secciones desaparecieron en el transcurso de los años para en adelante sólo ser representadas por las clases de logística y comercialización. El sector industrial también tuvo que adaptarse para hacer frente a la decadencia del polo fabricación y ha llevado a cabo su reconversión sobre los oficios de la electrónica con un Diploma de Estudios Profesionales, y sobre la informática con un Bachillerato Profesional. Se escolariza a los alumnos a partir del colegio, desde la clase de 3° Descubrimiento Profesional 6 horas (último año del colegio), hasta el posbachillerato, mención complementaria ascensorista, una Unidad de Formación de Aprendices prepara al bachillerato profesional Seguridad y Prevención. El establecimiento sufre de un problema de imagen después de acontecimientos acaecidos dos decenios atrás. La estructura es de tamaño pequeño, cuenta con 255 alumnos para 38 profesores, la mayoría de los cuales son antiguos en el instituto.

Al final de las clases, la directora adjunta del instituto, la señora B, está conversando delante de su despacho con un profesor. El señor D es el profesor tutor de una clase de último curso de BEP (Diploma de Estudios Profesionales) logística (TLC) cuyo consejo de evaluación tiene que empezar un momento más tarde bajo la presidencia de la directora adjunta. Lo dicho es muy cortés y quieto y en relación con este consejo. Durante la conversación un joven profesor de matemáticas, el señor M, pasa a su lado muy enfadado. La señora B interrumpe en seguida su conversación para preguntar por lo que agita a este profesor. Éste le contesta que los alumnos de la clase de TLC acaban de ser particularmente difíciles, aun odiosos y ¡ que el consejo de evaluación debería de ser « sangriento » ! Prosigue su camino hasta la sala de profesores donde sus compañeros del equipo pedagógico ya están presentes. La señora B y el señor D acaban su conversación a fin de poder empezar el consejo unos minutos más tarde y el señor D se dirige también hacia la sala de profesores. Otro profesor interpela a la señora B ; antes de que hayan podido concluir, el señor M sale de manera estrepitosa de la sala de profesores, dando un portazo y vociferando ; al llegar a la altura de la directora adjunta suelta : « ¡ De todas formas no merece la pena que me quede, en esa casa sólo se considera la opinión de los favoritos ! » La señora B lo interpela pidiéndole que asista al consejo para hacer valer su punto de vista y exponer el problema ; aparentemente sin resultado, el profesor furioso se va del edificio. La directora adjunta vuelve pronto a buscar al profesor tutor para que le relate los hechos antes de empezar la reunión. Una discrepancia de opinión sobre un alumno está al origen de la discusión entre los profesores. Como la mayoría de los participantes están presentes, incluso los delegados de los alumnos, la Señora B decide empezar el consejo de evaluación sin esperar más e indica, a modo de palabras Imanares, que la ausencia del profesor de matemáticas es deplorable por dos razones : desde el punto de vista del balance pedagógico pero también desde el punto de vista de la gestión del incidente que ocurrió al final del día, en clase con el Señor M.

Unos minutos más tarde el señor M entra y toma sitio para asistir al consejo, la señora directora adjunta lo agradece por su presencia, él indica que en efecto es preferible que esté presente si quiere ser entendido sabiendo que la palabra de los demás es más importante. Sigue una riña que la señora B logra calmar en el momento en que el señor M le dice al señor D : « ¡ No me mires así, si no te voy a pegar una ! »...

Distrito Universitario

La Señora
directora
adjunta

a la Señora
directora

Asunto : incidente en clase de TLC

Señora.

En respuesta al informe sobre el incidente, documento anexo, redactado y depositado por el señor M, profesor de matemáticas, el profesor me ha pedido que sancione al alumno y que le haga redactar disculpas antes de aceptarlo de nuevo en clase. Recibí al alumno concernido, H...s en mi despacho el viernes 21 de diciembre de 2007 en presencia del profesor tutor, el señor D.

Le pedí que relatará precisamente los hechos, su relato permite resumir como sigue : al principio de la clase, el profesor indica que va a efectuar una evaluación de conocimientos, el alumno indica que. en un momento dado, sin que haya perturbación importante de su parte, el profesor se toma con él y le dice que ya está bien con su comportamiento de « niño mimado», el alumno confirma que no entendió el principio de esa discusión. Las observaciones del profesor siguieron subrayando que, a causa de H, los otros no pudieron estudiar correctamente y no entendieron la lección ... Que sus compañeros le tienen miedo.

Se prolongaron las palabras y el profesor le dijo al alumno : « Si tienes algún problema te pego una bofetada, ¿ comprendido ? Ya lo veremos fuera de las clases ... ». En aquel momento H... admite que estaba harto y lo amenazó.

Este alumno no perturba de manera notoria las clases, su expediente vida escolar está desprovisto de cualquier hecho notable,

En conclusión a la conversación pedí a H... que se disculpara por las amenazas y que escribiera su punto de vista sobre sus esperas. Le rogué que lo formulara todo por escrito, lo que acaba de hacer en la carta depositada el día mismo de la conversación, documento que anexo a la presente.

Ficha de control de comportamiento

(redactada por el Sr. M, antes del consejo de evaluación)

Después de dos horas en clase, durante las cuales pedí varias veces a H que se callara, que se pusiera a trabajar, que dejara de molestar a sus compañeros,.. este alumno no dejó de contestarme y de desafiarme verbalmente (« No me callaré delante de Usted »). Llegado más allá de lo que podía tolerar dije al alumno que hablaría de este comportamiento inadmisibile en el consejo de evaluación que seguía mi clase=

Entonces se puso nervioso, adoptó un tono amenazador, y me dijo entre otras cosas : « Lo vamos a arreglar en la calle, fuera y a puñetazos ».

Sr. M

Carta a la directora

(redactada la tarde del incidente por el Sr. M)

Este lunes 17 de diciembre con la clase de TLC en clase de matemáticas de las 15H30 a las 17H30, el comportamiento de los alumnos ha alcanzado los límites de lo admisible.

H contesta a su profesor y no acepta las observaciones, negándose a callarse y profiriendo amenazas. Y. I y R se niegan a ponerse a trabajar y se muestran muy descarados.

Perturban la clase, hablan, ríen y no producen ningún trabajo.

Ya no puedo aceptar esta situación y, para permitir a los alumnos que tienen ganas de estudiar y aprobar, debo tomar una decisión disciplinaria.

Así pido 2 horas de castigo sin salir para recuperar el trabajo.

Sr. M

Análisis de la situación

La dimensión moral

El alumno se siente humillado por el profesor, se siente afectado en su « honor », ya que el profesor lo hace quedar mal delante de los otros alumnos. El alumno siente que la reacción del profesor no es justa y no se corresponde con la inercia que él manifiesta en su trabajo escolar. El profesor se siente humillado también. Por un lado, el alumno cuestiona su autoridad delante de los otros, y por otro lado, está en dificultades en una clase que no supone ningún problema a sus colegas. El profesor se siente humillado por la mirada de su colega, esa mirada le resulta violenta, denuncia la humillación. « Tú no me mires así! »

Estamos frente a una situación en la que el honor, el hecho de no perder la cara frente a los demás domina sobre toda conducta, especialmente moral. El honor del que se trata es profundamente anti-igualitario, es siempre el suyo el más importante, nunca el del otro. Esta lógica del honor humillado está muy alejada de la del ataque a la dignidad: El respeto de la dignidad es primero que nada la del otro. La lógica de la igualdad de dignidad entre humanos, universal está en las antípodas de la del honor personal, de los suyos, del clan. En nuestro caso, el enfrentamiento se añade a la pérdida de legitimidad y de autoridad profesional. Del hecho del comportamiento indigno y por lo tanto moralmente condenable de una persona, es el estatus de profesor y de la institución que están siendo afectados, especialmente ante los alumnos y sus familias.

El director es el garante, durante las reuniones tales como el consejo de evaluación, de la dignidad de los discursos pronunciados y de la postura moral de cada uno.

Puede adelantarse la hipótesis siguiente: el status del liceísta y el status del profesor han permitido que la violencia permanezca verbal y evitar un paso al acto por parte del alumno o del profesor. Podemos así suponer que el recinto del liceo y su marco simbólico pudieron jugar un papel moderador.

El análisis de tipo psicosociológico « dominante/dominado » no se adaptaría aquí puesto que lo que está primero en juego es la dignidad del status de profesor. El comportamiento del señor M. es inaceptable, cualesquiera que sean las provocaciones y las circunstancias. Los valores denigrados son la ejemplaridad pero sobretodo la dignidad de la profesión, el status del docente, el status de la institución que participan en « el sacramento republicano ». Es un golpe a la dignidad de la escuela pública.

La dimensión jurídica

¿Cuáles son los aspectos del derecho relacionados con esta situación?

1/ El consejo de evaluación.

El análisis ha dado la ocasión de precisar aspectos del derecho vinculados al consejo de evaluación (Ver artículo 33 de la ley de 1985 + documento oficial misiones del profesor del Boletín Oficial N° 22 del 29 de mayo de 1977).

- El director puede delegar la presidencia a todo miembro del consejo de evaluación.
- El consejo de docentes desapareció desde 1985.
- No se requiere quórum.
- Ningún texto precisa un mínimo ni un máximo de horario específico a los docentes. Estos deben participar a todas las reuniones a las que son convocados.
 - El director puede solicitar un descuento del salario (una treintava parte) en caso de ausencia injustificada a un consejo; igualmente podría sancionar a un alumnos ausente ; no obstante,

e3s impotente frente a los padres y apoderados que no asistan.

- El consejo de evaluación tiene dos misiones:

- Examen de la clase en cuanto al nivel general, a los progresos de la enseñanza, a la asignatura...

- Balance y consejos individuales para cada alumno.

No se puede hacer salir a los alumnos delegados cuando se examina su situación personal.

El secreto profesional, desde la reforma del código penal de 1994, ya no es exclusivamente aplicable a ciertas categorías, todos los profesionales están ahora sometidos a él.

Además, la obligación de discreción profesional se aplica a todos los funcionarios según la ley del 13 de julio de 1983.

2/ El respeto de la ley y del reglamento interior

- El alumno tiene dos obligaciones: la asiduidad y el trabajo (decreto sobre los derechos y deberes de los alumnos).

- En el reglamento internos, conviene recordar a los alumnos que deben respetar el estado de los edificios, locales y materiales y también notificar las lista de sanciones y puciones previstas.

- No hay obligación para los apoderados de aceptar formalmente el reglamento interior al inscribir.

al alumno.

- Los insultos y las amenazas constituyen un delito (delito de ultraje agravado para los docentes).

- El artículo 40 del código procesal penal obliga a todo funcionario a señalar sin demora al procurador

los hechos que le son informados y que podrían constituir un crimen o un delito.

3/ Obligaciones de un docente.

Las obligaciones profesionales de un docente son las de todo funcionario (ley del 13 de julio de 1983 artículos 25 a 28). Todo funcionario debe en particular « obedecer las instrucciones » de sus superiores ya sean escritas u orales). Debe también « informar al público » y en ese marco, especialmente, nota y anotar, completar los formularios y boletines trimestrales, etc.

4/ Los apoderados.-

Tienen el derecho de solicitar una sanción al director y de formalizar una denuncia.

La dimensión ética

¿Qué es lo que sería bueno para el alumno?

El alumno pide justicia. Hemos planteado sancionarlo durante una entrevista por negarse a trabajar por la manera como se dirigió a su profesor.

¿Que sería bueno para el señor D?

El profesor D no pide nada. Puede ser bueno felicitarlo de manera informal por su sangre fría y su postura de tranquilizador.

Puede ser útil tratar con él y el equipo las dificultades confrontadas por el señor M. para ayudarlo a superarlas.

(Ética de la solidaridad).

¿Qué sería bueno para el señor M?

El señor M que no busca ni disimular los hechos ni a evadir sus responsabilidades, es en antes que

nada un profesor que sufre que parece recibir muchas señales de sus incompetencias supuestas o verdaderas.

Se percibe a sí mismo como inferior a sus colegas, esta percepción se acentúa, por una parte por su estatuto de TZR y por otra parte por su nombramiento en dos establecimientos. No hace sino dos horas en el establecimiento en cuestión. La conducta del alumno, con respecto a la cual no toma

Ninguna distancia, lo remite a su incapacidad para establecer una relación educativa.

Necesita antes que nada solidaridad.

Podría entonces proponérsele a este docente un apoyo pedagógico interno, de una parte, con el equipo de trabajo, y de otra parte con un tutor de su disciplina. Podría ser bueno para él, tanto como sea posible, analizar la situación y aceptar cuestionarse acerca de su actitud y acerca de sus prácticas como profesional.

También conviene resituar los que le dijo al alumno y al profesor D durante el consejo de evaluación delante de los delegados de los alumnos. Es indispensable que entienda que atentó contra la dignidad de su función y de recordarle sus obligaciones refiriéndose a la ley de 1983. Se puede proceder oralmente o por escrito o usando ambas fórmulas.

¿Conviene además enviar un informe a la supervisión zonal o al director de zona? Ello dependerá tal vez de su reacción en la entrevista con el director. En búsqueda de la paz, si la entrevista es positiva no habrá informe. Sin embargo, ¿qué sucederá si aparece un nuevo incidente similar?

¿Qué es lo mejor para el establecimiento?

« En caliente » durante el consejo, existen varias posibilidades:

- intervenir delante de todos para indicar que es imposible continuar así y que se arreglarán las diferencias ulteriormente;
- interrumpir el consejo algunos minutos para tener una entrevista con el profesor en la oficina. Luego retomar el consejo con o sin el profesor o posponerlo para una fecha posterior.

Síntesis

Este caso presenta una situación interesante y quizás excepcional donde el derecho aparece en tensión

con preocupaciones éticas. El director está ante todo preocupado por la pacificación del espacio escolar;

es también portador de cierta forma de solidaridad con su personal y especialmente con los que están en dificultad. Éticas de la paz y de la solidaridad están muy en el corazón de su oficio. Pero es también el garante del derecho y una serie de faltas profesionales fueron cometidas y deberían en principio señalarse y sancionarse. Pero un proceso disciplinario correría el riesgo de avivar el fuego sin

por ello permitirle al profesor M. mejorar su comportamiento. El rigor jurídico podría aquí ser enemigo de la eficacia profesional y al mismo tiempo, esconder el aspecto propiamente humano de la situación profesional, que reclama más solidaridad que sanción.

Epílogo

Luego de su comentario fuera de lugar, la subdirectora se empeña en lograr que el profesor M. mantenga la calma. Ella incita a los protagonistas a no tener una conducta que non se tolera en los alumnos, siendo el ejemplo un valor inherente a la profesión docente. Ella indica además que el problema con el alumno que es el origen de este incidente, será objeto de un trato externo al consejo de evaluación.

Este último se desarrolla normalmente, tanto como se puede. Al final de la tarde, la profesora B hace un breve informe oral a su colega directora.

Ellas se despiden con la idea de un informe escrito que servirá de base a una entrevista entre el profesor y la directora.

Esta entrevista tuvo lugar al regreso del profesor M. al establecimiento, el joven profesor oyó las observaciones de su directora, su derrape a la salida de clases y durante el consejo de evaluación.

Admitió sus errores y se justificó detrás de su temperamento impulsivo. Desde entonces nada ha sucedido, ningún nuevo problema, ningún avance en su integración al equipo pedagógico ni cambios en sus prácticas en su misión de docente.

La profesora B, después de la primera entrevista con el alumno lo motivó para que sacara el máximo provecho de sus clases de matemáticas, a demostrar su esfuerzo y su trabajo y a preparar su examen lo mejor posible. No obstante, al final del año se evidenció un número de ausencias en las clases del profesor M.

Análisis redactado en colaboración con Bernard Béatrice et Jean-Luc Viala