

Foro

¿Por qué sufren los directores escolares?

Juan Carlos López Rodríguez – Maestro

«Sin duda, los directores a lo largo de su desempeño profesional, van a tener muchos más momentos 'malos' que el resto de sus compañeros». El autor hace un análisis de cuáles son los principales escollos a los que se enfrentan los directores escolares y apunta posibles soluciones a estas situaciones.

Por qué los directores y directoras escolares sufren y lo pasan mal muchas veces al año. Y si alguien tiene duda, que lo pruebe. Vamos a analizar el panorama e intentar aportar alguna luz a esta trampa que es la dirección escolar.

¿Cuáles son las causas?

Por un lado, los problemas inherentes al cargo, como son:

- Los propios que surgen al relacionarse con padres, madres, compañeros, alumnos o personal laboral, los cuales no siempre se comportan de forma fácil ni educada.

- La lejana Administración de la que se percibe poco apoyo...

- La falta de habilidades y cualidades sociales y personales con las que a veces cuenta el candidato, todo esto sin olvidar el desconocimiento del cargo.

La dirección es un cargo en el que hay que saber delegar y desconectar de los problemas cuando se acaba la jornada para no empalmar una día con otro y conseguir que el estado de ánimo alterado por tomar una decisión, no afecte ni influya en la toma de la siguiente; en muchas ocasiones hay que saber, «hacer de tripas corazón», y tomar opciones trascendentes sin que ello nos quite el sueño, o llamar la atención a ese compañero que llega tarde asiduamente y que ello no nos altere, poner en su sitio a los padres sin que eso nos impida empezar la jornada con buen pie, etc...

Otra causa es que a los directores nadie los trata como directores:

- Ni la Administración, quien los considera más «correa de transmisión» que un verdadero gestor independiente, sin olvidar otras «pequeñas anécdotas»: ¿se imagina un director de una empresa esperando colas de diez minutos para entregar la documentación?, ¿cuánto se valora el tiempo de un director? Si por su categoría, vale más y cobra más, ¿no debería buscarse que su esfuerzo lo emplease en otras cosas más productivas?

- Ni por su salario, ¿dónde un director cobra como mucho un 18% más que a

las personas a las que dirige? Cualquier director de una empresa suele doblar el sueldo de sus empleados. O ¿es que la Administración desconfía de su valía y por ello lo remunera de esa forma?

Cuando un «superior» no te trata como director difícilmente lo harán tus «dirigidos».

- Los padres tampoco suelen tratarlos como directores (¿se imaginan a unos clientes gritando o faltando el respeto o intentando amedrentar al director de la empresa?, probablemente tuvieran dificultades incluso para acceder físicamente a él).

- Ni los profesores, que ven en el director más un compañero, incluso un «coleguilla», o un «enchufado» de la Administración, (cuando lo que tendríamos que estar es agradecidos por «la papeleta que le ha caído encima» y de la que nos ha librado...), a esta actitud añadiríamos la de saber que haga lo que haga el profesor, el director nunca podrá hacer nada con respecto a él: para ello «somos funcionarios».

- Ni los alumnos, que en muchos casos extienden el mismo menosprecio al director que a los docentes.

En verdad parece que a los directores sólo les tratan como tal la Guardia Civil y el Ayuntamiento, cuando les convocan a los actos institucionales.

Siguiendo con el análisis de las causas, contamos con el grave error que comete la Administración, cuando parte de la idea de que cualquier maestro puede ser director (y no es así).

Vamos a ver una tipología de los directores; podemos categorizarles en los siguientes grupos:

- ▶ Los que valen y no quieren (y con un poco de habilidad, sigilo y silencio se pueden escaquear).

- ▶ Los que no valen y quieren (estos son peligrosos).

- ▶ Los que no valen pero no les queda más remedio (de estos hay que compadecerse).

- ▶ Los que valen y quieren (a estos hay que mimarles y ayudarles).

Sean de la tipología que sean, van a tener muchos más momentos «malos» en el trabajo que el resto de los compañeros.

Consecuencias

Cuando se nombra a un director por primera vez (y muchas veces en años sucesivos), las primeras consecuencias negativas las va a sufrir él o ella: de momento ya no va a disfrutar las vacaciones de antes, pues en agosto comienza a ir ya al colegio y en julio seguirá asistiendo al mismo. Sin olvidar el insomnio estival que le va a producir el nuevo cargo, es increíble cómo los directores intentan configurar su equipo directivo en el mes de julio, llamando incluso a personas que desconocen, esto es lo que se podría llamar «formar equipo a ciegas». ¡No parece muy serio!

Para su desgracia, los cursos de formación (independientemente de la eficacia de los mismos) se suelen impartir en octubre o noviembre e incluso en febrero y marzo cuando probablemente ya habrá «metido la pata» dos o tres veces por desconocimiento. ¿No se podrían realizar unas jornadas en las que esos buenos directores (¡qué los hay!) orientasen a los nuevos y necesitados directores antes de comenzar el curso?

Si la elección ha sido voluntaria, como dice el dicho, «sarna con gusto no pica», y probablemente el inicio estará impregnado de ilusión por desarrollar sus proyectos. Y si además se tiene un equipo directivo que funciona como tal, mejor que mejor. Pero incluso así, sea quien sea, si no es «un jeta», habrá momentos en los que irremediablemente lo va a pasar mal.

Por todo ello, muchos directores no se plantean ni por asomo cumplir un proyecto educativo o de dirección con una mínima coherencia sino más bien ir dando salida a las urgencias diarias.

Qué no debe hacer un director

No tiene que pretender quedar bien con todos, ya que podrá de manifiesto su escasa personalidad. Ni creerse «el salvador» de la educación ni incluso del colegio, pues ello le acarreará muchos sinsabores. Los directores «superman» no existen ni en las películas.

Soluciones

No voy a ser muy ambicioso y dejo para los legisladores las propuestas de «alto calibre», me limitaré a proponer soluciones para la realidad existente:

- ▶ En primer lugar hay que dignificar la función de director, tratarlos como tales, creer en ellos, recompensarlos económicamente como se merecen. Darles verdaderamente autonomía.

- ▶ Proporcionar una formación adecuada que les prepare para el desarrollo del cargo ya desde la carrera universitaria. En Pedagogía hay una especialidad llamada Gestión y Dirección de Centros Educativos y... ¿cuántos directores provienen de ahí?

- ▶ La inspección educativa debe tener un conocimiento más real y exhaustivo de los recursos humanos de los colegios, y cuidar más el nombramiento de los directores, y no nombrar a cualquiera para «escurrir el bulto». Debe asesorar o indicar dónde se pueden reciclar los directores, facilitarles contactos entre compañeros que sirvan de apoyo, nuevamente debe tener para ello un buen conocimiento de los recursos humanos provinciales.

- ▶ Se podría promover una red de formación de directores escolares. Hay un grupo de buenos directores, bien por su capacidad o por su experiencia, que deberían ser mucho más aprovechados. Y cada director novel, debería tener al menos, un listado de buenos compañeros a los que acudir en caso de duda o incluso para poder desahogarse. (Sin olvidarnos de los grandes directores jubilados, pero muy útiles).

- ▶ Tutorizar los primeros años de labor. De igual forma que tenemos un año de funcionarios en prácticas o que en algunos inicios se nos asigna un tutor, estos directores de valía contrastada pueden orientar la labor de los directores principiantes.

En fin, «el pescado se empieza a pudrir por la cabeza», y dada la importancia de la cabeza de los colegios, habría que mirarla un poco más desde sus inicios.