

Trabajadores de la Enseñanza

Boletín digital

Febrero 2009

Número 25



EL INICIO DEL CURSO ESCOLAR Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Uno de los argumentos que ha utilizado la Consejería de Educación para proponer el adelanto del curso escolar para los alumnos de Infantil y Primaria ha sido la mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar.

La conciliación consiste en hacer compatible el horario laboral de los trabajadores, y en nuestro caso de los padres trabajadores, con la posibilidad de pasar el mayor tiempo posible con la familia y que la atención a los hijos no fuese un impedimento para la incorporación, sobre todo de la mujer, al mercado laboral. Aunque lo lógico sería que la jornada laboral se adaptara a las condiciones familiares, que son las importantes, ocurre que es al revés. Horarios de 7 a 12 horas de trabajo diarias, así como jornadas que comienzan a las 6 de la mañana hasta las 22 horas y todo esto, los 365 días del año.

Según un estudio de la Comisión Europea, España cuenta con un tipo de jornada más larga y menos productiva, a diferencia de otros países de Europa donde el trabajador realiza parte de sus tareas en la casa dando lugar a que su horario presencial en la empresa sea más corto.

UGT tiene recogido en sus resoluciones congresuales que uno de los objetivos en la negociación colectiva es recoger modelos de jornadas laborales, así como otro tipo de medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral, pero la realidad es que el empresariado español no tiene conciencia de esta necesidad.

¿Deben los Centros Educativos ser un instrumento para la conciliación de

la vida familiar y laboral? Lo deseable sería que esta conciliación se realizara en el ámbito familiar, pero ya que el horario laboral lo impide y que la necesidad de los padres trabajadores (cuando uno de los dos no lo es no hay necesidad de la conciliación) es compatibilizar la jornada laboral con la atención a sus hijos, parece que el centro educativo puede servir de "guardería" para los niños y niñas. Los centros educativos están adaptados a sus usuarios.

Por otro lado, los mismos, deben ser un espacio físico al servicio de la comunidad local y no exclusivamente educativo. Ahora bien, que los centros puedan servir para conciliar la vida familiar y laboral implica que durante el horario no lectivo de los alumnos haya que programar una serie de actividades más enfocadas hacia el ocio y entretenimiento de los niños y por tanto debe de corresponder a otro tipo de profesionales su desarrollo. En una palabra, a los docentes no se les ha seleccionado ni se les ha formado para ser "auxiliares de guarderías" o monitores de actividades extralectivas.

Por último, la conciliación no es una responsabilidad única de la Administración Educativa, sino de las administraciones local, autonómica y estatal, de las asociaciones de padres y madres, del empresariado, en una palabra, de toda la sociedad, cada uno en lo que le corresponde. Y no olvidemos que lo deseable es que los niños y niñas pasen el mayor tiempo posible con sus padres y no estén en los centros educativos hasta jornadas de 10 o 12 horas diarias.

**Tus reivindicaciones
nuestros
compromisos**

**UGT
con los
trabajadores
de la
enseñanza**

**Entra en
<http://fete.ugt.org/andalucia/>**

Las Organizaciones Sindicales ANPE, CCOO, CSI-CSIF, FETE-UGT y SADI, miembros de la Mesa Sectorial de Educación, comunican:



ξ 1. Lamentamos y censuramos la decisión de la Consejería de Educación de romper unilateralmente las negociaciones en curso sobre el Proyecto de Decreto que regula el calendario y jornada escolar. La forma de actuar de la Consejería al no atender la petición sindical de ampliar el plazo de respuesta hasta el día 9 de febrero informando a la opinión pública que el curso escolar empezará el día 7 de septiembre, es contraria a los más elementales principios que deben regir todo proceso negociador y de respeto a los legítimos representantes del profesorado.

ξ 2. Una vez analizada por las bases de las distintas organizaciones y pulsada la opinión del profesorado, rechazamos la propuesta realizada por la Consejería de Educación en la Mesa Sectorial celebrada el pasado día 2 de febrero de 2009.



ξ 3. Las Organizaciones Sindicales estamos dispuestas tanto a la negociación del calendario y jornada escolar, como a la de otros temas que consideramos fundamentales para la mejora del Sistema Educativo:

- A. La creación de un sistema de gestión de cobertura de sustituciones ágil y eficaz.
- B. El inicio de una campaña seria de dignificación y apoyo al profesorado por parte de la Consejería de Educación.
- C. El reconocimiento por la Consejería de Educación de la autoridad del profesorado en el ejercicio de su función docente.
- D. La desburocratización de la labor de los docentes en los centros de modo que estas tareas no dificulten la actividad educativa y la coordinación pedagógica.
- E. La creación de mecanismos de conciliación de la vida laboral y familiar acompañados del presupuesto necesario para que se puedan llevar a cabo.
- F. La apertura de un periodo de negociación sobre aspectos fundamentales para la mejora de los centros educativos tales como bajada de ratios, desdobles, refuerzos, mejora de las infraestructuras ...



Por todo ello, exigimos la convocatoria urgente de la Mesa Sectorial para tratar estos temas.

En caso de que la Consejería de Educación no acceda a las propuestas anteriores, las Organizaciones Sindicales firmantes adoptarán inicialmente las siguientes actuaciones:



- Convocatoria de paros parciales en los centros docentes a primera hora de la jornada lectiva. El primero tendrá lugar el próximo martes 24 de febrero.
- Concentración del profesorado el día 3 de marzo de 2009, a las 18 horas, en las capitales de las ocho provincias



ANPE CCOO CSIF-CSIF
FETE-UGT SADI



FETE-UGT Andalucía exige a la Administración que se respete la experiencia docente



FETE-UGT ANDALUCÍA se opone rotundamente al proyecto de Decreto por el que se regula, entre otras cosas, la selección del Profesorado Interino en Andalucía.

Para FETE-UGT Andalucía hay tres premisas fundamentales:

- § 1. Los interinos actuales del sistema tienen que permanecer como están. No se puede cambiar la situación de todos aquellos que han comenzado a trabajar a través de un sistema determinado, bajo unas condiciones y expectativas determinadas. De este modo, deben conservar el derecho a permanecer ordenados en las bolsas y mantenerse en ellas en las mismas condiciones en las que lo habían hecho hasta ahora.
- § 2. Lo que realmente da estabilidad al sistema es la oferta pública de empleo, una buena oferta que sea generosa en las distintas especialidades y se negocie previamente con las organizaciones sindicales, para que se ajuste, dentro de lo posible, a la demanda existente.
- § 3. El tiempo de servicio como criterio **único y exclusivo** no es la solución al problema. Sin embargo, la experiencia docente debe ser un factor importante y fundamental en la colocación de efectivos, a fin de mantener y ordenar al Profesorado en las bolsas de Interinos.

El problema de raíz es que la figura del interino no puede ser la del interino de 14 ó 15 años. FETE-UGT no la entiende así. Así pues, a diferencia de lo que opinan otras organizaciones sindicales, FETE-UGT Andalucía considera que el sistema de colocación de efectivos, junto con las escasas ofertas de empleo público durante años, no ha sido bueno.

Desde este sindicato, hemos defendido siempre un sistema transitorio de acceso en que las pruebas sean sumatorias y la experiencia docente valga lo mayor posible.

Este sistema transitorio de acceso, que otorga muchísimo peso a la experiencia docente, ha resultado ser un éxito reduciendo notablemente el porcentaje de interinos, llegando a superar las oposiciones más del 80% de este colectivo en las dos primeras convocatorias por este sistema.

De este modo, FETE – UGT Andalucía considera que no se debe desvirtuar el fin de este modelo transitorio, es decir, reducir el número de interinos hasta un porcentaje entre el 5% y el 8%, permitiendo que las bolsas crezcan otra vez hasta porcentajes tan altos como los que existían antes del mencionado sistema transitorio de acceso (más del 20% del profesorado andaluz).

De igual modo, instamos a la Administración a que se reúna con los sindicatos a fin de buscar soluciones para aquellos interinos a los que el sistema transitorio no les está dando salida por razones de distinta índole, como pueda ser la demanda de propia especialidad o los cambios curriculares establecidos por la LOE.

El Docente Interino

No ha hecho falta la crisis para que en los últimos años se haya agudizado una de las “hipotecas” del sistema educativo andaluz que a más trabajadores ha afectado: las interinidades. Los trabajadores, las organizaciones sindicales, la Administración y el propio sistema hemos pagado un interés más que alto, a la vez que todos, de algún modo, hemos contribuido a que la hipoteca fuese tan grande.

La nueva ordenación del sistema educativo a través de la LOGSE: las nuevas materias, la obligatoriedad de la enseñanza hasta los 16 años, las medidas de atención a la diversidad, etc. hicieron crecer notablemente las plantillas de los centros a partir de los 90, sin una reflexión lo suficientemente profunda como para cuestionar la formación inicial del profesorado, su posterior selección, ni las ofertas públicas de empleo necesarias como para absorber la cantidad de docentes que el sistema iba necesitando.

Y así surge el concepto de interino en Andalucía: el que año tras año carga con su familia y sus circunstancias de centro en centro, durante 5, 10, 15 años o más; es decir, “el interino vitalicio” en un empleo en precario, y no lo que se debe entender por interino, que es el que “sirve por algún tiempo supliendo la falta de otra persona”. Entre todos consolidamos esta nueva figura buscando opciones para mejorar las condiciones del colectivo, cambiar la forma de acceso o llegar incluso a Acuerdos de Estabilidad que han tenido tanto consecuencias positivas como efectos negativos en otros colectivos y en el propio sistema.

La idea de que el problema radicaba en que la verdadera estabilidad la da el acceso a la Función Pública Docente se hace cada vez más evidente para nosotros, y con la LOE llega la oportunidad de reivindicar un sistema de acceso más justo, que reconozca la experiencia docente como mérito primordial y que vaya acompañado de ofertas públicas de empleo masivas. De hecho, luchamos en todos los ámbitos por que saliera adelante el sistema transitorio actual, que no es el que defendía la UGT pero sí el único que se pudo negociar en ese momento, y que tiene como objetivo principal reducir el porcentaje de interinos; sistema incomprendido por muchos, pero con resultados evidentes que nos hacen estar satisfechos, ya que en cada convocatoria ha aprobado un más de un 80% de interinos.

Los interinos andaluces entraron en el sistema con la expectativa de trabajar y convertir sus nombramientos y ceses en una forma de vida, y aunque probablemente no haya sido la cultura más correcta, sí es la que hemos asumido y permitido todos. Y ahora, aquellos que entre sus opciones laborales decidieron dedicar su vida a la enseñanza bajo la condición de que su propia experien-

cia sería lo único que necesitarían para mantenerse en el sistema, ven peligrar su trabajo por las modificaciones que la Consejería de Educación pretende introducir en cuanto a su permanencia en las bolsas.

Es cierto que las circunstancias han cambiado: las necesidades del sistema son distintas, y no sólo porque las plantillas tienden a estabilizarse, sino porque la oferta educativa y la demanda de los propios alumnos es cada vez más diversa y variable, y porque la LOE establece cambios en los currículos que hacen innecesarios a profesionales con determinada especialización y requiere otras nuevas. Pero también es cierto que todas estas razones, junto con otras de carácter formativo, han dejado sin salida laboral a algunos interinos, además de aquellos que aún no han aprobado las oposiciones, y que no podemos permitir bajo ningún concepto que se cambien aquellas condiciones en las que entraron y en las que han dado servicio a la Administración cubriendo las necesidades del sistema.

Estar convencido de esto y defenderlo es fácil, pero tiene que ir necesariamente acompañado de una segunda reflexión: hemos atajado el problema, hemos encontrado soluciones, debemos preservar los derechos adquiridos de los interinos con tiempo de servicio de nuestra comunidad, pero ¿vamos a dejar que el problema se repita?, es decir, ¿es esto el principio de otro ciclo?.

Paradójicamente, cada convocatoria ha ido seguida de una subida del porcentaje de interinos a lo largo del curso siguiente; y es lógico, van entrando en el sistema y se quedan en listas esperando a que les ofrezcan una sustitución que no todos la aceptan, porque cada uno valora qué hacer según las expectativas que le crean. La solución para que esto no se repita está quizás aquí. Es necesario que seamos responsables y no permitamos que nuestro colectivo de interinos crezca desproporcionadamente otra vez; no generemos unas expectativas de trabajo que no se pueden cumplir y que cuando nos “chillan al oído” reivindicando un puesto de trabajo como defensores de los trabajadores que somos, nos veamos obligados a poner en la balanza no lo que sería deseable y justo, que es que todos pudieran trabajar, sino a qué colectivo (muchas veces dentro del propio colectivo de interinos) vamos a perjudicar menos con la decisión que tomemos, porque no hay para todos. Al final fomentamos un sistema que no es justo para nadie.

No podemos crear nuevas víctimas del sistema, y aun menos cuando todavía no hemos terminado de rescatar a las que a lo largo de los años se han quedado por el camino.

Por Sonia Gaya Sánchez

S^a de Enseñanza Pública

FEPE-UGT Andalucía

Dignificación Salarial en la Atención a la Discapacidad, ¡YA!

Para parar la paulatina pérdida de poder adquisitivo, **FETE-UGT Andalucía** ha iniciado una **campaña de recogida de firmas** en los Centros Asistenciales de Atención a las Personas con Discapacidad. Éste es el primer paso de una campaña de sensibilización y movilizaciones a las que nos abocan tanto la intrasigencia de una patronal en la negativa sistemática de la mejora de un deleznable Convenio Colectivo, como la indolencia y negligencia en el control y definición de los fondos públicos con los que la Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social de la Junta de Andalucía sostiene estos centros.

Desde **FETE-UGT Andalucía** defendemos sin paliativos la Dignificación salarial de este colectivo de trabajadores, magníficos profesionales, que, en silencio y con una atención que ningún calificativo podría poner en el lugar que se merece, asisten a las Personas con Discapacidad. Tenemos una obligación social y moral, desde la Sociedad del Siglo XXI, ante las y los que sostienen el llamado cuarto pilar del estado de bienestar. ¡Ya basta de palabras grandilocuentes!. Es la hora de los compromisos de las empresas y entidades y de la Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social. **Com-**

plemento Retributivo Andalúz ¡YA!. Concierto Económico Modulado, ¡YA!. Para este Servicio Público prestado desde Centros Privados, exigimos mayor control de los fondos públicos, ¡Un servicio público de Atención a las Personas con Discapacidad con personal dignificado laboral y salarialmente!

FETE-UGT Andalucía denuncia, en los centros de Atención a la Discapacidad, la falta de financiación, en unos casos, y la falta de transparencia en la gestión de los fondos públicos en otros.

FETE-UGT Andalucía exige que se pongan los fondos necesarios y los mecanismos oportunos para no seguir cargando los déficits sobre las espaldas de las trabajadoras y trabajadores de este servicio que, aun así, se presta con ítems de excelencia tanto en el servicio como el trato humano.

Por Francisco Beltrán Sánchez

Sº de Enseñanza Privada

FETE-UGT Andalucía

PARTICIPA EN EL BOLETÍN DIGITAL DE FETE-UGT ANDALUCÍA

Todo; lo; afiliado; que lo deseen podrán participar en el boletín digital Trabajadores de la Enseñanza mediante la aportación de sus experiencias educativas. Esta publicación consta del ISSN (Número Internacional Normalizado de Publicaciones Seriadas) con el fin de que pueda servir como mérito en las Convocatorias de las Administraciones Públicas que lo recojan en su baremo o para enriquecer el currículum profesional.

Lo; artículo; de opinión deberán reunir lo; siguiente; requisito;

- Extensión: 490 palabras - Fuente y tamaño: Arial 8,5 - Interlineado: 1'5 - Alineación: Justificada

El texto irá acompañado del nombre, apellido; y teléfono del autor, así como una fotocopia del DNI escaneada. La experiencia educativa junto con la documentación se remitirá al Gabinete de Comunicación e Imagen de FETE-UGT Andalucía;

andalucia_comunicacion@fete.ugt.org Más información en el teléfono 954.519.101.

En Andalucía, los Trabajadores y Trabajadoras de la Atención a la Discapacidad se **MERECEN MAYOR RESPETO Y CONSIDERACIÓN.**

UGT Enseñanza Andalucía, considerando el Convenio Colectivo en vigor y la Normativa nacional y autonómica que regula la Atención a las Personas con Discapacidad, entendemos, como **PRIMORDIAL OBJETIVO**, la necesidad de un **COMPLEMENTO RETRIBUTIVO** para la mejora de las condiciones salariales de los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en estos centros.

UGT Enseñanza Andalucía cerró un acuerdo con AEDIS para el establecimiento de un Complemento Retributivo en Andalucía el 14 de febrero de 2008.

UGT Enseñanza Andalucía, ha exigido y REIVINDICA que en la subvención del sostenimiento de estos centros por parte de la Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social se establezca la modulación necesaria para que los salarios de estos trabajadores se vean sustancialmente mejorados. Así, **REQUERIMOS** a la Administración que en la nueva Orden por la que se regulan estas ayudas, se recoja esta reivindicación.

UGT Enseñanza Andalucía, **NO VA NI A CONDESCENDER, NI A TRANSIGIR** en más retrasos en el establecimiento de este Complemento Retributivo. **COMPLEMENTO ¡YA!**

PROPUESTA DE UGT ENSEÑANZA ANDALUCÍA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES SALARIALES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN LOS CENTROS ASISTENCIALES DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- 1.- Establecimiento de un Complemento Retributivo Autonómico que supondrá un incremento en las subvenciones y que deberá ser justificado específicamente como concepto de incremento salarial sobre las cantidades recogidas en el Convenio Colectivo.
- 2.- La cantidad de este complemento será de 100 € mensuales para todos los trabajadores y trabajadoras de los centros Asistenciales de Atención a las Personas con Discapacidad.
- 3.- La aplicación, será en dos años.

*Recuerda hay tres tipos de personas en el mundo...
las que hacen que las cosas sucedan,
las que miran como suceden las cosas y
las que se preguntan qué demonios sucedió.*

**VOSOTROS Y VOSOTRAS SOIS DE LOS QUE HACEN QUE LAS COSAS SUCEDAN.
NOSOTROS TAMBIÉN Y NO OS VAMOS A FALLAR.**

El Trabajo en Equipo: una nueva forma de aprender

A lo largo de nuestra formación se nos enseña a trabajar en grupo, pero cada día cuando me “pongo delante” de mis alumnas y alumnos me planteo la siguiente pregunta: **¿pero sabemos trabajar en grupo?**

Trabajar en grupo lo vemos como sinónimo de “tú haces esta parte y yo la otra, y después lo ponemos en común”.

Es cierto que es muy difícil trabajar con un grupo de personas que puedes o no conocer, esto siempre conlleva riesgos, ya que si no conoces cómo trabajan tus compañeros y compañeras puedes tener dudas de cuál es su ritmo, si es una persona responsable y demás...

En cambio, cuando trabajamos con personas que ya conocemos, sentimos seguridad pero... a veces esos lazos de amistad o de conocimiento pueden causar problemas internos del tipo: éste se ha cogido la parte más fácil o corta, se toma la confianza de entregar su parte cuando quiere y como quiere... etc.

Debido a la **competitividad** que puede surgir en un grupo, el trabajo se dificulta porque ya los miembros de éste no trabajan al mismo nivel y se crea una jerarquía de poder dentro del grupo, uno mandará y los demás obedecerán....

Trabajar en grupo significa “**igualdad**” dentro del conjunto, todos exponen sus ideas, no debe existir un líder, ya que todos/as deben participar al mismo nivel tanto de organización como de trabajo y lo más importante es que haya **comunicación** entre los integrantes. En suma, se lleva a cabo un trabajo colaborativo cuando existe una reciprocidad entre un conjunto de individuos que saben diferenciar y contrastar sus puntos de vista de tal manera que llegan a generar un proceso de construcción del conocimiento. Es un proceso en el que cada individuo aprende más de lo aprendería por sí solo, fruto de la interacción de los integrantes del equipo.

Para fomentar el trabajo en grupo, en uno de los módulos que integran el Ciclo Formativo de Grado Medio Atención Sociosanitaria, concretamente en el de Comunicación Alternativa, se propuso una actividad que permitió al alumnado del mismo, reflexionar sobre la importancia del trabajo en grupo y equipo y la eficacia de los resultados del mismo.

Aprovechando los recursos tecnológicos que ofrece un centro TIC, diseñamos una Unidad Didáctica referente al Lenguaje de Signos, desarrollando una actividad grupal que además implicara el uso de las Nuevas Tecnologías: una WEBSQUEST (no olvidemos que la tecnología ha creado nuevas formas de comunicación, nuevas maneras de acceder y de producir conocimiento) objetivo didáctico que debemos trabajar desde este módulo en concreto: Comunicación Alternativa.

Para llevar a cabo esta actividad, contamos con las y los once alumnas y alumnos que formaban parte del grupo-clase. Para ello, distribuimos la clase en dos grupos con cinco miembros uno de ellos y seis el otro. El criterio para su agrupación fueron sus diferentes ritmos de aprendizaje, grado de conocimiento que existía entre ellos/as, liderazgo, comunicación e incluso la existencia o no de conflictos entre los mismos.

Esta actividad se propuso al final de la Unidad de Didáctica: Lenguaje de Signo y su objetivo principal era constatar si los/las alumnos/as de clase habían comprendido las ideas principales de la Unidad Didáctica y sobre todo fomentar el trabajo en equipo, es decir, el trabajo de un equipo eficaz.

Para ello se les propuso una situación real de trabajo a la que debían enfrentarse: Serían los profesores/as de un centro educativo público de esta comunidad autónoma y deberían planificar el inicio del curso escolar teniendo previsto la llegada de una alumna sorda al centro, emitiendo un informe concreto sobre este aspecto a los departamentos didácticos que iban a estar implicados directamente con las enseñanzas de la alumna en cuestión.

Siguiendo la estructura de actuación de las WEBSQUEST (introducción, tarea, procesos, recursos, evaluación, conclusiones), el grupo de trabajo tuvo que distribuirse las tareas en concreto para llevar a cabo la búsqueda de información pertinente, analizando y sintetizando cada documento recomendando para su lectura, haciendo una puesta en común, llegando a conclusiones consensuadas y respetando los plazos estimados para la entrega de la actividad.

SIGUE →

La verdad que el resultado de la actividad ha sido contradictorio, en función del grupo de trabajo en cuestión:

ξ Uno de los grupos de trabajo, no terminó la tarea, los conflictos surgieron en el grupo desde el inicio, no hubo distribución de tarea equitativa entre los mismos/as, ni comunicación. Como resultado de la actividad grupal, se entregaron las actividades individuales (o sea los prerequisites que eran necesarios para llegar a la tarea final). El resultado curiosamente nos sorprendió, ya que precisamente en este grupo de trabajo estaban dos de las alumnas más brillantes del grupo clase, que destacaban por su expediente académico.

ξ El segundo de los grupos, obtuvo unos resultados fantásticos, entregó la tarea en tiempo y forma según lo establecido, aportando opiniones todos y todas los/as integrantes del

grupo. Además estaban muy motivados y con ganas de repetir la actividad, curiosamente en este grupo habían participado alumnos y alumnas que otras ocasiones no participaban en los debates y actividades grupales y cuando lo hacían su tendencia más habitual era dar la opinión que la mayoría comentaba.

Por M^a Concepción

Valor Gómez

*Profesora del Ciclo Formativo de
Grado Superior en Integración
Social y del Ciclo Formativo de
Grado Superior en Educación
Infantil en el IES Luis Cernuda
de Sevilla*

¿Quieres participar en el Boletín Digital de Trabajadores de la Enseñanza?

**Envíanos tus “Experiencias Educativas”
a la siguiente dirección:**

andalucia_comunicacion@fete.ugt.org

Para cualquier duda, ponte en contacto con nosotros en el Tlf. 954.915.101.

**AFÍLIATE A FETE-UGT,
porque *tus reivindicaciones son
nuestros compromisos:***

Llama al 954.915.101. o entra en

<http://fete.ugt.org/andalucia/>

La promoción horizontal en el Estatuto de PDI, ¿Una carrera de obstáculos?

CCOO Enseñanza



Federación de Trabajadores
de la Enseñanza

Con este **ESTATUTO DE PDI BOLONIA** NO ES POSIBLE

13 de febrero de 2009

- La carrera horizontal es un derecho de los empleados públicos que se está negociando e implantando ya en diversas Administraciones Públicas. Las cuantías asignadas sirven para mejorar sustancialmente las retribuciones, habitualmente van ligadas al grupo pertenencia y se perciben sin necesidad de superar ninguna evaluación.

Carrera horizontal propuesta por el Ministerio de Ciencia e Innovación (MICINN) en el Estatuto del PDI

Como ya viene siendo habitual cada vez que se trata del profesorado universitario, más que carrera horizontal es una **CARRERA DE OBSTÁCULOS**. La **trampa** consiste en que pocos superen los requisitos y así la carrera resulte muy barata a nuestras administraciones.

- ✓ Además del nivel de entrada en cada cuerpo de funcionario, constará de CINCO GRADOS DE ASCENSO.

Titular/Catedrático básico.
Titular/Catedrático de 1ª
Titular/Catedrático de 2ª
Titular/Catedrático de 3ª
Titular/Catedrático de 4ª
Titular/Catedrático de 5ª

Estos cinco grados tendrán **consecuencias académicas**, es decir, en el futuro veremos cosas como: Para ser investigador principal/director de departamento/director de tesis... se deberá alcanzar el grado "X".

- ✓ Para ascender de grado en grado es necesario presentarse a una **evaluación cada 5 años**, es decir para llegar a Titular/Catedrático de 5ª se necesitan, como **mínimo, 25 años**.

- ✓ El MICINN se empeña en aprobar los criterios generales, sin conocer las cuantías que conlleva cada grado conseguido, es decir, quieren CARTA BLANCA para HIPOTECAR nuestro futuro.

¡No emocionarse!

- ✓ Los criterios generales propuestos "consiguen empeorar" los que ya padecemos en las actuales acreditaciones.

15 años como empleado público en docencia universitaria
+
3 quinquenios de docencia
+
2 sexenios de investigación

=

50 puntos
Profesor Titular de 1ª

Trastornos de la Alimentación en el aula:

Anorexia y Bulimia

Los trastornos de alimentación son todos aquellos trastornos que se caracterizan por presentar alteraciones graves en la conducta alimentaria. Los más frecuentes son la anorexia y la bulimia nerviosas.

Todos estos trastornos comparten varios síntomas en común, desear una imagen corporal perfecta y distorsionar la realidad frente al espejo. Esto ocurre porque ser físicamente perfecto se ha convertido en uno de los objetivos principales de las sociedades desarrolladas.

Es en la adolescencia, cuando este tipo de obsesión se está convirtiendo en una pesadilla, ya que con una personalidad aún no configurada ni aceptada, con unos medios de comunicación que transmiten constantemente modelos de perfección y belleza, se sienten en la obligación de ser cuerpos "Danone" sacrificando su salud y llegando hasta las últimas consecuencias en sus conductas inadecuadas.

ξ 1- La Anorexia nerviosa es una enfermedad mental que consiste en una pérdida de peso derivada de un intenso temor a la obesidad y conseguida por la propia persona que enferma a través de una serie de conductas. Los síntomas más frecuentes son:

- Miedo intenso a ganar peso, manteniéndolo por debajo del valor mínimo normal.
- Escasa ingesta de alimentos o dietas severas.
- Imagen corporal distorsionada.
- Sensación de estar gorda cuando se está delgada.
- Gran pérdida de peso (frecuentemente en un período breve de tiempo).
- Sentimiento de culpa o desprecio por haber comido.
- Hiperactividad y ejercicio físico excesivo.
- Pérdida de la menstruación.
- Excesiva sensibilidad al frío.
- Cambios en el carácter (irritabilidad, tristeza, insomnio, etc.).

ξ 2- La Bulimia nerviosa es un trastorno mental que se caracteriza por episodios repetidos de ingesta excesiva de alimentos en un corto espacio de tiempo y una preocupación exagerada por el control del peso corporal que lleva a la persona afectada a adoptar conductas inadecuadas y peligrosas para su salud. Los síntomas más frecuentes son:

- Comer compulsivamente en forma de atracones y a

escondidas.

- Preocupación constante en torno a la comida y el peso.
- Conductas inapropiadas para compensar la ingesta excesiva con el fin de no ganar peso: uso excesivo de fármacos, laxantes, diuréticos y vómitos autoprovocados.
- El peso puede ser normal o incluso elevado.
- Erosión del esmalte dental pudiendo llegar a la pérdida de piezas dentarias.
- Cambios de carácter incluyendo: depresión, tristeza, sentimientos de culpabilidad y odio hacia una misma.

Los trastornos alimentarios suelen darse mayoritariamente en adolescentes, de ahí la importancia de que la detección de esta enfermedad sea precoz para evitar que estos trastornos alimentarios progresen. La realidad muestra como dichas enfermedades afectan fundamentalmente a mujeres durante la pubertad iniciándose entre los 12 y 18 años. Este hecho nos indica que dicha responsabilidad no debe recaer exclusivamente en los padres puesto que es en los centros de secundaria, en muchos casos, donde se facilita la detección de la enfermedad debido a la proximidad de muchos profesores con los alumnos con los cuales convive.

Por parte de los docentes se puede estar atento a ciertos signos que denotan que algo no marcha bien, pero luego un diagnóstico profesional, dirá si se trata o no de un trastorno alimentario.

En mi opinión, los profesores de secundaria deben implicarse no sólo en la detección de la enfermedad, sino en la prevención de la misma mediante la programación de actividades que hagan reflexionar a los alumnos sobre un tema tan trascendental como son los trastornos alimentarios en la adolescencia.

A continuación voy a plantear un caso de anorexia nerviosa que se dio en un instituto donde estaba trabajando:

En este instituto en cuestión, había una niña de 14 años que se encontraba en tercero de ESO. Como profesor novato que soy acababa de llegar al centro, donde veía a la niña horas contadas cuando faltaba algún profesor a su clase y estaba de guardia. Mi primera impresión cuando vi a la niña fue que estaba

SIGUE →

bastante delgada aunque no pensé que podría ser como consecuencia de un trastorno alimentario. A medida que la fui conociendo, descubrí que era una niña muy callada y con cambios de humor repentinos. Los profesores de aquel instituto hablaban que era una niña callada y que lo mismo un día era amable con sus compañeros que otro se encerraba en sí misma sin querer hablar con nadie. Tanto los profesores como los padres pensaban que todo aquello se debía al comienzo de la adolescencia y que aquello no tenía la mayor importancia.

Esta niña llevaba tres años ya en el instituto y provenía de un colegio de niñas donde aparentemente era más extrovertida y no había tenido ningún tipo de problema. Según su madre, con la entrada al instituto la niña empezó a experimentar unos cambios de humor, que achacó, a que estaba en desacuerdo con el cambio al instituto. Durante tres años la niña había ido cambiando su carácter hacia un carácter más introvertido e irascible pero a lo largo de ese curso, y tras un descenso considerable de su peso en sólo tres meses, los padres y todos los profesores nos dimos cuenta del problema.



La niña presentaba anorexia y bulimia desde hacía dos años y medio. Cuando se produjo el paso del colegio exclusivo de niñas, al instituto, esta niña era algo rellenita. Según su madre los compañeros eran muy crueles con ella...la molestaban, el entorno se puso muy agresivo y todo se volvió más difícil. Además los padres se separaron en esa época. La madre de la niña opinaba sobre los profesores del centro, que cómo durante dos años no se habían dado cuenta de lo que

sucedía:

“Yo creo que es súper influyente el medio escolar. Los profesores no saben cómo manejar este tema. Por lo mismo, me he involucrado mucho a nivel del colegio y es muy importante que se lo tomen en serio... no pueden esperar que se sigan muriendo más niñas”.

Preguntada sobre las primeras etapas de la enfermedad de su hija, la madre respondió:

“Al principio yo no entendía nada, con su mal humor y mutismo no nos llevábamos...hasta que me di cuenta lo que estaba pasando. En la primera etapa uno no entiende nada: no entiende a su hija, trata de asociar estos cambios de estado con algo.”

A pesar de todo, desde el centro se trató de ayudar en lo posible aunque la niña dejó de ir a clase debido a la gravedad de su enfermedad. A partir del diagnóstico de la enfermedad de esta niña, todos los que formábamos parte del centro nos dedicamos a hacer causa común contra los trastornos de la alimentación.

Se realizó por iniciativa de los alumnos un libro de dedicatorias. En él todos los alumnos del centro que querían, dedicaban palabras de afecto a la niña en cuestión. Dicha iniciativa tuvo mucho éxito en el centro de forma que las dedicatorias llegaron incluso a sobrepasar todas las expectativas. Esta iniciativa fue muy agradecida por la madre y por la propia niña que dijo “me siento mucho mejor cuando leo el libro de dedicatorias de mis compañeros”.

Además, durante la semana cultural del centro se dedicó un día a los trastornos alimentarios, prestando especial atención a la anorexia y la bulimia. Los alumnos confeccionaban posters con fotos y comentarios que se colgaban en las paredes del instituto. Además se realizaron folletos que daban consejos para prevenir y ayudar en este tipo de trastornos.

Por último y a iniciativa de los profesores, se trataría a partir de ahora como tema transversal los trastornos de la alimentación haciendo especial hincapié no sólo en los aspectos de buena nutrición y dietas equilibradas que ya se abordan en biología, sino en otros mensajes como defenderse del culto excesivo al cuerpo, de los inconvenientes de ser perfectos y de cómo mejorar la autoestima.

De todo aquello, surgió una concienciación por parte de todos los alumnos del centro sobre esta enfermedad y desde entonces cada año en la semana cultural se dedica un día a los trastornos de la alimentación.

SIGUE →

Todos estos mensajes vamos a enmarcarlos en una Educación para la Salud entendiendo este concepto no sólo en la prevención de estas enfermedades, sino en un espacio más amplio y positivo de promoción de salud ya que el centro educativo no puede permanecer al margen, sino que debe elaborar proyectos y programas en este ámbito.

En la escuela se pueden observar fácilmente cambios físicos y psicológicos que van a hacernos reflexionar sobre qué chicas, sobre todo, están comenzando a padecer trastornos de alimentación. Los adelgazamientos exagerados o muy rápidos, la palidez, tris-

teza, signos de ejercicio físico agotador, aislamiento, incomunicación son signos de que puede haber problemas.

Es preciso por lo tanto reorientar desde la escuela las ideas erróneas sobre la percepción de un cuerpo saludable, que no tiene porque ser excesivamente delgado.

Por David Hoyos Ortiz

FETE-UGT comparte con el profesorado un espacio con propuestas para la educación en valores y la educación intercultural



La presencia de alumnas y alumnos procedentes de otros países y culturas en las aulas conlleva una serie de retos para los que es preciso buscar nuevas fórmulas de enseñanza-aprendizaje. Por ello FETE-UGT a través de su web: www.aulaintercultural.org pone a disposición de la comunidad educativa el espacio "Interculturalidad y escuela. Experiencias de trabajo en los centros" con el fin de publicitar y compartir las iniciativas interculturales que están poniendo en marcha los centros educativos para mejorar la convivencia, evitar la segregación y el aislamiento e incluir y normalizar todas las diferencias y enriquecerse de ellas.

Esta iniciativa contempla un catálogo de centros de primaria de buenas prácticas con iniciativas sobre: acogida, lenguas, organización de aulas, participación de la comunidad educativa, mediación intercultural, resolución de conflictos, valores, etc., que permite crear una red de intercambio entre los profesionales que trabajan en la práctica intercultural.

Complementariamente, la web incluye un glosario de educación intercultural con una serie de cuadernillos didácticos on-line para el profesorado, actividades para el alumnado con la finalidad de ofrecer una mirada clara, comprometida con los cambios sociales en los que la escuela debe involucrarse, y proponer una pequeña guía de conceptos sobre los que reflexionar así como para que ayude a los agentes educativos a compartir una terminología común, basada en unos valores compartidos.

La cantidad de información que nos llega a través de la Red, muchas veces sin contrastar, obliga, desde la responsabilidad como educadores, a orientar la lectura hacia la crítica, la autonomía y la asertividad del alumnado. En la medida en que percibamos el valor de las palabras y su significado, alejado de manipulaciones interesadas, transmitiremos la sensibilidad suficiente para que cada cual ejerza su derecho a una lectura crítica que le permita formarse una opinión personal sobre la realidad.

Enmarcada dentro de la apuesta por una educación en valores, esta guía propone instrumentos para la reflexión de los y las docentes y del propio alumnado sobre la importancia de la elección de unos y otros términos como compañeros de viaje. La paulatina preocupación por una convivencia pacífica y facilitadora del crecimiento personal y curricular del alumnado necesita herramientas para una cultura de paz, alejada de modelos, también verbales, de fomento de la violencia. Ser y hacer conscientes a nuestros alumnos y alumnas del sentido de las palabras son objetivos que nos planteamos, además de ayudar al profesorado a matizar conceptos y a trabajarlos desde el aula.

En este rincón virtual iremos poniendo en común algunas de estas iniciativas diversas y creativas que nacen de la necesidad y del entusiasmo, del trabajo en las aulas y de la implicación del resto de agentes de la comunidad educativa (alumnado, familias, asociaciones, mediadores/interculturales, etc).

Para completar información, obtener documentación y publicar y compartir experiencias de aula y centros: <http://www.aulaintercultural.org>



Presentación del Manifiesto por una Educación Mixta

El 10 de febrero, CEAPA, CCOO, STES-i, FETE-UGT, Confederación de MRP, Sindicato de Estudiantes y CANAE, las organizaciones más representativas de la comunidad educativa, han presentado el Manifiesto por una Educación Mixta, en una rueda de prensa en la sede de CEAPA.

En la misma, han intervenido Pedro Rascón, presidente de CEAPA, José Campos, secretario general de la Federación de Enseñanza de CCOO, Augusto Serrano, portavoz de STES-i, Carlos López, secretario general de FETE-UGT, Tohil Delgado, secretario general del Sindicato de Estudiantes, Sandra García, secretaria de CANAE, y Julio Rogero, representante de la Confederación de MRP.

MANIFIESTO

Contra la segregación educativa: por una educación mixta

Quienes firmamos este manifiesto apostamos por una formación escolar que no discrimine por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Por lo tanto estamos en contra de la segregación del alumnado.

Defendemos y reivindicamos una educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como en la igualdad de trato y la no discriminación:

- Rechazamos la discriminación por razón de sexo en los centros escolares. El sexo de las personas es una condición que no debe suponer desigualdad inicial para acceder a la educación básica.
- La mejor opción educativa es una enseñanza en la que los niños y las niñas, los jóvenes y las jóvenes se educan y conviven en el mismo aula como la mejor garantía para aprender a convivir, aprender a respetarse mutuamente y aprender a asumir y valorar en positivo las diferencias entre hombres y mujeres.
- El desarrollo del principio de coeducación en los centros escolares, en todas las etapas educativas, garantiza el fomento y el desarrollo efectivo de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y contribuye a la cohesión social e igualdad de oportunidades entre personas de distinto sexo.
- Una enseñanza mixta es el mejor contexto para prevenir los prejuicios y los estereotipos sexistas que supongan una discriminación entre hombres y mujeres, y para prevenir la violencia de género.

Reivindicamos la supresión del concierto económico con los centros educativos que segregan al alumnado y no cumplen con el mandato de la LOE, así como la eliminación de todas las subvenciones a los mismos. Los centros que se conciertan han de cumplir los mismos requisitos que los centros públicos. Por ello, defendemos que los fondos públicos no deben utilizarse para subvencionar la enseñanza del alumnado cuyas familias optan por la escolarización segregada.

Recordamos que la Ley Orgánica de Educación, que es de preceptivo cumplimiento para todo el estado, establece las normas para la escolarización en los centros públicos y en los centros privados concertados. Esta ley, en sus artículos 2.b) y 84.3, no permite la discriminación por razón de sexo.



Críticas al Borrador del Estatuto del PDI

Como aspectos generales del documento, podemos destacar que el mismo carece de un orden sistemático que unido, en algunos aspectos, a una redacción un tanto confusa no permite dilucidar qué alcance tienen determinados artículos; por ejemplo:

- ◊ El ámbito de aplicación no queda nada claro qué articulado es de aplicación al PDI en general o únicamente al PDI funcionario.
- ◊ Tampoco hay claridad en todo lo referido al Plan de Dedicación Académica.
- ◊ La distribución que se hace de la jornada entre las distintas tareas a desarrollar (docencia, investigación, gestión, formación,...) no clarifica qué tiempo hay dedicar a la docencia (entendida ésta en su amplio sentido) y a la investigación.
- ◊ La posibilidad de intensificar alguna de las actividades encomendadas tampoco tiene viabilidad pues, a la postre, de la lectura del articulado se desprende que sólo se puede intensificar la actividad investigadora.
- ◊ La definición de la carrera profesional es vaga e imprecisa.

En lo relativo a las modalidades contractuales, en nuestra opinión, vulnera la legislación laboral vigente reinventado el contrato por obra o servicio; además, existe extralimitación reglamentaria ya que un Reglamento dictado como desarrollo de una Ley no puede introducir modalidades de contratación distintas de las ya previstas en la propia Ley.

Notamos en falta (no podemos olvidar que estamos regulando condiciones de trabajo) que no se hace referencia alguna a las organizaciones sindicales, ni establece ningún instrumento que permita el desarrollo pactado Universidad/Sindicatos de todas aquellas cuestiones que haya que implementar en las Universidades.

El contrato laboral por obra o servicio determinado está ya regulado en la legislación laboral y vía reglamento no se puede extender este contrato para tareas que no están previstas en Ley alguna. La LOM-LOU establece que este tipo de contrato se podrá utilizar para *“el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica”* y desde luego el contrato debe estar vinculado a una tarea (obra o servicio) determinada y no a *“convocatoria de financiación”*. Por tanto, cuando se habla de estos contratos no se puede hacer referencia a *“contratos para PDI”* ya que este tipo de contratos no se puede utilizar para impartir docencia. También

habría que aclarar a qué se refiere el apartado 5 cuando establece que *“las universidades regularán el régimen de participación en las actividades académicas de este personal”* ya que, entre otras, la actividad académica comprende la impartición de docencia y funciones de gobierno, dirección y gestión.

En cuanto al capítulo que establece los derechos y deberes, además de no incluir el derecho a la negociación colectiva, no deja nada claro que tanto unos como otros deberían ser de aplicación, en su totalidad, tanto al PDI funcionario como al laboral. De la misma forma, el capítulo referido a las funciones y dedicación deberían tener idéntica consideración ya que las funciones de los docentes contratados y funcionarios son idénticas.

El articulado que regula las cuestiones relativas a las actividades de innovación y transferencia del conocimiento, bordea la legalidad vigente establecida en la Ley de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Lo peor de todo: la regulación de la carrera profesional. Vamos a exponer una serie de cuestiones, sin llegar a ser exhaustivas, por las que **FETE-UGT Andalucía** considera nefasta esta regulación:

◊ Diversificación e intensificación de las actividades del PDI. Aunque consideramos interesante que el PDI pueda, en un determinado momento de su carrera profesional, intensificar bien su actividad docente, la investigadora o la gestora, las estipulaciones que se contemplan quedan en papel mojado sino se modifican los criterios ANECA de la evaluación del profesorado que, a la postre y casi exclusivamente, lo que valoran son los méritos de investigación. No entendemos tampoco cómo las Universidades pueden velar por que esto sea posible cuando los criterios de evaluación no son de su competencia. Para que esto sea posible, los criterios ANECA de evaluación del profesorado para obtener las diversas acreditaciones deben ser modificados y cumplir los siguientes requisitos:

- ξ Baremos públicos y claramente cuantificables de forma que el interesado pueda autoevaluarse con un margen de error mínimo.
- ξ En la evaluación, la docencia (no podemos olvidar que las Universidades son centros docentes) tiene que tener un peso cuantitativo equivalente al de la investigación.

SIGUE →

ξ No se pueden establecer compartimentos estancos de puntuaciones para cada uno de los apartados: docencia, investigación o gestión. De manera que se establezcan unos mínimos en cada apartado que el solicitante debe superar y el resto de puntos lo pueda obtener de la suma de todos los apartados. El nombre de todos los evaluadores que vayan a intervenir en una evaluación concreta ha de ser público al objeto de que el evaluado pueda ejercer el derecho de recusación de alguno de ellos contemplado en el art. 29 de la Ley 30/1992, de régimen jurídico de las administraciones públicas y procedimiento administrativo común, además de que las resoluciones negativas deben ser argumentadas hasta el mínimo detalle. El no hacerlo, además de poder perjudicar gravemente al interesado, está vulnerando dos de los principios básicos del nuestro ordenamiento jurídico: el derecho a la defensa efectiva y el derecho a ser tratado en plano de igualdad.

◇ Dedicación del PDI. Sobre la jornada, aunque el documento es muy prolífero en las funciones que el PDI tiene encomendadas, no establece unas reglas claras sobre la distribución de las mismas a lo largo de la jornada laboral; sólo establece la obligación de las universidades de elaborar un Plan de Dedicación Académica anual e individualizado de su profesorado que contemple la distribución del tiempo que el profesor debe dedicar a cada una de las tareas que integran sus funciones sin llevar aparejada reglas que impidan la discriminación entre unos y otros; nos preguntamos qué criterios se van a utilizar para eximir a un profesor de la obligación de impartir unas determinadas horas de clase y negarle a su compañero de departamento la misma opción.

◇ Sobre la dedicación a tiempo parcial, tenemos que decir que se tendría que estipular como un derecho del PDI a solicitarla y como una obligación de las Universidades a concederla si no hubiese obstáculos o causas mayores que lo impidan y que, además, deben estar tasadas.

◇ Cifrar el tiempo que el PDI tiene que dedicar a las actividades para su formación en un porcentaje determinado de la jornada lo consideramos inoperante e innecesario ya que supondría que obligatoriamente el PDI tendría que dedicar este tiempo a esta actividad concreta cuando es posible que sea innecesario e incluso dudamos de la capacidad de las Universidades para

obligar a que un determinado PDI tenga que asistir a una determinada actividad de formación continua. Bastaría con decir que el PDI tiene derecho a disponer del tiempo necesario para asistir a actividades de formación continua, bien para la docencia, bien para la investigación y, por qué no, para la gestión.

◇ Lo que sí habría que establecer, y no lo hace, es el número de horas de presencia en el aula y de atención al alumnado por diversas cuestiones (tutorías, evaluaciones, trabajos individuales o de grupo dirigidos, etc.) y el número máximo de alumnos que cada PDI puede atender para poder llegar a la excelencia en la impartición de su docencia, sin detrimento del tiempo que debe dedicar al resto de funciones.

◇ Carrera docente e investigadora. La carrera docente e investigadora diseñada es parcial e incompleta; parcial porque no se contempla la carrera vertical e incompleta porque la carrera horizontal carece de baremos, no especifica a quién le correspondería realizar esta evaluación ni tampoco sus efectos o consecuencias para el evaluado. Tanto la carrera vertical como la horizontal, se deben recoger en el articulado como un derecho inherente al PDI, independientemente de avatares presupuestarios o criterios departamentales, de forma que se garantice una oferta de plazas en igual número y modalidades contractuales que el número de acreditados a las mismas.

Algunas observaciones sobre la carrera horizontal: nos parece excesivo que la evaluación sea cada 5 años. Si hacemos cuentas, cualquier docente universitario que cumpla con normalidad su etapa formativa y logre conseguir superar todas y cada una de las evaluaciones legalmente previstas para cada una de las modalidades contractuales, con mucha suerte, el nivel retributivo máximo no se alcanzaría hasta los 64 años. En el articulado se mezcla la carrera horizontal con el complemento por méritos docentes. Entendemos que las retribuciones son cuestiones diferentes y que no deben tratarse en el mismo artículo. Tampoco queda nada claro a que se está refiriendo cuando se habla de evaluación global y evaluación específica.

◇ Retribuciones. Teniendo en cuenta la pérdida del poder adquisitivo sufrido por el colectivo en la última década, que ronda el 20%, y que no se moderniza su estructura salarial desde 1989, la propuesta del Ministerio nos parece ridícula. No equipara niveles con el resto de funcionarios de idéntica cualificación, el complemento específico está considerablemente por debajo del resto de

funcionarios públicos, no concreta la cuantía a percibir por el concepto de carrera académica. Tampoco especifica en qué consiste el nivel de excelencia en los méritos de investigación, ni cuáles son los requisitos para alcanzarlo, no reconoce el derecho del PDI laboral a que le evalúen sus méritos de investigación y docentes con idénticos requisitos y efectos que para el PDI funcionario.

◊ El Estatuto olvida que primero la LOU y después la LOMLOU ha dejado personal en situación de a extinguir que debe tener un tratamiento específico en el mismo, al objeto de que se respete el derecho a su carrera profesional que por motivos ajenos a su voluntad han visto truncada.

Tras varios meses de negociación formal del Estatuto del PDI, constatamos la ausencia de negociación real por parte del MICINN, el desprecio hacia el profesorado universitario y sus representantes, ya que no ha habido a lo largo de la misma ninguna modificación a lo largo de la propuesta inicial que mejore el articulado, ni tan siquiera se ha presentado una Memoria Económica de la norma, con lo cual nos tememos que la idea es implantar esta reforma a "coste cero".

Para FETE-UGT Andalucía el MICINN no ha sabido utilizar el Estatuto como un instrumento de mejora de la calidad de las universidades que, además, pro-

picie una implantación adecuada de la reforma que supone la integración en el Espacio Europeo de Educación Superior; lejos de incentivar a los actores principales de esta reforma, diseña una carrera profesional plagada de obstáculos, con unos sistemas de acceso y promoción nada claros, injustos y que no valoran todas las actividades que desarrolla el profesorado universitario con criterios objetivos, claros y transparentes; y en lo referido a retribuciones, tampoco incentiva que el profesorado universitario realice un esfuerzo por su adaptación a las nuevas metodologías docentes que va a suponer la integración en el EEES.

FETE-UGT emplaza al Ministerio a modificar su actitud en la Mesa de Negociación ya que no es posible que el Espacio Europeo de Educación Superior no se pueda implantar sin la participación activa del personal de las universidades y, en particular de su profesorado, y tampoco son posibles unos grados y masteres a coste cero. En caso de que el MICINN, no acepta las justas reivindicaciones de nuestros representados, anunciamos que habrá convocatoria de movilizaciones en defensa de la universidad pública y de su profesorado.

Por M^a Jesús Aldecoa Carrión

S^a Universidad FETE-UGT

Andalucía

Creciendo con la educación y sus profesionales

Accede ya a:

www.feteugtandalucia.org

**Consulta los anteriores
boletines digitales:**

<http://fete.ugt.org/andalucia/Comunicacion/boletin.html>

Nuestro primer día de clase

La enseñanza es una actividad realizada conjuntamente mediante la interacción de tres elementos: un [profesor](#) o docente (que transmite sus conocimientos), uno o varios [alumnos](#) o [discentes](#) (receptor de los conocimientos) y el objeto de [conocimiento](#).

La enseñanza es una profesión ambivalente. En ella te puedes aburrir soberanamente, y vivir cada clase con una profunda ansiedad; pero también puedes estar a gusto y vivir con pasión la inquietud y la necesidad de descubrir cosas nuevas que presentan nuestros alumnos en las aulas.

Como casi todo el mundo, yo me inicié en la enseñanza con altas dosis de ansiedad; quizás porque nadie nos enseña a ser profesores y tenemos que aprenderlo nosotros mismos por ensayo y error. Aún me acuerdo de mi primer día de clase, de la ínfima seguridad que presentaba, del miedo a que se me acabara la materia que había preparado, a que me hicieran preguntas comprometidas que no supiera resolver. Aún me acuerdo de la tensión diaria para aparentar un serio academicismo, para aparentar que todo estaba bajo control, etc.

Los profesores novatos comparten muchas preocupaciones. Un análisis de estudios realizados encontró que los profesores novatos consideran que mantener la disciplina en el aula, motivar a los estudiantes, adaptarse a la heterogeneidad de sus alumnos, evaluar el trabajo de los estudiantes y tratar con los padres son los desafíos más grandes a los que se enfrentan. Muchos profesores también experimentan lo que se denomina “choque contra la realidad”, cuando consiguen su primer empleo y afrontan la dura y cruda realidad de la vida cotidiana en el aula.

Una fuente de tensión posiblemente sea que los profesores en realidad no podemos enfrentar nuestras responsabilidades en esos momentos, y quizás, esto sea consecuencia, como bien he dicho antes de que en la carrera no nos han preparado para ello.

Durante el primer día en nuestro primer empleo, los docentes afrontamos las mismas tareas que otros docentes del centro con varios años de experiencia. Con la práctica, la mayoría de los docentes cumplimos con los desafíos que nos parecen difíciles cuando somos principiantes y tenemos más tiempo para probar estrategias o materiales nuevos. Después conforme aumenta nuestra confianza, enfocaremos las necesidades de los estudiantes y juzgaremos nuestro éxito según los logros de nuestros alumnos.

Gratamente recuerdo, que con el paso del tiempo, corrigiendo errores y apuntalando lo positivo, pude abandonar las apariencias y me gané la libertad de ser profesor: la libertad de estar en clase con seguridad en mí mismo, con un buen conocimiento de lo que se puede y lo que no se puede hacer en una clase; la libertad de decir lo que pienso, de ensayar nuevas técnicas para explicar un tema, de cambiar formas y modificar contenidos. Y con la libertad llegó la alegría: la alegría de sentirme útil a los demás, la alegría de una alta valoración de mi trabajo, la alegría por haber escapado a la rutina convirtiendo cada clase en una aventura y en un reto intelectual.

Aunque el primer día de clase es para conocer a los alumnos, en mayor medida es una jornada para que ellos te conozcan a ti. Posiblemente lo significativo de las primeras clases no está en determinar qué quieres saber de tus alumnos... sino en establecer qué quieres que ellos sepan de ti. Y no resulta nada fácil esta presentación personal, porque es extremadamente complicado controlar qué mostramos y cómo lo mostramos.

Explicar las normas de convivencia durante los primeros días no es tan importante como creemos. Las normas son parecidas en todo el sistema escolar y los alumnos llevan años en la escuela: no comer en clase, no hablar gritando, levantar la mano, traer el material, respetar la puntualidad, etc. En resumen, aquello que saben... hasta los que no van a la escuela. Es más, los alumnos que no cumplen las normas son aquellos que ya no las cumplían en el colegio y, por lo tanto, el tema es de mayor calado que el de informar de las normas. En cambio son fundamentales para la buena adaptación las normas de funcionamiento del centro, que suelen cambiar bastante entre la primaria y la secundaria.

Bajo mi punto de vista los profesores de secundaria presentamos un problema de identidad profesional mucho más grave que los de primaria, debido a que la inmensa mayoría nunca tuvieron una vocación clara de profesores. Me excluyo de este grupo, ya que en mi caso, efectivamente ésta ha sido y es, mi gran vocación.

Es evidente que los profesores de secundaria nos hemos formado en facultades de ciencias y letras, no de educación, y que en la mayoría de los casos no pretendían ser profesores si no investigadores especialistas.

Otro problema que nos encontramos es que no sabemos cómo organizar una clase y lograr un mínimo orden que permita el trabajo. Todos estos problemas los superamos con el tiempo y sobre todo cuando comprendemos que la esencia de nuestro trabajo es estar al servicio del aprendizaje de nuestros alumnos.

En un entorno educativo, existen distintas tipologías de relaciones pedagógicas. Éstas vienen mucho más determinadas por la personalidad del profesor y su concepción del aprendizaje que por el contenido de la materia o la idiosincrasia del grupo-clase. Cada profesor debe ser consciente de qué tipo de relación le será más efectiva en el desarrollo de su trabajo.

Basándome en toda mi experiencia y en la de algunos compañeros, me permito realizar un apunte que puede ser de gran utilidad para aquellas personas que se estén incorporando al sistema educativo: "Muéstrate riguroso al principio, no dejes pasar ni una. Después ya tendrás tiempo de ir soltando cuerda, es decir, de flexibilizar tus límites". Este consejo remite a un determinado rol de profesor que no necesariamente debe ser el de todos. Muchos profesores noveles que encontramos en los cursos de formación nos cuentan que siguieron ese consejo y que se sentían profundamente incómodos. Eran aquellos a quienes no convenía esta estrategia inicial porque no favorecía el tipo de relación pedagógica que ellos ansiaban conseguir en el futuro. Así que es determinante un planteamiento inicial adecuado al tipo de relación que cada docente prefiera, en coherencia con cómo es él y cómo quiere realmente trabajar en su clase. Por tanto la primera tarea que debemos realizar antes de enfrentarnos a una clase es conocernos a nosotros mismos y evaluar cuáles son nuestras pretensiones, en cuanto a la formación que queremos dar a nuestros alumnos.

Una vez que va pasando el tiempo, nos vamos poco a poco adaptando a la situación. Algunos trucos que nos pueden servir de gran ayuda son:

"¿Puedes hablar más alto?": Esta es la famosa frase que suele decir el alumno, que hacía unos segundos estaba distraído con el compañero de atrás. Lo que no saben los alumnos es que parte del problema radica en que al profesor no se le oye porque el silencio no existe. Es una de las tareas más agotadoras pasarse el curso diciendo: "Por favor, silencio".

"Las pizarras no oyen": Muchas veces inconscientemente continuamos hablando mientras escribimos en la pizarra, y lo que percibe el alumno a partir de la tercera fila es un murmullo indescifrable.

Hay que mirar a los interlocutores, y no sólo a aquel que asiente cada frase que decimos. Pasear la

vista por la clase fijando la mirada en cada uno puede ser muy efectivo. El esfuerzo por mirar a todos y no sólo al que atiende, merece la pena.

Moverse: Dar unos pasos para señalar algo en la pizarra, volver hacia la mesa, dirigirse a un extremo de la clase y luego al otro, también son muy útiles los paseos entre mesas durante la explicación, y sentarse en la silla del profesor a trabajar durante el tiempo en el que ellos hacen actividades.

Solemos hablar más rápido de lo necesario, serán los nervios, las ganas de terminar la explicación, el miedo al silencio, o lo que sea, pero hay que hacer el esfuerzo de pronunciar bien y utilizar un ritmo pausado. Es frecuente que al hablar rápido el contenido que se transmite esté más desorganizado y sea necesario buscar nuevas palabras para expresar la misma idea.

El silencio de los docentes es bueno: Sobre todo al principio uno tiene mucho miedo a quedarse callado. Como si en aquel momento los alumnos pudieran desenterrar el hacha de guerra. Lo normal es que esos silencios den pie a que algunos alumnos comenten algo en voz más o menos baja, eso no es el fin del mundo y normalmente cuando la explicación se reanuda vuelven a atender.

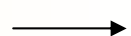
Me gustaría concluir, compartiendo una experiencia que viví durante la realización de un curso cuyo objetivo era controlar la disciplina en el aula. Éramos aproximadamente unas cincuenta personas. Lo primero que nos dijo la orientadora fue:

"Poned las mesas en un círculo y coged un folio. Poned en una esquina enmarcada en un cuadro vuestro primer apellido, y en la otra esquina, igualmente enmarcado el segundo. Debajo de vuestro primer apellido poned las características que tenéis, y que habéis heredado de vuestros padres, y bajo el segundo, las de vuestra madre. En medio debéis dibujar un escudo que os simbolice y bajo él, poned una palabra que se corresponda con una características que vosotros tengáis y que no os venga ni de vuestro lado paterno, ni del materno si no que sea de cosecha propia"

Todos nos quedamos perplejos, sin saber que quería con eso. Simplemente nos dijo que era un ejercicio de introspección.

Una vez terminada el ejercicio, nos pidió que uno a uno fuéramos presentándonos y explicando todo lo que habíamos puesto en aquel folio y el por qué de nuestro escudo. Fue dándonos las gracias uno a uno cuando concluíamos nuestra presentación.

SIGUE



Pasamos mucho tiempo presentándonos. Al terminar, la orientadora pasó a explicarnos la teoría con el PowerPoint.

Antes de acabar el día, hicimos un último ejercicio que consistía en agruparnos de cinco en cinco y discutir los objetivos que nosotros pensamos tenía aquel ejercicio. Algunas de las conclusiones fueron:

ξ 1. Conocernos a nosotros mismos, para ver nuestras limitaciones y ver cuáles son los aspectos que debemos trabajar a la hora de enfrentarnos a una clase. Uno de los docentes allí presente dijo que la personalidad del profesor tenía mucho que ver con la reacción que iba a tener una clase. El nos explicó que a lo largo de sus treinta años como docente, había visto como siempre tenían problemas los mismos profesores, es decir, mientras que un grupo bajo su dominio era bastante bueno, al llegar otro profesor/a a la siguiente hora, todo cambiaba. El nos expresó que esos docentes, perdían la autoridad ante sus alumnos en el momento que les decía: “Ahora mismo voy en busca del director para que ponga orden aquí”.

ξ 2. Conocer a nuestros alumnos, con la idea de saber por dónde nos pueden salir e intuir que problemas se nos pueden presentar en un futuro. Una profesora expuso que ella a lo largo de los años había construido un cuestionario sobre el pensamiento que presenta el niño sobre sí mismo, el que tienen sus padres y sus compañeros, sus gustos, etc, con el objetivo de estudiarlos y así prever el posible comportamiento que mostrarían su alumnos.

Para concluir, la orientadora completó las conclusiones diciendo que otros de los objetivos que había pretendido con aquel curioso ejercicio eran:

ξ En primer lugar que nos diéramos cuenta de la heterogeneidad que presenta nuestra clase y que los ejercicios que pongamos tienen que adaptarse a la mayoría del alumnado. Como bien sabemos hoy en día no todos los alumnos tienen conocimiento de su figura paterna o materna; o no tienen relación con alguna parte de su familia; o bien tiene dos madres, o dos padres. En definitiva con este ejercicio uno de los objetivos era el tener siempre presente la variabilidad de situaciones que se dan en nuestras aulas.

ξ En segundo lugar, era importante tener claro que nosotros somos los docentes y ellos los alumnos.

Entre ambos debe existir una barrera, aunque con cierta permeabilidad, y hay que hacerles entender que somos nosotros los que ponemos las normas, al menos algunas de ellas, aunque existan otras negociables.

Finalmente, su última pretensión era hacernos entender, que cuando entras en una clase si damos una presentación monótona y unidireccional, creamos un ambiente inicial aburrido, que efectivamente causará un efecto negativo en su aprendizaje. Sin embargo si hacemos uno de estos ejercicios, en los que los alumnos participen, tengan curiosidad y les descoloque, creamos un ambiente propicio y divertido que con alta probabilidad tendrá un efecto positivo en el posterior aprendizaje dentro del aula.



Personalmente pienso que es de gran relevancia nuestro primer día de clase y que nuestra personalidad juega un papel fundamental en cómo se va a desarrollar. Debemos presentarnos seguros de nosotros mismos y con las ideas muy claras. Como bien decía una de mis compañeras: “siempre hay tiempo para soltar un poco de cuerda, pero nunca para recogerla”.

Por Mónica Fernández Lorente

Campaña Mundial por la Educación 09



La “**Campaña Mundial por la Educación**” continúa trabajando por un acceso universal a la educación como medio para erradicar la pobreza en todo el mundo, puesto que aunque se consiguen avances, hablamos todavía de 75 millones de niños y niñas sin escolarizar y 774 millones de personas jóvenes y adultas sin alfabetizar.

Así, la Campaña Mundial por la Educación organiza acciones de sensibilización e iniciativas ante los gobernantes para que se responsabilicen del destino de aquellas personas excluidas del derecho a la educación. La principal de estas actividades, es la **Semana de Acción Mundial por la Educación**, que se ha organizado en 2008 por séptimo año consecutivo y que tiene repercusión en más de 120 países.

En España, esta iniciativa, es llevada a cabo por las siguientes organizaciones: Alboan, Ayuda en Acción, COVIDE-AMVE, Jóvenes del Tercer Mundo, Educación sin Fronteras, Entreculturas, FE-CCOO, FE-RE-CECA, FETE UGT, Fundación Cultura de Paz, Intermón Oxfam, , InteRed y STEs.

La SAME 2008 se celebró entre el 21 y 27 de abril, bajo el lema “**Superemos la exclusión, ¡calidad en la educación! Pon tu pieza, todas cuentan**”. Durante esa Semana más de 7 millones y medio de personas en más de 100 países quisimos recordar a la sociedad y a los representantes políticos la importancia de que una educación de calidad llegase a todas las personas, especialmente a los grupos más desfavorecidos, y solicitamos a los actores públicos que dedicasen más recursos para que este derecho universal se convierta en una realidad. En España, la actividad principal consistió en la construcción de un **puzzle** en el que los alumnos y alumnas fueron añadiendo sus piezas con las demandas en materia de educación. Sedes parlamentarias, autonómicas y municipales, delegaciones de gobierno, plazas y aulas de 14 CCAA fueron los sitios

elegidos para la celebración de los actos centrales. Además se invitó a los representantes políticos a que pusieran su pieza, y de esta manera, se comprometieron a hacer realidad la **Educación para Todos y Todas**.

Este año, la Semana de Acción Mundial por la Educación tendrá lugar entre el **20 y 26 de Abril de 2009**. Bajo el lema “**Abre un libro, abre el mundo**” nos centraremos en **La alfabetización de personas jóvenes y adultas**, por el gran impacto que la alfabetización tiene en aspectos tan fundamentales como la reducción de la mortalidad infantil, la prevención del SIDA, la lucha contra la pobreza y la consecución del derecho a la educación. Ya hemos comenzado con la organización y preparativos que confiamos se traducirán en un mayor compromiso y participación de la ciudadanía. Millones de personas en todo el mundo se movilizarán para lograr que la alfabetización de personas jóvenes y adultas sea una realidad y todas las personas puedan ejercer su derecho a la educación. Niños y niñas, docentes, alumnos y alumnas adultos, madres, padres y activistas vamos a llevar a cabo la lectura de un libro especial, compuesto de relatos cortos sobre la educación y escritos por personas como tú. Hombres y mujeres que hacen de la escritura su manera de hacer un mundo mejor. Entre todas las personas que participan en la SAME en todo el mundo, vamos a escribir un libro. Un libro en el que a través de muchos relatos, **contaremos lo que significa la educación en la vida de personas**, y cómo ésta cambia su vida y les abre la puerta al ejercicio de sus derechos.

Esos relatos nos servirán para pedirles a los representantes políticos que cumplan sus compromisos y trabajen para hacer que la Educación para Todos sea una realidad en 2015 y emprendan las acciones necesarias a favor de la alfabetización de personas jóvenes y adultas. Iremos colgando toda la información al respecto en nuestra web www.feteugtandalucia.org, así que no dejes de consultarla muy a menudo.

Campaña Mundial por la
EDUCACIÓN
www.cme-espana.org

Por Carmen Cano Corredor

S^a Acción Social

FETE-UGT Andalucía



“Tu Prensa al día”



“Tutoría a golpe de clic. Tres centros de Córdoba han instalado el programa ‘Vía educativa’ que facilita el contacto con los padres y les tiene al día de los progresos de sus hijos. También les informa por ‘sms’ de faltas de asistencia”.

ABC CÓRDOBA 01/02/09

“75 colegios de Sevilla inician un ‘sprint’ de obras en mayo. Con 13 millones, será la mayor inversión realizada en colegios. Las partidas más cuantiosas serán para arreglar patios y aseos. El Consistorio pide paciencia porque muchas obras coincidirán con el curso. Deben acabar a final de año. Todos los centros tendrán calefacción central antes de 2011”.

EL CORREO DE ANDALUCÍA 02/02/09

“Ni son torpes, ni son vagos. Los escolares disléxicos carecen de una atención educativa específica. 70.000 alumnos andaluces padecen dislexia según los datos de la OMS. A partir de los tres años se puede detectar la dislexia. Éstos son algunos de los síntomas: retraso en aprender a hablar con claridad, confusiones en la pronunciación de palabras que se asemejen por su fonética, dificultades con las secuencias o dificultad para aprender las rimas típicas de preescolar”.

EL PAÍS ANDALUCÍA 05/02/09

“Cabrera pide a los padres una ‘reflexión’ para cursar Ciudadanía con normalidad. La ministra de Educación recalca que el fallo del Supremo demuestra que la asignatura no atenta contra la libertad. La titular de Educación lamenta las tasas ‘excesivamente altas’ de fracaso escolar”.

ALMERÍA ACTUALIDAD 06/02/09

“Prevención a cuatro ruedas. El Programa Prevebús Joven formará a 1.000 alumnos de Huelva sobre los riesgos laborales. Este año este programa de la Junta también va dirigido a profesores y a padres de alumnos para que esta concienciación se extienda a todos los aspectos cotidianos de los jóvenes”.

HUELVA INFORMACIÓN 11/02/09

“Un programa tratará de evitar el absentismo en las aulas. Los estudiantes y el profesorado de Baza se han convertido en protagonistas del nuevo programa contra el absentismo escolar que se desarrolla en la localidad gracias a una subvención de 7.000 euros que ha recibido el Ayuntamiento por parte de la Consejería de Educación”.

LA OPINIÓN DE GRANADA 12/02/09

“Educar en valores para proteger. 10 de Febrero: Día de Internet Seguro. Los padres deben entender que deben involucrarse en las nuevas tecnologías. Ésa es una premisa principal. Hay que conocer las TIC para decidir cómo educar, ayudar a los menores y protegerlos. Son un instrumento.

BAHÍA INFORMACIÓN 15/02/09

“Igualdad suma en seis años casi 4.000 plazas nuevas en los centros infantiles. La gestión de las guarderías dependerá ya el próximo curso de la Consejería de Educación. En Granada hay 121 centros y más de 6.200 plazas para niños del grupo de 0 a 3 años. 14 son propios de la Junta de Andalucía, y el resto, concertados”.

GRANADA HOY 16/02/09

Hacia la Nueva Ordenación de la Formación Profesional: Presente y Futuro del Nuevo Modelo

En estos momentos de inestabilidad económica se ve con mayor transparencia la necesidad de cambios en el modelo económico, para que sea más sostenible en el tiempo y se base en la economía del conocimiento, asegure un desarrollo económico sostenible, así como un creciente bienestar y cohesión social. Para ello, la Formación Profesional va a representar un papel estratégicamente imprescindible.

Por eso el nuevo modelo necesita una Formación Profesional que se adecue a las necesidades de la economía y del mercado laboral, que se dirija a los sectores emergentes e innovadores, que integre plenamente la formación en el sistema educativo; que acredite y reconozca la experiencia laboral y la formación, tanto reglada como para el empleo y compatibilice la formación y el trabajo.

Una Formación Profesional que favorezca la formación a lo largo de la vida, que facilite la movilidad y que se inserte plenamente en el contexto europeo.

La Formación Profesional se debe conformar con unos referentes que sean sus principios básicos: **estabilidad** del sistema para propiciar un contexto que mejore la planificación de la oferta de formación. **Flexibilidad** por una adaptación de los contenidos a las nuevas demandas de los diferentes sectores productivos. **Diversificación** de la oferta en las modalidades de formación para facilitar el acceso a toda la población. **Reconocimiento** y valoración social de la Formación Profesional como elemento clave para un nuevo modelo de crecimiento económico sostenible.

Ante esta situación, FETE-UGT considera prioritarias las siguientes líneas de actuación:

ξ Aumentar la valoración social de la Formación Profesional.

ξ Mejorar la calidad de la Formación Profesional.

ξ **FP Reglada:**

- Mapa de implantación de las titulaciones en las distintas CCAA.
- Analizar la adecuación de los títulos a las necesidades del mercado.
- Asegurar la revisión de los currícula.
- Comprobar el nivel de inserción de las titulaciones.

- Potenciar la oferta nocturna y de teleformación.

ξ **FP para el empleo:**

- Establecer procedimientos de control y supervisión que aseguren criterios de calidad.
- Aumentar la incorporación de las acciones vinculadas a Catálogo de las Cualificaciones a los Planes de Formación.
- Estimular la utilización de los Permisos Individuales de Formación para participar en los procesos de Reconocimiento de Experiencia Laboral.
- Potenciar la reincorporación de las personas adultas al Sistema de Formación Profesional.
- Desarrollar la normativa estatal sobre reconocimiento de los aprendizajes no formales, en particular de la experiencia laboral.
- Establecer un marco común de los distintos servicios de orientación profesional existentes, para conformar el servicio integrado de información y orientación profesional (R. D. 395/ 2007).
- Desarrollar la red de centros integrados y el mapa de centros de referencia nacional.
- Impulsar la elaboración y aprobación de los certificados de profesionalidad.
- Generalizar la implantación de los Programas de Cualificación Profesional Inicial.
- Fomentar el acceso a la FP de alumnos en edad escolar y de adultos, estableciendo pasarelas asequibles. Desde los PCPI hasta la enseñanza universitaria.

Queda aún mucho camino por recorrer en esta nueva ordenación de la Formación Profesional, pero no cabe duda que desde FETE-UGT Andalucía estaremos apostando día a día por una potenciación y mejora de la Formación Profesional Reglada y para el Empleo.

Un ejemplo notorio de este empeño es el próximo Congreso de Formación Profesional que organiza FETE-UGT Andalucía los días 26, 27 y 28 de Marzo, para que éste sea un referente inequívoco para todo el profesorado andaluz.

Por Jesús Rodríguez Briones

Sº de Formación

FETE-UGT Andalucía

I CONGRESO DE FORMACIÓN PROFESIONAL 2009

26, 27 Y 28 DE MARZO

HOTEL TRYP MACARENA
SAN JUAN DE RIVERA 2
41009 SEVILLA

IMPULSANDO EL APRENDIZAJE A LO LARGO
DE LA VIDA



FETE
Enseñanza
ANDALUCÍA

<http://fete.ugt.org/andalucia>

Dirección: C/ Antonio Salado, N° 10-12, (41002) SEVILLA

E-Mail: feteform@andalucia.ugt.org Teléfono: (954) 91 51 01/20 Fax: (954)91 51 96

PROGRAMA

JUEVES 26 DE MARZO

16:00 h. - 16:30 h. ENTREGA DE MATERIALES.

16:30 h. - 17:30 h. APERTURA.

Presentación a cargo del *Secretario General de FETE-UGT Andalucía*,

D. Juan Carlos Hidalgo Ruiz.

Consejero de Empleo,

D. Antonio Fernández García.

Consejera de Educación,

Dña. Teresa Jiménez Vilchez.

Secretario General de UGT-Andalucía,

D. Manuel Pastrana Casado.

Secretario General de FETE-UGT Federal,

D. Carlos López Cortiñas.

17:30 h. - 18:00 h. DESCANSO.

18:00 h. - 20:00 h. PONENCIA. *La Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional*.

Subdirectora General de Formación Profesional. Ministerio de Educación, Política Social y Deportes,

Dña. Soledad Iglesias Jiménez.

VIERNES 27 DE MARZO

9:30 h - 11:30 h. PONENCIA. *La nueva ordenación de la FP*.

Director General de Formación Profesional. Ministerio de Educación, Política Social y Deportes,

D. Miguel Soler Gracia.

11:30 h.—12:00 h. DESCANSO.

12.00 h.—14.00 h. MESA REDONDA. *Formación para el empleo: evaluación y acreditación de competencias profesionales*.

14:00 h. COMIDA.

16.00 h.—18:00 h. GRUPOS DE TRABAJO A.

1. CENTROS INTEGRADOS Y DE REFERENCIAS.
2. LA FORMACIÓN EN CENTROS DE TRABAJO (FCT).
3. FORMACIÓN DEL PROFESORADO EN LA FP.

18:00h—18:30h. DESCANSO.

18:30 h—20:30 h. GRUPOS DE TRABAJO B.

1. PROGRAMAS DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL INICIAL.
2. ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE UN CENTRO DE F.P.
3. EXPERIENCIAS EDUCATIVAS EN FP.

SÁBADO 28 DE MARZO

9:30 h.—11:30 h. PONENCIA. *Nuevos retos de la Formación Profesional en Andalucía*.

Director General de Formación Profesional y Educación Permanente. Consejería de Educación de la Junta de Andalucía,

D. Emilio Iguaz de Miguel.

Directora General de Formación para el Empleo. Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía,

Dña. M^a José Lara González.

11:30 h.—12:00 h. DESCANSO.

12:00 h.—13:30 h. CONCLUSIONES.

13:30 h. CLAUSURA.

Secretario General de FETE-UGT Andalucía,

D. Juan Carlos Hidalgo Ruiz.

DESTINATARIOS:

Esta actividad va dirigida principalmente a docentes que impartan cualquier modalidad de Formación Profesional, directores o miembros de los equipos directivos de centros de enseñanza con impartición de cualquiera de los ciclos o modalidades de Formación Profesional, Agentes Sociales, responsables de formación de diferentes organismos y asociaciones de enseñanza, formadores y trabajadores del sector.

OBJETIVOS:

Con la celebración del I Congreso de Formación Profesional pretendemos acercar a los docentes las nuevas claves del Sistema de FP que se está implantando actualmente en nuestro país, sentando las bases generales de la legislación actual y haciendo un recorrido por las actualizaciones normativas que concretan la FP en Andalucía. Este objetivo general, se concreta en los siguientes:

- Analizar la necesaria ordenación de la FP en Andalucía.
- Conocer las nuevas titulaciones, adaptándolas a las peculiaridades de nuestro sistema productivo.
- Flexibilizar las vías para cursar estos estudios, con el fin de hacer posible su aprendizaje a lo largo de la vida.
- Determinar características básicas en Andalucía para el acceso, la orientación, la evaluación y la formación en centros de trabajo.
- Informar sobre el desarrollo de las cualificaciones a los profesionales en Andalucía.
- Conocer las distintas perspectivas de las Administraciones Andaluzas y de los agentes sociales que intervienen en la FP.
- Conocer los nuevos modelos de organización y funcionamiento de los centros de FP: centros integrados.
- Informar sobre las diferentes vías de obtención de títulos de FP.

CONTENIDOS:

Los contenidos a desarrollar a lo largo del Congreso, se tratarán en las diferentes intervenciones por parte de los expertos invitados, así como en los diferentes grupos de trabajo basados en la participación de los asistentes.

- Sistema actual y normativa básica de FP.

- Sistema de cualificaciones profesionales.
- Acreditación de competencias profesionales no formales.
- Organización de centros integrados.
- Formación en centros de trabajo.
- La FP entendida como formación permanente.
- Orientación e inserción laboral en el sistema productivo.
- Nuevos sistemas de FP: distancia, online o pruebas libre de acceso al título.

MATRICULACIÓN:

SOLICITADA HOMOLOGACIÓN A LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

PLAZO DE INSCRIPCIÓN:

La inscripción será del 9 de febrero al 23 de marzo (o hasta agotar plazas) en la Secretaría del Congreso, sita en FETE-UGT Andalucía, c/ Antonio Salado nº 10-12, 41002 Sevilla.

Tlfn: 954.915.101. / Fax: 954.915.196

PROCEDIMIENTO DE INSCRIPCIÓN:

1. Para formalizar la inscripción debe rellenar el correspondiente boletín de inscripción on-line, imprimirlo y enviarlo.

Puede encontrarlo en el siguiente enlace:

["http://www.formacionfeteandalucia.com"](http://www.formacionfeteandalucia.com).

2. Realizar ingreso o transferencia bancaria a la siguiente cuenta de LA CAIXA:

2100 / 2320 / 51 / 0200103586

Sita en c/ Marqués de Parada nº 29. 41001 Sevilla

Precios de inscripción SUBVENCIONADOS por FETE-UGT Andalucía:

| | Matrícula | Matrícula y Alojamiento |
|--------------|-----------|-------------------------|
| Afiliados | 30 € | 70 € |
| No afiliados | 50 € | 100 € |

- El coste real de participación en el congreso asciende a 150 € por participante.
- En el precio de la modalidad "matrícula" se incluye la entrega de materiales del curso y la comida del viernes 27 de marzo.
- En el precio de la modalidad "matrícula y alojamiento" se incluye la entrega de materiales del curso, la comida del viernes 27 de marzo y el alojamiento en el hotel las noches del jueves 26 y viernes 27 de marzo.

3. Una vez abonado el pago de la matrícula en la cuenta bancaria, es imprescindible para la formalización de la inscripción, la entrega de la siguiente documentación, enviándola por correo, fax o e-mail (feteform@andalucia.ugt.org):

- Boletín de inscripción on-line impreso.
- Fotocopia del resguardo del pago en la entidad bancaria.
- Fotocopia del carnet de afiliado a la UGT o último recibo del pago de la cuota (en su caso).

CURSOS DE TELEFORMACIÓN

HOMOLOGABLES por la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía

CON SOLICITUD DE RECONOCIMIENTO para su homologación a la Dirección General de Innovación Educativa y Formación del Profesorado de la Consejería de Educación según establece la Orden de 16 de octubre de 2006 (modificada por Orden de 16 de diciembre de 2008), por la que se regula el registro y certificación de las actividades de formación del personal docente.

Inscripciones y modalidades de pago

Completar el correspondiente boletín de inscripción e imprimirlo.

Puede encontrarlo en nuestra plataforma virtual "http://cursosenred.es". Siga las instrucciones: Indique el correo electrónico que usará para la realización del curso. Si no está ya dado de alta, el sistema le pedirá el nombre de usuario y contraseña que desee para identificarse en la plataforma educativa. En este caso recibirá un mail: vaya a su correo y confirme el alta.)

Ingresar en LA CAIXA, C/C 2100 2320 51 0200119220, la cantidad correspondiente al curso.

Precio para los Cursos:

110 € NO AFILIADOS / 95 € NUEVA AFILIACIÓN / 80 € AFILIADOS con más de seis meses de antigüedad.

Enviar por Correo, Fax o E-mail la siguiente documentación:

Fotocopia del ingreso, del boletín de inscripción, del DNI y, en su caso, del carnet de afiliado u hoja de afiliación, a FETE UGT-ANDALUCÍA, Secretaría de Formación.

DIRECCIÓN: C/ Antonio Salado, Nº 10-12, (41002) SEVILLA

Fax: (954) 91 51 96

E-Mail: feteform@andalucia.ugt.org

Tlfno: (954) 91 51 01 / 20

VISÍTANOS EN:

<http://fete.ugt.org/andalucia>