**Hargreaves, Andy (2005).   
Profesorado, cultura y postmodernidad: cambian los tiempos, cambia el profesorado.**

Este libro nos habla sobre experiencias que provienen de docentes de 12 escuelas primarias en Ontario que participaron en un estudio sobre el trabajo de los profesores y los usos de planeación del tiempo; así como presentarnos la realidad que viven los maestros.

En el capítulo “el cambio” el autor analiza las prácticas y procedimientos, las reglas y relaciones que determinan cualquier cambio ya sea que este prospere o fracase. También como van obteniendo cambios los docentes, este cambio debe ser vital para su éxito, ya que adquieren nuevos conocimientos relacionados con contenidos curriculares pero estos no son suficientes para que el cambio sea significativo y productivo. Los instrumentos y deseos de cambio hacen que los maestros consideren sus percepciones y perspectivas. Las innovaciones en los métodos de enseñanza y desarrollo profesional generalmente se concentran en la cooperación y colaboración como el eje del perfeccionamiento, sin embargo, a menudo lo hacen imponiéndolas y controlándolas, produciendo simulaciones seguras. El mundo cada vez más postindustrial y posmoderno, caracterizado por el cambio acelerado, la intensa compresión del tiempo y espacio, la diversidad cultural, la complejidad tecnológica, la inseguridad nacional y la incertidumbre científica. En oposición se encuentra el sistema educativo monolítico que, desde la perspectiva del autor, insiste en alcanzar metas anacrónicas dentro de estructuras inflexibles. Cuando los sistemas escolares intentan resistir el cambio seriamente, generalmente lo hacen con el aparato administrativo.

También describe siete dimensiones fundamentales de la condición social postmoderna y los retos que suponen para el profesorado y su trabajo: las economías flexibles, las paradojas de la globalización, el final de las certezas, el mosaico móvil, el yo ilimitado, la simulación segura y la compresión del tiempo y del espacio.

El trabajo fuera del aula tiene muchas consecuencias distintas para los profesores y para su eficacia, dependiendo de cuál sea y cómo se organiza. Dos de las principales consecuencias son la profesionalización y la intensificación.

En el segundo capítulo que nos habla sobre el tiempo y el trabajo, se examina cómo el proceso de cambio funciona en el trabajo, el tiempo y la cultura.

El tiempo es uno de los rasgos constitutivos de la labor del maestro. Hargreaves afirma que el tiempo es una percepción tanto como una propiedad. Distintas personas lo perciben de forma diferente. Pero también es cuestión de cómo los administradores y docentes experimentan el contexto pedagógico y el lugar del cambio dentro de éste. La tesis de la intensificación que significa que en la enseñanza, el tiempo está cada vez más comprimido, lo que conduce a consecuencias preocupantes.

Los maestros se sienten inclinados a sentir culpa cuando creen que están lastimando a aquellos que les importan, debido a las excesivas y conflictivas demandas, expectativas interminables y criterios inciertos de logro profesional dentro de su lugar de trabajo.

La Cultura

Existe una distinción entre las culturas de colaboración y la colegialidad artificial. Los administradores a menudo prefieren la sustitución de la simulación segura de la colegialidad artificial, más perfecta y controlada que la colaboración real.

Hargreaves considera que el tiempo y la colaboración son parte de la lucha entre administradores y profesorado, e incluso entre los mismos administradores. Las formas de colaboración pueden dividir o unir. La evidencia reunida con datos de profesores de secundaria muestra cómo el sistema modernista escolar de secundaria ha balcanizado a sus profesores dentro de armarios departamentales. También advierte que los profesionales y los responsables de elaborar las políticas necesitan entender los procesos de cambio en la forma de reestructuración, pero no permitir que la atención al proceso de cambio reste importancia a los fines del cambio.

La reestructuración se relaciona en cierto sentido a la reconstrucción de las, relaciones de poder en la escuela, por lo que se espera que el trabajo del profesor no se organice alrededor de los principios de aislamiento y jerarquía, sino a los de colaboración y colegialidad. la reestructuración no es en sí misma la solución a la crisis que afecta a los maestros y sus escuelas. Como tampoco lo es en particular la cultura escolar, el desarrollo profesional o el liderazgo educativo. En términos éticos y prácticos, lo relevante de todos estos componentes es la forma más directa como se manejarán los conflictos entre el control burocrático y el empoderamiento del profesor y, más extensamente, entre la modernidad y la posmodernidad.