

Autonomías

Andalucía

Aragón

Asturias

Islas Baleares

Canarias

Cantabria

Castilla-La Mancha

Castilla y León

Cataluña

Comunidad

Valenciana

Extremadura

Galicia

La Rioja

Madrid

Murcia

Navarra

Pais Vasco



Comunidad Valenciana

ANPE FIRMA UN PROTOCOLO DE ACTUACIONES CON LA CONSELLERIA

La firma de éste acuerdo es una apuesta de compromiso por parte de la Administración y los Sindicatos que forman parte de la Mesa Sectorial de Educación de encontrar soluciones a los problemas educativos y profesionales en un periodo de tiempo estable.

El objetivo del acuerdo es velar por el objetivo de la calidad del sistema educativo, uno de cuyos factores esenciales es dotar a los centros docentes no sólo de los medios materiales y personales necesarios, sino también de una amplia capacidad de iniciativa para promover actuaciones innovadoras en los aspectos pedagógicos y organizativos así como de una adecuada autonomía en la gestión de sus recursos.

El profesorado es uno de los elementos clave del sistema educativo, y en este sentido la política de personal debe ir encaminada a elevar la consideración social del profesorado; orientar mejor la formación continua y articular una carrera profesional en la que la evaluación, formación y progresión tengan cabida de un modo integrado.

Por lo anterior, ANPE COMUNIDAD VALENCIANA y otras organizaciones, han firmado un protocolo de negociación que recoge entre otros temas, la dotación de los recursos adecuados y necesarios en los centros docentes; las condiciones laborales y retributivas del profesorado y su consideración social; la estabilidad del profesorado y la reducción de la temporalidad del empleo público, así como la extensión de la cultura de la prevención de los riesgos laborales.

En consecuencia se ha acordado iniciar un proceso de negociación en el marco de la mesa Sectorial de Educación y en la comisión sectorial de Salud Laboral sobre los temas siguientes:

Objetivos del marco de negociación:

- Avanzar hacia un acuerdo global entre la Conselleria y las organizaciones sindicales que favorezca la mejora de la educación pública.
- Negociación de la mejora de las condiciones laborales y retributivas del profesorado.
- Dignificación y reconocimiento de la tarea docente.
- Mejora de los recursos necesarios en los centros educativos.

- Integración de la prevención de riesgos laborales y mejora de la seguridad y salud laboral.
- Estabilidad del profesorado y la reducción de la temporalidad del empleo.

Calendario de negociación:

Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral.

- Antes del 30 de junio de 2005:
 1. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Creación de Plantillas.
 2. Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Elaboración y temporalización.
 3. Adaptación de puestos de trabajo. Casos urgentes.
 4. Coordinador de Seguridad y Salud Laboral: Perfiles y funciones.
- Antes del 30 de junio de 2006:
 1. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Provisión.
 2. Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Implantación a centros y puestos de trabajo.
 3. Vigilancia de la Salud.
 4. Colaboración para la elaboración de Planes de Autoprotección de Centros.
 5. Adaptación de puestos de trabajo. Normativa.
 6. Plan de Formación de Delegados/as y trabajadores.
 7. Comités de Seguridad y Salud Laboral: Reducción horaria Presid.y Secret.
 8. de Seguridad y Salud Laboral: Proceso de implantación.

Mesa Sectorial de Educación.

- De enero a abril del 2005:
 1. Proyecto de Decreto de admisión de alumnos.
 2. Oferta de Empleo Público 2005.
 3. Condiciones laborales del profesorado interino.
 4. Plantillas y centros de educación infantil 0-3 y 3-6 años.
- abril a junio del 2005:
 1. Licencia por estudios.
 2. Centros de Formación de Personas Adultas.
 3. Formación Permanente del Profesorado.
 4. Proyecto de Orden para la atención domiciliaria y hospitalaria.
 5. Proyecto de Orden: Enseñanzas de Idiomas.
 6. Catalogación Lingüística de los puestos de trabajo.
 7. Provisión 30% Plantillas CEFIRES.
 8. Itinerancias y Mayores de 55 años.
- De octubre a diciembre del 2005:
 1. CEFIRES: Red de centros, plantillas y provisión.
 2. SPES.
 3. Plantillas de Formación Profesional.
 4. Decreto Función directiva.
- enero a abril del 2006:

1. Oferta de Empleo Público 2006.
 2. Criterios de creación y supresión de unidades.
 3. Acuerdo sobre Derechos sindicales.
- De abril a junio de 2006:
 1. Calendario escolar y jornada.
 2. Revisión del Acuerdo de Retribuciones del Personal docente.
 3. Revisión de la Orden que regula las necesidades de compensación educativa.
 4. Revisión de la Orden del 92 y condiciones laborales (jul-dic 2006).
 - De octubre a diciembre de 2006:
 1. Defensa jurídica y responsabilidad civil. Medidas para la igualdad de género.
 2. Organización y funcionamiento de la inspección educativa.
 3. Enseñanzas especializadas: Plantillas y Provisión.
 - De enero a abril del 2007:
 1. Oferta de Empleo Público 2007.
 2. Modificación de los Reglamentos Orgánicos y Funcionales de los centros Docentes.
 - De abril a junio de 2007:
 1. Reglamentos Orgánicos y Funcionales de Educación Especial y Enseñanzas de Régimen Especial.
 2. Plantillas de centros Rurales y centros de Educación Especial.
 3. Plantillas de Personal de Administración y Servicios.

Infraestructuras Educativas:

La Secretaría Autonómica de Educación se compromete a informar semestralmente a la Mesa Sectorial del seguimiento y cumplimiento del Plan de Infraestructuras.

Gastos de funcionamiento:

La Secretaría Autonómica de Educación se compromete a la creación de un Foro para analizar y debatir las propuestas de mejora del funcionamiento de los centros docentes.

Seguimiento y control de la negociación:

La Secretaría Autonómica de Educación y los sindicatos con representación en la Mesa Sectorial se comprometen a reunirse a finales de junio de 2005, 2006 Y 2007 para valorar el contenido de la negociación acordada.

Compromisos económicos del Acuerdo:

Aquellos temas contenidos en este acuerdo que supongan compromisos económicos, una vez acabada la negociación, deberán contar con la correspondiente dotación presupuestaria, previo informe favorable de la Consellería de Economía y Hacienda, para hacer efectiva su aplicación en las fechas acordadas.



Andalucía

CONCURSO-OPOSICIÓN PARA INGRESO EN EL CUERPO DE MAESTROS EN ANDALUCÍA

El BOJA, de 18 de febrero de 2005, publicó el Decreto 34/2005 por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2005 para el Cuerpo de Maestros. (La OEP se publica en la sección "Información Profesional" de esta Revista ANPE.

En el BOJA, del 3 de marzo de 2005 se ha publicado la Orden por la que se convoca procedimiento selectivo para el ingreso en el Cuerpo de Maestros.

Plazo de presentación de solicitudes: veinte días naturales contados a partir del siguiente a la publicación de la Orden.

A la solicitud se adjuntarán dos fotocopias tipo DNI, el resguardo del abono de la tasa modelo 046. Los que participen por el turno de reserva de discapacitados deberán aportar certificación de esta circunstancia.

Se podrán presentar las solicitudes y abonar los derechos de examen de forma telemática.

Derechos de examen: 62,20€ (utilizando el pago telemático se tendrá una bonificación de 3,00€)

Desarrollo del procedimiento: Las pruebas darán comienzo a partir del 15 de junio, en la fecha, hora y centros que se determinen.

Baremo de Méritos:

- Experiencia Docente Previa: Máximo 5 puntos
- Formación Académica: Máximo 3 puntos
- Otros méritos: Máximo 2 puntos

Los méritos estarán perfeccionados con anterioridad a la finalización del plazo de presentación de solicitudes. Se presentarán al tribunal una vez superada la primera prueba y serán baremados por una comisión ajena al tribunal.

Superación del Procedimiento Selectivo: En la fase de oposición los aspirantes deberán superar las correspondientes pruebas, que tienen carácter eliminatorio, con una nota superior a 5 puntos. La calificación de la

fase de concurso se aplicará a los aspirantes que hayan superado la fase de oposición. Para la obtención de la puntuación global las comisiones de selección ponderarán en dos tercios la puntuación media obtenida en la fase de oposición, y en un tercio la puntuación obtenida en la fase de concurso, obteniendo de la suma ponderada de ambas fases la puntuación global.

La Consejería de Educación nombrará funcionarios en prácticas a los aspirantes seleccionados (aquellos que ordenados según la puntuación global, tengan un número de orden igual o menor que el número de plazas asignadas a cada tribunal. La duración de la fase de prácticas será al menos de cuatro meses de servicios y comenzará con el inicio del curso.

Selección de Aspirantes a interinidad: Las listas de aspirantes a interinidad estarán formadas por los participantes que no habiendo resultado seleccionados, hayan aprobado al menos el primer ejercicio de la oposición.

Petición de destinos: Todos los opositores que superen la primera prueba están obligados a presentar solicitud de adjudicación de destinos para el curso 2005-06, excepto los interinos con tiempo de servicios que hayan superado la primera prueba por la misma especialidad que la bolsa a la que pertenece, que se les tendrán en cuenta las peticiones realizadas en su día.

NOTICIAS DE INTERÉS

En el BOJA numero 40, de 25 de febrero, se publican las siguientes disposiciones:

- ORDEN de 17 de febrero de 2005, por la que se establecen criterios para la elaboración de los calendarios escolares provinciales en la Educación Secundaria Obligatoria.
- ORDEN de 11 de febrero de 2005, por la que se establecen las normas de organización y desarrollo de las pruebas para la obtención del título de Graduado en Educación Secundaria para personas mayores de dieciocho años en Andalucía.
- Disposición Final Segunda. Entrada en vigor. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

PRUEBAS DE OPOSICION PARA ACCESO AL CUERPO DE MAESTROS EN ANDALUCIA

Acto de presentación: Único y de asistencia obligatoria. (No se admitirán poderes de representación.)

<p>1ª PRUEBA DEMOSTRACIÓN DE CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS</p> <p>Duración total de la prueba: 4 horas. Valoración: de 0 a 10 puntos. Puntuación mínima para superar la prueba: 5 puntos.</p>	<p>1ª PARTE –PRUEBA PRÁCTICA</p> <p>Realización de una serie de ejercicios que permitan comprobar la posesión de una formación científica y un dominio de las técnicas de trabajo propias de la especialidad: Esta prueba consistirá en la elaboración de dos supuestos prácticos, elegidos por el aspirante, de entre cuatro presentados por el Tribunal, pudiendo escoger el nivel del alumnado. (Anexo IV) Valoración máxima: 5 puntos. Puntuación mínima: igual o superior al 25% de la puntuación asignada.</p>	<p>2ª PARTE - DESARROLLO ESCRITO</p> <p>Desarrollo por escrito de un tema elegido por el opositor de entre dos extraídos al azar de los correspondientes al temario de la especialidad. Valoración: máximo 5 puntos. Puntuación mínima: igual o superior al 25% de la puntuación asignada.</p>
<p>FIN DE LA PRIMERA PRUEBA ELIMINATORIA</p>	<p>Exposición de aprobados en el tablón de anuncios. Los aspirantes aprobados tienen que presentar: 1) La programación didáctica en el lugar y hora que indique el Tribunal (Anexo V. 2) Impreso de auto-baremación y méritos* (Anexo III. 3) Solicitud de destino para el curso 2005/2006. * Los interinos de Andalucía no necesitan certificación de experiencia docente. La Administración publicará listados de tiempo de servicios cerrados a 31-12-04 y añadirá el resto de oficio.</p>	
<p>2ª PRUEBA VALORACIÓN DE LA APTITUD PEDAGOGICA Y DOMINIO DE TÉCNICAS DOCENTES</p> <p>Valoración: de 0 a 10 puntos. Puntuación total: igual o superior a 5 puntos para su superación. Duración: una hora y media.</p>	<p>1ª PARTE –PRUEBA PRÁCTICA</p> <p>Presentación de una programación didáctica, que hará referencia al currículo de un área o asignatura de la especialidad por la que participa. (Decretos 105/1992 y 107/1992. Debe especificar: - Objetivos. - Contenidos - Criterios de Evaluación. - Metodología. - Atención al alumno con necesidades educativas específicas. Dicha programación incluirá al menos 15 unidades didácticas, cada una de ellas, desarrollará de forma concreta: objetivos, contenidos y actividades tipo. Extensión: máximo 80 folios por una cara y a doble espacio.</p>	<p>2ª PARTE - DESARROLLO ESCRITO</p> <p>Prueba Oral: 1) Defensa ante el Tribunal de la programación didáctica presentada (máximo 30 min. 2) Exposición de una unidad didáctica. El contenido lo elegirá el aspirante, de entre tres unidades extraídas al azar de su programación, o de entre tres temas extraídos del temario de la especialidad. Concretando: objetivos, contenidos, actividades de enseñanza-aprendizaje y sus procedimientos de evaluación... El aspirante podrá utilizar el material que estime oportuno y un guión de un folio. 3) Debate: máximo 15 minutos. El opositor dispondrá de una hora para su preparación, utilizando el material que estime oportuno.</p>
<p>Únicamente a aquellos aspirantes que hayan superado la FASE DE OPOSICIÓN (cuya puntuación será la media aritmética de las dos pruebas), se les sumará la puntuación de la FASE DE CONCURSO, que supondrá un tercio de la puntuación final.</p>		



Navarra

“PROYECTO ATLANTE” PARA LA MEJORA DE LAS COMPETENCIAS BÁSICAS DEL ALUMNADO EN EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA

El Departamento de Educación del Gobierno de Navarra ha puesto en marcha un nuevo proyecto para la mejora de las competencias básicas del alumnado navarro de Educación Infantil y Primaria

El proyecto, denominado ‘Proyecto Atlante’ (Orden Foral 279/2004), pretende que los niños y niñas adquieran un desarrollo adecuado de las competencias básicas lingüísticas y matemáticas y de los hábitos de conducta basados en el orden y la responsabilidad necesarios para su desarrollo escolar y personal. Considera que la Lengua y las Matemáticas son los dos grandes pilares en los que se basan todos los demás aprendizajes escolares y pretende elevar el rendimiento, tanto del alumnado desfavorecido, como de los más capaces, dando respuesta a todos y cada uno de los alumnos y alumnas.

Está estructurado en torno a diez líneas de mejora que proponen alcanzar cincuenta metas en cuanto al aprendizaje de las competencias básicas del alumnado navarro de Educación Infantil y Primaria. Las medidas contempladas se pondrán en práctica durante los cursos 2004/2005 y 2005/2006, evaluándose los resultados a finales del curso 2006/2007.

Las diez líneas de mejora que establece el Proyecto son:

- 1 Mejorar sustancialmente el nivel de competencia lingüística y matemática del alumnado de Educación Infantil y Primaria.

- 2 Poner a disposición de todo el alumnado una educación moderna y de calidad mejorando las condiciones de igualdad de oportunidades.
- 3 Mejorar la información sobre los logros obtenidos por el alumnado respecto a los objetivos educativos propuestos.
- 4 Valorar el papel del profesorado en los planes educativos y mejorar el reconocimiento de las buenas prácticas docentes.
- 5 Apoyar a los centros y a sus equipos directivos en la organización de sus propias medidas educativas en función de sus necesidades y objetivos y mejorar la gestión de sus recursos humanos y económicos.
- 6 Elaborar planes de mejora de centro basados en medidas concretas para elevar los resultados académicos en lengua y matemáticas.
- 7 Mejorar el desarrollo continuo y coherente del proceso enseñanza-aprendizaje del alumnado a lo largo de sus etapas escolares.
- 8 Mejorar la atención a la diversidad de las necesidades y situaciones educativas del alumnado para que cada uno de los niños y niñas logre el máximo nivel de sus capacidades.
- 9 Fomentar en el alumnado el hábito de estudio, la disciplina en el trabajo y el respeto a las normas de convivencia; mejorar su autoestima y despertar la motivación por aprender.
- 10 Mejorar la implicación de las familias en la educación de sus hijos e hijas y lograr su colaboración.

8 DE MARZO DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER TRABAJADORA

Desde que en 1977 las Naciones Unidas declararon este día dedicado a la mujer trabajadora, se han conseguido grandes mejoras, pero queda mucho camino por recorrer. Como señala la Secretaria General de la Confederación de Sindicatos Europeos, no es un lujo atraer la atención de los medios de comunicación sobre la situación de la mujer trabajadora. Es necesario que aumente el número de mujeres en los órganos de dirección y de gobierno, por no hablar de las dificultades para la conciliación de la vida laboral y familiar y del triste aumento de las víctimas de la violencia, llamada de género.

Desde ANPE deseamos que la educación en valores impulse a nuestra sociedad a seguir trabajando por la justicia, la igualdad, el desarrollo y la paz.

Asturias



NULA VOLUNTAD NEGOCIADORA DE LA CONSEJERÍA

El pasado día 21 de febrero, tras la negativa del Consejero a reunirse con los delegados sindicales de la Junta de Personal, quienes querían hacerle llegar su malestar por los nulos avances en materia negociadora en distintas áreas, se decidió permanecer en las dependencias de la Consejería en tanto no se nos recibiera. El asunto concluyó con el desalojo policial de las dependencias.

A consecuencia de esto, la Mesa de Negociación ha quedado rota, por la falta de compromiso político del Consejero para desbloquear los temas pendientes de negociación y que son objeto de reivindicación en las manifestaciones que se están convocando al efecto:

1. **Retribuciones:** el profesorado asturiano está cobrando una media de 2.000€ menos que la media del estado.
2. **Profesorado interino:** aún cuando el curso pasado hubo algún avance en la consecución de los derechos de estos docentes (Ej. : no se les saca de la lista si no

se presentan a oposiciones), es mucho el camino que queda por recorrer (retribuciones, licencias...)

3. **Escuela pública:** de sobra es conocida la posición de ANPE en este tema... la Administración tiene recursos suficientes para no concertar la educación infantil en la escuela pública, que es la única que asegura la escolarización, y por tanto el derecho a la educación en todo el territorio regional, frente a quienes defienden la libre elección de centro como un derecho absoluto, que no tienen por ejemplo los ciudadanos de Tineo o Peñamellera.

ANPE, que participa de la movilización, defiende no obstante un camino de negociación y de cordura que permita reconducir las relaciones: Es nuestra obligación y también de la Consejería, pues se acerca el tiempo de matriculación de nuevos alumnos y de nuevo se trasmite una imagen, cuando menos convulsa, de la escuela pública... que en nada la ayuda, ni beneficia a su prestigio. ANPE, ante todo defiende la Escuela Pública.

Castilla León



APOSTAMOS POR UNA NEGOCIACIÓN FLUIDA

De manera unánime los sindicatos le pedimos al Consejero una entrevista, que se celebró el pasado día dieciséis de febrero. En la misma, se le pidió que se implicara y comprometiera en un proceso negociador, dentro del marco temporal de la legislatura en curso.

El resultado ha sido inmediato y esperanzador pues se acordó iniciar negociaciones sobre tres ejes fundamentales:

- a) Marco general para la mejora de las condiciones laborales del profesorado de Castilla y León.
- b) Retribuciones de los docentes de la enseñanza pública
- c) Negociación de empleo.

En ANPE CASTILLA Y LEÓN hemos preparado una plataforma de mínimos para la negociación de este año

que contempla los siguientes asuntos:

- 1) Actualización del complemento específico autonómico
- 2) Renovación del acuerdo vigente para la formación de listas de aspirantes a interinidad.
- 3) Renovación del acuerdo vigente de itinerantes.
- 4) Porcentaje del complemento de maestro en E.S.O.
- 5) Puesta en marcha de la Ley de Adultos, con la readscripción de todo el profesorado definitivo en estos centros de la Comunidad.
- 6) Creación de los Departamentos de ECONOMÍA Y FOL.
- 7) Reducción de jornada para mayores de 55 años

La experiencia nos ha enseñado que la negociación conduce a importantes mejoras en el funcionamiento del sistema educativo, lima asperezas y marca una dinámica de entendimiento entre los distintos sectores en el ámbito de los centros educativos.



Castilla La Mancha

LA INJUSTICIA NO PUEDE MANTENERSE

Desde ANPE nunca hemos ocultado el dato de que, con las transferencias, los docentes empezamos a padecer la segregación salarial según la Comunidad Autónoma en la que prestáramos nuestros servicios

Ya en los primeros años de los 80 y de la mano de los Estatutos de Autonomía, la discriminación salarial de los docentes se transformó en una realidad insostenible para funcionarios que siendo parte de Cuerpos Nacionales veían "recompensado" su trabajo, a pesar de ser el mismo, en función de la localización geográfica donde lo realizaran.

La realidad que supuso la transferencia educativa para los docentes de Castilla-La Mancha, pese a la satisfacción, por un primer paso en la vía de resolver la absurda segregación salarial -25.000 Ptas.-; fue sumirnos en el despotismo de unos sindicatos que pactaban con un Gobierno Regional de espaldas a los recién transferidos funcionarios docentes subidas salariales con graves pérdidas de poder adquisitivo. Así, el 13 de enero del 2000, apenas medio mes bajo la batuta del Gobierno de Bono, nos excluían de un Acuerdo que compensaba esa pérdida en un 4'5%.

Por el contrario, los recién llegados de Sanidad -1 de enero de 2002- fueron bastante mejor recibidos pues llegaban con acuerdo de mejora retributiva de 40.000 Ptas./mes.

De nuevo, de espaldas al profesorado, los de siempre y con el visto bueno del Gobierno Autonómico nos patean, una vez más, ya no por la situación geográfica, si no por ser ciudadanos de Castilla-La Mancha y docentes. Pues el pasado 22 de diciembre de 2004 "esos" -los de siempre- alcanzaban un principio de acuerdo que supone, en torno, a un 7'5% de subida salarial para los trabajadores que dependían de la Administración Regional cuando llegamos en el año 2000 y, cómo no, hace pocos días alcanzaban otro principio de acuerdo que supone una subida de 180€/mes para los que llegaron en el año 2002.

Sr. Consejero, sabemos que somos el colectivo funcional más numeroso de Castilla-La Mancha, sabemos que somos la mitad de la función pública de Castilla-La Mancha, sabemos que homologar nuestro salario a la media del salario de los docentes de España supone un gran esfuerzo económico pero, Sr. Valverde, el Gobierno del que Vd. forma parte debe hacer ese esfuerzo. Basta ya de segregación y discriminación del colectivo docente.

También, le exigimos que revise los distintos conceptos que componen nuestra nómina y los actualice, pues es irrisorio el valor del sexenio, las compensaciones por desempeño de cargos unipersonales, el no abono de la función tutorial, la exclusión de la percepción de trienios y sexenios al profesorado interino... así como le reclamamos la solución definitiva del conflicto de la incompatibilidad en el ámbito docente, transformando el Complemento de Castilla-La Mancha en un Complemento de Productividad Fija; ¡porque la injusticia no puede mantenerse!



Madrid



CENTROS PÚBLICOS BILINGÜES

La intensificación de la enseñanza del idioma inglés en centros públicos es uno de los hitos que la Consejería de Educación se ha propuesto y está empezando a aplicar

Se conocen como centros públicos bilingües. El propósito: llegar en el año 2007 a 110 centros. Así las cosas, se beneficiarán de este bilingüismo unos 50.000 alumnos de la Comunidad de Madrid. Pero entendemos que no nos pararemos ahí, sino que este punto de partida debe tener larga continuidad.

Como notas positivas, la enseñanza pública experimenta mayor demanda de estos centros, por la atractiva oferta cuando del idioma inglés se trata. Por tanto, sale reforzada la red pública, que tanta falta le hace. Pero la normativa (BOCM, 10-11-2004) deja muchas posibilidades abiertas: ampliación progresiva del personal auxiliar de Conversación de Lengua Inglesa, incremento de presupuesto para gastos de funcionamiento, equipamiento de medios tecnológicos, fomento de la participación e intercambios de carácter internacional, etc.

En estos centros las enseñanzas en inglés comienzan a los seis años y se amplían progresivamente los tiempos y las materias explicadas en lengua inglesa - cinco horas semanales, que junto a otras materias completan 9 horas semanales de inglés- y se imparten en esta lengua prácticamente todas las materias a excepción de las Matemáticas y de Lengua Española. encontramos ante planes experimentales, positivos, que es pronto para evaluar. Y qué decir de las declaraciones de la ministra de Educación de implantar un segundo idioma obligatorio a partir de los 12 años. Un planteamiento muy idílico si analizamos los pésimos niveles actuales de nuestros alumnos en lengua española -informe PISA-. Sin conocer la lengua propia, difícilmente se aprenderá la ajena. Pero es positivo, en todo caso, el estudio de lenguas extranjeras para conocer mejor la propia, valorarla más y contar con una buena base de partida.

Junto al número de centros antes referidos existe otro pequeño grupo, diez exactamente, que llevan desde mediados de los noventa aplicando un sistema de bi-



lingüismo educativo, pero desde los tres años de edad. Parten de un Convenio entre el British Council y el Ministerio, por el que el asesoramiento de la Institución inglesa con el centro escolar es permanente. Cada año se van ampliando los cursos de inglés al objeto de llegar a una cobertura total en el idioma. Se imparten 8 ó 9 horas semanales en inglés, de las que 3 son para la lengua inglesa, 1 hora para Artística, 1 hora para Música, y 3 ó 4 para el Conocimiento del Medio, materia que suelen impartir profesores nativos, contratados por el British. Es evidente que estos reducidos centros ofrecen mayor profundización en el idioma inglés, y tienen la ventaja de estar prevista la continuidad en los estudios posteriores y en el bachillerato. Lo positivo es la demanda de estos centros por parte de padres y alumnos que ven las ventajas de este atractivo sistema bilingüe.

Las medidas que los equipos directivos de estos centros reclaman son: una mayor dotación económica, y aumento del personal asignado en estos programas.

La implicación de todos los sectores para participar con el mayor rigor en este proyecto recién iniciado, fomentar los intercambios de profesores de distintos países como el medio más natural de llevarlo a cabo, y prever los intercambios de alumnos en los distintos países deben constituir un trabajo incesante por cambiar de una vez por todas la deficiencia reiterada que tiene nuestro sistema educativo sobre la enseñanza de los idiomas extranjeros.

Programa, pues, ambicioso, positivo, muy demandado, que favorece la imagen de la enseñanza pública, y que esperamos poder evaluar desde ANPE-Madrid para ayudar a corregir sus deficiencias y potenciar sus aciertos.

Murcia

AGRESIONES AL PROFESORADO

Estas últimas semanas se han producido varios incidentes desagradables en los centros educativos de la Región de Murcia. Estos incidentes que han sido agresiones de varios padres y madres a distintos compañeros y compañeras nos ha llevado a ANPE MURCIA en particular y también en conjunción con el resto de Sindicatos a expresar nuestra más enérgica protesta contra los mismos, tanto en medios de comunicación como ante la propia Consejería de Educación:

- El día 3 de febrero convocamos un paro técnico en toda la Región de Murcia en apoyo al profesorado maltratado. Su seguimiento fue prácticamente de la totalidad del profesorado de la Región.
- El día 24 de Febrero, se convocó un día de paro en Águilas, donde se habían producido una agresión a un profesor de la localidad. La convocatoria fue hecha por los cinco sindicatos y el seguimiento también multitudinario. Como anécdota diremos que estuvo presente hasta el mismo Consejero de Educación, D. Juan Ramón Medina Precioso, acompañado del alcalde y de la concejala de Educación de Águilas.

Todas estas iniciativas han tenido un fruto inmediato: "La Consejería de Educación reconoce la situación insostenible de los profesores de nuestra Región y entiende que los docentes necesitamos un apoyo institucional proporcionado a la situación que atravesamos". Para ello hemos conseguido negociar el establecimiento de varias medidas que, en caso de maltrato al profesorado, nos ayuden:

- Un protocolo de actuación para cuando alguno de nosotros, ojalá que nunca ocurra, sea agredido bien por un alumno o por algún familiar suyo.
- Una campaña de prestigio de la labor docente.
- Una defensa jurídica inmediata y ágil por parte de la Consejería del profesor o profesores implicados.
- La Administración se personará como acusación particular cuando proceda.
- También se creará una Comisión Permanente donde estará ANPE, Sindicato Independiente, para vigilar que se cumplan los dos acuerdos anteriores.
- Después de que suceda uno de estos desgraciados incidentes y una vez sea aclarada la honestidad e inocencia del profesor en cuestión, la Consejería de Educación promoverá mediante una campaña de difusión debidamente el tema para recuperar el honor del docente implicado y reparar su imagen pública.

Desde estas líneas, y como no podía ser de otra forma, ANPE MURCIA, su servicio jurídico así como todos sus delegados se ponen a disposición de todos los afiliados y del profesorado en general de la Región para ayudarles en cualquier caso de agresiones.

De hecho, los centros ya aplican el protocolo para los casos de agresión a docentes.

Los colegios de la Región han comenzado aplicar ya el protocolo de actuación elaborado por la Consejería para los casos de agresión o denuncia. Según el documento que han recibido todos los centros, lo primero que debe hacer la dirección, si el alcance de la agresión lo requiere, es alertar a la policía y comunicar de "forma inmediata" el suceso a la Dirección General de Personal. Tras la comunicación, personal especializado de la Administración se personará en el centro. Si el suceso termina en denuncia, el profesor afectado recibirá la asistencia jurídica necesaria. "Si la situación que se deriva del siniestro, detalla el protocolo, provoca una situación de tensión o nerviosismo o que pueda tener efectos psicológicos negativos en el personal o el alumnado, la dirección del centro colaborará en el desarrollo de las medidas que convenga adoptar en cada caso". La Consejería se compromete además a prestar todo el apoyo moral, administrativo y jurídico que los implicados requieran.



**NO +
AGRESIONES AL
PROFESORADO**

**DEFENSA
INMEDIATA DE
LA CONSEJERIA**

**RESPECTO Y
DIGNIDAD PARA
LOS DOCENTES**

ANPE

EXIGE

www.anpe.org

Cantabria



ESTAMOS ENFILANDO LA ÚLTIMA RECTA...

Cuando faltan pocos días para las vacaciones de Semana Santa empezamos a calentar los motores de la actividad sindical, que nos permita afrontar los problemas del próximo curso escolar y resolver los que aún nos quedan del presente.

Nuestros representantes han exigido, una vez más, la negociación de aspectos laborales concretos. Así se están negociando las plantillas orgánicas de los centros y determinando las vacantes para los futuros concursos de traslados, recabando la información directamente de los centros y contrastando con los datos que presenta la Dirección General de Personal. Se está exigiendo la creación de plazas de Educación Compensatoria, una necesidad que hay que atender y que es cada vez más compleja; pues se hace necesaria la presencia de profesorado específico en todos los centros de la región y ello es conveniente tenerlo en cuenta, a la hora de establecer las plantillas docentes.

Para obtener los mejores resultados en el proceso negociador, es imprescindible la colaboración y las sugerencias de todos los afiliados y afiliadas. A fin de contar con esta colaboración, además de la recogida por los medios habituales, ANPE-Cantabria ha iniciado una campaña de participación por medio de las TICs que va teniendo sus frutos. Las sugerencias e inquietudes de nuestros compañeros van llegando diariamente al servidor central dando muchísimo trabajo a nuestro webmaster (Clemente) que atiende puntualmente todas las consultas realizadas.

EXPECTATIVAS EN LAS AULAS

El anuncio, una vez más, del establecimiento del Estatuto de la Función Pública Docente y de la configuración de una auténtica Carrera Docente, ha despertado interés en nuestras aulas. Esperamos que el Ministerio pueda y sepa configurar una normativa satisfactoria para todos los funcionarios docentes del Estado, que elimine las diferencias existentes entre las diversas Comunidades y permita recobrar un clima



de trabajo satisfactorio y agradable en todos los centros educativos. A nivel regional seguiremos luchando para defender nuestros derechos y nuestras condiciones de trabajo, exigiendo un reconocimiento social y económico a nuestra labor.

EDUCACIÓN Y... CULTURA

Nuestra Secretaría de Formación continúa desarrollando el plan formativo del presente curso con un ritmo trepidante. A los cursos en marcha se suman ahora los de "Diseño gráfico educativo: Corel", "Educación para la salud: Técnicas de relajación y control del estrés", "Legislación docente y su aplicación práctica" y "La atención a la diversidad: Fundamentos y Adaptaciones Curriculares", todos ellos muy solicitados, tanto por el profesorado en activo como por los nuevos afiliados que están preparando las oposiciones.

Mientras tanto, la sección de viajes, ha preparado uno a la Costa de la Luz y otro a Siria, ambos para las fechas de Semana Santa, que han tenido un éxito total. A Siria irán, del 27 de marzo al 3 de abril, 80 compañeros y compañeras, en una actividad planteada como continuación de los viajes realizados anteriormente a Egipto y Jordania. También el viaje a Mataslacañas está completo desde hace días. ¡Feliz descanso! Y a recuperarse para el último trimestre...



Cataluña

PROFESORES INTERINOS Y SUSTITUTOS

En ANPE proclamamos nuestra radical independencia frente a partidos políticos, grupos de presión, organizaciones económicas o de cualquier otra índole, realidad de la que pocos pueden presumir. Nuestra labor sindical empieza y acaba en la defensa de los profesionales de la educación.

La política restrictiva de oferta pública de empleo llevada a cabo a lo largo de los pasados años por la Generalitat, ha traído como consecuencia una progresiva y desproporcionada acumulación de profesorado interino/sustituto. Situación a la que se tiene que dar una salida satisfactoria.

El problema creado por el gran número de profesores interinos/sustitutos interesa a algunos sindicatos, pues es dónde basan su afiliación. Es el colectivo que más pueden manipular por su estado de inseguridad laboral, inestabilidad e impotencia ante los abusos del Departamento.

Hay sindicatos que están dando falsas expectativas al profesorado interino/sustituto porque están dirigiéndolos hacia un callejón sin salida, pues todas las sentencias del Tribunal Constitucional prohíben las oposiciones que se basan en el acceso diferenciado y las oposiciones restringidas.

En nuestro criterio la fase de oposición no tiene que tener una cuota de aprobados previamente establecida. Una vez superada la fase de oposición, en la fase de concurso se debe valorar la experiencia docente previa y la formación hasta el máximo que permita la legalidad vigente.

Nuestro colectivo de interinos/sustitutos se encuentra confuso por las propuestas sindicales y por los mensajes de las administraciones públicas (partidos políticos y gobierno), que presumen de eficacia. A esto hay que añadir el sufrimiento psicológico, familiar y profesional que padecen los profesores interinos y sustitutos y, en su caso, los docentes que tienen hijos en una situación de inestabilidad como esta.

ANPE pide una amplia oferta de empleo público y que en el acceso a la función pública se prime, hasta el máximo permitido por la Ley, la experiencia docente previa, teniendo como fundamento los principios de igualdad, mérito y capacidad.



Galicia

LOS AFILIADOS DECIDIERON

Uno de los temas que se trataron en la reunión del Comité Ejecutivo Autonómico de ANPE-GALICIA, fue la de establecer la prioridad de las reivindicaciones que se plantearían a la Administración gallega para conseguir mejoras para el profesorado. Después de un interesante debate llegamos a la conclusión que sería muy importante conocer la opinión de nuestros afiliados. Para ello se tomó la decisión de consultarles a través de una encuesta, cuyo resultado fue tan provechoso para nuestra organización, que desde estas líneas queremos agradecerles su colaboración y el interés demostrado.

Los resultados de la misma nos demuestran que los docentes están mucho más preocupados por cuestiones de índole laboral y social (protección, asistencia jurídica, responsabilidad civil, reducción de la jornada a los mayores de 55 años, mantenimiento de la jubilación anticipada a los 60 años, la conflictividad de los centros, la falta de respeto...) que por las económicas.

Conseguido el fin que perseguíamos con la consulta, se presentó ante la Consellería de Educación de Xunta de Galicia, un escrito en el que se solicita que se negocien una serie de asuntos con los que se pretende mejorar las condiciones laborales del profesorado gallego.

Aragón



CONCURSO DE MÉRITOS PARA LA SELECCIÓN DE DIRECTORES

La convocatoria afecta a los centros donde se produzcan vacantes, por el término del período de mandato de sus Directores o por cualquiera de las causas previstas en la normativa vigente.

Requisitos de participación, entre otros:

- Antigüedad, de al menos, cinco años.
- Haber impartido docencia directa en el aula.
- prestando servicios en un centro público.

Los funcionarios del Cuerpo de Maestros, adscritos al primer ciclo de la ESO, podrán participar en esta selección para los Institutos en los que tengan destino definitivo.

Se podrá solicitar un número máximo de dos centros

El solicitante deberá incluir un ejemplar del Programa de Dirección, por cada uno de los centros que se aspira.

La duración del mandato de los Directores será de tres años. Los directores podrán desempeñar su mandato en el mismo centro por un máximo de cuatro periodos consecutivos, previa evaluación positiva del trabajo desarrollado al final de cada uno de ellos. Después de doce años consecutivos, el director deberá participar de nuevo en un Concurso de Méritos.

Existe la posibilidad de nombramiento extraordinario, cuando haya ausencia de candidatos, ó cuando no se haya seleccionado ningún aspirante, el Director del Servicio Provincial puede nombrar Director, por un periodo de tres años, a un profesor funcionario de carrera que tenga, al menos, cinco años de antigüedad en el centro, y haber sido profesor al menos cinco años.

Los directores de los centros públicos que hayan ejercido su cargo con valoración positiva durante el periodo de tiempo establecido, mantendrán, mientras permanezcan en servicio activo, la percepción del complemento retributivo correspondiente en la proporción, condiciones y requisitos que determine la Administración educativa. En todo caso, se tendrá en cuenta a estos efectos el número de años de ejercicio del cargo de Director

Los centros con vacantes son:

Provincia de Huesca

Centros de Educación de personas adultas de Jaca y Cariñena.

Conservatorio de Música de Huesca

Colegios Públicos: CP Alto Aragón de Barbastro, CP La Merced de Barbastro, CP Juan XXIII de Huesca, CP Pío XII de Huesca y CP San Juan de la peña de Jaca.

Institutos: IES Ramón J. Sender de Fraga, IES Domingo Miral de Jaca, IES Mor de Fuentes de Monzón y IES Biello Aragón de Sabiñánigo.

Provincia de Teruel

Centros Rurales Agrupados Javalambre, Bajo Martín y Sierra de Albarracín.

Colegios Públicos: CP Emilio Dáz de Alcañiz, CP EL justicia de Aragón de Alcorisa, CP Miguel Blasco Vilatela de Cella, CP Pablo Serrano de Montalbán, CP La Fuenfresca de Teruel, CP Ibáñez Martín de Utrillas.

Institutos : IES Gúdar-Javalambre de Mora de Rubielos, IES Ibáñez Martín de Teruel, IES Segundo de Chomón de Teruel e IES Matarraña de Valderrobres.

Conservatorio profesional de música de Alcañiz.

Provincia de Zaragoza

Colegios Públicos: Campo de Borja (Borja), Domingo Jiménez Beltrán(Calatorao), Alejo Loren Albareda (Caspe), Miguel Artiguas (Pinseque), Sancho Abarca (Sancho Abarca), San Blas (Villanueva de Huerva), y

de Zaragoza capital: Cesar agosto, Gascón y Marín, Jerónimo Blancas y Tomás, Joaquín Costa, La Estrella, María Moliner, San Braulio, Santo Tomás, Tomás Alvirá.

Institutos: IES Angel Sanz Briz (Casetas), IES Valle del Huecha (Mallén), Río Arba (Tauste), IES Felix de Azara (Zaragoza), IES José Manuel Bleuca (Zaragoza), IES Luis Buñuel (Zaragoza), IES Pedro de Luna (Zaragoza).

Escuela Oficial de Idiomas de Utebo.

Conservatorio Profesional de Música de Tarazona



Rioja

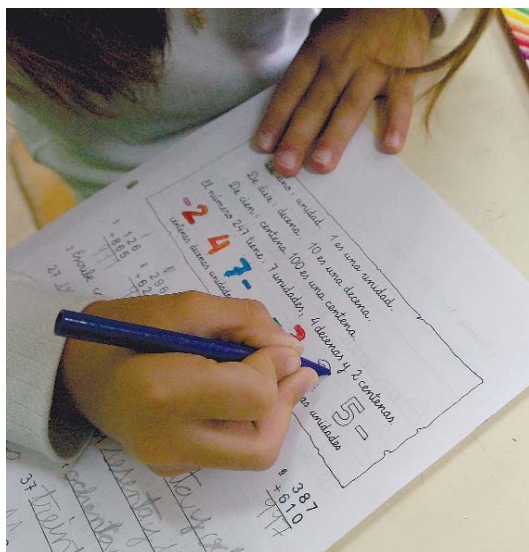
PROYECTO DE CONVIVENCIA EN LOS CENTROS

Se cuenta que el pueblo ateniense tenía que elegir entre dos arquitectos para realizar una imponente obra en la ciudad y por ello se citó a ambos en el ágora para que expusiesen su proyecto. El primero en tomar la palabra pronunció un largo y artificioso discurso y el siguiente musitó: "lo que éste ha dicho, yo lo haré".

Viene la anécdota al caso porque en educación llevamos años hablando de indisciplina, de problemas de convivencia, de indefensión del profesorado ante los conflictos y a estas deficiencias que dificultan la tarea escolar, a todas estas rémoras, ahora se suma un problema soterrado: la intimidación entre alumnos.

Se ha hablado tanto de esto y se han hecho tantas cábalas, que la reciente publicación de una normativa en Castilla León, que habla de "decisiones y acciones inmediatas" para solucionar los conflictos hay que tomarlo como un buen principio. Por fin se adopta alguna medida que modifica el burocrático expediente que aquí sufrimos, basado en el " R. D. de Derechos y Deberes de los alumnos"; que cuando llega, llega tarde, quedando entre tanto el profesor y el alumno en entredicho.

A la cabeza de las quejas de que el sistema actual es pernicioso han estado curiosamente los alumnos. No es infrecuente el que los estudiantes expresen que habría que hacer algo para poder atender en clase y que el profesor pueda explicar, porque hay un grupo de alumnos que la torpedean sistemáticamente ante la desesperación del docente que ya ha adoptado todas las medidas que le están permitidas: ha dialogado con ellos juntos y por separado, ora con ceño grave ora con sonrisa seráfica; les ha hecho copiar un tema; ha intentado expulsar a alguno de clase sufriendo una reconvencción por ello; los ha llevado al Jefe de Estudios, que ya no los quiere ver por su despacho y ha llamado a los padres, que no saben qué hacer con los angelitos porque en casa sucede otro tanto. Acabado este periplo, ha hecho oídos sordos a los desplantes y ha mirado con resignación a quien le aconsejaba cambios metodológicos para hechizar con su ciencia a ese grupo de desconsiderados, al mismo tiempo que el subconsciente le deseaba, a su docto e incauto consejero, ocuparse durante 179 días de ese "grupillo desmotivado", con el auxilio de toda la metodología existente y de las tecnologías informáticas por inventar, a fin de clarificar su utópica visión de la docencia acrecentada por la ausencia fáctica de la misma. En fin, no les voy a describir más porque no es el objetivo



de este artículo el llanto, sino con la acción remover a las instancias educativas que al oír estos problemas de los docentes se hacen el don Tancredo, cuando no se hacen cruces.

A este profesor "demediado" (remedando a Italo Calvino) se le exige ahora que prevenga y corrija los conflictos entre alumnos. El caso Jokin de Hondarribia ha movilizadado a algunos padres y se percibe la necesidad de un mayor control de las situaciones de convivencia. Mal podrá hacer frente a grupos complejos, si al mismo tiempo se le ha dejado inermes: ¿a quién acude si el conflicto le desborda? ¿Qué medidas puede adoptar sin que luego se le pidan cuentas rigurosas? ¿Quién le ampara a él en caso de conflicto?

Esta situación necesita una mayor autonomía del docente y nuevo marco legal y organizativo, que se ha de desarrollar en paralelo a una enseñanza más sólida y centrada en los aprendizajes reales del alumno. Al profesor se le ha relegado estos años al mismo tiempo que se diluían las enseñanzas para evitar el fracaso escolar. Hemos de volver a afrontar la realidad: ¿Qué conocimientos, procedimientos y actitudes ha desarrollado este alumno concreto? ¿Cómo remover los obstáculos para que alcance una formación suficiente y no quede excluido de la sociedad del conocimiento y del trabajo?

La reforma en curso es una nueva oportunidad. En ella se plantea por primera vez desarrollar un Estatuto Docente amplio. Para arreglar el entuerto existente y prevenir los venideros, este estatuto debe resolver unas cuestiones básicas: ¿A quién acudiré el docente en caso de conflicto con algún miembro de la Comunidad Escolar? ¿Tendrá derecho a salvaguardar su dignidad personal y a defender su actuación profesional? ¿Se pondrán a salvo sus derechos personales y profesionales? Si este dilema se resuelve habremos dado un paso de gigante; si no, seguiremos zascandileando con la disciplina escolar.

Entre tanto por qué no damos un tratamiento educativo a los problemas de la convivencia y a la resolución de conflictos; por qué no se dota a los Reglamentos Orgánicos de los Centros Educativos de medios para la detección y corrección precoz de la intimidación entre alumnos, que tanto empieza a preocupar a los padres; por qué no se da cierta autonomía de funcionamiento al docente; por qué no se crea un órgano de mediación – el Consejo Tutorial: Jefe de Estudios, Orientador y Tutor-

que tome decisiones y actúe con inmediatez, dando razón de sus actuaciones al Consejo Escolar y a la Administración Educativa; por qué no se buscan soluciones equivalentes de mediación entre otros miembros de la Comunidad Escolar; por qué no se sensibiliza a los padres y se cuenta con ellos para prevenir y evitar las conductas disruptivas y mejorar la convivencia. El "Estatuto Europeo para los Centros Educativos Democráticos y sin Violencia" puede ser la pauta, pero se ha de adaptar a las necesidades y circunstancias de estos pagos.

Quizá nos hemos desviado del punto de mira en lo educativo: hemos pertrechado a nuestros alumnos de conocimientos informáticos y les hemos atiborrado la cabeza de múltiples temas, aunque de modo liviano y fugitivo; sin embargo, hemos olvidado el sensibilizar su juicio hacia una convivencia constructiva. Hemos estado tan preocupados por hacer asequible nuestra enseñanza y ciegos a lo demás que imperceptiblemente nos hemos rodeado de un ambiente hostil.

Ceuta y Melilla



GRUPO DE TRABAJO DE CEUTA Y MELILLA

El pasado día 10 de febrero se celebró una reunión del Grupo de Trabajo de Ceuta y Melilla con dos Puntos en el Orden del Día: Presentación del Plan Integral para Ceuta y Melilla y Oferta de Empleo Público año 2005.

El Subsecretario anunció que a finales de febrero se celebrarán dos reuniones: una en cada ciudad autónoma. A la reunión que está previsto celebrar en Ceuta asistirá el Subsecretario.

Tras facilitar datos de interés, informó de que las partidas económicas para el pago de los complementos de tutoría fueron aprobadas por Acuerdo de Consejo de Ministros del día 19 de noviembre de 2004, y reveló el propósito del MEC de desarrollar los restantes apartados pendientes de aplicación del Acuerdo de 1 de diciembre de 2003.

ANPE, aunque valoró positivamente el Plan Integral para Ceuta y Melilla, recriminó que se entregase el documento para su estudio y análisis en el momento de comenzar la reunión, igualmente criticó el largo periodo transcurrido desde el anuncio del Plan (julio de 2003) a la entrega del documento.

ANPE, solicitó a la Administración la inmediata entrega de los borradores del Plan de Actuación, así como la convocatoria de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo para tratar los puntos pendientes:

- Especial dedicación al Centro
- Reducción de Jornada para profesores mayores de 55 años.
- Licencias por Estudios
- Defensa Jurídica del Profesorado y Responsabilidad Civil
- Complemento Específico
- Gratificación por Jubilación LOGSE

Igualmente, ANPE pidió que no se mezclasen estos aspectos con la posible negociación del Estatuto de la Función Pública Docente y que, independientemente de la marcha de éste, se fueran cerrando los aspectos referidos anteriormente.

En la sesión de trabajo se pidió también que se incluyese entre los objetivos la Constitución de los Consejos Escolares en las ciudades autónomas y una referencia a la Prevención de Riesgos laborales. El Subsecretario se comprometió a estudiar fórmulas para la constitución de los Consejos Escolares.