[+info] edu
Boletin de EDUCACIÓN de la Confederación de STEs-i
STEs INTERSINDICAL
NÚMERO 1 • ABRIL 2022
@STESIntersindical @STESIntersindic @stesintersindical

1 La docencia es un labor colectiva.
2 El aumento de la jerarquización o de incentivos individuales perjudica el trabajo en equipo.
3 Cuerpo único docente.
4 Recuperación y mejora de las condiciones laborales del profesorado.
5 Incremento salarial lineal para todo el profesorado.
6 Aspectos de la enseñanza que inciden directamente en el trabajo docente
7 Formación permanente del profesorado en su centro educativo.
8 Evaluación docente nunca ligada a complementos retributivos ni mejoras salariales.
9 Acceso a la función pública docente.
10 Formación en prácticas.

IDEAS FUNDAMENTALES PARA LA ELABORACIÓN DEL ESTATUTO DOCENTE

La primera reflexión relevante con respecto al "documento para debate" presentado por el Ministerio de Educación públicamente, en el que se destacan "24 propuestas de reforma para la mejora de la profesión docente" es que, nuevamente, el profesorado queda expuesto como primer objeto de crítica ante la opinión pública cuando se pretende mejorar la calidad de la enseñanza. En las propuestas ministeriales se reflejan distintas medidas que elevan el nivel de exigencia hacia la profesión docente, tanto para acceder a ella, como en el ejercicio de la misma. Sin embargo, ese endurecimiento no tiene correspondencia con una mejora de las condiciones laborales, que no se contempla en ninguna de estas propuestas. De nuevo, desde el Ministerio de Educación, tan proclive a declaraciones elogiosas hacia todo el personal docente, no se contempla ningún avance en derechos que pudiera hacer efectivo ese reconocimiento.

La docencia es un labor colectiva. 1

La enseñanza es una tarea de equipo, una labor que no se puede entender desde el individualismo, si no desde la cooperación y la coordinación entre los diferentes profesionales que interactúan para conseguir el mejor aprendizaje posible del alumnado. No hay ninguna actividad que lleve a cabo cada docente en clase, que no esté avalada por las decisiones consensuadas adoptadas en los distintos órganos: claustros, ciclos, departamentos, juntas de evaluación, etc.

Por no hablar de las etapas en las que las enseñanzas en un mismo grupo las llevan a cabo varios docentes, correspondientes a las distintas materias que se imparten en un determinado nivel. Es impensable imaginar un resultado satisfactorio, si no existiese la necesaria armonización.

Además, ha de considerarse que este trabajo en equipo del profesorado requiere tiempo para el encuentro, el debate y la formación conjunta.

El aumento de la jerarquización o de incentivos individuales perjudica el trabajo en equipo. 2

La individualización, la jerarquización y la división del colectivo docente operan en contra del éxito educativo. Como en cualquier tarea colectiva, la fragmentación del equipo no ayuda a la consecución de los objetivos propuestos, al contrario, los dificulta. **La proliferación de complementos retributivos** que alguna Comunidad Autónoma ha introducido en los últimos años (tutorías, bilingüismo, coordinador TIC, biblioteca, refuerzo educativo, excelencia, promoción del deporte y un largo etcétera) **no ha ido acompañada por una mejora de los resultados académicos**. La idea de que alguien, dentro de un colectivo, cobre por algo en lo que los demás también participan, actúa desincentivando la implicación del resto de miembros del equipo. La idea que defendemos desde la Confederación de STEs-i es la que han aplicado otras Comunidades Autónomas en las que los resultados parecen darnos la razón: **el dinero disponible para cualquier aumento retributivo debe ser distribuido de manera lineal entre todo el profesorado.**

Cuerpo único docente. 3

La propuesta de agrupar a todo el profesorado en un único cuerpo, respetando la especialización, pero con las mismas obligaciones y derechos es una histórica reivindicación de la Confederación de STEs-i. No es fácil de entender que existan diferencias entre los distintos niveles de enseñanza, especialmente tras los Acuerdos de Bolonia y la creación del Espacio Europeo de Educación Superior: la responsabilidad, la dedicación, la exigencia, la formación inicial y permanente... son exactamente igual de determinantes en todos los casos y, en consecuencia, los niveles de estudios y de titulación también debieran serlo, al igual que el prestigio profesional y la formación necesaria para desempeñar sus funciones y responsabilidades de la mejor manera posible. Esta formación inicial homogénea permitiría, además, la movilidad del profesorado a lo largo del sistema educativo.

En la construcción de una pared, los primeros ladrillos son, al menos, tan importantes y necesarios como los últimos. Un muro sólido necesita un buen zócalo, consistente. Tampoco dejemos de lado el hecho de que la diversidad de titulaciones, cuerpos, escalas, estatus y situaciones laborales diferentes, propicia falta de unidad.

Sería necesario apostar por un modelo que priorice un tronco formativo común en los primeros años, renunciando a una excesiva especialización prematura, con el fin de adquirir los conocimientos y visiones globales de la educación, imprescindibles para todo el profesorado que pretenda ejercer en los diferentes niveles o áreas y facilitando el paso de unos a otros.

Recuperación y mejora de las condiciones laborales del profesorado. 4

A día de hoy **no se han recuperado, en todas las Comunidades Autónomas, las condiciones laborales previas a los recortes del año 2012.** Es necesario que, como punto de partida, se restablezcan con carácter general esas condiciones, en cuanto a jornada laboral, horario lectivo, profesorado interino (fechas de formalización del contrato, cobro del verano, etc.).

Habrá de abordarse, igualmente, mejoras laborales que pueden hacer referencia a temas diversos: licencias por estudios, reducciones de jornada, año sabático, jubilación anticipada...

Incremento salarial lineal para todo el profesorado. 5

El modelo es claro: ***lo que las Administraciones dediquen a incrementos retributivos debe ser distribuido entre todo el profesorado, sea poco o mucho.*** El documento presentado por el Ministerio de Educación hace referencia a la evaluación de la labor de los docentes, cuya superación irá asociada a mejoras salariales. Es decir, se da por sentado que **puede haber dinero que**, según la propuesta del Ministerio, **se enfoca a fomentar la competitividad individual**. Nuestra propuesta es que esa cantidad vaya destinada a reconocer la labor del profesorado en su conjunto.

También ha de tenerse en cuenta el momento en el que se presenta la propuesta ministerial: un tiempo en el que la totalidad del **profesorado está haciendo un esfuerzo extraordinario para responder desde las aulas a la situación actual de una pandemia que se alarga ya dos años**. Algunos países de nuestro entorno han reconocido ese esfuerzo con una gratificación económica extra. Para que las declaraciones de agradecimiento provenientes del Ministerio, dejen de ser actos simbólicos y se transformen en un reconocimiento real, no estaría de más que en nuestro país también se realizase un gesto de este tipo.

Aspectos de la enseñanza que inciden directamente en el trabajo docente. 6

Uno de los grandes déficits que presenta la enseñanza en nuestro país y que incide directamente en como se desarrolla la labor docente, son **las ratios**. Es imprescindible una disminución del número máximo de alumnas y alumnos por clase actualmente vigente, que es el que estableció la LOE ya hace 16 años, en el año 2006. **Un factor determinante no solo en el trabajo docente, sino también en la calidad de la enseñanza**. El modelo imperante en países como Finlandia, en el que el número máximo de estudiantes en clase no pasa nunca de 20, debería ser el referente en nuestro país. Conseguir los objetivos educativos propuestos con el número de alumnos y alumnas actuales por aula, se hace realmente complicado.

Otro aspecto que ha ido incidiendo de manera clave en el trabajo del profesorado, es el **aumento de tareas burocráticas que se ha producido en los últimos años**, especialmente estos dos últimos cursos en los que la pandemia ha incrementado de manera notable las tareas administrativas. Se hace necesario la contratación de administrativos en los centros educativos que se encarguen de esas tareas y puedan descargar al profesorado de realizar una función que no es estrictamente docente.

Otro factor clave para el buen trabajo docente hace referencia a la **gestión democrática de los centros** (elección del director por la comunidad educativa, recuperación de competencias de los órganos colegiados y de coordinación, etc.). El profesorado se involucrará en mayor medida si sus opiniones, iniciativas y propuestas son debatidas y, en su caso, tenidas en cuenta, que si las decisiones han sido adoptadas en ámbitos en los que no tiene ninguna participación.

[+info] edu

Formación permanente del profesorado en su centro educativo. 7

Es fundamental la actualización del profesorado de manera continua, pero entendemos que esa formación permanente debe responder a las necesidades formativas que se vayan detectando y a las características del centro educativo donde desarrolla su labor. Por lo tanto, entendemos que **esa formación permanente debe ir ligada a la práctica docente y, en consecuencia, debe desarrollarse prioritariamente en el centro**. También deben contemplarse actividades de formación que puedan efectuarse en horario lectivo. Así se ha llevado a cabo en determinadas actividades de formación en algunas Comunidades Autónomas con buenos resultados (bilingüismo, multiculturalidad...) cuando se necesitaba personal docente preparado para temas específicos.

Evaluación docente nunca ligada a complementos retributivos ni mejoras salariales. 8

La evaluación docente debe enfocarse en la búsqueda de aspectos de mejora, detección de necesidades de formación y debe ser un buen instrumento para mejorar el ambiente escolar y la tarea colectiva del profesorado. Por eso, aunque pudiera también tener un aspecto individual que permita al profesor corregir prácticas que pudieran ser mejorables en unas circunstancias concretas, **debe tener -sobre todo- una visión colectiva que permita mejorar la práctica docente sobre el conjunto del alumnado y reforzar la coordinación pedagógica**. Su carácter debe ser formativo y partir, siempre, de la autoevaluación. En ningún caso debe ser considerada como un elemento para que una parte del profesorado pueda acceder a determinados complementos y otra parte no, pues en ese caso desvirtuaría totalmente la necesaria mejora en la práctica docente y se convertiría en un mero instrumento de división entre el profesorado.

Acceso a la función pública docente. 9

Cuando en 2024 concluyan los procesos de estabilización, tras los cuales esperamos se haya estabilizado la totalidad del personal interino docente actualmente en fraude ley (todos los que encadenan contratos durante más de tres años) y con una tasa de interinidad que no sobrepase el 8%, será el momento de formular **propuestas para la reforma del acceso a la función pública docente, basada en unos criterios que prioricen el desempeño en el aula, por encima de aprendizajes memorísticos.**

La modificación de los temarios de las oposiciones -en la actualidad totalmente desfasados, hasta el punto de hacer referencia a elementos informáticos o a medios absolutamente fuera de la vida de nuestro tiempo, como pueden ser los casetes, vigentes en los años 90, pero sin ningún valor en el siglo XXI- debe abordarse con prontitud, para que puedan estar vigentes después del año 2024

Formación en prácticas. 10

Parece adecuado que pudiera incrementarse el periodo de duración da las prácticas de los futuros docentes en su formación inicial universitaria. Sin embargo, respecto al ejercicio profesional que se realiza tras superar el proceso selectivo, cuando se es "funcionario en prácticas" **no aceptaremos ningún modelo que contemple "al profesorado en formación con bajas retribuciones"** ya que el modelo actual de retribuciones es el "mínimo" y, a partir de ahí, deben contemplar mejoras. **Tampoco puede aceptarse un incremento de la duración de ese periodo de prácticas para el personal funcionario que ha aprobado el concurso-oposición**. Un año es tiempo suficiente, más si consideramos que un buen porcentaje de las personas que son "funcionarios en prácticas", han trabajado previamente como personal interino y tienen -en la mayoría de los casos- años de experiencia a sus espaldas.