ANPE, el valor de la independencia

El defensor del profesor

Memoria estatal curso 2021/2022

Teresa Hernández Jiménez
Coordinadora estatal

www.anpe.es

www.eldefensordelprofesor.es

· **Presentación [3]**

· **Informe [6]**

1. ¿Cómo contactan los docentes con el servicio del defensor del profesor? [8]
2. Ámbitos de actuación [9]
   - 2.1 En relación con el profesor
   - 2.2 En relación con la sociedad y la administración
3. Profesores que han utilizado nuestro servicio [14]
4. Distribución de las actuaciones por niveles [17]
5. Problemas a los que se enfrenta el docente [19]
   - 5.1 Conflictos relacionados con los alumnos
   - 5.2 Problemas relacionados con los padres
   - 5.3 Problemas en el entorno laboral
   - 5.4 Incidencia de la problemática en el estado anímico del docente
6. Conclusiones [37]

· **Equipo del Defensor del Profesor [41]**

· **Decálogo de convivencia [42]**

· **Decálogo de salud mental del profesor [43]**

Presentación

El inicio del curso escolar vino marcado por la publicación tardía, a finales de agosto, de los protocolos anti-COVID donde se manifestó nuevamente la descoordinación entre comunidades, donde cada una optó por un protocolo diferente creando grandes diferencias entre comunidades que mantenían al profesorado de refuerzo COVID y aquellas que volvían a una situación normalizada tanto en ratios como en cupo de profesorado.

La bajada de ratios, los apoyos y desdobles de grupos eran fundamentales para hacer frente a los déficits de aprendizaje acumulados desde el inicio de la pandemia y garantizar una enseñanza más individualizada. El no exigir desde el Ministerio una vuelta a las clases con protocolos claros y coordinados aumentó la brecha educativa en aquellas Comunidades que no mantuvieron estas medidas.

Positiva fue la vuelta a la presencialidad, ya que se ha demostrado que la enseñanza a distancia aumenta las dificultades de aprendizaje de los más necesitados y que el contexto escolar favorece la socialización tan necesaria para el desarrollo integral del alumnado. Aunque los docentes debían atender con la misma carga lectiva al alumnado que asistía a clase y a aquel alumnado confinado en casa que debía seguir el desarrollo de las clases.

Durante el curso escolar 2020-21 se empezó el desarrollo normativo de la LOMLOE en lo que concierne a los aspectos académicos: el desarrollo curricular y la regulación de los criterios de evaluación, promoción y titulación.

La publicación en el mes de noviembre de 2021 del Real Decreto de evaluación, promoción y titulación, por el que el Ministerio de Educación y Formación Profesional generó controversia y polémica, propone eliminar los

exámenes de recuperación para la ESO que las Comunidades Autónomas antes hacían en septiembre y ahora realizan mayoritariamente a finales de junio. La nueva norma no solo permite titular con asignaturas suspensas en la ESO y Bachillerato, sino que elimina también las pruebas de carácter extraordinario en la ESO desde el mismo curso 2021-2022**.** El Ministerio atribuye toda la responsabilidad sobre la promoción y titulación al profesorado, dejando a los docentes en una situación de inseguridad jurídica en la toma de decisiones sobre la promoción y titulación del alumnado a menos de un mes de la primera evaluación y con el curso ya empezado.

Desde el Servicio del Defensor del profesor observamos y constatamos a través de la recogida de datos durante el curso la falta de sensibilidad y responsabilidad de las administraciones educativas hacia los docentes, a los que dejan toda la responsabilidad de las decisiones sin tener en cuenta a los expertos en la materia.

Esta medida es un mensaje contrario a la cultura del esfuerzo, del rigor y del mérito en el que la ausencia de incentivos para lograr la excelencia académica resulta desmotivadora para el profesorado y el alumnado. Además, la decisión de promoción no recae en un especialista de área, sino que se diluye en el equipo docente y puede generar controversia en los claustros porque, de alguna manera, esta medida menoscaba el principio de autoridad académica del propio profesorado, generando problemas de convivencia entre los docentes.

Esta nueva normativa sobre evaluación puede generar graves consecuencias sobre el alumnado con menos recursos, que en su práctica totalidad está en la enseñanza pública, ya que no pueden compensar fuera del centro educativo los déficits de aprendizaje que acumularán al pasar de curso y titular con materias suspensas, cercenando las posibilidades que ofrece a este alumnado el sistema educativo como compensador de desigualdades y ascensor social.

En enero, con el inicio de las clases lectivas, el profesorado tuvo que afrontar la sexta ola de COVID y adaptar los protocolos sanitarios para que las aulas fueran seguras.

Otro factor que vienen soportando los centros educativos desde hace varios años y que se ha agravado con la aparición de la pandemia, es el hecho de convertirse en centros de soporte psicológico y asistencial de las necesidades que presenta el alumnado, sin una formación previa y, por supuesto, sin aumento de recursos humanos para afrontar estas situaciones que afectan directamente a la convivencia y a la salud mental de los discentes. Las Administraciones públicas se han vuelto "expertas" en producir protocolos: prevención y actuación ante el acoso, ciberacoso y maltrato entre iguales, Ideación suicida y autolisis, Maltrato Infantil y abusos sexuales, Violencia de Género Acoso Diversidad Funcional, Acoso LGTBI fóbico, transfóbico y diversidad sexual y acompañamiento LGTBI+, Odio y discriminación, Agresión Personal Docente, Problemas de conducta, Igualdad – coeducación, Mutilación femenina, Alumnos recién llegados, Protocolo de drogas en centros. Todos estos protocolos, en mayor o menor medida, son absorbidos por los centros educativos a coste cero para las Administraciones públicas, pero basta sólo con su lectura para apreciar la gravedad de los casos que pueden recaer sobre los docentes y la gran responsabilidad que supone para los mismos el desarrollo de estos protocolos, sin olvidar la carga burocrática que implica el iniciar los mismos.

Informe

El número de actuaciones realizadas desde el servicio del Defensor del Profesor de ANPE en el curso 2021-2022 asciende a 1.994, hay 34 actuaciones más que en el curso 2020-2021. Aunque no supone un aumento significativo, sí que detectamos cada vez más complejidad en los casos atendidos, en los que confluyen factores de diversa índole (estado anímico, burnout o síndrome del profesor quemado, carga burocrática, carga lectiva, ratios elevadas, alumnado con necesidades educativas especiales…), que dificultan la resolución de los mismos, debido a que la labor docente conlleva una gran dificultad en el día a día.

Por niveles educativos, el colectivo que más se ha puesto en contacto con nosotros ha sido el profesorado de Educación Secundaria (42%), seguido por el de Primaria (39%). De Educación Infantil ha provenido un 6%, de Formación Profesional, un 9%, y del colectivo "Otros" (EEOOII, Adultos, CEE…), el 4% restante.

En el ámbito de las "Dificultades con los alumnos", los datos son muy similares en relación a los recogidos el año anterior: siguen siendo alto el porcentaje de problemas para dar clase (con un 24% de los casos atendidos) y las faltas de respeto, y aumentan levemente las agresiones de alumnos a profesores, que pasan del 5% al 6%.

Ante los datos obtenidos por los Defensores del Profesor en los últimos años, en las reuniones de coordinación mantenidas durante 2021 se decidió incluir un nuevo ítem de recogida de datos, denominado "falsas acusaciones". Respecto a este nuevo ítem (que no tiene comparativa con años anteriores) cabe señalar que un 12% de los casos atendidos lo recogen como problema a los que se enfrentan los docentes en el aula.

Con respecto a la problemática relacionada con los padres, todos los apartados se mantienen con una desviación mínima del 1% respecto al año anterior. Destacamos positivamente el leve descenso de los casos de acoso de padres a docentes, si bien significativamente el de “Agresión” aumenta levemente, un 1%.

En relación con los problemas con el entorno laboral recogemos un aumento en cuanto a las relaciones que se establecen entre la Administración y los docentes. Estos datos nos hacen ser conscientes de la necesidad de un estudio real y profundo que analice la situación que están viviendo los docentes y que hace que los índices de ansiedad sigan aumentando año tras año hasta valores que rozan ya el 80% de los profesionales que se ponen en contacto con nosotros. Aumentan también los docentes que padecen depresión y que se ven abocados a la baja laboral. La salud mental de nuestros docentes se está viendo afectada por las situaciones derivadas del contexto educativo actual y de la crisis pandémica que hemos vivido.

El servicio del Defensor del Profesor quiere resaltar la importancia de que la sociedad valore, apoye, confíe y reconozca la labor de los docentes. Tenemos la convicción de que la educación se basa en cuatro ejes fundamentales: alumnos, profesores, Administración y padres, que debemos trabajar conjuntamente. Pero la percepción que tienen los centros educativos es que la responsabilidad de la educación recae sólo sobre ellos. Estamos firmemente convencidos de que si la sociedad y sus gobernantes no le dan a la Educación el valor que tiene en una sociedad de progreso y la ponen en el centro de sus políticas, ésta está abocada al fracaso. Llevamos ya demasiado tiempo sufriendo continuos cambios normativos que no dan solución a los problemas reales que los docentes vemos todos los días en nuestras aulas, y parece que los gobernantes creen que para solucionar los problemas de convivencia presentes en los centros basta con establecer protocolos sobre el papel, sin tener en cuenta las realidades de los centros y sin invertir en recursos materiales y humanos.

1. ¿Cómo contactan los docentes con el servicio del defensor del profesor?

En el curso 2021-22 hemos tenido 1.994 actuaciones desde el servicio del defensor del profesor presente en todas las Comunidades Autónomas. Respecto al curso anterior el aumento de los casos no es un factor a destacar, pero siguen necesitando de nuestro servicio gran número de docentes que requieren de nuestro asesoramiento y ayuda para resolver problemas de convivencia en el ámbito escolar.

Estos contactos se realizan a través de diferentes canales, fundamentalmente telefónico (83% de los casos), correo electrónico (12%) y visita personal (5%).

2. Ámbitos de actuación

El Defensor del Profesor se consolida año tras año como un servicio de atención gratuita para docentes víctimas de situaciones de conflictividad y violencia en el aula.

El trabajo que hemos desarrollado en equipo desde el Defensor del Profesor ha tenido como objetivo tres puntos de actuación: **profesores, Administración y sociedad.**

2.1. En relación con el profesor

La ayuda directa al profesorado es uno de los primeros objetivos que nos marcamos en este Servicio y para cumplir con el mismo hemos llevado a cabo una serie de actuaciones:

- Proporcionar apoyo tanto psicológico como jurídico.
- Orientar en las actuaciones a seguir en cada caso, cursar reclamaciones y denuncias.
- Informar al profesorado de sus derechos y actuaciones ante determinados conflictos.
- Proporcionarle los recursos y estrategias adecuadas para hacer frente a esas situaciones.
- Realizar gestiones ante las personas o los órganos competentes con el objetivo de solucionar los problemas.

La atención que desde el Sindicato ANPE se ha ofrecido al profesorado ha contado con diversos profesionales: psicólogos, asesoría jurídica y delegados sindicales. Todo ello encaminado a ofrecer a cualquier docente que necesitase ayuda todo el apoyo psicológico, humano, moral, sindical, jurídico y administrativo que estaba a nuestro alcance.

Este servicio, por nuestra parte, requiere una actuación diversa y diferenciada. Cada caso es diferente y, también lo es, el estado anímico con que la persona que se pone en contacto con nosotros afronta el problema. Un estado de ánimo que dependerá en gran medida, además de sus características personales, de circunstancias ajenas a él, pero que van a determinar de forma significativa la posible resolución del conflicto: apoyo que recibe de la Administración y compañeros, el que se haga cumplir o no la normativa establecida en el centro, postura que adopten los padres, la gravedad de las acusaciones… Todos estos factores diferenciales van a determinar que el contenido de nuestras actuaciones se lleve a cabo de forma personalizada, y para ello contamos con personal especializado, que ponemos a disposición del docente.

2.2. En relación con la sociedad y la administración

Somos conscientes de que, sin el apoyo de los padres, de la sociedad y de la Administración y sin el reconocimiento del papel primordial que el profesor desempeña en todo el proceso educativo, será difícil conseguir cambiar la situación actual por la que atraviesa la educación en España y la de su profesorado. Por esta razón habrá que contar con dos factores importantes que refuercen la tarea docente: la sociedad en general y la administración en particular. Todos sabemos que ningún problema al que realmente se quiera dar solución se debe tratar de forma aislada. Si lo cierto es que lo que no se conoce no existe, entenderemos fácilmente el porqué de nuestro empeño en dar a conocer los problemas que aquejan a la educación así como las dificultades a las que se enfrentan los profesores y alumnos en el día a día; y aunque ciertamente nuestro objetivo primordial es ayudar al profesorado a que desempeñe su labor educativa con dignidad y de forma efectiva, consideramos condición *sine qua non* el que se conozca la problemática que se vive en los centros educativos para actuar en consecuencia, buscando soluciones y así poder mejorar no solo nuestro Sistema Educativo sino también la formación tanto en conocimientos como en valores de nuestros

jóvenes y adolescentes. Este es el objetivo último que nos planteamos dentro de nuestro Servicio:

- Ser portavoces ante la Administración y la sociedad de las demandas y necesidades del profesorado.
- Analizar y dar a conocer los datos que directamente nos proporcionan los profesores que contactan con nosotros.
- Valorar la causa de los conflictos, buscar distintas posibilidades de prevenir estas situaciones y formular propuestas que ayuden al profesorado en el desempeño de su labor educadora e incidan en la mejora de nuestro Sistema educativo.
- Demandar a las administraciones educativas que lleven a cabo una campaña institucional de concienciación, dirigida a la sociedad, a las familias y a los jóvenes, y que en su "plan de choque contra la violencia escolar" arbitren las medidas oportunas para mejorar la convivencia y acabar con cualquier tipo de agresión en los centros (psicológica, física o verbal).

A nivel social, se ha generado un debate sobre la conflictividad en las aulas gracias a la difusión, a través de los medios de comunicación, de los datos recogidos desde todos los servicios autonómicos.

En este sentido, las administraciones educativas han empezado a prestar atención a este problema. Así, podemos destacar el Plan de Mejora de la Convivencia Escolar de la LOE, Observatorio Estatal, la actualización de la normativa sobre convivencia escolar en la práctica totalidad de las comunidades autónomas, las instrucciones de las fiscalías generales con respecto a considerar las agresiones a los docentes como atentados a la autoridad y las Leyes de Autoridad del Profesor.

En la actualidad, todas las Comunidades tienen la figura del Defensor del Profesor de ANPE, con servicios de atención y ayuda al docente. El Defensor del profesor actúa también como observatorio sobre la violencia escolar, sus informes estructuran las reivindicaciones sindicales sobre la mejora de la convivencia.

El acoso al docente no es un fenómeno nuevo en nuestros centros. Hemos de actuar para poner fin a este tipo de situaciones. Sólo asumiendo cada uno nuestra responsabilidad y actuando con seriedad y rigor, sin bajar la guardia, podremos atajar este y otros problemas de convivencia en los centros educativos.

El deseo de que nuestro Sistema Educativo funcione adecuadamente debe considerarse también desde la Administración como un objetivo primordial, por lo que no se entiende -y desde aquí denunciamos- que se cuestione de forma gratuita al profesorado, que sea en la educación donde se producen los mayores recortes presupuestarios y que la profesión docente sea una de las más castigadas por las crisis económicas, pues a la reducción en las retribuciones se suma la disminución de efectivos y la pérdida de derechos laborales y sociales consolidados. No nos cansaremos de decir que la educación no es un gasto, es una inversión.

A continuación, analizamos los datos obtenidos en las actuaciones llevadas a cabo desde el servicio del defensor del profesor en las diferentes Comunidades Autónomas:

En líneas generales, las actuaciones llevadas a cabo desde el Defensor del Profesor se podrían dividir de la siguiente manera: un 94% de los docentes que han recurrido al servicio ha necesitado asesoramiento general, y un 80% apoyo psicológico. Desde la Asesoría Jurídica hemos atendido a un 24% de casos. Hemos proporcionado información sobre legislación a un 62% de los docentes que se han puesto en contacto con nosotros.

Queremos destacar la importancia del trabajo que hacen los delegados de ANPE en los centros educativos, ya que en ocasiones son el primer contacto del docente con el servicio del defensor del profesor.

Una de las características más importantes de nuestro servicio es la confidencialidad. En la mayoría de las ocasiones en que el profesor demanda nuestro asesoramiento, no desea que se intervenga en el centro directamente, para evitarse problemas. Ello nos impide a veces tener una visión de conjunto en la recogida de datos.

En este sentido cabe indicar que contactamos con la Administración sólo si el docente está de acuerdo, de ahí el bajo porcentaje de las actuaciones en centros o ante la Administración.

3. Profesores que han utilizado nuestro servicio

A lo largo del curso 2021-2022, el número de docentes que se han puesto en contacto con nosotros asciende a 1.994 en todo el territorio nacional, cifra que representa un incremento no significativo con respecto al curso pasado, en el que fueron 1.960 los casos atendidos.

El Defensor del Profesor es cada vez más conocido por la comunidad educativa en todo el territorio nacional. En este sentido, queremos destacar que, aunque se atiende principalmente a la enseñanza pública (97% de

nuestras actuaciones), también nos demandan ayuda los profesores de la enseñanza concertada y privada (3%).

Somos conscientes de que solo se pone en contacto con nosotros una parte de los docentes que tienen problemas en el desempeño profesional, por lo que los datos extraídos cada año son la punta del iceberg, bien porque la mayoría los resuelven aplicando directamente la normativa vigente porque consideran que denunciar su situación ante cualquier organismo les puede acarrear algún problema, o bien porque ante agresiones graves el docente denuncia directamente ante las fuerzas de seguridad.

Muchos docentes se resignan a seguir aguantando la situación por la que están atravesando, aunque ésta llegue a provocarles estrés o ansiedad, con las consiguientes repercusiones en su salud física y mental: piensan que "no se puede hacer nada", o adoptan la postura de pasar de todo para que los problemas no se agraven con denuncias o enfrentamientos con padres, alumnos o Administración.

También es cierto, según manifestaciones del propio profesorado, que en la actualidad el profesor se siente más amparado legalmente gracias a una normativa que establece claramente las competencias y actuaciones a seguir mediante los decretos de convivencia vigentes en los centros educativos de las distintas autonomías. Gracias a ellos, el docente no necesita recurrir más que a la ley establecida para aplicar la norma y restablecer un clima de convivencia y de normalidad tanto en el aula como en el centro educativo**.**

El problema surge (de aquí gran parte de las llamadas) cuando es la propia Administración la que, con sus decisiones y normativas, vulnera los derechos del profesorado, o cuando algunos equipos directivos desde los propios centros, o desde la Administración pretenden que no se aplique la ley en temas de convivencia o que esta no se aplique en su totalidad, haciendo, a sabiendas, una interpretación errónea de la misma. Así, para evitarse conflictos con los padres dejan desamparado al profesor, que siente cómo se le penaliza injustamente, se le desautoriza, se le culpabiliza y se le

desprestigia delante de toda la comunidad educativa, con las consiguientes consecuencias para el desempeño de su función educadora.

Debemos señalar que cada vez son más equipos directivos los que se ponen en contacto con nosotros para asesorarse sobre cómo mediar o resolver conflictos que aparecen en el centro, para los que no se sienten, en ocasiones, con los recursos ni la formación necesaria.

4. Distribución de las actuaciones por niveles

La siguiente gráfica representa la distribución por niveles de las actuaciones realizadas por el Defensor del Profesor:

En cuanto a la distribución por niveles, un 42% de las actuaciones se relacionan con profesores de Enseñanza Secundaria Obligatoria y Bachillerato, aumentando respecto al curso anterior un 4%. Por su parte, en Educación Primaria descienden del 44% al 39% y en Educación Infantil se mantienen en un 6%. Respecto a las actuaciones que hemos realizado en Ciclos Formativos de Grado Medio, Superior y FP Básica, suman un 9% del

total (aumentando un 1%) mientras que las correspondientes al apartado “Otros” (Adultos, Conservatorios, Escuelas Oficiales de Idiomas, Danza, Música...) se mantienen en un 4% al igual que el curso anterior.

Queremos destacar el incremento de profesores de Secundaria que se han puesto en contacto con nuestro servicio. El descenso de la problemática en Infantil y Primaria puede tener relación con las limitaciones de los accesos a los centros educativos que se mantuvieron durante el curso por recomendación ante las diversas olas de COVID a las que nos enfrentamos, lo que redujo las interrelaciones entre docentes y familias. En general, podemos afirmar que no hay aumentos significativos en relación a la recogida de datos del curso anterior.

5. Principales problemas a los que se enfrenta el docente

Otro de los aspectos importantes denunciados por el profesorado a lo largo del curso son los conflictos de diversa índole que surgen en el día a día, dentro de su entorno educativo, y que son los que más directamente inciden en su estado anímico.

De la recogida de datos observamos un mantenimiento de la tendencia de años anteriores. Si bien no ha habido tendencia ascendente, lo que podría entenderse como un dato positivo, la percepción subjetiva de los docentes ante las situaciones conflictivas que vivencian en el centro educativo es de una mayor complejidad y de difícil tratamiento por parte del servicio del Defensor del Profesor.

A continuación, pasamos a analizar las situaciones a las que se enfrentan los docentes en relación a los tres ámbitos que marcamos en la recogida de datos, y exponemos algunos ejemplos de casos concretos recibidos.

5.1 Conflictos relacionados con los alumnos

Como puede apreciarse en la gráfica, los índices más altos se encuentran en los ítems de “problemas para dar clase” y “faltas de respeto del alumnado hacia los docentes”. Tampoco podemos dejar de señalar, por la gravedad de los hechos, los casos que atendemos de agresiones hacia docentes y el ciberbullying (uso de redes sociales para acosar, ridiculizar o atentar contra los docentes) que siguen dándose en los centros educativos.

A la hora de analizar los datos, no debemos nunca olvidar el contexto social en el que nos encontramos. Los adolescentes y niños también han sufrido en pandemia y numerosos estudios alertan del aumento de problemas relacionados con la salud mental de los mismos. La crispación, las conductas disruptivas… pueden ser síntomas, en ocasiones de ansiedad, y pueden derivar en conductas disruptivas en el centro escolar, aunque ello no justifica el que se atente contra los docentes.

Hemos detectado que las normas de convivencia en los centros educativos cada vez están más claras y los reglamentos de régimen interior están elaborados, por lo que en principio sólo habría que aplicar la normativa existente para sancionar con carácter correctivo cualquier falta. El problema (y de aquí surgen la mayoría de las denuncias) se plantea cuando por comodidad, dejación de funciones, normalización de conductas contrarias a la convivencia, miedo a tener problemas con los padres, o porque la Administración no da una salida educativa al alumnado desmotivado, desde la Dirección y/o Administración Educativa se hacen oídos sordos a los problemas y no se aplica o se aplica parcialmente la normativa en vigor, sin darse cuenta del perjuicio irreparable que se le ocasiona al profesor, que ante la desautorización que recibe de padres y superiores, acaba intentando sobrellevar lo mejor posible la situación, soportando situaciones que en nada benefician ni al proceso educativo, ni a él o a los propios alumnos.

Los responsables de la educación de niños y adolescentes, en estos casos, no son conscientes de que cuando el/la alumno/a queda impune ante actuaciones contrarias a la convivencia, incorporará dicha conducta a su forma habitual de actuar, con la seguridad de que la repetición de la misma

no va a acarrearle ninguna consecuencia negativa, con lo que lo único que conseguiremos es perjudicar a todos los alumnos, a la vez que desacreditar y desautorizar al docente. Por lo tanto, resulta del todo contraproducente que exista una norma pero no se cumpla. Como solución a esta situación seguimos reclamando la necesidad de especialistas en los centros -orientadores, PTSC…- que trabajen mano a mano con profesores y padres con el objetivo de hacer efectiva una modificación de conducta en este grupo de alumnos que, aunque minoritario, causan un efecto altamente negativo en sus compañeros e impiden que se lleve con normalidad la enseñanza en las aulas.

Destacamos, un año más, cómo los profesores ponen de manifiesto que una de las posibles causas de los problemas que se producen con los alumnos, sobre todo en Secundaria, es la falta de motivación hacia el aprendizaje, acrecentada tras la presencia de la pandemia por la gran incertidumbre y miedo hacia el futuro. En ocasiones los alumnos no tienen claros sus intereses y perciben la enseñanza no como formación sino como algo que se les impone de forma obligatoria. La ausencia de expectativas de algunos de ellos, la actitud en exceso permisiva y sobreprotectora de algunos padres, el desinterés y la falta de claridad respecto a sus objetivos, etc., los llevan a adoptar una actitud desafiante hacia el profesor y, como consecuencia, se presentan situaciones en las aulas que impiden el normal desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Caso 1

Me pongo en contacto contigo para solicitar ayuda en un caso de conflictividad en el aula que me está superando. He leído la información sobre síntomas de alerta para ponerse en contacto con el servicio y este caso cumple todos, exceptuando la última que sería la baja laboral.

En las clases se dedica a hablar con los compañeros y no tiene ninguna intención de dedicar atención a las explicaciones. No hace nada, ni deja

que los demás hagan. Su actitud ante las llamadas de atención en ocasiones es intimidante y violenta o simplemente las obvia.

El equipo directivo nos escucha, pero no actúa, ni da soluciones. Nos reclama partes por escrito. Nosotros no queremos poner partes, por un lado, porque podríamos poner en todas las horas de clase uno o dos y por otro lado es un alumno con una actitud que sencillamente nos da miedo.

La semana pasada el alumno estaba a punto de agredirme físicamente en el aula. Me gustaría saber qué mecanismos existen para solucionar el problema y de qué forma deberíamos actuar el equipo docente con el fin de evitar que empeore la situación.

Agresiones de alumnos al profesor. Tampoco podemos dejar de señalar, por la gravedad de los hechos, los casos que atendemos de agresiones hacia docentes y el ciberbullying (uso de redes sociales para acosar, ridiculizar o atentar contra los docentes) que siguen dándose en los centros educativos.

A la hora de analizar los datos, no debemos nunca olvidar el contexto social en el que nos encontramos. Los adolescentes y niños también han sufrido en pandemia y numerosos estudios alertan del aumento de problemas relacionados con la salud mental de los mismos. La crispación, las conductas disruptivas… pueden ser síntomas, en ocasiones de ansiedad, y pueden derivar en conductas disruptivas en el centro escolar, aunque ello no justifica el que se atente contra los docentes.

Hemos detectado que las normas de convivencia en los centros educativos cada vez están más claras y los reglamentos de régimen interior están elaborados, por lo que en principio sólo habría que aplicar la normativa existente para sancionar con carácter correctivo cualquier falta. El problema (y de aquí surgen la mayoría de las denuncias) se plantea cuando por comodidad, dejación de funciones, normalización de conductas contrarias a la convivencia, miedo a tener problemas con los padres, o porque la Administración no da una salida educativa al alumnado desmotivado, desde

la Dirección y/o Administración Educativa se hacen oídos sordos a los problemas y no se aplica o se aplica parcialmente la normativa en vigor, sin darse cuenta del perjuicio irreparable que se le ocasiona al profesor, que ante la desautorización que recibe de padres y superiores, acaba intentando sobrellevar lo mejor posible la situación, soportando situaciones que en nada benefician ni al proceso educativo, ni a él o a los propios alumnos.

Los responsables de la educación de niños y adolescentes, en estos casos, no son conscientes de que cuando el/la alumno/a queda impune ante actuaciones contrarias a la convivencia, incorporará dicha conducta a su forma habitual de actuar, con la seguridad de que la repetición de la misma no va a acarrearle ninguna consecuencia negativa, con lo que lo único que conseguiremos es perjudicar a todos los alumnos, a la vez que desacreditar y desautorizar al docente. Por lo tanto, resulta del todo contraproducente que exista una norma, pero no se cumpla. Como solución a esta situación seguimos reclamando la necesidad de especialistas en los centros -orientadores, PTSC…- que trabajen mano a mano con profesores y padres con el objetivo de hacer efectiva una modificación de conducta en este grupo de alumnos que, aunque minoritario, causan un efecto altamente negativo en sus compañeros e impiden que se lleve con normalidad la enseñanza en las aulas.

Destacamos, un año más, cómo los profesores ponen de manifiesto que una de las posibles causas de los problemas que se producen con los alumnos, sobre todo en Secundaria, es la falta de motivación hacia el aprendizaje, acrecentada tras la presencia de la pandemia por la gran incertidumbre y miedo hacia el futuro. En ocasiones los alumnos no tienen claros sus intereses y perciben la enseñanza no como formación sino como algo que se les impone de forma obligatoria. La ausencia de expectativas de algunos de ellos, la actitud en exceso permisiva y sobreprotectora de algunos padres, el desinterés y la falta de claridad respecto a sus objetivos, etc., los llevan a adoptar una actitud desafiante hacia el profesor y, como consecuencia, se presentan situaciones en las aulas que impiden el normal desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Caso 2. Agresión a docente

Me pongo en contacto con el servicio del Defensor para saber qué puedo hacer como director del centro. Tenemos un alumno de 5º de Primaria escolarizado fuera de plazo, con problemas familiares. Ha agredido a docentes tirando cuadernos, sillas, vasos del comedor.... En otra ocasión tras estar interrumpiendo en clase reiteradamente, lo sacamos de clase y se escapa al recreo con conductas violentas, por lo que nos vemos obligados a llamar a la policía. Tras avisar a la policía, agrede a patadas a la misma, en dos semanas ya es la segunda vez que se le expulsa. La madre también me ha insultado por expulsar a su hijo.

Las falsas acusaciones de alumnos hacia docentes es un nuevo ítem que hemos incorporado ante el aumento de situaciones en las que el docente se ve implicado en denuncias de alumnos que no tienen fundamento, pero que obligan a que el docente deba demostrar la falsedad de las acusaciones, a veces de difícil demostración al basarse en acusaciones del tipo: *"me mira mal, me mira de forma rara, nos tiene manía y por eso suspendemos, Vamos a hacer que te echen, hemos hecho un escrito en tu contra, ...".* Se trata de acusaciones que minan la autoridad del docente y le generan un alto índice de ansiedad, ya que ve difícil demostrar su falsedad, llegando, incluso, a tener miedo de entrar en clase.

Acoso y amenaza de alumnos a profesores. En este apartado disminuyen los casos respecto al curso anterior. Estas amenazas no solo están relacionadas con agresiones físicas al docente, sino que se concretan en amenazas que cuestionan su capacidad profesional. Esta intimidación se da más en institutos y centros de formación profesional, cuando el profesor intenta mantener un ambiente de estudio y orden que permita un proceso de enseñanza-aprendizaje adecuado. Hay ciertos alumnos que actúan con total impunidad, y son muy conscientes de sus derechos, pero no de sus deberes. Desde el Defensor del Profesor reiteramos la necesidad de que todos los estamentos de la sociedad valoren la profesión docente, porque si

los alumnos perciben que se puede cuestionar o difamar al profesorado sin ninguna consecuencia, este aprendizaje es el que llevarán a su vida adulta.

Ciberacoso. El uso de las nuevas tecnologías para difamar, insultar y acosar se encuentra en un 10% de los casos atendidos. Debemos destacar la gran labor de concienciación que están haciendo los centros educativos y las fuerzas de seguridad, ya que, a través de proyectos, charlas... informan a los alumnos de la gravedad del uso de las nuevas tecnologías como herramientas para humillar, insultar y vejar a profesores y compañeros, y se les forma en un uso responsable de esas tecnologías. A pesar de ello, los casos siguen apareciendo, por lo que el hecho de que un solo docente sea víctima de estos hechos es algo grave que debemos seguir denunciando.

Caso 3. Ciberbullying

Los alumnos de Secundaria han publicado un vídeo de tiktok, un reto, con fotogramas en los que aparezco en clase, han colgado mis exámenes, se han burlado de mi a través de redes sociales. Los alumnos han sido expulsados del centro, pero estos hechos llevan ya sucediendo todo el curso y no se ha hecho nada hasta ahora, que me he enterado de casualidad, ante la ansiedad sufrida el médico me ha dado la baja. No sé si denunciar a la policía para que lo quiten. Es muy humillante dada la difusión que ha alcanzado, ya tiene más de un millón de visualizaciones. Estoy pensando dejar la docencia.

Daños contra la propiedad. Este parámetro se mantiene en el mismo porcentaje que el curso anterior (un 2%). Los docentes nos denuncian actos como pintadas y arañazos en sus coches, sustracciones de objetos personales, móviles, llaves, bolsos, daños en prendas de vestir... Estos actos suelen ser venganzas personales ante apercibimientos puestos al aplicar el decreto de convivencia. El alumno se considera agraviado y canaliza su frustración con estos actos vandálicos. El problema se agrava cuando los

padres defienden y no aceptan la sanción correspondiente y se niegan a cumplir la normativa del centro.

5.2 Problemas relacionados con los padres

La problemática relacionada con los padres ha disminuido porcentualmente en todos sus indicadores, menos en el de agresiones físicas. Siguen siendo altos los porcentajes de casos en los que hay acoso, denuncias ante el centro o la inspección educativa, faltas de respeto y falsas acusaciones.

El perfil de estos padres suele ser similar: padres que solo escuchan la versión que les cuenta su hijo *("Mi hijo nunca miente"*), no aceptan la realidad, disculpan y justifican cualquier acción de su hijo y cualquier comportamiento que tenga. No confían en el docente y desautorizan al mismo delante de su hijo, acusándole de tenerle manía o de maltratarle psicológicamente. Estos comentarios y reacciones normalmente se producen cuando se ha tenido que sancionar al alumno por comportamientos inadecuados. También se producen cuando los padres no están de acuerdo con las notas o cuando el profesor ha manifestado que el alumno no tiene las tareas realizadas.

En Educación Infantil y Primaria se observa un excesivo proteccionismo de algunas familias y un afán de controlar la vida del centro en beneficio de sus hijos, que las lleva a protagonizar conductas antisociales y violentas. En estos casos los progenitores no dudan en enfrentarse al maestro, denunciarle o injuriarle, si con ello consiguen que su hijo saque partido de la situación o imponer su criterio educativo, aunque sea a costa de infringir las normas o difamar al docente. Son padres que no solo no confían en el profesorado, sino que también cuestionan su capacidad docente, su forma de explicar y evaluar, su metodología... La crítica es constante, y aprovechan cualquier foro (tutorías grupales o individuales, grupos de WhatsApp...) para cuestionar la profesionalidad del mismo.

A continuación, exponemos gráficamente los datos recogidos.

Agresión física al profesorado por parte de padres. El porcentaje de actuaciones que hemos recibido este curso, denunciando agresiones de padres o familiares, aumenta de un 2% a un 3%. Al igual que hemos indicado en el apartado de agresiones de alumnos al profesorado, cada vez más profesores denuncian estos hechos.

Las agresiones que nos han descrito los docentes son de muy diferente tipo: desde tirones de pelo y empujones hasta lanzamiento de objetos, intimidaciones con el objeto de retenerlo en algún lugar, etc. Estos hechos se producen tanto en el centro educativo como en cualquier otro sitio público. Desde el Defensor del Profesor consideramos que es fundamental que la Administración emprenda acciones administrativas contra estas familias, que actúe de oficio y que no sea el profesor el que deba denunciar de forma individual, cambiar de centro o recurrir a una baja laboral. Reclamamos tolerancia cero hacia cualquier tipo de violencia en un centro educativo.

Acoso de padres. Esta problemática ha disminuido. Hemos observado que aumentan las situaciones en las que los padres, ante situaciones como descenso de notas, problemas de convivencia en el aula, desacuerdo con

medida disciplinaria o considerar que se mandan “demasiados” deberes escolares… en lugar de intentar aclarar y solucionar el problema directamente con el maestro o profesor de su hijo, denuncian el hecho ante la dirección del centro o ante la inspección, sin hablar antes con el docente acusado, que no es conocedor de los hechos hasta que no se lo comunica el equipo directivo.

De esta forma, se pierde la deferencia de hablar directamente con el tutor o el especialista que da clase a su hijo, para poder delimitar el problema y su posible solución. El problema se agrava cuando el acoso se mantiene en el tiempo y los padres buscan el apoyo de otros padres extendiendo los infundios y exagerando cualquier actuación. Estos padres acosadores buscan una camarilla a su alrededor, para ir sembrando dudas sobre la profesionalidad del docente y desacreditarle ante del resto de la comunidad educativa.

Caso 4

Maestra que es acosada por padre de una niña que considera que su hija es agredida por un niño y la docente no hace nada para impedirlo. El padre es conocido por ser problemático en su localidad, amenaza a la docente “ya nos veremos las caras que sé dónde vives”, y la insulta llamándola “mala maestra” o “incompetente”.

Falsas acusaciones y denuncias de padres. Se mantienen en niveles elevados, con un 24% y 20% respectivamente. Queremos resaltar que es muy importante que al profesor se le reconozca la “presunción de veracidad” prevista en la Ley de Autoridad del Profesor ya que se enfrenta muchas veces a situaciones en las que por parte tanto de alumnos como de padres se le acusa de unos hechos exagerados, manipulados o que nunca se han producido. Las llamadas que hemos tenido en este sentido nos indican que los profesores, cuando se enfrentan a este tipo de problemática, se encuentran con una actitud de desconfianza e incluso de hostilidad (reproches, malos modos, amenazas veladas) por parte de instancias superiores (equipos directivos e Inspección). Por supuesto que es necesario

aclarar los hechos cuando se producen quejas y denuncias o falsas acusaciones, pero la presunción de veracidad debe preceder a la condena antes de recabar información. Estas situaciones se producen con bastante frecuencia y provocan una sensación de indefensión en el profesorado. Defenderse de medias verdades o simples calumnias a veces no es una tarea sencilla, especialmente si no se cuenta con una actitud de confianza por parte de los superiores. Es fundamental que la actitud, tanto de los equipos directivos como de la inspección, sea de confianza y respeto al profesorado, hacia su trabajo como docente y, por supuesto, reconocerle su "presunción de inocencia" como a cualquier otro ciudadano.

Caso 5

Docente que imparte el programa bilingüe en su centro, recibe un escrito por parte de padres en el que se quejan de que pone demasiados deberes, corrige mal y es muy exigente. Se ha visto en la obligación de escribir un escrito de respuesta, sin el apoyo de sus compañeros de centro, como si tuviera que defenderse de algo que no se ciñe a la realidad.

Faltas de respeto de padres. Descienden respecto al curso anterior, por lo que aparentemente estamos en una tendencia positiva que facilitará el trabajo en los centros educativos, pero no debemos bajar la guardia y tenemos que seguir concienciando en la necesidad de trabajar en un clima de respeto y convivencia positivo.

Presión para modificar notas. El porcentaje de llamadas recibidas que denuncian presiones para modificar las notas se mantiene en un 8% de los casos. Los padres cuestionan los criterios de evaluación de la asignatura, así como los criterios de promoción. Todo es válido para conseguir un cambio de nota. El objetivo es pasar de curso, y en este sentido la Administración, con la nueva normativa aprobada, no facilita la labor a los docentes. No se

valoran los conocimientos mínimos que tiene el alumno de la materia. Se devalúa el concepto de aprobar.

Es significativo recordar el nuevo cambio normativo en relación a la evaluación en el que se puede promocionar de curso con un número de materias suspensas no determinado normativamente, lo que va a dificultar la toma de decisiones y al alumno le costará entender por qué se decide, por ejemplo, que no pase de curso mientras un compañero con más asignaturas suspensas sí lo haga. Así mismo, aquellos alumnos con todo aprobado seguramente se preguntarán porqué deben esforzarse cuando hay compañeros suyos que con bastantes asignaturas suspensas pasan de curso.

Ciberacoso a profesores. El porcentaje de este ítem ha descendido del 9% al 8%. La reducción del contacto a través de los medios telemáticos con las familias se refleja en una disminución de esta problemática que se vio aumentada durante los años de pandemia. A pesar de ello, sigue habiendo docentes que son víctimas de vejaciones e insultos y a los que se les cuestiona su profesionalidad en grupos de WhatsApp en Infantil y Primaria, de ahí que siga activa nuestra campaña sobre el decálogo del buen uso de los grupos de WhatsApp dirigida a padres.

5.3 Problemas en el entorno laboral

El 30% de los docentes nos manifiestan que han tenido problemas con la Administración. Este dato nos preocupa.

Para entender los problemas en el entorno laboral debemos retomar la descripción del contexto social y educativo que hemos establecido al inicio de la memoria, y que podemos resumir en: aprobación tardía de protocolos antiCOVID, eliminación en la mayoría de las Comunidades Autónomas de los apoyos docentes y de la reducción de ratios para disminuir la brecha educativa generada durante la enseñanza a distancia, activación de más

protocolos para atender la salud mental de nuestro alumnado con la consiguiente responsabilidad de los docentes sobre situaciones para las que no han sido formados y aumento de carga burocrática, así como la aplicación de la nueva normativa sobre evaluación en relación a la implantación de la nueva Ley educativa.

En este punto queremos abrir un paréntesis para explicar los distintos modelos de dirección de los centros que podemos encontrar y cómo pueden influir en la mejora de la convivencia.

Básicamente hay dos tipologías básicas de directivos: por una parte, los que actúan con un dominio del control y la rendición de cuentas (modelo accountability), frente a los que actúan con el ánimo de dejar actuar al profesorado en la resolución de los problemas, dejando que tomen decisiones (empowerment). El concepto de empowerment está basado en la premisa de que el profesorado posee las habilidades, recursos, autoridad, oportunidad, motivación… necesarias para contribuir al buen funcionamiento del centro escolar y es defendido como un modelo ventajoso, frente al modelo de rendición de cuentas. Por tanto, la labor del equipo directivo, y más explícitamente de los directores, es de capital importancia porque sirven de ejemplo de liderazgo, competencia, consistencia y fiabilidad… al resto del profesorado.

La legislación actual dota de mayor autonomía al centro, pero al mismo tiempo aumenta la participación de la comunidad en la toma de decisiones, generando una indefinición en el rol del director, causante de una ausencia de reconocimiento y valoración dentro y fuera del centro y de una pérdida de autoridad. La excesiva carga de trabajo a la que le somete la administración en forma de elaboración y actualización de documentos institucionales, preparación del rendimiento de cuentas ante la inspección, atención a familias, labores disciplinarias, informes, obras de reforma del centro, gestión de comedores y transporte, etc., continúa representando el mayor de los problemas de las direcciones. Constituye por tanto una necesidad imperiosa diseñar una formación específica que dote a las

direcciones de competencias de liderazgo pedagógico. Esta formación debe profundizar en las habilidades para promover las relaciones interpersonales y construir un clima de confianza relacional en la comunidad escolar, en los procesos que mejoran la enseñanza de su profesorado y en el fomento del liderazgo distribuido y debe también incluir la realidad de los problemas y preocupaciones de los directores. Además, la Administración debe valorar la función directiva a través de una compensación horaria y salarial acorde a la responsabilidad que tiene.

La profesión docente se caracteriza actualmente por la complejidad y los retos existentes dentro del aula, por lo que la mejor forma de abordarla consiste en la unión de todo el claustro. Todos los docentes deben tener unos objetivos claros, aceptados y compartidos para que el clima de trabajo sea adecuado, y todo ello bajo el amparo de la administración.

Estos nuevos cambios requieren un sobreesfuerzo de los docentes que deben adaptarse a nuevas metodologías, adaptar las programaciones a continuos cambios normativos, aplicar innumerables protocolos cargados de gran responsabilidad (y a coste cero para la Administración). La carga burocrática que establece la Administración, su falta de apoyo ante los problemas que sufren los docentes, (obligados, como ya se ha expuesto, a demostrar y desmentir continuamente denuncias de familias y alumnos, llegando incluso a tener que personarse en juicios sin un apoyo claro de la administración) está llevando a los centros educativos a convertirse en una olla a presión, que aparentemente todo lo absorbe, pero que puede estar a punto de explotar.

Los profesores nos transmiten que no se sienten respaldados por la Administración y que, ante cualquier problema, deben demostrar su inocencia cuando se les critica sin contrastar la información fehacientemente. Esto produce situaciones de depresión, ansiedad y estrés en los docentes, que perciben que su versión es menos valorada que la de los padres o alumnos. Cuando un profesor vive este proceso, es fundamental el apoyo del equipo directivo, de sus compañeros y de la propia Inspección

Educativa. Para ello, deben contrastarse las actuaciones antes de culpabilizarlo. El equipo directivo y los propios docentes deberían apoyar a sus compañeros ante una situación injusta, ya que esa indefensión que hoy sufre un profesor mañana puede ser vivida por otro docente del mismo centro. Además, desde hace años estamos viendo cómo los derechos laborales de los docentes vienen siendo afectados sin que ellos mismos tengan claros los criterios que se siguen para modificar su situación laboral.

Dentro de este apartado es importante entender que los profesores no solo se preocupan por sus derechos profesionales, sino que les causa gran inquietud pensar que las necesidades de sus alumnos no están siendo atendidas de forma adecuada. La atención a la diversidad es fundamental si queremos garantizar el derecho a la educación de nuestros alumnos. En este aspecto, los docentes están muy implicados y les preocupa no poder realizar su labor adecuadamente, ya que durante el curso 2021-22 ha aumentado el alumnado matriculado fuera de plazo en los centros, la mayoría del cual no conocía nuestro idioma, por lo que los docentes se han visto desbordados ante la imposibilidad de atender a todo este alumnado en las aulas sin contar con ningún tipo de refuerzo.

Otro problema a destacar al que nos hemos enfrentado ha sido el de la conciliación familiar de las docentes interinas embarazadas, que en los llamamientos de inicio de curso se han visto con problemas en algunas Administraciones para poder realizar la toma de posesión y conciliar la maternidad, algo difícil de entender en el siglo XXI en que nos encontramos.

En definitiva, un porcentaje de llamadas muy significativo corresponden a docentes que nos transmiten que no se sienten respaldados por la Administración, cuando tienen problemas de convivencia con familias y alumnos. El profesorado se encuentra indefenso ante estos ataques. Por ello es necesario desarrollar protocolos de actuación, que faciliten la intervención de la Administración educativa en casos flagrantes de agresiones y acoso, tanto a equipos directivos como a docentes. Es fundamental amparar y

proteger los derechos del profesorado para que no se menoscabe su dignidad.

5.4 Incidencia de la problemática en el estado anímico del docente

No cabe la menor duda de que el curso escolar 2021-2022 ha sido complejo y difícil para el docente. Así nos lo manifiestan los profesores que se han puesto en contacto con el servicio del Defensor del Profesor. Ellos mismos nos han descrito situaciones que les han desencadenado un importante estrés emocional. Durante la pandemia, los docentes hicieron un sobreesfuerzo para atender al alumnado, pero este curso, aunque todos éramos conscientes de la necesidad de mantener la presencialidad en las aulas, el COVID ha continuado presente y los docentes, que no podían bajar la guardia, han sido contagiados en un amplio porcentaje por esta enfermedad, e igualmente han tenido que atender al alumnado en clase y al que se encontraba confinado en casa.

Los centros han debido implementar nuevos protocolos a coste cero, formarse en nuevas metodologías y en digitalización fuera del horario lectivo, adaptar la programación a la nueva normativa de evaluación publicada con el primer trimestre del curso casi concluido. Adaptar las necesidades de los centros a la falta de recursos proporcionados por la Administración, acoger al alumnado proveniente de países en guerra sin conocimiento del idioma...

Ante esta situación, los docentes perciben que la situación escapa de su control y eso les genera sentimientos de impotencia e incompetencia, que les provocan estrés ocupacional. Muchos nos refieren que han perdido la capacidad de desconectar del trabajo.

De los datos expuestos en el desarrollo de esta memoria podríamos concretar que los problemas con padres y alumnado no han aumentado, pero, sin embargo, la ansiedad sigue aumentando hasta el 78%, y hasta un 12% nos relatan que están sufriendo un proceso depresivo. El porcentaje de profesores que han estado de baja está en un 15%. La confluencia de todos los factores externos e internos vividos durante estos últimos años está haciendo mella entre el colectivo docente como se refleja año tras año en el empeoramiento de su salud mental. Los docentes son pilares fundamentales para la educación y formación de la sociedad. Es por ello de gran importancia su estado de salud, no solo física sino también mental.

6. Conclusiones

Estamos seguros de que los datos recogidos en esta Memoria reflejan solo un pequeño porcentaje de la problemática que se vive en los centros. Somos conscientes de que generalmente los casos que nos llegan son los más extremos o aquellos en los que el profesor no encuentra apoyo en los equipos directivos o la Administración. Por otra parte, dado que en la actualidad existe un marco legal, muchas situaciones contrarias a la convivencia se resuelven en el propio centro gracias a las normas de convivencia establecidas en los mismos.

Los datos recopilados en el curso 21-22 ponen de manifiesto que el problema en las aulas sigue siendo una asignatura pendiente dentro del sistema educativo que no se resolverá fácilmente sin un apoyo político, social y familiar. Conseguir cambiar esta tendencia dependerá en buena medida del apoyo que reciba el profesor y de la actitud que tanto padres como Administración adopten cuando el profesor ejerce su derecho a hacer cumplir unas normas básicas de convivencia que benefician a toda la comunidad educativa y que tienen como objetivo algo tan elemental como crear un clima de respeto dentro del centro y salvaguardar el derecho a la educación que por Ley tienen los alumnos.

No existe ninguna duda: las disposiciones legales, leyes y decretos, etc., ayudan a mantener un buen clima de convivencia en los centros educativos y benefician al conjunto del alumnado. Así lo manifiestan la mayoría de padres, alumnos y profesores. Lo cierto es que la clave para que nuestro sistema educativo funcione se encuentra en el conjunto de la sociedad. Padres, alumnos y profesores deberán caminar en la misma dirección, desde la responsabilidad y de forma coordinada.

El acto de educar se da entre personas iguales en dignidad, pero situadas en distintos niveles de responsabilidad. Es necesario confiar en los

profesionales de la enseñanza, tomar decisiones de forma conjunta, apoyar todas aquellas decisiones que adopte el profesor para ayudar al alumno a formarse tanto en conocimientos como en valores y a madurar como persona. Para conseguir este objetivo todos debemos aportar nuestro granito de arena, ya que aparte del buen hacer del profesorado existen otros factores que resultan determinantes: la educación recibida en la familia, los valores sobre los que se forja la personalidad del niño y adolescente. Sin que pueda excluir la propia responsabilidad del alumno. En este sentido la experiencia nos muestra que, salvo casos excepcionales, cuando una familia colabora con el centro escolar, y docentes y familias caminan en la misma dirección los actos contrarios a la convivencia se encauzan y quedan solo los actos de rebeldía propios de la edad. Porque lo cierto es que sin límites claros, ni normas a las que someterse resultaría imposible educar a nuestros hijos y alumnos y esa es la función que desde la Administración y desde la sociedad se le debe reconocer al docente.

Un factor importante a tener en cuenta en todo proceso educativo es el ambiente escolar del centro. Este factor actúa de forma directa en la calidad de la enseñanza; si se deteriora, difícilmente se podrá llevar a cabo el acto de educar en el amplio sentido de la palabra; de ahí la importancia del buen hacer del equipo directivo en el centro: de su actuación, de su competencia y responsabilidad para hacer cumplir la normativa, va a depender en buena medida el que alumnos y profesores puedan ejercer el derecho fundamental a la educación establecido en el artículo 27 de la Constitución. También es importante un Claustro de docentes implicado en el que prime el objetivo común y se identifiquen como parte del centro y de sus proyectos.

Y es precisamente en aquellos centros en los que se hace dejación de funciones y donde no se aplican ni las normas de carácter general ni la normativa propia del centro, donde se produce un deterioro del ambiente escolar que repercute en la calidad de la enseñanza.

Es necesario también que tanto la comunidad escolar como la Administración Educativa, con particular implicación de la inspección,

respalden las actuaciones de los equipos directivos y del profesorado. Desde este ámbito se deben adoptar medidas contra esos padres que ejercen cualquier tipo de violencia, física o psicológica. Las falsas denuncias, injurias e intento de desprestigio hacia el profesor tienen que ser reprobadas de forma contundente y arbitrar mecanismos y medidas ejemplares para que esos hechos no queden impunes, garantizando de esta forma a los docentes el respeto de los restantes miembros de la comunidad educativa.

Para que las Leyes de autoridad tengan realmente consecuencias prácticas, los jueces deben aplicarlas en su integridad, y tanto la Administración como los equipos directivos deben asumir todos los valores y principios que en ellas se contienen, particularmente, la presunción de veracidad en caso de discrepancia entre las partes, sin que ello sea óbice para intervenir cuando se produzca algún exceso.

Es importante, y debemos exigir, que todos los protocolos y proyectos que se implementen en los centros educativos vayan acompañados de una memoria presupuestaria que contemple la dotación de recursos humanos y materiales necesarios para su implementación, ya que los centros educativos no pueden seguir asumiendo todos los protocolos establecidos a coste cero y con la misma disponibilidad horaria para su desarrollo. Debemos exigir a las Administraciones una mayor inversión en educación para implementar las nuevas metodologías y atender al alumnado, pues para dar respuesta a una verdadera inclusión, y evitar que parte del alumnado se quede atrás, se necesita una reducción del horario lectivo y una disminución de ratios.

Si queremos apostar por una verdadera inclusión educativa, no debemos olvidar la necesidad que hay en todos los centros de un aumento de personal de atención al alumnado con necesidades educativas: orientadores, PT, AL, Auxiliares de Educación especial, ...

Es necesario estimular a los profesionales de todos los niveles educativos reconociendo sus méritos. Todas estas medidas deben integrarse en un nuevo paradigma o modelo educativo. Por esta razón se hace imprescindible legislar un Estatuto Docente, que contemple los derechos y deberes del

profesorado, su valoración y dignificación ante la sociedad, donde se articulen medidas que devuelvan la autoridad al docente y donde figuren las bases de una verdadera carrera profesional que haga la docencia más atractiva y motivadora.

La atención al profesorado y la inversión en educación son aspectos primordiales a tener en cuenta si se pretende que nuestro país en educación se sitúe a la cabeza de sus homólogos europeos. Es imprescindible, en este sentido, el reconocimiento de las enfermedades profesionales de los docentes.

Es cierto que el nivel educativo de un país determina su capacidad de progreso, pero no es menos cierto que son los profesores los que juegan un papel primordial en todo este proceso: en la educación, en el desarrollo de cada individuo y en el progreso social. Por todo ello merecen y necesitan el apoyo y el reconocimiento de la sociedad en el ejercicio de su función. La educación en España requiere un cambio de mentalidad de todos los agentes sociales. Una sociedad que no confía en sus docentes ni en su capacidad profesional, que no les respeta ni les valora, que no reconoce su autoridad en el ejercicio de su función educadora, tanto en valores como en conocimientos, no podrá progresar. Y una política educativa que no sitúe a la educación y a sus profesionales en el lugar que les corresponde está abocada al fracaso.

Por último, es preciso agradecer la labor desempeñada por todos los equipos autonómicos del servicio del Defensor del Profesor, ya que, sin ellos, muchos docentes no tendrían a donde acudir. Hemos comprobado que el simple hecho de que los docentes, cuando deciden ponerse en contacto con este servicio, escuchen una voz al otro lado del teléfono diciéndole *"Defensor del profesor, en qué puedo ayudarte"* supone un gran alivio emocional para ellos.

Defensores del profesor

Coordinadora Nacional y Aragón
Teresa Hernández Jiménez
Tel.: 681 154 802
defensor@eldefensordelprofesor.es
anpearagon@eldefensordelprofesor.es

Andalucía
Charo Siguero Pérez
Tel.: 673 259 862
anpeandalucia@eldefensordelprofesor.es

Asturias
Montse Fernández García
Tel.: 618 590 028
anpeasturias@eldefensordelprofesor.es

Baleares
Sonia Sampol Plana
Tel.: 650 671 329
anpeillesbalears@eldefensordelprofesor.es

Canarias
Domingo Rodríguez Martín
Tel.: 608 018 008
anpecanarias@eldefensordelprofesor.es

Cantabria
Blanca Rivero Carrera
Tel.: 682 908 062
anpecantabria@eldefensordelprofesor.es

Castilla-La Mancha
Genoveva Jimenez Ortiz
Tel.: 620 501 049
anpecastillalamancha@eldefensordelprofesor.es

Castilla y León
María José Martín Vicente
Tel.: 655 555 187
anpecastillayleon@eldefensordelprofesor.es

Cataluña
Carmen Alonso López
Tel.: 933 012 913
anpecatalunya@eldefensordelprofesor.es

Ceuta
Remedios Acosta González
Tel.: 678 271 259
anpeceuta@eldefensordelprofesor.es

Comunidad Valenciana
Vicente Octavio Ferris Castell
Tel.: 658 854 707
anpecomunidadvalenciana@eldefensordelprofesor.es

Extremadura
Ana Bravo Gaviro
Tel.: 638 964 004
anpeextremadura@eldefensordelprofesor.es

Extremadura. Cáceres
José Ramón Valdivia González
Tel.: 699 526 670
anpeextremadura@eldefensordelprofesor.es

Galicia
Julio Trashorras de la Fuente
Tel.: 650 375 050
anpegalicia@eldefensordelprofesor.es

La Rioja
Andrés Toledo Cotillas
Tel.: 941 262 687 (ext. 408)
anpelarioja@eldefensordelprofesor.es

Madrid
Mª Guadalupe Pérez Pérez
Tel.: 915 220 827
anpemadrid@eldefensordelprofesor.es

Madrid
José Antonio Carmona Gómez
Tel.: 915 220 827
anpemadrid@eldefensordelprofesor.es

Madrid
Laura Sequera Molina
Tel.: 915 220 827
anpemadrid@eldefensordelprofesor.es

Melilla
David Azancot Chocrón
Tel.: 608 093 762
anpemelilla@eldefensordelprofesor.es

Murcia
Diego Jesús Romera González
Tel.: 968 225 979
anpemurcia@eldefensordelprofesor.es

Navarra
Marijose Gúrpide Alvira
Tel.: 628 251 196
anpenavarra@eldefensordelprofesor.es

País Vasco
Tel.: 945 254 223
anpeeuskadi@eldefensordelprofesor.es

Decálogo de convivencia

1. Cuida la forma de comunicarte, con respeto y empatía.
2. Escucha a los demás de forma activa, atendiendo no sólo a lo que la persona dice, sino también a los sentimientos, ideas o pensamientos que expresa.
3. Afronta los conflictos y aprende a gestionarlos para hacer que las relaciones funcionen.
4. Actúa de manera calmada y respetuosa, no defensiva, manifestando tus opiniones sin amenazar o atacar a los demás.
5. Conoce las normas de tu centro educativo y su reglamento de régimen interno. Haz un uso responsable de los recursos.
6. Pon en práctica un plan de acogida para los docentes de nueva incorporación en tu centro.
7. participa de la vida de tu centro a través de las actividades y proyectos que se desarrollan.
8. Se consciente de tus fortalezas y debilidades como docente. Fórmate y comparte tus conocimientos con el resto de los compañeros.
9. Propicia espacios y tiempos para la convivencia y la interacción entre compañeros.
10. Utiliza los cauces de comunicación adecuados ante cualquier problema, intentando siempre plantear soluciones constructivas.

ANPE
SINDICATO INDEPENDIENTE
#ANPEporlaconvivencia

El defensor del profesor

DECÁLOGO DE SALUD MENTAL DEL PROFESOR

ANPE
SINDICATO INDEPENDIENTE
#docentescomotú

1 **APRENDE A IDENTIFICAR** sentimientos y emociones, para así gestionarlos y saber comunicarlos.

2 Utiliza un lenguaje respetuoso y apropiado, propiciando así una **COMUNICACIÓN ASERTIVA.**

3 **CONOCE TUS FORTALEZAS Y POTENCIALIDADES,** así como tus limitaciones, siendo consciente de hasta dónde puedes llegar. No seas muy severo contigo mismo ante situaciones que te limiten.

4 Adapta la práctica diaria a las actividades y metodologías con las que disfrutes, manteniendo la ilusión por la innovación. **PON AFECTO Y ENERGÍA** a cada tarea que emprendes en tu ámbito profesional.

5 **RELACIÓNATE** con tus compañeros y con el resto de la comunidad educativa y fomenta el trabajo en grupo y la coordinación.

6 **CUIDA TU SALUD FÍSICA, ALIMENTACIÓN Y DESCANSO.** Mantén la mente activa con pensamientos positivos. Conserva tus rutinas y disfruta de tu tiempo de ocio. Busca alguna actividad que te haga desconectar de tu jornada laboral.

7 **SÉ FLEXIBLE CON LOS CONTRATIEMPOS** y aborda los problemas a medida que vayan surgiendo. Busca soluciones desde diferentes perspectivas, intentando resolver los imprevistos conforme vayan apareciendo.

8 Pide ayuda cuando la situación te supere a compañeros, familiares, amigos, facultativo o a nuestro servicio del Defensor del Profesor de ANPE. **NO TENGAS MIEDO DE SENTIR Y DESAHOGARTE.** Busca tu red de apoyo en aquellas personas que te transmiten y generan tranquilidad.

9 **VALORA POSITIVAMENTE LAS COSAS BUENAS** que tenemos en la vida, dando relevancia a las pequeñas cosas de nuestro entorno inmediato. Sé consciente de la importancia de la labor docente que desempeñamos diariamente en el aula.

10 Busca espacios y actividades que permitan relajarte física y mentalmente. **CUIDA DE TUS RELACIONES INTERPERSONALES.**

El defensor del profesor

www.anpe.es