

FETE-UGT



CASTILLA Y LEÓN



CONSIDERACIONES AL DOCUMENTO INICIAL DE TRABAJO DEL FUTURO MODELO DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO DE CASTILLA Y LEÓN.



ÍNDICE

	Pág.
1.- Planteamientos de FETE UGT hacia la formación inicial y continua.....	3
1.1.- La educación y la formación como instrumentos de capacitación.....	3
1.2.- La educación y la formación como instrumentos de cambio.....	3
1.3.- La educación y la formación como instrumentos de reconocimiento.	4
1.4.- La educación y la formación como derechos.....	5
2.- Marco normativo referencial de la formación inicial y continua de los docentes.....	6
2.1.- la ley orgánica 8/1985, de 3 de julio, LODE,	6
2.2.- Ley orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación	7
2.3.- Ley 7/2007, de 12 de abril, del estatuto básico del EP.....	7
2.4.- Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la función pública de CYL.....	7
2.5.- Orden ministerial de 26 de noviembre de 1992.....	7
3.- Participación institucional en la formación.....	8
4.- Enmiendas y consideraciones al modelo de formación del profesorado de Castilla y León.....	10
4.1.- Consideraciones básicas.....	10
4.1.1.- Aspectos que presentan problemas de concepto	10
4.1.2.- Aspectos que presentan problemas gestión y funcionamiento.....	11
4.1.3.- Otros aspectos generales.....	12
4.2.- Contexto europeo	12
4.3.- Contexto español	13
4.4.- El caso de Castilla y León	13
4.4.1.- Modelo actual	13
4.4.2.- El nuevo modelo	15
5.- Propuestas de FETE-UGT de incorporaciones al documento, dit.....	20

1.- PLANTEAMIENTOS DE FETE UGT HACIA LA FORMACIÓN INICIAL Y CONTINUA.

1.1.- LA EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN COMO INSTRUMENTOS DE CAPACITACIÓN.

La educación y la formación están consideradas como un ámbito de desarrollo esencial de la política europea. La integración europea implica una respuesta a múltiples retos, tales como el cambio relativo a modalidades de empleo, las reestructuraciones económicas del sector educativo, una mayor movilidad geográfica y profesional, las alteraciones demográficas, etc.

FETE-UGT, como organización sindical destinada a proteger y promover los intereses de los trabajadores de la enseñanza, trabaja desde la participación en negociaciones salariales hasta la obtención de medidas de protección social, cuyo ámbito trasciende la mera actividad en el lugar de trabajo. La educación y la formación constituyen una de las mayores preocupaciones que surgen en este contexto.

El concepto de aprendizaje a lo largo de la vida pone de manifiesto que la formación deja de ser una simple vía de inserción en el marco de trabajo para convertirse en un mecanismo continuado de profesionalización y crecimiento personal. La educación y el aprendizaje son los instrumentos imprescindibles para adaptarse a la sociedad de la información y el conocimiento.

1. 2.- LA EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN COMO INSTRUMENTOS DE CAMBIO.

La formación docente contempla una formación inicial y continua del profesorado. FETE-UGT de Castilla y León defiende la modificación de la formación inicial del profesorado para conseguir el acceso y la movilidad inter corporativa en la función pública docente.

FETE-UGT es consciente de la importancia que tiene y merece la formación, puesto que los cambios tecnológicos, sociales y culturales que se producen reclaman una acción eficaz común de todos los actores sociales, individual y colectivamente.

El éxito, el buen funcionamiento dependerán en gran medida del nivel y de la calidad de la formación, puesto que puede contribuir a mejorar aspectos como la competitividad, a incrementar el potencial personal de los trabajadores.

Desde hace varias décadas se está cuestionando la necesidad de replantear la Formación Inicial del Profesorado, para que ésta dé respuesta a los nuevos retos y contribuya a formar nuevos profesionales

de la docencia capaces de afrontar los nuevos requerimientos sociales y tecnológicos. También señalar su importancia y trascendencia para una revalorización del Sistema Educativo en su conjunto y para adecuar la profesión docente al nuevo marco establecido por el Espacio Europeo de la Enseñanza Superior.

Los planes de formación han quedado en muchos de sus aspectos obsoletos y no contribuyen a crear un nuevo perfil del docente mucho más acorde con los requerimientos del mundo actual.

FETE-UGT defiende la modificación de la formación inicial del profesorado para conseguir el acceso y la movilidad en la función docente.

Se deben incorporar a los nuevos planes de estudios los elementos necesarios, que permitan a los futuros profesionales de la educación el dominio de los lenguajes fundamentales en la sociedad que nos rodea, en este sentido el conocimiento de las TICs, deviene un factor básico. Asimismo el conocimiento de idiomas ha pasado a ser una herramienta instrumental para favorecer el necesario intercambio en un espacio educativo que se extienda mas allá de nuestras fronteras.

Los planes de estudios deben proporcionar los medios necesarios para que el futuro docente pueda dar respuesta eficaz y educadora a la diversidad cultural, social,... presente en nuestros centros. De igual manera debe proporcionar recursos estratégicos suficientes (dinámica de grupo, análisis y resoluciones de conflictos) como habilidades básicas a contemplar para favorecer la necesaria profesionalización de la docencia.

1.3.- LA EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN COMO INSTRUMENTOS DE RECONOCIMIENTO.

Una oferta necesaria, flexible y suficiente territorialmente, que garantice la adecuación de la formación a las demandas de los usuarios y del mercado de trabajo y de acceso a todos los sectores.

Trabajar para conseguir una certificación y homologación que garantice la igualdad de derechos y oportunidades de todos los trabajadores asegurando su promoción profesional en los diferentes puestos de trabajo con reconocimiento en todo el Estado. Favorecer la integración de los sistemas de reconocimiento, certificación y homologación en un sistema de no discriminación a las figuras profesionales docentes.

Instar a todas las Administraciones a que la formación continua también debe estar encaminada a la incorporación o reincorporación laboral de los trabajadores desempleados, desde que finalizan su formación inicial

hasta incorporarse a la docencia en el sistema educativo, por lo que requiere la actualización permanente de sus contenidos y su adecuación a las necesidades de empleo.

La formación profesional continua constituye un instrumento fundamental tanto para la promoción personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras como para el funcionamiento del mercado de trabajo, así como el desarrollo efectivo de la igualdad de oportunidades y como consecuencia de ello para la creación de empleo.

Deberá atender la singularidad de cada una de los subsectores y niveles educativos, desde la educación infantil hasta la universidad, asegurando una oferta amplia que abarque las necesidades de formación tanto del personal docente como del personal de administración y servicios.

Promover la formación continua de los trabajadores en su horario laboral de permanencia en el centro, garantizando la conciliación de la vida laboral y familiar.

El tipo de formación debe garantizar la formación de carácter general, así como una formación de carácter personal, el reciclaje, la potenciación de la adquisición de nuevas especialidades.

1.4.- LA EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN COMO DERECHOS.

La formación inicial la consideramos como un derecho a una cualificación profesional específica y la formación continua como derecho de todo trabajador a actualizar sus conocimientos y capacitación para acceder a la promoción y desarrollo tanto personal como profesional.

Desde FETE-UGT potenciamos las posibilidades de promoción e iniciativas culturales a través de convenios de colaboración con las administraciones, universidades, empresas o fundaciones privadas en el campo educativo para:

- Favorecer la investigación social, laboral y educativa
- La promoción de cursos y la elaboración de experiencias.
- La realización de actividades culturales.
- Adecuarse a las distintas realidades educativas y las necesidades reales de los sectores implicados.
- Contribuir a elevar la calidad de la enseñanza.
- Elevar la satisfacción profesional de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza en la formación.

FETE-UGT considera que la formación continua constituye un elemento estratégico de confluencia de intereses entre los trabajadores y trabajadoras, las Empresas, Patronales y Administraciones.

2.- MARCO NORMATIVO REFERENCIAL DE LA FORMACIÓN INICIAL Y CONTINUA DE LOS DOCENTES.

2.1.- LA LEY ORGÁNICA 8/1985, de 3 de Julio, REGULADORA DEL DERECHO A LA EDUCACIÓN (LODE) (BOE 4-7-1985)

El Artículo tercero respecto a la Libertad de Cátedra: Los profesores en el marco de la Constitución, tienen garantizada la libertad de cátedra. Su ejercicio se orientará a la realización de los fines educativos, de conformidad con los principios establecidos en esta Ley.

2.2.- LEY ORGÁNICA 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. (LOE-BOE 4-5-2006)

Artículo 100. Formación inicial.

1. La formación inicial del profesorado se ajustará a las necesidades de titulación y de cualificación requeridas por la ordenación general del sistema educativo. Su contenido garantizará la capacitación adecuada para afrontar los retos del sistema educativo y adaptar las enseñanzas a las nuevas necesidades formativas.

2. Para ejercer la docencia en las diferentes enseñanzas reguladas en la presente Ley, será necesario estar en posesión de las titulaciones académicas correspondientes y tener la formación pedagógica y didáctica que el Gobierno establezca para cada enseñanza.

3. Corresponde a las Administraciones educativas establecer los convenios oportunos con las universidades para la organización de la formación pedagógica y didáctica a la que se refiere el apartado anterior.

4. La formación inicial del profesorado de las diferentes enseñanzas reguladas en la presente Ley se adaptará al sistema de grados y postgrados del espacio europeo de educación superior según lo que establezca la correspondiente normativa básica.

Artículo 102. Formación permanente.

1. La formación permanente constituye un derecho y una obligación de todo el profesorado y una responsabilidad de las Administraciones educativas y de los propios centros.

2. Los programas de formación permanente, deberán contemplar la adecuación de los conocimientos y métodos a la evolución de las ciencias y de las didácticas específicas, así como todos aquellos aspectos de coordinación, orientación, tutoría, atención educativa a la diversidad y

organización encaminados a mejorar la calidad de la enseñanza y el funcionamiento de los centros. Asimismo, deberán incluir formación específica en materia de igualdad en los términos establecidos en el artículo siete de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

3. Las Administraciones educativas promoverán la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación y la formación en lenguas extranjeras de todo el profesorado, independientemente de su especialidad, estableciendo programas específicos de formación en este ámbito. Igualmente, les corresponde fomentar programas de investigación e innovación.

4. El Ministerio de Educación y Ciencia podrá ofrecer programas de formación permanente de carácter estatal, dirigidos a profesores de todas las enseñanzas reguladas en la presente Ley y establecer, a tal efecto, los convenios oportunos con las instituciones correspondientes.

Artículo 103. Formación permanente del profesorado de centros públicos.

1. Las Administraciones educativas planificarán las actividades de formación del profesorado, garantizarán una oferta diversificada y gratuita de estas actividades y establecerán las medidas oportunas para favorecer la participación del profesorado en ellas. Asimismo, les corresponde facilitar el acceso de los profesores a titulaciones que permitan la movilidad entre las distintas enseñanzas, incluidas las universitarias, mediante los acuerdos oportunos con las universidades.

2. El Ministerio de Educación y Ciencia, en colaboración con las Comunidades Autónomas, favorecerá la movilidad internacional de los docentes, los intercambios puesto a puesto y las estancias en otros países.

Artículo 105.

2. Las Administraciones educativas, respecto al profesorado de los centros públicos, favorecerán:

a) El reconocimiento de la función tutorial, mediante los oportunos incentivos profesionales y económicos.

b) El reconocimiento de la labor del profesorado, atendiendo a su especial dedicación al centro y a la implantación de planes que supongan innovación educativa, por medio de los incentivos económicos y profesionales correspondientes.

c) El reconocimiento del trabajo de los profesores que impartan clases de su materia en una lengua extranjera en los centros bilingües.

d) El desarrollo de licencias retribuidas, de acuerdo con las condiciones y requisitos que establezcan, con el fin de estimular la realización de actividades de formación y de investigación e innovación.

2.3.- LEY 7/2007, de 12 de abril, del ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO. (BOE 13-4-2007)

Artículo 37.- Materias objeto de negociación.

1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las siguientes materias:

f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.

2.4.- LEY 7/2005, DE 24 DE MAYO, DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE CASTILLA Y LEÓN.

Artículo 57.- Derechos

2.- Los funcionarios públicos tienen los siguientes derechos profesionales:

d) A la formación y cualificación profesional.

2.5.- ORDEN MINISTERIAL DE 26 DE NOVIEMBRE de 1992 que regula la convocatoria, reconocimiento, certificación y registro de las actividades de formación permanente del profesorado y ... (BOE 10 -12-1992)

3.- PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL EN LA FORMACIÓN.

Es fundamental que la norma básica contemple la participación de las Organizaciones Sindicales en la formación del profesorado, reconociendo y homologando la formación que por ellas se organice.

FETE UGT gestiona distintos planes formativos al amparo de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua para Empleados Públicos, (convocatorias anuales dirigidas tanto a empleados del sector público como a empleados del sector privado), de Convenios con Universidades Públicas y Privadas, con Consejerías de Educación de distintas Comunidades Autónomas, con el MEC,... Todos estos planes nos avalan una experiencia formativa.

FETE-UGT, en el marco de la formación continua y el aprendizaje permanente, solicitamos jugar un papel de interlocución social así como de control de los distintos recursos destinados a este objetivo, fundamentalmente en relación a:

- La orientación y asesoramiento en relación a la reglamentación de la formación.
- Asegurar el acceso a la misma según el principio de igualdad de oportunidades.
- Negociación de las posibilidades de formación en el puesto de trabajo y en la jornada laboral.
- Supervisar la calidad de la formación ofertada.
- Tener una presencia activa en las diferentes estructuras que se puedan crear desde las Administraciones Públicas para gestionar y supervisar los diferentes modelos de formación

Todo esto debe concretarse con la participación en los distintos ámbitos de gestión institucional: consejos de la formación profesional, comisiones generales de la formación continua, ...

4.- ENMIENDAS Y CONSIDERACIONES AL MODELO DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO DE CASTILLA Y LEÓN.

Valoramos y agradecemos la información preliminar en la que nos informa sobre el funcionamiento de modelos de formación continua del profesorado en Europa. FETE-UGT aprueba el modelo de los países en los que la formación permanente puede efectuarse dentro del horario laboral y que conceden anualmente al profesorado días de permiso para formación.

También manifestamos nuestro apoyo a las iniciativas que se están llevando a cabo en Europa de reforzar la formación práctica y la formación “en el lugar de trabajo” y aumentando las facilidades de acceso a la formación (permisos, asunción de gastos, ayudas...). FETE-UGT considera adecuado modificar la organización de los centros para que el Centro pueda ser la unidad básica de la formación continua y adecuar los horarios para facilitar la asistencia a la formación.

FETE-UGT estará a favor de cualquier tipo de compensación asociada a la formación:

- Cobertura del coste derivado de las actividades de formación (transporte, material, etc) especialmente en los CEFIEs rurales en los que resulta más complicada la asistencia a determinados cursos debido a la dificultad añadida de los desplazamientos.
- Consideración del horario de formación como hora laboral.
- Los docentes se beneficien de permisos remunerados para formación.

4.1.- CONSIDERACIONES BÁSICAS:

4.1.1.- Para FETE UGT existen aspectos importantes del documento inicial de trabajo, (dit), que **presentan problemas de concepto**, entre ellos destacamos los siguientes:

1. Relación Formación Continua-Carrera Docente: creemos que no procede vincular Formación con un concepto aún por definir por tener todo tipo de implicaciones. A falta de concepto establecido en un futuro Estatuto de la Función Pública Docente, el dit interpreta unilateralmente el mismo como “condiciones laborales y salariales” sin más especificación.
2. “Competencias” como objetivo de la Formación Continua cuando son un concepto propio y prioritario de la Formación Inicial exigida para el acceso a la Función Pública (de Licenciatura, Grado, Máster o Diplomatura, CAP en sus diferentes vertientes).

3. El dit mezcla conscientemente las posibilidades de la versatilidad / polivalencia de los docentes con la adquisición de nuevas competencias vía Formación Continua, abriendo la puerta a continuos cambios de perfil de las plazas que fueren a los docentes a un reciclaje integral que no sería tal, sería una nueva capacitación.
4. Parte de la oferta formativa de carácter obligatorio según las necesidades del sistema educativo sin especificarse ni el tipo, ni alcance, ni forma de diagnosticar esas necesidades...
5. Conceptos difusos que necesitan perfilarse para poder valorar convenientemente sus efectos en la Formación: Módulos, Itinerario Formativo de Centro, Evaluación Externa ...
6. Centrado en aspectos grupales (grupo, Centro como demandante de formación, reconocimiento grupal, "hucha" de reconocimiento, Planes de Calidad, Director como coordinador de la formación en el centro...) relegando y obviando los intereses y necesidades individuales de cada docente.

4.1.2.- Los aspectos más importantes que presentan problemas a la hora de organizar su gestión y funcionamiento son:

1. Vinculación unívoca con la Universidad. Necesidad de que haya una Formación Continua propia de la Consejería de Educación y otra propia de la Universidad con convenios / acuerdos para la interrelación de ambas redes.
2. Organismos dependientes de la Consejería de Educación con control de las necesidades, oferta, certificación, control, que encargan la evaluación externa, deciden sobre la promoción profesional y sobre la oferta obligatoria... Necesidad de que clarifiquen sus competencias concretas y aclare la Administración la dotación económica y de recursos humanos adecuados.
3. Provisión de plazas de los organismos dependientes de la Consejería de Educación, dotados por 6 años renovables sin especificar forma de acceso en inicio. Exigencia de FETE-UGT de que se realice la provisión de plazas a través de convocatorias abiertas, públicas y con criterios de selección claros y objetivos.
4. Índices estadísticos en la evaluación de la Formación Continua como única guía. Sólo valora la aplicación práctica en el aula, lo que plantea dudas acerca de la validez de la formación en aspectos relacionados con la gestión y dirección de centros, etc.

5. Propuesta FETE-UGT ante la necesidad de clarificar/ adaptar /publicitar convenientemente todas las figuras administrativas relacionadas con la formación: Año sabático, Permiso Parcialmente retribuido, Licencias por estudios, etc. Ampliación de las existentes y creación de las nuevas previstas o en proyecto como adaptación a las nuevas necesidades (también en la vertiente relacionada con la conciliación de la vida familiar y laboral).

4.1.3.- Desde FETE UGT destacamos también otros aspectos generales:

1. En el documento sólo aparece la ley general LOE citada una vez y sin ser referente de los aspectos básicos que se presentan.
2. El marco contextual europeo, por el contrario, aparece representado de forma exhaustiva mientras que el contexto español es muy somero.
De hecho se llegan a citar las redes de colaboración europeas sin decirse nada de las españolas.
3. Es un modelo demasiado generalista de declaración de intenciones que no aporta nada concreto acerca de los "cómos": dudas de que la aplicación de las pautas aquí esbozadas puedan generar efectos no deseados al respecto de la gestión de los recursos humanos, la Evaluación Externa, el tratamiento de la información relativa a las necesidades e intereses de los docentes, etc.
4. El documento no se acompaña de la correspondiente memoria económica, lo que puede suponer problemas para su concreción futura sin una financiación ya comprometida para sus fines.
5. En ningún momento del proceso de Formación que presenta el documento se cita el papel coordinador que le corresponde a la Inspección, una de las figuras claves del sistema educativo.

4.2.- CONTEXTO EUROPEO:

En el dit se parte de una selección consciente de ciertos países en detrimento de otros como base para la justificación de aspectos concretos del modelo que la Consejería de Educación presenta en el dit. Se obvian países con los que luego nos pretende comparar en cuanto a resultados del Informe PISA.

1. Es necesario perfilar el sistema de compensación de los costes de la Formación del que no se dice nada en el dit.
2. No se dice nada en el dit de fórmulas de cómputo horario de la Formación reflejadas en el horario laboral personal de los docentes.

3. Proponemos desde FETE UGT que se incluya un sistema de figuras administrativas relacionadas con la Formación (Año Sabático, Permisos Parcialmente Retribuidos, Licencias por estudios...) con necesidad de aclarar los límites de cada una de esas figuras, de ajustarlas a los nuevos cambios normativos (Plan Concilia y otros) así como de darles la publicidad necesaria para que todos los docentes conozcan las posibilidades que el sistema les ofrece.

La conclusión de este apartado consiste en dar por inevitable la necesidad de coordinación para criterios de verificación / acreditación y de cobertura de las necesidades formativas concretas de los docentes; pero lo plantea abocando el sistema a un dirigismo centralizado con oferta formativa obligatoria, poco en sintonía con las propuestas sindicales de FETE-UGT y con las bondades del actual sistema (en proceso de cambio).

4.3.- CONTEXTO ESPAÑOL:

Destaca los principios comunes de las diferentes Administraciones españolas que van encaminadas a valorar el trabajo en grupo, que la formación tenga una aplicación en el aula, se centre en la parte científica propia del Cuerpo / especialidad y tome al Centro como referencia. Habla de estructuras "sólidas" que dan continuidad a la Formación y "dinámicas" que permiten ajustar la oferta a las necesidades cambiantes.

El problema principal del dit radica en que considera y nombra como "competencias" aquellas destrezas y conocimientos que no son objeto de la Formación Continua sino de la Formación Inicial requerida para el acceso a la Función Docente. Creemos que se mezclan esas "competencias" con la actualización en materiales, dinámicas, metodologías, etc., propias de la Formación Continua.

4.4.- EL CASO DE CASTILLA Y LEÓN:

4.4.1.- MODELO ACTUAL:

1. La importancia otorgada a las TIC en la formación ha presentado problemas de adecuación a la práctica en el aula porque la dotación de las acciones formativas y los materiales empleados en la misma están lejos de lo que son los recursos reales disponibles en el aula. Declaración de intenciones en Pág. 47 si después no se puede aplicar en el aula (objetivo básico expreso del dit) por falta de medios técnicos suficientes.
2. Los aspectos a que se refiere el dit (Pág. 30) como convivencia, atención a la diversidad, inmigración, mediación o tutoría, son temas

solicitados por los docentes; pero escasamente satisfechos por la Administración. Se ha formado levemente a quienes se ha nombrado obligatoriamente como "Mediadores de Convivencia" de los Centros por poner un ejemplo.

3. Necesidad de potenciar a los CEFIEs como centros de recursos dotándolos de mayor presupuesto para adquirir la bibliografía y materiales necesarios para complementar las escasas dotaciones en algunas escuelas, especialmente de la zonas rurales.
4. Problemas en la óptica utilizada en el dit para diagnosticar necesidades e intereses del profesorado relacionados con la Formación cuando se da por hecho que se apoya a los profesores en prácticas (Pág. 31). La práctica habitual consiste en un curso de las horas prescritas en la normativa y que tiene por objetivo familiarizar al funcionario en prácticas con, las tramitaciones, funcionamiento y documentos propios de su función docente: aspectos todos ellos de los que ha tenido que dar cuenta ya en la fase de concurso-oposición.
5. En este sentido el dit habla de consultas a responsables de formación y expertos internos para realizar una evaluación de la formación permanente actual; pero no se especifica con qué criterios se ha seleccionado a esos evaluadores ni quiénes son. Quizás fuera más práctico haber realizado una encuesta al 100% de los docentes de Castilla y León para tener la foto fija real de este aspecto.
6. Como reto de futuro se habla en el dit de la vinculación entre "Formación Continua", "Competencias" y "Carrera Docente" mezclando conceptos cuando no desnaturalizándolos en su argumentación.
7. Al tiempo, vincula estos conceptos con el de "carrera docente" aún por definir en el Estatuto de la Función Pública Docente, por lo que podríamos tener gravísimos problemas para interpretarlo a falta de una figura de referencia y validez estatal.
8. Ya en la Pág. 34 el dit expresamente cita lo que, a falta de concepto establecido en normativa, se entiende por "carrera docente" al hablar de "aspectos laborales y salariales". Lógicamente no podemos como Organización Sindical asumir esta lectura ni por el fondo ni por la forma.
9. Además, puesto que se pretenden desarrollar ofertas formativas obligatorias y sistemas de evaluación -incluida la externa-, la carrera docente en Castilla y León podría adquirir carácter de carrera de obstáculos o sumisión absoluta a la Administración. Sin todo ello no habría opción a mejorar las condiciones laborales y salariales.

10. Como retos de futuro en el dit se afirma que la formación continua debe servir con eficacia a las necesidades del sistema educativo (Pág. 32) con lo que se está justificando el sondeo y la petición de opinión a los centros y profesores, cercanos como nadie a esas necesidades y déficits que se pretenden cubrir.
11. El ánimo de potenciar la vinculación con la Universidad (Pág. 32) debe ser bidireccional, en los dos sentidos, y no otorgándole a la Universidad el papel de árbitro único de la Formación del profesorado no universitario.
12. Al referirse a la incorporación de personal universitario a los CFIEs (incluidos becarios, Pág. 51) parece que se busca una Formación externa (vía Universidad) a coste cero. Además, serían legión los becarios universitarios que estuvieran dispuestos a trabajar en un CFIE a cambio de horas / créditos para su doctorado, méritos para las acreditaciones, etc; siempre en clave de intereses internos de la Universidad y nunca en función de las necesidades de la Formación de los docentes.
13. En el dit se plantean como retos el "atraer", "facilitar destrezas" o "garantizar un desarrollo profesional continuo" (Pág. 33). "Atraer" se logra si se oferta la formación según las necesidades reales y se satisfacen las solicitudes individuales. "Facilitar destrezas" se logra si se pueden aplicar / generalizar los materiales y se potencia la difusión de los ya generados por los grupos de trabajo. El "desarrollo profesional continuo" vendrá por añadidura si la oferta es continuada y sostenida en el tiempo bajo esos parámetros.

4.4.2.- EL NUEVO MODELO:

1. El nuevo modelo presentado en el dit parte de los principios expresados por el Consejero ante las Cortes (17 de septiembre de 2007), por lo que entendemos que la aplicación práctica no puede nunca suponer un desmentido de sus intenciones. (Pág. 38)
2. El protagonismo a la formación de los docentes, la activa participación de la JCyL y la relación con el Programa Europeo de Aprendizaje Permanente, la intención de un modelo consensuado según criterios institucionales y las necesidades de cada profesor, con formación "a la carta", con contenidos, colaboración de la Universidad, con proyectos de investigación y acción en centros, con difusión y publicación de los materiales generados, con relación con los Planes y Programas del MEC, no parecen verse aplicados en el modelo que, más allá de sus palabras, se perfila en el dit.

3. Se centra en la oferta a los centros y en los grupos, sin decir nada de las necesidades individuales. (Pág. 39)
4. Se habla de “principios de gestión” que pueden ser la vía de entrada de criterios economicistas por aquello de cuantificar objetivos que luego puedan cuantificarse en las estadísticas. (Pág. 39)
En este sentido conviene aclaración del concepto de “plus” aludido en Pág. 45.
5. Se crean Centros Superiores y Específicos que pueden ser instrumento para, vía evaluación posterior, recortar las certificaciones de la formación realizada y que no se sabe si existen para planificar, fiscalizar, evaluar o contratar agentes externos. (Pág. 39).
6. De los CFIEs poco se especifica salvo funciones genéricas sin perfilarse lo suficiente como para hacer un juicio ajustado. Ni siquiera se explica el acomodo en el modelo y las diferencias entre CFIEs Generales, Provinciales, Específicos o Rurales (Págs. 49 a 51). Eso sí, se destaca lo idóneo de los CFIEs del ámbito rural por la “tranquilidad” (*sic*, Pág. 51) que ofrecen.
7. Siempre se habla de “evaluación” de una forma tan genérica que no dice nada concreto; pero que luego se puede aplicar de forma muy restrictiva (ejemplos hay en otros documentos previos de otros temas) máxime cuando se une en el mismo párrafo con la obligatoriedad. (Págs. 39 y 47).
8. Las certificaciones de la formación deben llevar una valoración distinta a la propuesta de insuficiente, suficiente,.. Creemos que puede ser suficiente apto, no apto; diferenciar entre certificación de asistencia y de aprovechamiento; ...
9. Se habla del carácter obligatorio de la formación y de la evaluación externa en la misma frase, lo que puede derivar en dar a la Administración la llave para certificar o no, obligar o no, a recibir tal o cual formación concreta si se quiere un “progreso en la carrera docente”. (Pág. 39)
Curiosamente después, en el apartado 3.2. “Fundamentos del modelo” se desgranar una serie de intenciones que giran todas en torno al punto 5 “Se evalúan las necesidades del profesor” (Pág. 40).
10. El punto 8 convierte en obligatorio que lo aprendido sea aplicable en el aula, dejando fuera los aspectos de actualización que no tienen relación directa con las dinámicas del aula. FETE-UGT propone la eliminación de dicho punto 8. (Pág. 40)
11. Las alusiones a ciertas competencias –utilizando un término que nada tiene que ver con la Formación Continua- referidas a la organización y gestión o a la competencia social-comunicativa pueden

derivar, tal y como está esbozado el modelo en que se convierta a los docentes en sustitutos / complementos del personal administrativo si la Administración decide cuál es la Formación que se oferta de manera obligatoria necesaria. De igual manera se podría reemplazar al personal de atención socio-comunitaria, asistentes sociales y otro personal complementario (Pág. 44).

12. La alusión al concepto de la flexibilidad en la Formación está bien como principio; pero está a falta de especificar que es necesario velar porque sea un concepto aplicado siempre y sea realmente efectivo. Puede presentar problemas de congruencia del modelo dependiendo del grado y naturaleza de la oferta formativa obligatoria que se pudiera decidir por parte de la Administración (Pág. 46).
13. La Administración se reserva la potestad de establecer criterios y dictar cuáles son las necesidades centrales que son el eje de la Formación Continua. Problemas para aclarar cómo casa con las necesidades de los docentes de cada Centro o las individuales o cómo se va a procesar la información que llega desde los particulares o grupos para concluir cuál es la necesidad básica y cuál la accesoria (Pág. 46).
Las líneas preferentes y prioritarias, según el dit, vendrían marcadas por la Consejería de Educación, previa audiencia a la Evaluación Externa.
14. De entre las propuestas metodológicas que el documento plantea (Pág. 58 y siguientes), destacan las redes a través de soportes informáticos que se pueden valorar positivamente como forma de colaboración grupal; el apoyo a grupos cuya funcionalidad dependerá siempre de su estabilidad; la tutorialización individualizada sin que se especifique la forma de designación de esos tutores o el número posible o si cada asesor puede tener a su cargo multitud de tutorandos; las actividades externas/ complementarias positivas como elemento con valor añadido; una "formación a la carta" sin que se hable del diseño previo ni del modelo, ni de la forma de plantear la acción formativa concreta ni los requisitos para plantearla o en qué medida repercutirá la parte de burocracia necesaria y previa; la gestión del conocimiento para la comunicación posterior como positiva en tanto que las experiencias repercutan en la comunidad educativa; formación vinculada a proyectos aunque sin decir nada de cuáles serían las prioridades; o la validación de competencias como forma de certificación pero sin especificar los datos que se incorporarían a la certificación, ni si los criterios para ello serán objetivables en cuanto a horario cumplido/ créditos/ programa...
15. Especial atención merece el concepto de la "hucha de formación" por cuanto plantea como motivación la recompensa económica en la puesta en práctica de una doctrina común a los

proyectos de la actual dirección de la Consejería: se plantea el trabajo por objetivos (necesidades y oferta obligatoria), se utiliza la estadística como referente único e inapelable y se recurre al dinero como "premio".

Este planteamiento es absolutamente inasumible como Organización Sindical. Los profesionales no se forman por dinero sino para mejorar sus condiciones laborales y posibilidades de promoción profesional (sexenios... nunca recompensas puntuales). Esta "hucha" podría convertirse en el cheque con el que la Consejería pudiera comprar según qué iniciativas para que la evaluación final de la Formación sea positiva para la propia Administración. Sería conveniente que se dedicasen los fondos previstos de esa "hucha" a publicaciones y difusión de los materiales de calidad contrastada, por ejemplo.

16. Este apartado es un compendio de elementos que merece un estudio pormenorizado que no se desglosa en este dit; pero que debemos tener presente puesto que marcará con sus implicaciones el futuro del día a día de la Formación Continua.
17. Sorprende sobremanera que el modelo esbozado en el dit, pendiente de aportaciones y propuestas, se prevea en funcionamiento ya en este curso 2007-2008. Se dan por comenzados los trabajos de los departamentos del centro Superior de Formación del Profesorado "en este curso" (Pág. 66) así como los propios de la puesta en marcha del Centro de Formación y Recursos de las TIC (Pág. 67) sin explicar mínimamente cómo se ha realizado esa puesta en marcha, ni desde qué fechas, ni cómo se han dotado presupuestariamente, ni de los criterios de selección de los recursos humanos correspondientes. Teniendo en cuenta que el propio dit define al curso 2007-2008 como de "diseño y consenso" (Pág. 65), FETE-UGT no puede sino expresar su denuncia acerca de un procedimiento fuera de toda lógica.
18. Con todo, las previsiones del dit obligarían a un desarrollo normativo sobre la estructura y el reconocimiento de las acciones formativas con anterioridad a septiembre de 2008 en que ya empezaría su aplicación, por lo que seremos observantes de que no se recurra a la vía de los hechos consumados en un tema tan importante como este.
19. Sobre la evaluación del modelo de formación (apartado 3.6. Pág. 69-70), FETE-UGT tiene serias dudas de la práctica del modelo tal y como se especifica en el dit. No dice nada de la forma de asignar la evaluación a tal o cual grupo, de los criterios de selección de los evaluadores, ni de los criterios- tipo para realizar esa evaluación, ni de los materiales y procedimientos que se emplearían, ni de las implicaciones que pudiera tener el fruto de esa evaluación.

Debería definirse claramente en qué consiste la "Evaluación Externa", quién la realiza, si tiene objetivos prefijados e indicadores conocidos previamente, entre otros aspectos.

20. FETE-UGT no podrá asumir una Evaluación Externa que sea la llave para que la Administración unilateralmente remate un modelo impuesto y además lo "venda" como impecable: define prioridades, marca la obligatoriedad de ciertas acciones formativas y existirá una evaluación externa encargada a no se sabe quién ni con qué criterios... y además la carrera profesional de los docentes depende del grado de aprovechamiento que decide un agente externo.
21. La última evaluación propuesta para este modelo (Pág.70) se basa en indicadores y datos de estadística pura que se pueden interpretar siempre a conveniencia de quien los tramita y elabora.

5.- PROPUESTAS DE FETE-UGT DE INCORPORACIONES AL DOCUMENTO, dit :

Los cambios en Formación que la Consejería de Educación propone siempre deben perseguir el objetivo de la mejora del modelo en aquello que puede mejorarse o debe ser adaptado por la evolución del contexto social. Por ello, desde FETE-UGT entendemos que deben modificarse únicamente aquellos aspectos que se ciñen a este criterio y no la totalidad del sistema de la Formación Continua.

1. **Acceso universal a la Formación continua garantizado**. Bajo los criterios de un Formación descentralizada, acercamiento de la Formación al Centro de trabajo y con coordinación.
Este principio irrenunciable no puede verse cercenado en la práctica por otro criterio que se apunta en el dit: reforzar la aplicación práctica en el aula (Pág. 34. punto 4.) no puede ser el único criterio a la hora de verificar / certificar la Formación puesto que la polivalencia exigida por la Administración a los docentes nos obliga *de facto* a realizar tareas añadidas a las restringidas al aula.
2. **On-line**: posibilidad de oferta en una Comunidad tan amplia y dispersa como Castilla y León. Además abriría la posibilidad del acceso universal a la Formación que estaría vedada a una parte importante si esta fuera sólo presencial. Problemas con la obligatoriedad al no especificarse nada de las posibles ayudas para la adquisición de equipos informáticos y no estar asegurado el acceso a esos medios necesarios para llevar a cabo la acción formativa correspondiente. Posibilidad de institucionalizar fórmulas de acceso a materiales / medios informáticos de forma regular: dotación personal, líneas de ayuda para adquisición a fondo perdido o interés cero...´
3. **Convocatorias**: con estructura fija obligatoria: plazas, requisitos de acceso, plazos de presentación y renuncia, certificación... Sólo así los docentes podrán elegir bien en función de sus necesidades y no de la disponibilidad.
4. **Oferta Formativa**: debería contemplar una parte que emana de la Administración en función de sus estudios de necesidades / planes generales y otra parte que viene determinada por las necesidades / intereses particulares de los docentes concretos que de otra forma quedarían fuera de la Formación Continua.
5. **Profesor y Centro deben ser considerados como agentes demandantes de la Formación continua** por estar cerca de las necesidades reales y no únicamente deben tomarse en consideración las informaciones recabadas de colectivos: grupos de trabajo o centros.

6. **Organismos de Formación**: necesidad de clarificar bien sus perfiles desde el primer momento para evitar problemas añadidos a la gestión por invasión-interferencias en las atribuciones de cada uno: certificaciones / validaciones, diseño de la formación, evaluación...). Parece lógico huir de la proliferación de organismos dependientes de la Consejería para estos fines / atribuciones ya que la simplificación administrativa es una seña de identidad de todas las administraciones. Así, conviene definir a qué se refiere el dit cuando habla del **Centro Superior de Formación del Profesorado**, y entre sus competencias cita la "realización de estudios de detección de necesidades" (punto c.) o con quién se pretende la "Colaboración en Evaluación de la formación del profesorado" (punto f.). En concreto este Centro Superior de Formación del Profesorado (Pág. 53) se presenta estructurado en unos Departamentos que parecen marcar la pauta general (Dpto. de prospectiva y estrategia), diseñar y definir conceptos y materiales (Dpto. de gestión de actividades formativas propias), registrar y evaluar la formación (Dpto. de ajuste, seguimiento, evaluación y registro) propaganda , (Dpto. de difusión y comunicación).
7. **Dotación de Recursos Humanos**: no se especifica si se trata de docentes, informáticos o administrativos o cómo estarán vinculados a los cargos de designación directa. La forma de provisión de plazas, tal y como aparece en el dit, dista muchísimo de una verdadera convocatoria abierta de méritos, preparación y capacidades que deben regir, junto con la igualdad de oportunidades, cualquier provisión de plazas. Sean de la naturaleza que sean. Los "perfiles competenciales" de habilidades relacionales, trabajo en equipo y de gestión" que se explicitan son difícilmente acreditables y demostrables tal cual están marcados en el dit. Además se exige que se dominen al menos tres competencias denominadas "básicas" (Págs. 55 y 56) de entre las de "habilidades relacionales-comunicativas", "en trabajo en equipo", "en gestión, organización e innovación" y "digital". De todo ello, llaman la atención los ítems que se proponen como elementos de valoración (Pág. 56), tales como la "capacidad autocrítica", la "destreza en el control de sí mismo" (dirigido a adultos, y además docentes...), la "participación en la vida del centro" (como si fuera posible no participar de la vida del centro y colaborar en las tareas comunes, cuando estas son en gran parte obligadas por la propia naturaleza del trabajo docente) o el "trabajo colaborativo". Hablar de dotar de recursos humanos a estos Centros a través de "convocatoria pública, cuando las plazas estén vacantes" y ponerlo en relación con que serán de una "extensión de hasta 6 años con posibilidad de renovar" es un peligro manifiesto. Existe el peligro de que las comisiones de servicio con que se cubran esas plazas inicialmente se prolonguen indefinidamente y no haya una convocatoria realmente abierta nunca. Además, nada se dice de los

integrantes de la Comisión de selección de ese personal, por lo que la posibilidad de utilizar estos nuevos organismos como un CGT encubierto, a base de renovaciones de 6 años encadenadas, es más que evidente.

Se cita una evaluación de este personal; pero sin especificar si se realiza con audiencia del interesado, ni sobre qué formato, ni sobre la composición de la comisión de evaluación.

Se dibuja un sistema demasiado abierto y sin especificar aspectos básicos como para no pervertirse el sistema de provisión de plazas por la vía del hecho consumado (Pág. 57).

En la Pág.57 en el último párrafo sustituir la expresión "se puede establecer una comisión de valoración" por "se establecerá una comisión de valoración"

En este sentido, la referencia a convenios con "*personas y profesionales universitarios*" (*sic*, Pág. 54) no aclara si se trata de particulares o se pueden incluir empresas de prestación de servicios (a través de las Fundaciones de las Universidades en las que participan de forma directa e indirecta ciertas empresas fuera del control específico de la propia Universidad).

8. **Las Asesorías de Formación** han sido positivas por lo que han aportado en el modelo anterior en cuanto a la parte estrictamente relacionada con la práctica concreta (la parte del Cuerpo / especialidad correspondiente), por lo que no se entendería que se suprimiese esa figura.
9. Definición clara de **"horario laboral"/"no laboral"** (Pág. 35. punto 7) como paso previo a la valoración de FETE-UGT del dit puesto que supone, según sea el concepto que se maneje, un cambio radical del calendario laboral de los docentes.
10. Definición clara del concepto **"proveedores de formación"** (Pág. 35. punto 8) puesto que puede ser una puerta de entrada a la externalización de la Formación igual que se ha producido en otros ámbitos del sistema educativo.
11. Definición clara del concepto **"Itinerarios Formativos de Centro"** (Pág. 43) especificando si se trata de un conjunto de acciones formativas obligatorias o no para los docentes del centro, si quienes llegan por vía de CGT asumen ese itinerario, posibilidades u obligación de participación en los mismos de esos nuevos profesores, implicaciones de la participación o no en la misma...
12. Aclarar convenientemente, especificando en el texto definitivo, a qué se refiere el dit cuando habla de la "cooperación con las Universidades y **otras entidades colaboradoras** de la Comunidad" (Pág. 42). Si se habla de las Instituciones y Organizaciones Sindicales debe especificarse.

13. Definición clara del concepto de "**Módulo**" que podría valorarse como positivo si pudiera acumularse en función de sus horas / créditos; pero inasumible si fuera necesario cumplir con la totalidad del referido módulo –y menos siendo obligatorio- para computar como formación continua.
14. Definición clara del concepto de "**plus de innovación y de aprendizaje**" y "**plus de mejora práctica de docencia (trabajos) o aplicación en el aula (memorias)**" a que se alude en la página 45. Definir las formas en que se evaluaría ese concepto de valor añadido. Peligro de introducción de elementos economicistas que nada tienen que ver con el ámbito estrictamente docente ni científico propio de la formación.
15. Definición clara del concepto de "**autoevaluación**" planteado en la página 45. definir quién coordina ese trabajo de diagnóstico o evaluación en el centro, cuando no se habla más que de fomentar las actividades grupales. Si fuera colegiado y realmente participativo podría asumirse; pero nunca dejándola en manos del Director como competencia privativa (como en el ejemplo polaco, referido en el dit).
16. Aclarar el concepto de "**proyectos mixtos de investigación-acción**" con las Universidades (pág. 48). Definir si se trata de figuras tipo Acuerdo, Programa marco, convenios concretos o generales.
17. Necesidad de **potenciar las publicaciones de materiales** de la Formación que tengan una calidad verificada y una adecuación para su uso pedagógico (más amplio que el estrictamente realizado en el aula).
18. Dentro del apartado dedicado a las entidades colaboradoras (Pág. 61 y siguientes), desde FETE-UGT proponemos **que la Universidad tenga su propia red formativa y que la Consejería de Educación tenga la suya**. Luego, sobre ese principio estamos abiertos a la posibilidad de existencia de convenios y acuerdos de todo tipo para la colaboración. Además, este modelo sería extensivo a las Escuelas Oficiales de Idiomas, Conservatorios, Centros Integrados de Formación Profesional por poner solo dos ejemplos. Nunca podemos vincular de forma exclusiva la Formación Continua de los docentes de los niveles no universitarios a la red propia de las Universidades.
En cuanto a los convenios / acuerdos entre la Consejería de Educación y las Universidades se proponen desde FETE-UGT posibilidades que pudieran incluirse como por ejemplo simplificar las posibilidades de convalidación, como créditos de Doctorado de aquella formación específica científica impartida en la Universidad para los docentes; la posibilidad de matrícula reducida/ subvencionada para aquellos

másters y similares nuevos con relación con las Especialidades propias de los docentes; convalidación para los colaboradores universitarios con la red de formación continua de la Consejería de créditos / horas o cómputo como méritos de cara a las acreditaciones, etc.

19. En cualquier caso deben quedar claros en el documento los tipos de convenios posibles y sus características dependiendo de la naturaleza de las universidades, públicas y privadas, por las implicaciones que de ello se derivan. Así, debería especificarse claramente los aspectos como la tramitación administrativa (verificación, certificación, etc), el coste (matriculación en los cursos de formación específica a cargo de quién y bajo qué principios, por ser diferente en la red pública y privada), los criterios de selección de docentes de la universidad pública que son diferentes en las entidades privadas, si fuera parte de la formación obligatoria si se puede o no forzar a un docente a que reciba esa formación a través de una universidad privada, o el papel de los becarios que con coste cero que pueden ver reconocida su labor en el interior de la universidad (reconocimiento de créditos, publicación de experiencias...) aun con criterios opuestos a los que busca la formación continua de los docentes no universitarios.
20. Además debe quedar clara la definición de competencias de cuantos organismos y comisiones (p. Ej. Pág. 64, punto 5) se citan al respecto así como los criterios de la selección de sus componentes por ser órganos con capacidad decisoria en un tema tan sensible como es la formación continua.

FETE-UGT estima que este documento debe acompañarse de:

- La memoria económica necesaria para poder desarrollarse adecuadamente.
- La localización física de los CEFIEs y la plantilla con los recursos humanos necesarios porque se habla de estructura y de recursos humanos pero no se especifican los cambios reales respecto al modelo anterior.
- Compensaciones asociadas a la formación.
- Contemplación de permisos remunerados para formación.
- La formación continua debe disponer de oportunidades, tiempo, espacio y financiación.
- Debería figurar en el horario del profesor el tiempo dedicado a formación, teniendo presente que es voluntaria.
- Potenciar y reconocer la figura del asesor como conocedor de la realidad de un centro, que recoge las experiencias educativas más innovadoras.
- Un especial protagonismo de la figura del responsable de formación en los centros educativos, concretándose este protagonismo.
- Valoraríamos positivamente el fortalecer la coordinación de los inspectores con los asesores de formación.
- La conveniencia de la creación de una asesoría de Atención a la diversidad dada la actual configuración de la sociedad castellano leonesa y la gran demanda de formación en este tema por parte del profesorado.