

La posada en marxa de la sisena hora a primària

Anàlisi d'alguns reptes i/o dilemes organitzatius que hauran d'afrontar els equips directius arran de la posada en marxa de la sisena hora

Joan Teixidó Saballs

GROC¹. Grup de Recerca sobre Organització de Centres

La introducció de la sisena hora a l'Ensenyament Primari constitueix el principal repte que hauran d'afrontar els equips directius i els claustres de les escoles fins l'inici del proper curs. Es tracta d'un tema complex que, amb tota probabilitat, constitueix **el canvi organitzatiu de major volada que s'ha donat a l'ensenyament primari en els darrers 30 anys**. L'horari de 9 a 12 i de 3 a 5 (amb petites variacions que poden considerar-se anecdòtiques) ha estat una constant de l'escola catalana durant molts anys i, per tant, introduir-hi una modificació substancial, en un espai de temps relativament curt, plantejarà múltiples dificultats de difícil previsió en els moments actuals.

El fet d'afegir una hora més a l'ensenyament obligatori ha donat lloc a valoracions i argumentacions de diversa índole atès que representa una opció social i, com a tal, està i estarà sotmesa al **debat ideològic**, serà tema del dia dels diaris, se'n parlarà a les tertúlies radiofòniques... Tothom hi dirà la seva: que si servirà o no per a "conciliar la vida laboral i la familiar", que si ja n'hi ha prou amb cinc hores; que si respon a l'interès de finançar l'escola concertada, que si és fruit del Pacte del Tinell, que si el que cal és anar a la jornada continuada, que si l'abocament massiu de recursos no garanteix la millora en els resultats, que si la signatura del Pacte Nacional per l'Educació, que si és un nou pas per "secundaritzar" la primària (i, aquí, per acabar-ho d'adobar, algú recordarà amb sornegueria que fa pocs anys es parlava de "primaritzar" la secundària)... Tot plegat són arguments sociològics, sovint amb un rerefons polític, tots ells ben legítims, que reflecteixen la complexitat del tema.

¹ El Grup de Recerca sobre Organització de Centres (GROC) és un col·lectiu d'una vintena de docents i directius d'escoles i instituts de les comarques gironines que formen un grup estable de reflexió, anàlisi i formació sobre aspectes relacionats amb l'organització i la direcció de centres educatius.

Els membres actuals del grup són Judit Albert (CEIP Quermany), Joan Manel Barceló (IES Narcís Xifra), Jordi Batlle (IES Santa Eugènia), Josep Bofill (CEIP Puig d'Arques), Anna Camps (CEIP Sant Jordi), Dolors Capell (Univ.de Girona), Pilar Carreras (CEIP Mas Masó), Caterina Casanovas (IES A. Deulofeu), Lluís Comalada (CEIP Sant Esteve), Pere Costa (CPriv Vedruna), Beatriu Cruset (CEIP L'Estació), Roser Font (IES Montgrí), Josep Maria Garcia (CEE Els Angels), Esther Gibert (CEIP Sant Jordi), Josep Gifré (IES A. Deulofeu), Fefa Gómez (CEIP La Farga) Imma Marqués (CEIP El Pla), Caterina Matas (CEIP Guillem de Montgrí), Dolors Pairó (CEIP Lacustària), Cati Riembau (CEIP Teresa Pallejà) i Joan Teixidó (Universitat de Girona)

Per justificar els diversos posicionaments, s'aportaran anàlisis històriques (es recordaran els temps que era festa els dijous a la tarda i es treballava els dissabtes); s'acudirà a la comparació amb altres comunitats autònomes (on predomina la jornada continuada) o amb altres països (que de ben poca cosa serveix perquè cada país té la seva tradició i les seves característiques), s'aportaran un munt de xifres (d'inversió econòmica, d'hores de classe, de nous llocs de treball...), es tornarà parlar de resultats escolars i d'indicadors europeus, es posaran damunt la taula tot un seguit de factors que afecten l'escola: l'aposta per un model inclusiu, l'atenció a la diversitat, la immigració, la globalització, etc. En definitiva, es faran un munt de conjetures i judicis de valor. Cadascú farà els seus; tots ells, amb diverses intencions i graus de fonamentació. I està molt bé que es faci; és necessari i, en darrer terme, és un símptoma de salut del sistema. Ara bé, implica alguns riscos.

Entrar a fons en aquest debat a cada claustre, a cada AMPA, a cada Consell Escolar i, si cal, a cada llar catalana amb fills en edat escolar és important, però caldrà anar alerta a no esmerçar-hi massa esforços balders, a no esgotar-nos-hi innecessàriament, atès que la feina tot just haurà començat. A continuació, en vindrà molta més i queden poc més de tres mesos per a la fi del curs. Per molt important que sigui el debat ideològic (que ho és), al capdavall, sembla que el resultat final no admet gaire dubtes: hi haurà sis hores lectives, la qual cosa donarà lloc a un canvi en profunditat del funcionament dels CEIPs i, potser allò més important, l'inici d'un procés de transformació de la cultura professional dels mestres.

Convé, per tant, que els claustres i els equips directius es "posin les piles" i comencin a **preveure les implicacions organitzatives que es desprendran de la introducció de la sisena hora**. Són molts els aspectes novedosos que es plantegen: la pèrdua d'un marc horari homogeni per a tothom, la incorporació de més mestres, la reducció lectiva dels tutors, l'increment horari, la reducció del temps de descans al migdia, la necessitat de garantir la coordinació (claustre, d'etapa, de cicles, intercycles...), l'aparició de franges horàries no lectives per als mestres, etc. Per a cadascun d'ells, caldrà **establir criteris** de centre que hauran de regir l'elaboració de l'horari. I no n'hi ha prou d'establir-los sinó que cal **prioritzar-los**, és a dir, cal establir quin prevaldrà quan es donin situacions d'incompatibilitat. En aquest aspecte, els caps d'estudis de secundària tenen molt a ensenyar, tant pel que fa a explorar i analitzar les diverses possibilitats organitzatives, com pel que fa a preveure i minimitzar les possibles disfuncions i efectes no desitjats.

El més alarmant de tot és que cal **fer-ho a cuita-corrents** i, a més, cal fer-ho bé **a la primera temptativa**, és a dir, el primer any. És possible que alguns claustre i equips directius pensin que no n'hi ha per tant, que si no es fa tant bé el primer any, ja es millorarà el següent. D'acord. Ara bé, això no treu

que, al setembre, s'haurà de començar amb un horari que, tant si ha estat fruit d'un plantejament rigorós i fonamentat com si ha estat improvisat, es mantindrà fins el juny del 2007. És cert que el curs 2007-08 s'hi podran **introduir canvis** però també ho és que **no serà tan fàcil** com pot semblar a primer cop d'ull. I això, per diverses raons: a) perquè l'adaptació al nou horari suposa un trasbals important i, per tant, no es tracta d'anar-ho repetint cada any; b) perquè alguns aspectes estructurals de l'horari ja s'hauran consolidat i, per tant, les persones s'hi hauran acostumat, c) perquè els canvis horaris difícilment susciten un consens generalitzat entre el claustre (sempre hi ha persones a qui els sembla bé i altres a qui no els agrada) i, per tant, resultarà difícil prendre decisions que impliquin grans canvis en relació a allò que s'hagi establert el primer any. Òbviament, es podran fer canvis (i caldrà fer-los) però en allò que afecta els criteris bàsics, sembla recomanable establir les normes dels joc, d'una manera clara i transparent, des d'un bon començament.

Partint d'aquesta visió de la situació, els membres de GROC hem optat per alterar el pla de treball previst per al curs 2005-06 per tal de donar cabuda a aquest tema. El postulat fundacional bàsic de GROC consisteix a procurar donar respostes o aportar eines que siguin d'utilitat per a la millora de l'organització i el funcionament quotidià dels centres. Ara, a més, hi ha el valor afegit de l'actualitat. Des d'aquesta perspectiva, **intensem avançar algunes qüestions que s'hauran de plantejar els CEIPs** per tal de donar resposta, d'una manera fonamentada i en positiu, als reptes que implica la introducció de la sisena hora. El mètode de treball ha estat l'habitual del nostre grup (l'elaboració d'un document de bases a càrrec del coordinador que és valorat, matisat, modificat i enriquit arran de les sessions de debat col·lectiu amb l'exposició de plantejaments i exemples a càrrec dels diversos participants) i, també, la realització de sessions monogràfiques d'anàlisi de graelles i possibilitats horàries adequades a diversos contextos. Per altra banda, el fet que una part de l'equip estigui conformat per docents i directius secundària ha possibilitat que aportessin la seva experiència, tant pel que fa a la delimitació i seqüenciació de la feina a fer com pel que fa als riscos a evitar i qüestions a tenir en compte al llarg del procés.

Els punts que vénen a continuació recullen alguns dels aspectes que, a parer nostre, convé que es plantegin els centres educatius en el procés previ a la planificació del curs 2006-07. No hi trobareu judicis sobre la valor d'una determinada opció per damunt de les altres; això correspon a cada mestre, a cada claustre i a cada comunitat, tenint en compte les seves circumstàncies i les seves possibilitats. No hi ha opcions organitzatives que siguin *bones* o *dolentes* d'una manera absoluta; és possible que una mateixa opció sigui desestimada per un centre i, en canvi, sigui adoptada per un altre. Des d'aquesta perspectiva, s'assenyalen els aspectes que entenem que convé de

plantejar-se, alguns riscos que considerem prudent evitar i, també, alguns aspectes no resolts, que sembla necessari concretar per poder avançar.

1.- El i EP: dues etapes, dos equips educatius i un claustre.

L'Educació Infantil (en l'etapa 3- 6) i l'Educació Primària constitueixen dues etapes educatives que s'aixopluguen sota una mateixa unitat organitzativa: el CEIP. Aquesta configuració organitzativa obeeix a raons històriques (de consolidació de l'educació infantil) i legals (edat de l'escolarització obligatòria) més que no pas a la naturalesa del treball educatiu que s'hi duu a terme².

El procés de vertebració dels equips educatius d'ambdues etapes en un únic claustre es troba en estadis diversos en funció de la història, les persones i les peculiaritats de cada centre. Per una banda, cal reconèixer que hi ha un seguit de factors organitzatius que ho dificulten: sovint es troben en edificis separats, a vegades hi ha accessos diferenciats per als alumnes, es fan horaris de pati diferents, hi ha rutines de funcionament (files, accés dels pares...) pròpies, els mestres s'identifiquen amb uniformes distintius... que han donat lloc a sub-cultures professionals. Però també és cert, per altra banda, que s'han produït notables avenços en la cohesió i consolidació dels equips docents d'ambdues etapes en un únic claustre.

La instauració de marcs horaris diferents per a El i EP suposa tenir en compte un nou factor organitzatiu que hi incidirà. Des d'aquesta perspectiva, sembla recomanable **adoptar una modalitat organitzativa que, com a mínim, no aprofundeixi l'esclatxa (ja sigui un esboranc o un simple línia al terra) actual**. En aquest aspecte, la fixació d'una franja horària generosa que propiciï la coincidència i la relació entre els professionals, la programació d'activitats conjuntes, la instauració d'espais de trobada (sala de mestres, lloc de fer el cafè) conjunts, etc. poden contribuir-hi.

2.- Fixació del marc horari.

Un dels aspectes a resoldre amb una certa urgència per a la posada en marxa de la sisena hora resideix en la delimitació del marc horari. El dilema rau a prendre la decisió adequada, havent dut a terme, prèviament, un procés de conscienciació (amb professorat, famílies i col·lectivitat) i de coneixement, anàlisi i valoració de les diverses alternatives. I per això, certament, cal no encantar-se. El temps és prou just.

² Si es tinguessin en compte únicament arguments educatius, derivats de les característiques psicoevolutives de l'alumnat i del treball educatiu, possiblement fora més lògic postular l'existència d'unitats d'Educació Infantil (0-6 anys) i d'altres d'Educació Primària (6-12). El problema, aleshores seria organitzatiu: coordinació, transició, cultura professional... però aquesta ja és una altra qüestió.

En termes absoluts, la cosa és prou clara. Es tracta de fixar sis hores lectives (que inclouen ½ d'esbarjo) entre les 8,30 h. i les 18 h., amb un descans de 2 hores per als alumnes, a les quals cal afegir-hi una hora de dedicació no docent per al professorat.

La necessitat de tenir en compte les característiques singulars dels diversos contextos sembla que aconsella deixar aquesta decisió a cada Comunitat Educativa, amb la intervenció del Consell Escolar, en un procediment que, si se segueix la regulació actual, requereix el consens de les ¾ parts dels membres.

Al capdavant es tracta de dilucidar si la sisena hora es posa al matí o bé a la tarda. En la presa de decisió s'hi abocaran arguments de tota mena, en un i altre sentit, per part dels diversos col·lectius. Hi haurà pares que preferiran una hora més a la tarda (argumentant que les hores del migdia ja estan resoltes amb els mecanismes actuals) i n'hi haurà d'altres que preferiran que aquesta hora addicional es posi al matí (argumentant que serà gratuït allò que abans havien de pagar i, també, que els cal temps per estar amb els seus fills o per fer activitats d'esport o lleure a la fi de la jornada escolar). Hi haurà mestres que preferiran posar-la al matí (argumentant que així tindran una jornada laboral més compactada) i n'hi haurà que preferiran la tarda (argumentant que necessiten dues hores al migdia per desconnectar, bé sigui per reposar d'una feina mentalment esgotadora o bé sigui per anar a casa, dinar, etc.). I, tal com sostenen Quico el Cèlio i els seus amics: "uns i altres tinen raó"

En aquest procés, en **posar l'èmfasi a les qüestions personals i gremials**, totes elles prou legítimes, hi ha el **risc d'oblidar els arguments educatius** (l'escola existeix per educar els nois i noies) i **organitzatius** (les possibilitats i limitacions de les diverses combinacions horàries). Són múltiples els factors a considerar. N'assenyalem alguns:

2.1.- Delimitació del procediment de presa de decisions.

En la presa de decisió sobre el marc horari apareixeran bona part dels arguments citats a l'inici del text. Cadascú (ja sigui a nivell individual o col·lectiu) plantejarà la seva manera de veure les coses i cadascú aportarà els arguments que el fan decantar per una o altra opció. Quan hi hagi convergència d'interessos, quan hi hagi una opció clarament majoritària o quan una de les opcions s'adeqüi a l'altra, no hi haurà majors problemes per a la presa de decisió. Ara bé, quan al Consell Escolar s'hi donin postures contraposades convé que quedi clar, des d'un bell començament, el mecanisme de presa de decisió, és a dir, la combinació justa de mediació i arbitratge.

En primera instància, sembla que allò més raonable consisteix a mirar d'acostar posicions entre les parts, en un procés de mediació en el qual el

director, com a president del Consell Escolar, hi té un protagonisme destacat³. Això exigeix més temps (per dialogar, per a noves reunions, etc.). Ara bé, amb independència del factor temporal i de l'actitud de les diverses parts davant la negociació, també ha de quedar clar quin serà el mecanisme de presa de decisió en el cas que no sigui possible arribar a una solució de consens. En aquesta tessitura, sembla que allò més lògic fóra deixar-ho a l'arbitratge de l'Administració Educativa, la qual pot optar per una solució única idèntica per tots els centres (establiment d'un horari marc) o bé pot tenir en compte els arguments i les casuístiques singulars de cada context per emetre una resolució argumentada.

En qualsevol cas, convé que aquesta qüestió quedi molt clara a l'inici del procés; per una banda hi ha el tema a debatre (el marc horari) i, per l'altre, **el mecanisme i les responsabilitats en la presa de decisió**. Es tracta de no barrejar les coses per no introduir més confusió.

2.2.- Mediació en situacions de conflicte d'interessos.

La presa de decisions entorn del marc horari pot reverdir velles situacions d'enfrontament entre col·lectius de les quals en tenim una memòria recent arran de la presa de decisió sobre d'aspectes de molta menor transcendència que el que ara ens ocupa: la jornada continuada al juny i setembre, les petites variacions de mitja hora a la jornada escolar...

Es tracta d'aspectes organitzatius entorn dels quals és comprensible que hi hagi interessos contraposats, tal com ho testimonien aquells qui tenen la doble condició de mestres i, alhora, pares/mares i membres d'una AMPA. Al capdavant, és el mateix plantejament que es dona en una empresa, un hospital o un ajuntament: els drets laborals dels professionals contraposats als drets socials dels usuaris, en un procés on cal arribar a una solució intermèdia, en el decurs del qual cadascuna de les parts pot portar a terme accions de sensibilització social de diversa índole: de pressió, de reivindicació, de protesta, de lament, etc..

És en aquest darrer aspecte on pensem que no tot s'hi val; on s'ha d'anar amb molta cura per no caure en situacions extremes, que són perjudicials per tothom. **Una cosa és defensar interessos legítims i una altra de ben diferent amenaçar i dur a terme accions que contravenen l'essència de la feina educació, que ens deslegitimen com a docents i/o com a pares**. Una cosa és decidir el marc horari i una altra de ben diferent que els pares amenacin amb deixar de col·laborar en el centre (quan, en darrera instància, el que fan és col·laborar en l'educació dels seus fills) o bé que els

³ J. TEIXIDÓ (1999): *Intervención de los directivos en los procesos de resolución de conflictos en los centros educativos desde una perspectiva colaborativa*. III Jornadas sobre Dirección de Centros Educativos. Granada.

mestres amenacin amb deixar de fer colònies o sortides extraescolars (quan, en darrera instància, estan renunciant a la seva professionalitat i a realitzar una activitat curricular que és beneficiosa per a l'educació dels infants i, també, per a la seva satisfacció professional). La plena educació dels joves no és possible sense la col.laboració entre docents i pares. És cert que això no sempre és del tot possible o que pot donar-se en diversos graus i escenaris. Ara bé, el que no té cap sentit és minar-la de soca-rel, amb plantejaments estèrils, basats en la confrontació.

En aquestes situacions, **els equips directius hi tenen un paper clau:**, procurant parlar amb els uns i els altres, mirant de comprendre els diversos posicionaments, apaivagant els ànims, acostant posicions, fent avançar els termes de la discussió, evitant els enfrontaments i les desqualificacions personals, afrontant situacions d'hostilitat o d'agressivitat verbal⁴... En definitiva, assumint amb professionalitat el rol de mediadors. Cal parar atenció a l'actitud que hi adopten: d'evitació (sense implicar-s'hi, tement-ne les conseqüències); de confrontació (defensant a ultrança una de les parts) o de foment de la negociació i el diàleg. Per als directors i directores, la intervenció en la prevenció i la gestió dels conflictes organitzatius des d'uns plantejaments col.laboratius constitueix una oportunitat⁵ immillorable per guanyar-se ascendent i credibilitat davant del claustre i dels pares, en definitiva, per a la construcció de lideratge educatiu⁶.

2.3.- Marc horari de centre o bé marc horari comunitari.

L'establiment del marc horari és una responsabilitat de cada centre. Ara bé, si en d'altres aspectes (l'adscripció a centres, la matriculació d'alumnes que arriben fora de termini, les festes de lliure disposició, les celebracions tradicionals...) ha semblat convenient **arribar a un cert consens a nivell local**, el mateix criteri pot aplicar-se en aquest cas.

El fet que els diversos centres d'un mateix municipi o d'un mateix àmbit territorial comencin i acabin les activitats lectives a hores diferents és perfectament justificable i, fins i tot, pot haver-hi raons que ho facin aconsellable. Ara bé, la qüestió no és aquesta. El tema és si cal deixar-ho a la lliure decisió de cada centre o bé si cal que hi hagi una discussió prèvia a nivell

⁴ J. TEIXIDÓ I L. COMALADA (2006): "Afrontamiento de situaciones de hostilidad y desempeño de la función directiva. Planteamientos y reflexiones a raíz de una actividad de formación permanente de directivos de centros educativos de titularidad pública". a *XXI Revista de Educación*. Universidad de Huelva. En prensa

⁵ J. TEIXIDÓ (2005): *El conflicto como oportunidad* en Programa de Formación de Equipos Directivos del Gobierno Vasco. Vitoria.

⁶ J. TEIXIDÓ (2005): *El lideratge dels canvis en els centres educatius*. Departament d'Educació. Generalitat de Catalunya, a <http://www.xtec.net/fp/GestiódeQualitat/VJornada/PonènciaB>

comunitari (potser al Consell Escolar Municipal o al CE de ZER) per tal d'acostar posicions i prendre algunes decisions col·lectives.

Es tracta, per altra banda, d'una situació molt vinculada al context. No és el mateix plantejar-ho en una ciutat de vuitanta mil habitants, amb un munt de centres públics i concertats o en una vila de dotze mil, amb únicament dos centres públics. Com tampoc no és el mateix plantejar-ho en un únic municipi o en una ZER, amb escoles independents que pertanyen a pobles diferents.

2.4.-Factors condicionants en la delimitació del marc horari.

La delimitació del marc horari no es fa sobre el no-res. Fins ara les escoles de primària funcionaven i ho feien raonablement bé. Pot haver-hi **rutines de funcionament consolidades**, entorn de les quals hi hagi un consens unànime a fer-ne una valoració positiva, **a les quals no sembla assenyat renunciar**. És allò de “si funciona bé, per què hem de tocar-ho?”. Vegem-ne dos exemples; segur que n'hi ha molts més:

a.- Transport escolar compartit. En els casos de transport escolar compartit per dos o més centres, que recullen alumnes que provenen de nuclis poblacionals allunyats del casc urbà, existeixen acords entre els centres per tal d'iniciar les activitats lectives amb un quart o mitja hora de diferència, per tal de donar temps a fer el recorregut de l'autocar que, a més, pot fer transport intern entre els dos centres. Aquesta pràctica, que funciona i és ben valorada pels usuaris, podria anar en orris quan els diversos centres es plantegessin els nous marcs horaris.

b.- Programacions d'activitats complementàries al migdia. A la major part dels centres que compten amb menjador escolar, hi ha previst un conjunt d'activitats complementàries (l'assistència a les quals és independent del fet de quedar-se a dinar) que, en alguns casos es troben notablement consolidades en el funcionament organitzatiu del centre: es demana l'opinió del centre en la seva programació, hi ha coordinació entre monitors i mestres, s'utilitzen espais comuns, es fa un seguiment individualitzat de cada alumne, etc. que ho han convertit espai educatiu alternatiu.

És veritat que l'oferiment de la sisena hora, sufragada amb fons públics, a càrrec de mestres, possibilitarà que hi assisteixin aquells que no podien fer-ho per raons econòmiques. Però també semblen lògics els arguments dels qui sostenen que “no serà el mateix”, o que “a la nostra escola, ningú que hi vulgui assistir no en queda exclòs per raons econòmiques” i per tant, consideren que no s'ha de desmuntar allò que va bé.

2.5.-El temps de descans del professorat

En la delimitació del marc horari s'estableix com a requisit indispensable la fixació d'un mínim de dues hores de descans per a l'alumnat, per dedicar-les a dinar, reposar i jugar. No es diu res, en canvi, del descans del professorat.

En el marc horari actual (de 9 a 12 i de 15 a 17 h.), la introducció d'una sisena hora lectiva al matí (de 12 a 13 h.) suposaria la ubicació de l'horari de "dedicació exclusiva" de 13 a 14 h. i, per tant, només es comptaria amb una hora per dinar (de 14 a 15 h.)

Si el criteri que preval és aconseguir una jornada laboral tant compacta com sigui possible, aquest sembla el millor model. Ara bé, si es té en compte que **l'ensenyant no és una màquina** i que les feines que es basen en la relació humana són altament estressants, **no sembla que deixar una única hora de descans al migdia sigui la millor opció** per endreçar les coses de la classe que acaba a les 13 h., anar al menjador i agafar el menjar, dinar, fer una passejada pel pati després de dinar, per anar a fer el cafè i fer petar la xerrada amb els companys o, simplement, per atendre una trucada i distreure's una estona abans de tornar-se a centrar en les classes de la tarda. I ja no parlem dels centres que no disposen de menjador o d'aquells qui pretenguin anar a dinar a casa!. La salut física i, sobretot, mental dels mestres se'n ressentirà.

Tenir en compte aquests aspectes sembla aconsellar jornades laborals més llargues que, com a mínim, contemplin una hora i mitja al migdia. Ara bé, això significa que al matí es comença a les 8,30 h., que a la tarda es comença a les 15,30 h o bé que es posa la sisena hora a la tarda.

3.- Distribuir 6 hores lectives al llarg de la jornada escolar

El repte de fixar sis hores lectives entre 8,30 h. i les 18 h. (que inclouen 30' d'esbarjo) amb un interval de 2 h. al migdia no deixa gaire marge. Hi ha 9,30 h. per utilitzar i se n'han de fixar 8 (de les quals 6 són lectives); en queda una i mitja de marge.

Amb aquestes condicions, en els marcs horaris que s'han donat com a exemple s'ubica la **sisena hora a la darrera del matí** i, aleshores hi ha la possibilitat de situar l'hora d'"exclusiva" del professorat a continuació (la qual cosa implica tenir cinc hores de treball al matí) o bé a la fi de la jornada escolar (de 17 a 18 h.) Pel que fa a l'alumnat, en els mateixos marcs horaris, es preveu que pugui acabar a les 17,30 h. (quan les sessions de tarda comencen a les 15,30 h.)

Existeix una possibilitat que, d'acord amb les condicions establertes, fóra possible i de la qual s'ha parlat poc. Consisteix a fer 3 sessions lectives al matí i 3 a la tarda. Al matí podria seguir-se el model actual (de 9 a 12 h. més l'exclusiva) i **a la tarda** s'eixamplaria en una hora la franja lectiva amb **la sisena hora**. Es tracta d'un model teòricament possible en el qual, com en la resta, cal considerar arguments socials, educatius i organitzatius:

a.- A nivell social, s'ha de considerar la conveniència que els alumnes acabin la jornada escolar a les 18 h. i, per tant, com afecta altres aspectes dels seu desenvolupament personal.

b.- A nivell educatiu, s'ha de considerar el cansament de l'alumnat en aquesta darrera hora de la tarda, si bé aquest argument podria contrarestar-se amb l'establiment de criteris metodològics per al treball a la sisena hora

c.- Finalment, a nivell organitzatiu, caldria considerar la possibilitat d'establir una franja d'esbarjo a la tarda que, o bé incidiria en el còmput global de temps d'esbarjo o significaria que es repartirien els 30 minuts diaris entre el matí i la tarda.

El format 3+3, igual que el 4+2, té avantatges i inconvenients. Es tracta d'una possibilitat més que, un cop contemplada, admet altres modificacions com, per exemple, activitats lectives de 9,30 a 12,30 h. i de 14,30 a 17,30 h.; la introducció d'un breu esbarjo a la tarda, etc.

4.- Franja horària per a la sisena hora.

La ubicació de les anomenades "sisenes hores" constitueix un altre element a considerar. Als exemples distribuïts pel Departament d'Educació es recomana situar-la sempre en **una mateixa franja horària**. Ara bé, no encertem a trobar arguments educatius o organitzatius que ho justifiquin d'una manera concloent. A efectes pràctics, hi haurà 5,30 h. lectives diàries, una de les quals correspondrà a la sisena hora, la qual pot ubicar-se en la mateixa franja cada dia (i, per tant, sembla lògic que sigui a darrera hora del matí o de la tarda) però també pot ubicar-se en franges horàries diverses, la qual cosa permetria major marge de maniobra a l'organització.

Un argument fonamental que forçaria a situar-la a la darrera franja rau en l'**obligatorietat** d'aquesta sisena hora. Una cosa és oferir-la amb caràcter general (per a la qual cosa cal dotar els centres de recursos per fer-ho i organitzar-ne el funcionament) i una altra cosa és que els pares tinguin l'obligació legal de portar-hi el seus fills. En el cas que l'assistència sigui opcional, per bé que la dinàmica social i el sentit comú semblen indicar que seria massiva, fóra obligat situar-la a la darrera hora per tal de garantir un horari compacte als alumnes que no en fessin ús.

5.- És possible plantejar-se l'organització de la sisena hora sense tenir clar què s'hi farà?

Des d'un punt de vista teòric, tothom està d'acord en la conveniència de subordinar l'organització al currículum o, en altres paraules, de posar l'organització del centre al servei de la feina educativa que s'hi vol fer. Ara bé, l'experiència ens diu que aquest axioma sovint s'oblida. Procurem que tot

“quadri” sense tenir en compte si allò s’adiu o afavoreix el treball educatiu que s’ha de portar a terme.

Amb la sisena hora hi ha el risc que passi quelcom semblant atès que no hi ha un criteri clar de per a què ha de servir. S’ha dit que “a l’escola sempre falta temps per fer coses”, “que es tracta d’esponjar el currículum”, i que “no havia de servir per augmentar el currículum sinó per realitzar activitats que afavoriran l’assoliment de les competències bàsiques: lectura, llengua oral, habilitats matemàtiques, educació artística...”. Ara bé, no n’hi ha prou amb declaracions orals en una roda de premsa o en una presentació pública. Sembla imprescindible avançar en la delimitació d’aquesta qüestió; s’ha de passar de les declaracions orals als documents escrits.. Primer, **s’ha de tenir clar el que s’hi vol fer**; després, ja es mirarà la millor manera d’organitzar-ho.

5.1. Si es tracta de reforçar aspectes bàsics...

Una necessitat entorn de la qual hi ha un acord unànime sembla que apunta al reforçament de les competències bàsiques: la lectura comprensiva, l’expressió oral, l’escriptura, el càlcul... en definitiva, un conjunt d’aprenentatges que, en cas que no es duguin a terme en uns moments crítics, dificulten l’adaptació i la progressió del alumnes...i, per tant, porten al fracàs escolar.

El concepte de reforç va associat a la compensació de ritmes i nivells de progrés desiguals. Quan es determina que a un alumne li cal un treball específic de suport es pren com a referència un nivell d’aprenentatge que es considera òptim o, si més no, suficient. Des d’aquesta perspectiva, hi haurà alumnes que ho necessitaran i altres que no. ¿I què fem a la sisena hora amb els alumnes que no presenten necessitats de reforç?

D’entre les múltiples respostes que poden donar-se a aquesta qüestió, en algun fòrum s’ha sentit que tothom ho necessita, afirmació que sembla, si més no, arriscada atès que implica que no hi ha cap alumne que segueixi el ritme d’aprenentatge inicialment establert. Partim de la base que tenim un sistema educatiu i uns professionals que fan la feina raonablement bé, que hi ha un gruix considerable d’alumnes que segueixen un ritme de progrés regular i, per tant, no els cal reforç. Una cosa és dir que tothom pot millorar, sigui quin sigui el nivell en el qual es troba, i una altra que tothom ha de reforçar els aprenentatges bàsics.

El fet que una bona part del treball a dur a terme a la sisena hora es dirigeixi al reforç i la consolidació de les competències bàsiques no exclou la necessitat d’arribar a uns plantejaments generals de centre que tinguin en compte tot l’alumnat.

5.2. Si es tracta d’adequar el currículum...

Si es tracta d'adequar el currículum a les necessitats de cada alumne, caldrà veure prèviament quines adequacions calen?, de quina manera es duen a terme? i de quin nombre de mestres es disposa a la sisena hora? per tal de fer agrupaments d'alumnes en funció de les característiques de l'activitat i, també, de la disponibilitat de professorat.

A tall d'exemple, un centre de dues línies, comptarà amb una trentena de professors que poden coincidir a la sisena hora per atendre 12 grups, és a dir, 300 alumnes que, si se'n fes una divisió exacta, possibilitarien la formació de 30 petits grups per fer un treball adequat a les seves necessitats i possibilitats. Això significa que caldria preveure 30 ofertes per aquesta franja horària. Evidentment, hi haurà coincidències, en funció de les necessitats i del nivell dels alumnes que, probablement, faran referència a les competències bàsiques, però també és possible que hi hagi activitats que treballin altres continguts curriculars: tallers de creativitat, teatre, laboratori d'experiments i invents, revista de l'escola... que, a banda de requerir espais específics, es troben íntimament relacionats amb la competència i la disponibilitat dels mestres. En qualsevol cas, **fer-ne una programació racional exigeix avançar en fronts diversos:**

- a) delimitar els objectius prioritaris de centre per al treball a la sisena hora.
- b) establir criteris de proposta i programació d'activitats per a la sisena hora
- c) delimitar el nombre màxim d'agrupaments possibles
- d) establir criteris de formació de grups de sisena hora
- e) establir criteris d'adscripció d'alumnes a grups
- f) tenir en compte la competència i la disponibilitat dels mestres en l'adscripció als diversos grups de treball.

Sigui com sigui, el repte d'adequar el funcionament dels centres als canvis que implica la introducció de la sisena hora exigeix avançar en la delimitació d'allò que s'hi farà. Fer-ho d'altra manera, fóra començar la casa per la teulada.

6.- L'establiment de criteris per a la confecció d'horaris.

El canvi de major transcendència que es deriva de la proposta de sisena hora resideix en la ruptura de la tradicional homogeneïtat en l'horari laboral del professorat. Es passarà d'un model on tothom coincidia al centre durant tota la jornada laboral a un altre model amb horaris individuals diversificats. A nivell laboral, si es té en compte el nombre d'hores de treball, no hi haurà diferències; es tracta, únicament, d'organitzar el funcionament del centre d'una altra manera. **El principal repte és de tipus cultural:** cal que les persones (docents i directius) coneguin i es facin seva la necessitat d'establir criteris d'elaboració d'horaris en un context on, fins ara, (a excepció dels qui es va acollir a

l'anomenada "flexibilització horària") no eren necessaris. I, ara per ara, aquesta necessitat no és sentida; tothom està prou enfeinat. El problema és que quan n'hi hagi consciència ja serà massa tard i, aleshores, les coses es faran de pressa i malament.

Quan l'horari no és idèntic per tothom, si es vol una escola participativa i responsable, és bo i saludable que sigui a l'abast; que el professorat el conegui, el comenti i el compari... Al capdavant, les expressions com "aquest any tinc un bon/mal horari", "és dijous, avui tinc el dia més *xungo*", o bé els comentaris sobre la sort que ha tingut un mestre que no treballa el divendres a la tarda o el dilluns al matí esdevindran temes habituals de conversa entre els mestres, talment com ara ho són als instituts. En l'elaboració de l'horari, com a responsabilitat específica de l'equip directiu, s'hi ha de considerar una **dimensió tècnica**⁷, (combinatòria de grups d'alumnes, espais, mestres i temps) que, certament, augmentarà espectacularment respecte a l'actualitat. També hi ha una **dimensió relacional** consistent a establir els criteris clars i (preferiblement) compartits que en regiran l'elaboració i, un cop elaborat, el compromís de donar compte, d'una manera pública, del nivell fins el qual ha estat possible observar-los, de les dificultats sorgides i de les solucions adoptades.

Un cop establert el marc horari general, la feina més important dels equips directius fins a la fi del curs consisteix a impulsar un procés de debat intern en el si del claustre per tal d'arribar a la delimitació dels criteris que hauran de regir la confecció d'horaris. Cal tenir-ne en compte de tres tipus:

a) **criteris educatius** (o pedagògics), és a dir, derivats de la feina, tals com la ubicació d'un tipus activitat en una franja horària que es considera més adient, la realització d'una activitat en un espai específic, els criteris per a la formació de grups de reforç, etc.

b) **criteris organitzatius**, orientats a afavorir el funcionament quotidià en base a principis de racionalitat i eficàcia: realització de reunions de coordinació, claustres, cicles, etc.; horaris de treball de comissions; horaris d'atenció a les famílies; coordinació amb agents externs: EAP, LICS, etc. i

c) **criteris laborals**, orientats a afavorir la funcionalitat del treball dels mestres: evitar "hores buides" enmig de la jornada; assignació de suplències, acompanyaments a sortides, equitat en la distribució dels mòduls horaris de no assistència al centre, horaris del professorat en diades singulars: fi de curs, Carnestoltes, etc.

Es tracta de tres aspectes que són presents en la realització dels horaris i, per tant, no té massa sentit fer manifestacions com:

⁷ La dificultat tècnica en l'elaboració de l'horari sempre es pot augmentar; es tracta d'anar-hi afegint nous criteris restrictius. El resultat final sempre és millorable; un cop fet, bé sigui amb un programa informàtic o bé de manera manual, sempre apareixen petites millores a fer-hi.

-- *“En aquest centre només es tindran en compte criteris pedagògics”*

Amb independència d'allò que es tingui en compte, del resultat final se'n desprenen repercussions educatives, organitzatives i personals, amb la consegüent incidència en el clima de centre. Tots tres aspectes hi són presents, tenen la seva raó per ser-hi i, per tant, sembla lògic tractar-los d'una manera explícita. La clau, per tant, rau a establir els criteris de centre, assignant-los un ordre de prioritat.

Arribar a establir-los, tot i el necessari debat i la disparitat d'opinions, és una feina relativament fàcil (atès que pot fer-se al voltant d'una taula de reunions) que s'ha de procurar que estigui presidida pels principis de realisme i la prudència. Cada criteri que s'estableix és un dogal per a l'equip directiu. De criteris, se'n poden fixar molts... una altra cosa és que hi hagi possibilitats de complir-los. La verificació de la **viabilitat dels criteris** establerts implica efectuar simulacions, assajar solucions diverses... en definitiva, jugar amb les variables organitzatives. Es tracta d'una feina tècnica, especialitzada, que és responsabilitat de l'equip directiu. Des d'aquesta perspectiva, l'aprovació dels criteris que regiran l'elaboració d'horaris ha d'anar acompanyada, d'una banda, del **compromís de l'equip directiu** a aplicar-los i a donar compte dels resultats i, d'altra banda, de la **confiança de l'equip docent** en l'aplicació que en faci l'equip directiu. Això no obstant, sembla convenient que l'equip directiu parteixi d'algunes anàlisis o indicadors previs pel que fa a la viabilitat de determinades opcions organitzatives. No té sentit establir un criteri que sigui manifestament inviable; com tampoc no en té que l'equip directiu apliqui criteris ocults o, si més no, poc coneguts per a la resta del claustre. Tant un cas com l'altre solen tenir incidències negatives en el clima de centre.

En la realització dels horaris, a l'equip directiu se li plantejaran un munt d'interrogants entorn dels quals haurà de posicionar-se. N'avancem alguns:

6.1. Desiderates dels mestres.

És convenient que els mestres omplin una desiderata en la qual expressin quins matins o tardes prefereixen tenir lliures?. La resposta és complexa; tot depèn del valor simbòlic que es doni al fet d'omplir un paper. Podem establir un paral·lelisme amb la situació actual que es dona amb l'assignació de tutories: s'ha d'assignar la tutoria que vol cada mestre?. D'una manera unilateral, no. Ara bé, segur que en el procés per assignar tutories convé que l'equip directiu conegui les preferències de cada mestre, tot i que no serà l'únic criteri que es tindrà en compte. N'hi haurà d'altres: la competència professional, els hàbits de centre, la visió global d'escola... Amb l'elaboració d'horaris passarà quelcom semblant: **convé que l'equip directiu conegui els desitjos i les circumstàncies personals de cada mestre** atès que constitueix

una informació valuosa a tenir en compte; ara bé, no ha d'ésser l'únic element a considerar.

Un cop fetes aquestes consideracions, el fet de recollir les preferències del professorat a través d'un formulari admet múltiples valoracions. D'una banda, hi ha els qui sostenen que afavoreix la sistematicitat i el tracte igualitari. De l'altra, hi ha els qui consideren que el simple fet de reflectir-ho en un paper, per molt que s'expliqui que no es garanteix que es pugui complir, fa que els docent es generi expectatives que, si no es compleixen, poden esdevenir una font de conflictes. L'experiència acumulada a secundària indica que uns i altres tenen part de raó. Es tracta d'una decisió que ha de prendre cada equip directiu tenint en compte les característiques del seu claustre.

6.2. Tindrem dues tardes lliures?

Una lectura simplista (o interessada?) dels exemples horaris existents pot fer que sorgeixin preguntes com la que encapçala aquest epígraf, les quals poden induir a lectures esbiaixades (sobretot, si es formulen en singular).

Anar cap a un horari no homogeni per al professorat implica que a cada mestre li quedaran 5 franges horàries lliures, atès que els centre oferiran 36 hores lectives i, en canvi, els mestres només n'hi han de romandre 30. En **l'establiment dels criteris laborals**, en allò que afecta les hores de no assistència al centre, sembla plausible la fixació d'uns mínims que es garanteixin per a tots els mestres que, a tall d'exemple, pot situar-se en un mòdul de dues franges horàries consecutives.

L'observació d'aquest criteri de manera generalitzada significa garantir que tothom tindrà un mòdul de dues franges horàries consecutives lliure, que pot ser un matí o una tarda⁸. En aquesta combinatòria, hi haurà alguns mestres que tindran dues tardes en les quals no hauran de ser al centre... però això no significa que tots els mestres les tinguin. El criteri a establir ha de ser, forçosament, de mínims.

6.3. Dimensió micropolítica de l'horari.

La introducció d'horaris diversificats presenta una clara dimensió micropolítica. L'elaboració dels horaris constitueix un comportament organitzatiu que pot ésser analitzat des de diverses perspectives: la racional (té en compte aspectes com l'establiment de les franges horàries, la combinatòria, les simulacions, l'objectivitat dels criteris, els indicadors de compliment dels criteris fixats...), la relacional (les interrelacions en el procés de debat i discussió de criteris, els pactes intercicles, els rols de les diverses persones,

⁸ En aquest punt, si hi hagués prou variabilitat entre les preferències dels mestres pel que fa als matins i les tardes, es podrien tenir en compte les seves preferències. Ara bé, allò difícil sol ser tenir-les en compte en tots els casos.

etc.), la cultural (els hàbits consolidats, la història organitzativa, els aspectes simbòlics); la sòcio-crítica (té en compte els valors que inspiren la realització de l'horari, al servei de quines finalitats es posa?, per a què ha de servir?), etc. D'entre aquestes diverses maneres de veure l'elaboració dels horaris, la dimensió micropolítica es fixa en la contraposició d'interessos i maneres de veure la realitat, en la pugna per fer prevaler els interessos dels uns per damunt dels altres. Entén les escoles com a camps de batalla on es dirimeixen lluites (a vegades sordes) que normalment són per l'accés al poder (a la direcció, a un càrrec que impliqui un reconeixement horari o un complement de sou...) o bé per l'accés als recursos (una aula en millors condicions, la tutoria desitjada, etc.)

Els centres on s'instauren dinàmiques marcadament micropolítiques solen caracteritzar-se per l'existència de persones que únicament vetllen pels seus interessos, per la formació de bàndols o camarilles, per l'existència de situacions d'enfrontaments que poden escenificar-se en un àmbit públic (un claustre, al passadís) o privat (entrevistes personals, comentaris sorneguers, rumors, notes anònimes...) que, d'una manera global, fan que al centre es visqui en un clima de tensió, on les parts rivalitzen pel control de la situació. En aquest context, l'elaboració de l'horari (talment com fins ara ho havia estat l'assignació de tutories o l'horari de vigilància de pati) pot utilitzar-se, de manera interessada, com a instrument de dominació: es "premia els aliats" amb un "millor" horari i es "castiga l'oposició" amb un de "pitjor".

La situació que acabem de dibuixar és extrema i, per tant, tot i tenir un rerafons de realitat, excepcional. Això no obstant, en un o altre grau, **la dimensió micropolítica** sempre hi és present, **és connatural al funcionament de les organitzacions i, en l'àmbit escolar, l'elaboració dels horaris constitueix un moment especialment propici per a manifestar-se.** Convé que, tant els equips directius com els claustres tinguin consciència d'aquesta realitat.

6.4. Horari de coordinació.

Entre els diversos criteris horaris a tenir en compte hi ha l'establiment de franges horàries on coincideixi **tota la plantilla** per dedicar-les a la coordinació entre el professorat. Aquesta franja **únicament pot situar-se a darrera hora** (ja sigui del matí o de la tarda) atès que cal garantir la continuïtat en l'horari dels alumnes.

La ubicació dels claustres i reunions de coordinació a darrera hora (de 13 a 14 h., a tall d'exemple) no sembla que afavoreixi la vertebració dels claustres com a ens de participació i debat educatiu. Són diversos els factors que ho dificulten: el cansament acumulat dels mestres (després de quatre hores de treball), la durada breu (com a màxim, es pot comptar que hi haurà

45' útils), les presses per acabar i anar a dinar... En aquestes condicions, es fa difícil pensar en el claustre com un espai de participació, de debat educatiu, de recollida d'opinions, de vertebració col·lectiva, etc. Hi ha el risc que acabin convertint-se en mers espais d'informació. Davant d'aquest panorama, caldrà preveure fórmules que retornin al claustre la seva funció educativa. Una possibilitat a explorar consisteix a vincular-los a projectes de formació i innovació en el propi centre que aglutinin tot el professorat. Tot i això, el dilema de trobar un horari per posar-los continua essent-hi.

Hi ha altres possibilitats organitzatives que consistirien a fixar horaris de coordinació dels mestres que no coincideixin amb la darrera hora. Es tracta de preveure la coincidència de tots els mestres que formen part d'un determinat òrgan en una hora d'assistència al centre en la qual cap d'ells no tingui classe. La viabilitat d'aquesta possibilitat depèn del tamany i les peculiaritats de cada centre. A primer cop d'ull, sembla difícil per a les reunions de Coordinació de Cicle (on han de coincidir tots els mestres d'un cicle) però, en canvi, pot ser més viable per al Consell de Coordinació, per al treball en comissions (la qual cosa implica que se n'ha de conèixer la composició i el pla de treball en el moment de fer l'horari, quan encara no es coneix tota la plantilla), per establir espais de treball amb els professionals externs (EAP, LICs, etc.). Es tracta, en definitiva, de **fer un llistat dels possibles requeriments de coordinació, d'assajar les diverses possibilitats d'ubicació a la graella horària** i, finalment, valorar si és millor aquesta modalitat o bé si es continua amb una hora fixa per a tothom tants dies com siguin necessaris.

6.5. Horari per a projectes de formació en centres.

D'entre les diverses modalitats de formació permanent, sembla fora de dubtes que aquella que contribueix en major mesura al desenvolupament professional dels docents així com al creixement institucional són els projectes de formació en el propi centre.

No es tracta d'una modalitat fàcil de dur a la pràctica atès que demana una major implicació, tant del formador com dels docents implicats⁹. Ara bé, presenta l'indubtable avantatge de fer-se al propi centre, tot partint de les necessitats percebudes pel col·lectiu, la qual cosa permet plantejar propostes

⁹ Es tracta d'un aspecte que ja defensàvem l'any 1996 a *L'assessorament a centres*. Centre Associat de la UNED. Cervera i, més recentment, constitueix un element clau de l'informe *La recerca educativa a la Universitat de Girona. Proposta de futur* (UDG 2006).

A la pàg. 34, apartat 6.2.4, d'aquest darrer document, es planteja, d'una manera explícita, la conveniència que la Universitat de Girona fomenti els projectes de recerca col·laborativa que recullin i donin resposta a les necessitats i demandes dels centres educatius

d'abordatge que tinguin en compte les peculiaritats i les limitacions de cada institució.

Als centres de primària, l'horari més habitual per aquestes activitats era de 12 a 13 h., coincidint amb l'hora d'exclusiva, la qual cosa afavoria l'assistència de tot o la major part del claustre.

Amb el nou marc horari, si es vol comptar amb una franja horària per als projectes de formació en centres haurà d'ésser tinguda en compte, d'una manera específica, en l'elaboració dels horaris. En aquesta tessitura, optar per fer formació en el propi centre implicarà quedar-se un dia més de 13 h. a 14 h. (en un mòdul horari del qual ja s'han assenyalat els desavantatges) o bé fer-ho a la tarda, després de les classes, la qual cosa pot donar lloc a una disminució d'aquest tipus d'activitats formatives.

6.6. Nombre màxim de mestres per grup

L'ampliació de la jornada per als alumnes, unida a la reducció de l'horari laboral dels tutors, implicarà un augment del **nombre de mestres que atenen un mateix grup**. Sembla aconsellable, per tant, introduir un **criteri limitador** per tal d'harmonitzar els interessos laborals dels mestres (tenir un horari compacte) amb els interessos pedagògics (de continuïtat i coherència en l'acció educativa). A tall d'exemple, si els alumnes de tercer curs tenen 4 hores setmanals de llengua catalana, sembla que cal garantir que les faci el mateix mestre i, per tant, caldrà que el mestre sigui al centre les hores que s'hagi programat aquesta matèria. Fins ara, aquesta qüestió ni es plantejava perquè el mestre sempre hi era. A partir d'ara, caldrà tenir-ho en compte. Si això només succeís en alguns casos, el problema fóra de fàcil solució. Ara bé, quan afecta tots els mestres, en totes les matèries, la complexitat augmenta exponencialment.

Aquest plantejament pot afectar, de rebot, l'horari de les persones que s'acullen a la **reducció de mitja u un quart de jornada**. En els moments actuals, la tendència més estesa consisteix a fer un repartiment equitatiu entre les persones que la compartien en el qual, en termes generals, preval el criteri de garantir un horari compacte als mestres (amb independència que això comporti un increment del nombre de mestres que atén un mateix curs o el repartiment de les hores d'una matèria entre els 2 mestres). Aquesta pràctica continuarà essent possible. Ara bé, si d'acord el paràgraf anterior, els centres es plantegen la conveniència de limitar el nombre màxim de mestres per curs i, per tant, de no fragmentar les hores d'una matèria entre dos mestres, sembla que aquest criteri ha de ser vàlid per tothom, amb independència de la

dedicació horària, la qual cosa faria pràcticament inviable garantir un horari compacte als mestres a mitja jornada, amb el consegüent efecte dissuasiu¹⁰.

7.- Continuïtat del treball

Les consideracions anteriors són, únicament, anàlisis genèriques efectuades arran d'haver conegut i analitzat els documents *Sisena hora a l'escola pública. Una oportunitat per a la igualtat* (en format de presentació de Power Point) difosos pel Departament d'Educació. Només **s'assenyalen alguns aspectes** a tenir en compte; ben segur, que **n'hi ha molts més**.

A banda de continuar i millorar aquesta anàlisi genèrica, sembla convenient dur a terme un treball específic que tingui en compte les singularitats dels diversos centres: el nombre de línies, la tipologia de centre (ZER, CEE, CAEP, escola unitària...), les configuracions específiques (cursos doblats, "bonys"), l'existència d'unitats específiques al centre (aules d'acollida, unitats de suport a l'educació especial, etc.), etc.

Es tracta d'avançar, de fer simulacions arran de l'aplicació de criteris diversos, que permetin preveure les possibilitats i les repercussions que se'n desprendran per tal d'avançar cap a la delimitació del millor horari possible en funció de les peculiaritats de cada centre.

A fer horaris, se n'aprèn fent-ne.

Mont-ras, 26 de febrer (Carnestoltes) de 2006
joan.teixido@udg.es

¹⁰ Amb independència del component econòmic, la mitja jornada és una bona fórmula per a conciliar la vida laboral i familiar dels mestres sempre que impliqui un marc horari compacte (quatre matins o bé totes les tardes i un matí, a tall d'exemple). En els casos que, per bé que es continuï fent únicament la meitat de l'horari, no es garanteixi l'horari compacte, perdrà atractiu. En aquesta situació, davant la previsible pressió dels mestres i la impossibilitat de garantir-ho per a tothom, per tal de preveure possibles conflictes, sembla convenient que cada equip directiu i cada claustre estableixi criteris reguladors.