



La violencia es el último recurso del incompetente

Isacc Asimov. Escritor y bioquímico

Negociación colectiva con el MEC

“FETE-UGT considera insuficiente la última propuesta de borrador de Estatuto”

En las décadas de los ochenta y noventa del pasado siglo, el Gobierno español acometió una profunda reforma educativa que debía tener los siguientes pilares: la organización de los centros educativos; qué, cómo y cuándo enseñar y por último, las condiciones laborales del profesorado.

Los gobiernos socialistas y populares que se han ido sucediendo han legislado sobre los centros y las enseñanzas dejando siempre para mejor ocasión, la regulación de la situación de los docentes.

Ya en 1984, la Ley 30, que suponía un importante esfuerzo modernizador de la Función Pública española, abrió las puertas a un estatuto propio de los funcionarios docentes atendiendo a la especificidad de nuestra tarea. Posibilidad que también recoge el Estatuto Básico del Empleado Público que entró en vigor el pasado 14 de mayo.

La dispersión normativa que regula nuestras condiciones



laborales y retributivas bastaría por sí sola para justificar la reivindicación histórica de FETE-UGT de contar con ese estatuto propio. Pero dicho esto, y con la convicción de que esta futura ley no puede ser una mera recopilación legislativa de lo ya existente (que es lo que nos ofreció el Ministerio de Educación en junio de 2006), nues-

tro sindicato entiende que hay otras razones importantes para seguir demandando del gobierno central el Estatuto docente:

La dignificación profesional con unas retribuciones a lo largo de nuestra vida profesional que se sitúen, al menos, en la media de los países de la OCDE.

El derecho a la promoción

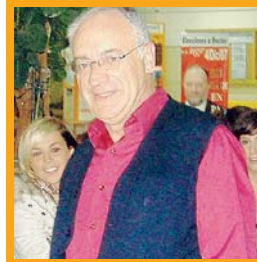
profesional intra e intercorporativa.

El reconocimiento de la especificidad de la labor docente a la hora de regular nuestro sistema estable de jubilación. El reconocimiento de las enfermedades profesionales de los docentes y las políticas de prevención de las mismas. Y por último, entre otras, el mantenimiento del carácter estatal de los cuerpos docentes. La configuración autonómica del Estado español y la plena asunción de competencias en la gestión del personal docente por parte de las Comunidades Autónomas implican que el estatuto no pueda ser más que una norma básica que, aunque, a nuestro juicio, debe regular cuestiones fundamentales, deberá gran parte de su éxito o fracaso al desarrollo y aplicación que lleven a cabo las distintas Administraciones educativas.

(Continúa en página 2...)

Fernando Justicia

Violencia escolar: Lo importante, prevenir a edad temprana



Juan Santaella López

Acoso escolar o Bullying



Juan de Dios Villanueva

Enseñanza sin sangre. Por el respeto hacia el mañana.



Miguel Gómez Oliver

Homenaje al Magisterio republicano



Efemérides

FETE-UGT celebra sus 20 años al servicio de la enseñanza





Negociaciones con el MEC... (continuación)

No obstante lo anterior, el MEC no puede escudarse en su ámbito competencial para intentar sortear las reivindicaciones de las organizaciones sindicales pretendiendo hacer un puro trámite de la negociación del estatuto, como ocurrió en julio de 2006.

FETE-UGT defiende que la futura ley que regule las condiciones laborales del profesorado de las enseñanzas de los niveles no universitarios debe suponer, en primer lugar, una mejora sustancial para todo el colectivo que suponga la homologación retributiva que ya mencionamos anteriormente. Así mismo, debe posibilitar una promoción profesional real, abierta a todos los docentes, voluntaria y flexible.

Por otro lado, el futuro estatuto debe mejorar y ampliar el actual sistema de sexenios y retribuir el trabajo que están haciendo miles de docentes que, en la actualidad y en el mejor de los casos, no reciben más que una "palmadita en la espalda" por una gran dedicación y un trabajo bien hecho.

FETE-UGT ya hizo llegar al Ministerio las reivindicaciones (que han sido también asumidas

por otros sindicatos) que, necesariamente, debe ver reflejadas en la futura ley: la jubilación anticipada e incentivada con carácter indefinido, la acreditación de los méritos en lugar de la evaluación como mecanismo único para la promoción intracorporativa, el mantenimiento de los requisitos actuales de los sexenios para alcanzar dicha promoción; la mejora del sistema de promoción intercorporativa (paso de cuerpos de grupo B a grupo A mediante el sistema de concurso de méritos, incluido el acceso a impartir clase en la Universidad y por último, medidas de atención al profesorado con enfermedades profesionales y el cobro del complemento de 60 euros al alcance de todos los docentes. Desgraciadamente, el 4 de octubre, el MEC se reunió con los sindicatos y presentó su última propuesta de borrador de estatuto que resultó a nuestro juicio insuficiente. FETE-UGT ya manifestó en su día que para no tener un buen estatuto es preferible no tener ninguno. Dicho esto, el MEC parece querer dejar salda la legislatura (en lo que se refiere a la negociación colectiva) con la reunión citada.

En opinión de nuestro sindicato, encima de la mesa tenemos tres aspectos cruciales que deben ser negociados con las organizaciones sindicales antes de la formación del nuevo gobierno: el decreto de especialidades de Secundaria y FP, las órdenes que deben regular la formación inicial de los futuros docentes de nuestro país y el futuro de los profesionales del Cuerpo de Maestros en lo que afecta al reconocimiento de la especialidad de Primaria.

Si el Gobierno se escuda en el calendario parlamentario para "torear" estas cuestiones y las tramita sin consultar a los sindicatos deberá atenerse a las consecuencias y tendrá poca credibilidad para hacer cómplices a los docentes del empeño en una mejora del sistema educativo que nos interesa a todos.

En definitiva, para FETE-UGT el eje fundamental de la educación es el alumnado pero sin la cooperación, el apoyo y la tarea del profesorado cualquier esfuerzo resultará inútil.

Maribel Loranca Irueste

Secretaría Federal de Enseñanza Pública

redacción

Director:
Antonio Rufián Toro

Consejo de Redacción:
Juan Francisco Martín García
Antonio González Pérez
José Carlos García Ríos
Juan Rubio López
Victoria Espadas Pérez
Diego López Ruiz
Manuel Garrido Maldonado

Consejo Científico:
Fernando Peñafiel Martínez
José Luis Ruiz López
María José Hernández Castillo
Margarita García Schiaffino
Gerardo Salmerón Aguilera
Eulalia Torrecillas Pérez
M^a José Romero Morell
Lorenzo Pérez Negro
M^a José Escobedo Vasco
Nadia Osman García

Maquetación y diseño:
Antonio Rufián Toro

Edita:
FETE-UGT
Periodista Francisco Javier Cobos,2
18014-GRANADA
Tfños: 958-899540
FAX: 958-899541
WEB: www.feteugtgranada.org
e-mail: comunicacion@feteugtgranada.org

Impresión:
Corporación de Medios de Andalucía S.A.
Depósito Legal: GR-1221/97
ISSN: 1138-7181

Al-Madraza no se hace responsable de las opiniones vertidas en los artículos firmados ni se identifica necesariamente con ellos.

sumario

Editorial y Portada

Negociaciones con el MEC. FETE-UGT considera insuficiente la última propuesta del Borrador de Estatuto
Maribel Loranca Irueste 2

Cartas al Director 3

Entrevista con...

La prevención a edades tempranas, lo importante
Fernando Justicia Justicia 4

Opinión

Acoso Escolar o Bullying
Juan Santaella López 6

Vida Sindical

Enseñanza Pública 8
Personal Laboral de la Junta de Andalucía 10
Enseñanza Privada 11

Opinión

Protocolos de actuación que deben seguir los centros educativos ante supuestos de acoso escolar: "Enseñanza sin sangre. Por el respeto hacia el mañana".
Juan de Dios Villanueva Roa 12

Efemérides

20 años al servicio de la enseñanza. Fete-UGT Andalucía celebra su aniversario como sindicato educativo.
Nadia Osman García 13

Legislación

Las competencias en la LOE. Qué es ser competente en matemáticas.
María José Escobedo Vasco 14

Cultura

Homenaje al Magisterio republicano
Miguel Gómez Oliver 15

Las opiniones vertidas por los colaboradores de esta publicación son de su exclusiva responsabilidad y no son necesariamente compartidas por la línea editorial de "Al-Madraza" ni por su editora la FETE-UGT Granada. Queda rigurosamente prohibida, sin la autorización de la FETE-UGT Granada y bajo las sanciones establecidas por las leyes, la reproducción total o parcial de esta publicación por cualquier medio o procedimiento mecánico o informático. Si se permite su difusión, previa autorización de FETE-UGT Granada, procurando la mayor difusión de los contenidos publicados, cumpliendo los requerimientos legales establecidos para tal fin.



EOEs

¡Psicólogos "Laborales, especie en extinción!"

M. Rafael Onieva Fernández
Psicólogo E.O.E.-BAZA

Los Equipos de Orientación Educativa (EOE) conforman un colectivo compuesto por profesionales con diferentes titulaciones y con diversas procedencias a nivel administrativo. Desde su nacimiento, estos equipos (bajo diferentes denominaciones como analizaremos más adelante) han estado olvidados por la Administración educativa sin una política coherente de personal. Paradójicamente sí eran tenidos en cuenta y se exhibían como un gran logro cuando de proclamar a los cuatro vientos una educación de calidad se trataba. Y es que no debe resultar fácil articular y dar respuesta a un colectivo tan heterogéneo, pero también es cierto que los pasos dados sí dan idea de las prioridades en política de personal, sobre todo cuando ésta se realiza en detrimento de determinados colectivos.

Pero vayamos por partes. Este colectivo actual tiene su origen (por no retrotraernos hasta los tiempos de los SOEV) en los Equipos de Orientación y Promoción Educativa (EPOE), Equipos de Atención Temprana y Apoyo a la Integración (EATAI) y Servicio de Apoyo Escolar (SAE). Con el paso del tiempo, se ha pretendido conformar un cuerpo homogéneo. Esto que en principio puede parecer aceptable (y hasta deseable) se ha traducido en la práctica en una igualdad de funciones, olvidando otros elementos tanto o más importantes que éste.

Decíamos antes que estos equipos están integrados por personas con distinto perfil profesional. Así, hay Psicólogos/as, Pedagogos/as, Psicopedagogos/as, Médicos/as, Maestros/as especialistas en Audición y Lenguaje, y Maestros/as de Compensatoria. De momento los/as trabajadores sociales están adscritos a los EOE, pero no integrados en ellos. Con los/as profesionales con titulación en Psicología, Pedagogía y Psicopedagogía se ha pretendido por la Administración crear un cuerpo único en cuanto a funciones bajo la denominación de orientadores, pero siguen persistiendo las diferencias administrativas a las que aquélla no pare-

ce estar interesada en buscar solución.

En efecto, desde la integración de estos colectivos en los actuales EOE, se han dado pasos que dejan adivinar una clara y evidente tendencia a favor de unos colectivos frente a otros. Se ha producido una zonificación para delimitar claramente la zona de influencia de cada equipo. También se han establecido los criterios para atender a los centros (ratio orientador/centro) aunque esto es algo en lo que habrá que profundizar y matizar más. Fruto de esto ha sido el aumento en el número de orientadores de los equipos. Este incremento se ha producido en los cursos 2.006-07 y 2.007-08. En este momento, cada equipo cuenta con su plantilla de orientadores completa. Es por ello que a este curso se le viene denominando "año cero". Pero este incremento de orientadores en las plantillas de los equipos es algo a lo que a los Psicólogos provenientes de los antiguos EATAI (conocidos popularmente como "los laborales") se nos ha invitado a participar solamente como espectadores, sin poder tomar parte activa. Como resultado, nos encontramos con que estas nuevas plazas han sido ocupadas por compañeros/as sin ninguna experiencia, pero eso sí pertenecientes al cuerpo de profesores de enseñanza secundaria.

Todo esto ha hecho que los psicólogos laborales nos convirtamos en una especie en extinción porque en educación no se crean plazas para este colectivo. Esto hace que los concursos de traslados (cuando se convocan) no pasen de ser una quimera, ya que todas las plazas de psicólogos laborales en educación están ocupadas por personas con destino definitivo. Cuando una administración no busca soluciones adecuadas a sus trabajadores (como ha hecho en el caso de otros colectivos) y no es capaz de ofrecerles unas expectativas de traslado cabe pensar que su política de personal carece de toda finalidad.

FAPA

¡Falta de sensibilidad hacia los maestros/as de Infantil!

Claustro del CEIP Mariana Pineda
de Huétor vega

En relación al artículo firmado por B. Damián el martes 6 de noviembre de 2007 en el periódico 20 minutos de Granada, el equipo de infantil del CEIP "MARIANA PINEDA" de Huétor Vega desea hacer las siguientes apreciaciones:

1.-Apoyamos a los padres en su demanda para que sus hijos sean cambiados en los colegios, para lo cual los animamos a que reivindiquen a la Administración Educativa que dote a todos los Centros educativos de Andalucía de un monitor escolar cuya función, entre otras, es la de cambiar a los niños cuando sea necesario. El maestro no tiene deber ni obligación de realizar este trabajo ya que no es una labor docente.

2.-Decir que el profesorado se siente tan afectado ante este asunto como los padres siendo una reivindicación histórica por su parte la solicitud a la Administración Educativa de monitores escolares en los Centros (huelga, manifestaciones, recogida de firmas...), a cuya petición dicha Administración hace oídos sordos reiteradamente.

3.-Pensamos que una Federación de Asociaciones de

Padres de alumnos debe conocer las obligaciones del profesorado al mismo tiempo que defiende los intereses de los padres sin menoscabar la labor y la función que ejerce dicho profesorado.

4.-Creemos que aconsejar a los padres "que denuncien en los juzgados..." no contribuye en absoluto a crear un clima de convivencia como desde todos los ámbitos de la sociedad se demanda actualmente. La FAPA ha demostrado con esta actitud una falta de sensibilidad total hacia esta problemática creando un clima de crispación social.

5.-Aclaremos a FAPA que el control de esfínteres no es un objetivo a conseguir en el 2º Ciclo de Ed. Infantil (3 a 6 años) sino en el primer Ciclo que va de 0 a 3 años. Es por ello que los alumnos que entran a un Centro de Ed. Infantil de 2º Ciclo deben haber adquirido ya dicho control.

Para terminar preguntamos a FAPA. ¿qué ocurre con el resto de la clase mientras el profesor "abandona" su labor docente para cambiar y lavar al niño en cuestión?

Fernando Justicia Justicia

Catedrático de Psicología Evolutiva

Antonio Rufián, Director de Al-Madraza, entrevista a Fernando Justicia



Lo importante, prevenir

P: Con qué retos nos enfrentamos actualmente en la educación?

No es fácil responder de una manera sencilla a los retos a los que nos enfrentamos pero sí es verdad que la Educación del principio de este siglo y la de los años venideros planteará una serie de problemas o de retos a los que habrá que responder con medidas, con procedimientos, con formación de profesorado con alternativas para las que, posiblemente, el sistema educativo en que veníamos funcionando quizás no fuese suficiente. Un reto de los más importantes al que nos enfrentamos es el de la Diversidad que se plantea en múltiples perspectivas: La diversidad desde el punto de vista del alumnado que vamos a tener, la diversidad desde el punto de vista de la multiculturalidad que presenta este alumnado, la multiculturalidad desde el punto de vista de la diferencias étnicas, de raza, de religión, de sexo... que harán que... por el carácter universal y gratuito de la educación tengamos una variedad de alumnado que dista mucho del que, de una manera bastante homogénea, ha caracterizado a los centros educativos del siglo pasado. Este reto implica no sólo reconocerlo sino también tener respuestas para ello. La diversidad, entre otras múltiples cuestiones, plantea conflictos, plantea enfrentamientos, plantea dificultades para entenderse, plantea perspectivas y modos diferentes de ver las cosas. Esto no ocurrirá sólo en relación con el alumnado; ocurrirá con el profesorado y con las familias. Otra de las cuestiones importantes es que contrasta esto aún más con el hecho de mantenernos todavía en un sistema educativo excesivamente inflexible, excesivamente homogéneo, excesivamente cortado con

un patrón donde la posibilidad de que quepa esa diversidad quizá no sea suficiente. No tenemos respuestas suficientes para integrar todo lo que el Sistema debe acoger.

¿Es posible prevenir el problema de la violencia?

En realidad este problema de la diversidad al que antes hacía referencia, uno de los aspectos que muestra es la necesidad de dotar al profesorado, al alumnado y, posiblemente también a los contenidos del propio Sistema de la flexibilidad suficiente como para poder facilitar y favorecer una integración en la totalidad de la Comunidad Escolar y,

Todavía la respuesta a la diversidad en el Sistema Educativo es insuficiente

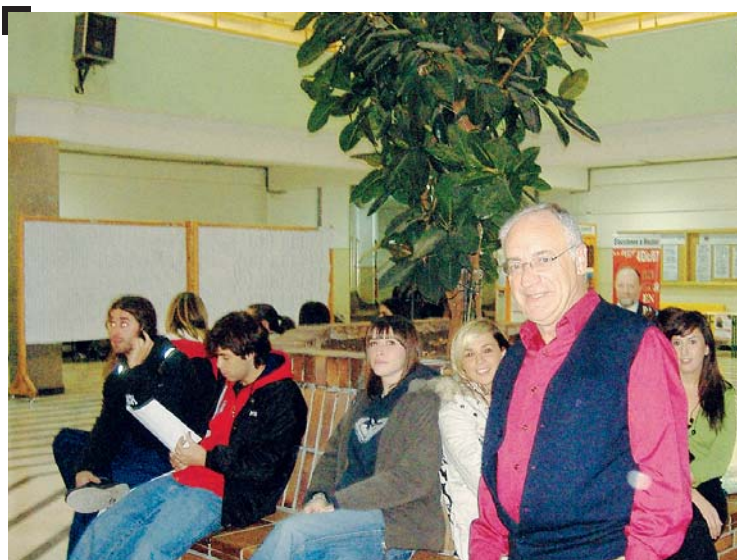
particularmente en el alumnado tan diverso que nos llega. De las cuestiones que más llaman la atención y que hoy están puestas en candelero de una manera particular en relación con la diversidad, con la multiculturalidad, es justo el problema de las dificultades, de las alteraciones o de los problemas que se plantean en la convivencia y particularmente de uno que ya es conocido, el fenómeno de la violencia en las escuelas. El problema de la violencia escolar es, por tanto, consecuencia de esa diversidad, pero, al que no sólo hay que reconocer en el sentido de ver que cada vez tenemos

mayor número de incidentes en relación con, sino fundamentalmente al que hay que acotar y dar solución. En sentido positivo, el problema de la violencia a lo que orienta es al problema de la convivencia, a una mejora de condiciones, de situaciones, de ambiente, de clima escolar, de clima de aula, de clima de relaciones sociales que permitan que esa convivencia se desarrolle en paz, equilibrada, y armónicamente. Que permita que todas puedan convivir dentro del ámbito escolar. Por tanto, una de las consecuencias inmediatas del problema de la diversidad, de la multiculturalidad, de esa característica que va a distinguir a los centros educativos, será necesariamente tener que abordar la problemática que se genera consecuencia de... y que afecta, entre otras cosas, a ese convivir diariamente tanto dentro como fuera de las aulas. El problema de la violencia hasta ahora se ha centrado, sobre todo, en un diagnóstico un tanto parcial de la situación, por cuanto tenemos un buen conocimiento de una parte del tipo de violencia que se produce, la violencia entre el alumnado, pero no hay tantos datos consistentes en relación a la problemática que plantea la violencia en las relaciones profesorado-alumnado ni en la doble dirección del profesor hacia el alumno o del alumno hacia el profesor. El problema tiene muchas aristas de las que, posiblemente la que mejor conozcamos sea la violencia entre alumnos pero no tanto los otros problemas que a su vez están muy íntimamente relacionados con este primero. Al margen del problema del conocimiento debemos ir desarrollando otro tipo de iniciativas que ayuden a resolver el problema. Unas pueden ser de mediación directamente con los implicados, otras utilizando diversos pro-

cedimientos como adultos, jefes de estudios, tutores, orientadores etc, o bien sean mediadores tomados de entre los propios alumnos. Pero esto sería más bien para abordar problemas una vez que ocurren y que los tenemos encima, pero nuestra iniciativa, y en este caso sí que hay pocos proyectos en nuestro país, nuestra iniciativa va más en la dirección de realizar prevención en relación con la convivencia y la violencia y la prevención en edades en las que sabemos que aún podemos estar a tiempo de formar ciudadanos que tengan después recursos suficientes para abordar este tipo de problemas.

¿Se prepara a los futuros maestros para abordar este problema? ¿Qué enfoque se le da en la Facultad de Ciencias de la Educación?

En la universidad española y en especial en la facultad de Ciencias de la Educación un reto también inmediato que vamos a tener que poner en juego próximamente para el curso 2009-2010, es la reforma de planes de estudios, la adaptación a Bolonia, al espacio de Educación Superior Europeo etc... esto va a suponer una modificación de los Planes de estudio con la idea, entre otras, de facilitar el intercambio de profesionales entre los distintos países de la Comunidad Europea. Pero no creo que deba ser el objetivo fundamental del cambio, debemos, además, incorporar a los planes de estudio materias, disciplinas que permitan que el futuro profesorado que tengamos en los centros a lo largo del siglo, esté capacitado, esté dotado, adquiera competencias, adquiera nivel profesional para poder abordar con recursos y con suficiencia la problemática que en los centros se genera. Sin duda, como



Fernando Justicia Justicia

Catedrático y Director del Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación de la facultad de Ciencias de la Educación (Universidad de Granada.)

Dirige un proyecto sobre el comportamiento antisocial en niños de Educación Infantil en el están involucrados varios centros de la provincia de Granada.

El proyecto más importante en que nos encontramos inmersos está dedicado a la prevención del comportamiento antisocial en niños de Educación Infantil

a edad temprana.

decía antes, uno de los problemas que se genera es aquel que altera la convivencia dentro y fuera de los centros. Para ese tipo de iniciativas, dado que los planes de estudio actuales no tienen esa flexibilidad que debemos incorporar justo ante esta reforma, sí que llevamos ya en los últimos diez años, al menos por parte de mi Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación incorporando materiales, recursos, temas transversales en distintas materias con objeto de que el profesorado tenga capacidad de respuesta ante este reto de la diversidad en el futuro. De manera particular, esa concreción no está sólo en relación con temas transversales que incorporan distintas materias, sino con la inclusión, entre otras por ejemplo, de una materia de libre configuración que es de las que se imparten en la Facultad de Educación, cuyo título es de manera directa "La violencia en las escuelas, la violencia en las aulas".

Y, además de las iniciativas antes mencionadas, ¿se está haciendo algo al respecto en los centros escolares de la provincia?

El departamento en el que trabajo y de manera particular el grupo de investigación que dirijo tiene, entre sus objetivos primordiales, analizar, describir, explicar y sobre todo, poder prevenir de alguna manera ese problema de violencia en las aulas. Llevamos también más de diez años trabajando en esta dirección, tenemos varios trabajos de investigación, varias tesis doctorales realizadas pero, quizá el proyecto más interesante en que ahora nos encontramos inmersos, es justo un proyecto dedicado de una manera primordial a la pre-

vencción del comportamiento antisocial en niños de educación infantil. Es un proyecto que tiene por objetivo dotar al niño de competencias desde edades muy tempranas que le permitan realmente enfrentarse con un grado de suficiencia, con recursos personales y sociales justo al problema que le va plantear esa convivencia en contextos en que la diversidad será uno de los problemas importantes. Justo para prevenir estamos diseñando un programa específico de un número de horas bastante considerable para insertar en el propio Currículo de educación infantil en tres, cuatro y cinco años y que, posiblemente llevemos más tarde a los primeros ciclos de primaria.

¿Hay algún centro concreto que se haya involucrado en esta experiencia?

Esta iniciativa no la estamos haciendo al margen de la realidad, la estamos llevando a cabo en colaboración con distintos centros escolares de la provincia de Granada que están, de momento, colaborando en el desarrollo y en la implementación del programa y que nos está permitiendo realmente comprobar que, al mismo tiempo que implementamos y diseñamos el programa para cada uno de los años, estamos intentando evaluar los resultados del programa. Hemos hecho ya la evaluación de tres años. El resultado ha sido magnífico en relación con los cambios que el niño experimenta en un corto período de tiempo tan pequeño como puede ser un año de vida escolar, pero ya es posible observar los efectos del programa, lo hacemos este año con cuatro años y el próximo año lo haremos con cinco. A los distintos centros de la provincia que están

colaborando con el programa agradecemos esa posibilidad de realizar una investigación directa incardinada en el propio ámbito de los centros.

¿Qué difusión se le piensa dar a este proyecto de una forma generalizada para todo el profesorado?

Nuestra idea, cuando concluyamos la fase de diseño, implementación y aplicación del programa y, particularmente el de evaluación del mismo, será publicar los resultados editando el programa y hacer que realmente sea conocido como un recurso didáctico más por parte del profesorado en los centros de Educación Infantil. En este sentido también tenemos previsto para el año próximo ya, para el profesorado de tres y cuatro

de lo que ello requiere para que sean los propios profesores después de esa fase de preparación los que incorporen en el currículo de Educación Infantil y tengan capacidad y habilidad para ser entrenadores de los propios niños con un buen dominio del programa.

Las medidas antes expuestas por usted van encaminadas a solucionar, fundamentalmente, el problema de la violencia entre iguales, entre alumnos. ¿Y la violencia hacia el profesorado? ¿Cree adecuadas y suficientes las medidas aplicadas hasta ahora?

Sin duda. Hace ya tiempo en España se llevan a cabo iniciativas, unas con carácter más general, otras con carácter más local, pero, en cualquier caso, todas las comunidades autónomas tienen en el ámbito educativo diseñados procedimientos suficientemente adecuados como para abordar el problema de la violencia y en el caso de Andalucía, sin lugar a dudas, el Decreto de medidas para la promoción de la Cultura de Paz y No Violencia de enero de este año y posteriormente los decretos que lo han ido desarrollando como el de agosto o la iniciativa que ahora mismo se está poniendo de manifiesto en los centros de cara a tener que diseñar el Plan de Convivencia para el año escolar, son buenos procedimientos que, al menos, permiten tomar conciencia del problema y, dependiendo del grado de implicación, de la habilidad, de los recursos humanos que tenemos en los centros y del interés que el problema suscite en sí mismo, sin lugar a dudas que tendremos capacidad de respuesta para la problemática que este problema plantea.

Un reto de los más importantes a l que nos enfrentamos es el de la Diversidad

años, unas fases en las que formemos al profesorado, le hagamos llegar el programa, se lo demos a conocer y lo entrenemos, fundamentalmente, para que los aplicadores no sean personas ajenas como en este período inicial. Por tanto, sí que tenemos previsto hacer una oferta, bien sea a la Delegación o a los propios centros educativos, para que en una fase relativamente sencilla de dar a conocer y sobre todo de analizar el contenido del programa, ver las dificultades que supone su implantación y la secuencia

Convivir es vivir en comunidad de manera armónica y acordada. Toda convivencia ha de fundarse en una serie de valores, siendo los más importantes el respeto, la ayuda mutua, la justicia, la seguridad y la paz. Los valores anteriores sólo pueden desarrollarse en un ambiente en el que exista disciplina, es decir, instrucción moral necesaria para observar las leyes y normas que rigen dentro de una colectividad. Las normas han de elaborarse dentro de nuestros centros mediante un proceso participativo, con respeto a todas las ideologías, razas y credos, basadas en principios democráticos y apoyadas en valores reconocidos y compartidos universalmente. Sólo será posible la disciplina si toda la comunidad educativa asume, acepta y pone en práctica tales normas.

Causas del deterioro de la convivencia

La escuela antigua estaba basada, entre otros, en el principio de autoridad, lo cual permitía al profesor mantener una disciplina férrea, a veces excesiva, sabiendo que contaba con el beneplácito de la sociedad y de los padres para ejercer su labor. Hoy, sin embargo, ese principio se ha perdido. El profesor enseña sin apoyo ni reconocimiento social y, lo más grave, en muchas ocasiones, con la oposición de determinados alumnos y padres que lo ven más como un agente evaluador y represor que como un colaborador en la ardua tarea de educar. Muchos de los problemas de indisciplina que surgen en las clases podrían resolverse con mucha más facilidad si la autoridad recobrara socialmente el lugar que tradicionalmente tuvo y que aún hoy debería tener, contando, eso sí, con todos los controles democráticos necesarios para que no se convierta en autoritarismo.

Conflicto escolar y violencia

Son diferentes el conflicto escolar y la violencia aunque estén relacionados y, a veces, aparezcan unidos. Hay conflicto cuando existe contraposición de intereses, de necesidades o de valores entre dos o más personas. En ellos juegan un papel relevante los sentimientos y las emociones, por lo que a veces es difícil, entre los que están inmersos en él, detestar fríamente la verdad objetiva. Los conflictos forman parte de nuestra vida, y son necesarios para avanzar. Siempre que resolvemos un conflicto, nos estamos preparando para afrontar el futuro con mayor garantía de concordia y bienestar. La violencia, sin embargo, es el uso deliberado de la fuerza física o el poder para provocar a otro daño físico o moral. Puede haber conflictos que se resuelvan sin violencia, o puede haber violencia sin que exista conflicto (lo que llamamos un pseudoconflicto), y hay veces en las que

Acoso Escolar O Bullying



Juan Santaella López

Licenciado en Filosofía y Letras, Licenciado en Derecho, Doctor en Pedagogía, Catedrático de Lengua y Literatura. Tiene escritos varios libros sobre Educación y sobre temas de su especialidad, entre ellos "Acoso escolar o Bullying".

Ha sido Delegado de Educación en Granada, Viceconsejero de Educación, Delegado de Gobernación. Actualmente ejerce como Catedrático de Lengua y Literatura en el IES "Padre Suárez" de Granada.

Llamamos acoso escolar o bullying a la violencia física o moral que se genera entre iguales, los alumnos, en los centros educativos.



Acto de presentación del libro "Acoso Escolar o Bullying"

existe un conflicto larvado u oculto que si no se resuelve pronto puede provocar una descarga violenta.

La violencia y los violentos

La violencia es la respuesta instintiva ante la presencia de un conflicto, aunque es también la más irracional y la menos idónea para resolverlo. Como ya hemos indicado, se caracteriza por el uso consciente de la fuerza para infligir un daño moral o físico al que considero mi contrincante. Hay veces, como manifiesta Helder Cámara, en las que la violencia se genera desde los ámbitos de poder político, social o educativo, precisamente desde donde debería fomentarse la paz, la negociación y el acuerdo. No toda la responsabilidad en la génesis y el desarrollo de la violencia la tienen los violentos, hay muchos espectadores, a los que Primo Levis llama la "zona gris", que creyéndose neutrales terminan favoreciendo siempre a los que imponen sus criterios y sus intereses, porque "es mayor el escándalo que produce el silencio de

los justos", dice Martin Luter King, que "la agresividad de los violentos". La violencia no es innata, sino que se aprende. Suele iniciarse como semilla en la infancia, va germinando, se desarrolla poco a poco y termina produciendo sus frutos en la adolescencia. Entre las causas más inmediatas que la generan hemos de citar básicamente dos:

- Los prejuicios, es decir, considerar al otro mi enemigo, sin conocerlo, porque es negro, inmigrante o gordo. Frente a esta causa la única solución es la empatía.
- La respuesta irracional al conflicto, es decir, reaccionar emocionalmente ante él en lugar de meditarlo y darle una respuesta lógica y serena. Esto les ocurre a muchas personas a las que no se les formó el carácter de pequeños, sino que tuvieron una educación laxa que les permitió hacer cuanto deseaban, sin someterse a ningún tipo de norma.

Bullying o acoso escolar

Llamamos acoso escolar o bullying a la violencia física o moral que se genera entre iguales, los alumnos, en los centros educativos. Es una relación de poder, de dominio-sumisión entre acosador y acosado. Pervierte el orden moral y la reciprocidad moral, en cuanto que el acosador no respeta al que lo trata correctamente como sería de esperar en una relación de trato recíproco, sino que se establece una relación de prepotencia de uno frente a otro.

Rasgos del acoso

Para que el acoso se produzca son necesarios ciertos requisitos:

- Tiene que existir, por parte del acosador, intención de dañar al otro.
- Ha de haber un desequilibrio de poder entre el violento y su víctima.
- La agresión ha de ser persistente, es decir, que se repita con frecuencia.
- El daño que el acosador inflige a la víctima ha de ser físico, moral o psicológico, o de varios tipos a la vez.
- La crueldad del agresor ha de quedar de manifiesto, toda vez que somete al otro con voluntariedad y de manera impune.

Consecuencias

A.- Para la víctima

La víctima es la que padece de manera directa los ataques del acosador, y esto provoca en él una serie de miedos, inseguridades y angustias que lo llevan muchas veces a rechazar el colegio e incluso a sentir poca ilusión por vivir. En concreto, la víctima experimenta sentimientos similares a los que a continuación exponemos.

- Pierde su autoestima y se considera un ser inservible e inútil.
- Se siente culpable de los ataques permanentes que recibe.
- Se muestra inseguro ante sí mismo y ante los demás.
- Muchas veces cae en una profunda depresión.
- Siente una angustia permanente por el mal que lo acecha y que no puede controlar.
- Empieza a tener bajo rendimiento en sus estudios.
- Cuando ya son mayores, suelen elegir a algún agresor de pareja sentimental, por todos los complejos e inseguridades generadas durante el acoso a que fue sometido durante tanto tiempo.

B.- Para el agresor

El agresor, como ya hemos visto, suele ser una persona insolente, prepotente, mentiroso y con una concepción moral primitiva, basada en

la fuerza y en la violencia. Pues bien, el acoso también genera en él una serie de consecuencias.

-Cada vez se sumerge en un mundo más violento, carente de principios morales.

-La mentira y la falsedad de sus vidas se va adueñando cada vez más de ellos.

-Su fracaso escolar, siendo antes ostensible, ahora se agrava más.

-Sus relaciones sociales, siendo antes difíciles, ahora se hacen insostenibles, salvo con un número pequeño de compañeros que integran su grupo.

-Su futuro cada vez se va oscureciendo más, llegando a ser una persona antisocial, que posiblemente tendrá problemas con la justicia, porque muchos terminan cometiendo delitos.

C.- Para el grupo

Hay que distinguir aquí entre el gru-

La escuela antigua estaba basada en el principio de autoridad. Hoy, sin embargo, ese principio se ha perdido. El profesor enseña sin apoyo ni reconocimiento social.

po de compañeros que integran la clase y el grupo de "amigos" que apoyan al agresor.

-En cuanto a los primeros, que suelen inhibirse ante los ataques, el grupo cada vez más irá rompiendo lazos de amistad y solidaridad entre ellos, al ser incapaz de reaccionar ante una situación injusta, llegando a prevalecer la máxima de "sálvese el que pueda".

-Respecto al grupo de "amigueros" del violento, que lo apoya y lo jalea cuando actúa en plan matón, cada vez se irá haciendo más acrítico, amoral y violento, justificador de acciones punibles y capaz de acometer actuaciones peligrosas de mayor entidad. Estos grupos cerrados, cobijadores de violentos, suelen terminar ejerciendo la violencia de forma colectiva, y por tanto han de ser desenmascarados, condenados y perseguidos en la escuela.

Teorías explicativas

Son muchas y diversas las teorías que se han esgrimido para explicar el porqué hay alumnos y grupos que actúan habitualmente bajo la consigna de la



Los autores de "Acoso Escolar o Bullying", Juan Santaella López y Juan Ignacio Santaella Sáez en el acto de presentación del libro.

violencia, ajenos a cualquier norma moral, necesitados de ejercer sobre otros el dominio y la sumisión sin compasión ni humanidad de ningún tipo. Nosotros vamos a hacer mención a las tres más significativas, aunque hay otras muchas.

-Teoría del apego. La crueldad y la falta de compasión del violento se explica aquí por la falta de afecto que esta persona tuvo en su infancia, bien porque careció de padres o porque no le dedicaron el tiempo necesario y, sobre todo, porque no le dieron el cariño que todo ser humano precisa. No olvidemos que el cariño se enseña y se transmite, como se enseña y se transmite la actitud ante la vida o la concepción del mundo.

Aprendizaje vicario. El niño que crece en una familia donde impera la violencia, la falta de respeto, la descalificación permanente y la degradación sistemática del otro, terminará actuando con iguales parámetros que él ha conocido en su mundo. Lo que hemos recibido en la infancia, positivo o negativo, termina incidiendo en nuestro comportamiento futuro, salvo que racionalicemos ciertas actitudes y seamos reeducados por los seres queridos o por la propia vida.

Deformaciones educativas. Si la educación recibida por un niño adolece de excesiva dureza, o de laxitud o de incoherencia, por parte de los educadores, estos niños no habrán asimilado un patrón o modelo claro de comportamiento y terminarán actuando caprichosamente, movidos por impulsos pasionales o emotivos, sin ningún control de la razón.

Modelo ecológico de prevención

Son muy variados los criterios de intervención en la escuela, cuando surgen problemas de acoso o agresión, de las diferentes corrientes pedagógicas, dependiendo siempre de qué papel crean ellas que desempeña esta institución. Nosotros nos vamos a fijar en el modelo ecológico de intervención, que es global y preventivo.

Se denomina ecológico porque pretende implicar a todos los miembros de la comunidad: alumnos, profesores,

padres, barrio y sociedad. El objetivo básico de este modelo es neutralizar los factores que pueden propiciar la violencia y fomentar aquellos que aportan la paz. Desde este modelo se entiende, tal y como afirmaba la OMS, en el año 2002, que ningún factor solo puede explicar por qué hay conflictos, por qué unos alumnos son más conflictivos que otros y qué situaciones son determinantes de conflictos.

Factores que propician el conflicto y estrategias ante ellos

Factores individuales, identificando los rasgos biológicos de las personas, su inteligencia, su constitución, su carácter, su personalidad, etc. y apoyando la autoestima, y el desarrollo de habilidades personales y sociales;

Factores relacionales, analizando a los compañeros del alumno, a su familia, a sus amigos, etc., e intentar incidir en ellos de forma positiva, mediante el Plan Tutorial, la Escuela de Padres, etc.

Factores comunitarios, viendo las relaciones que existen en la escuela, en el barrio, en el trabajo, etc., y tratando de concienciar en todos esos ámbitos de la necesidad de una convivencia pacífica.

Factores sociales, conociendo los grupos ideológicos, culturales, religiosos, etc., que influyen en el centro. En este ámbito, se trata de sensibilizar a la sociedad mediante campañas de información.

Ambiente socioeducativo adecuado

Para que un centro pueda fomentar la paz y la concordia dentro de los diferentes estamentos, es necesario que cree comunidad y se aleje del individualismo; ha de propiciar un buen clima escolar y ha de tener unas prácticas educativas idóneas.

Crear comunidad

Para lograr una relación armónica y pacífica dentro del centro es necesario que éste tenga un proyecto cultural, un sistema organizativo adecuado

y unas relaciones fluidas entre los distintos estamentos, que propicien una relación comunitaria, es decir, se ha de trabajar en la búsqueda de una escuela humanista e integrada, alejada de modelos individualistas y de confrontación. Esta escuela ha de incidir en las siguientes áreas: Normas consensuadas en su sistema disciplinario, y mediación entre iguales en los conflictos que surjan; incorporar al currículo la resolución de conflictos; acometer un aprendizaje cooperativo y fomentar la democracia y el diálogo.

Clima escolar adecuado

El clima escolar es la seña de identidad de un centro y lo que define su personalidad. El clima es resultado de cuatro aspectos básicos: Clima relacional, es decir, tipo de relación que se establece entre los estamentos del centro; clima de seguridad, que depende del orden, de la tranquilidad y de la justicia que reine en el ambiente; clima educativo, que se basa en la calidad de la educación que se imparte, si hay o no educación en valores y si la relación entre alumnos y profesores se basa en el respeto y el afecto; clima de pertenencia, producto de todo lo anterior, y caracterizado por sentirse satisfecho y orgulloso de pertenecer al centro.

La violencia no es innata, sino que se aprende. Suele iniciarse como semilla en la infancia y termina produciendo sus frutos en la adolescencia.

Prácticas educativas idóneas

Estas prácticas influyen de manera determinante en el clima escolar y básicamente serían las siguientes: el Reglamento Escolar ha de elaborarse con la participación de todos; desarrollo de la autoestima, que debe reforzarse en el centro, tanto en la labor de tutoría como en el Departamento de Orientación; fomentar con especial esmero y dedicación, por la enorme importancia que tienen, las actividades extraescolares y complementarias; propiciar la participación de la familia en el centro, porque de la buena relación entre profesores y padres se logrará una educación más completa y de mayor calidad y, por último, el equipo directivo debe tener un estilo de comportamiento y de organización escolar abierto y democrático.



Programa de mejora de los centros públicos

José Carlos García Ríos

Secretario de Enseñanza Pública de FETE-UGT Granada



El Sistema Educativo Andaluz, en el marco de los objetivos españoles y europeos para 2010 que se concreta en un aumento de las tasas de educación postobligatoria y una educación permanente a lo largo de la vida, contempla en el Art. 21.1 de la LEA el establecimiento de unos incentivos económicos anuales para el profesorado con objeto de favorecer los procesos que mejorarían la consecución de los objetivos planteados partiendo de un compromiso de los Equipos Docentes plasmados en su Plan de Centro. Para hacer posible este planteamiento se incluyen indicadores que van desde la mejora de los rendimientos escolares como actuaciones del centro, clima de convivencia, implicación de las familias, contexto socioeconómico y cultural de las propias familias y de los centros. En definitiva, el programa persigue mejorar el rendimiento escolar, fomentar las buenas prácticas docentes y la innovación y formación permanente del profesorado.

Texto resumido del Borrador por el que se regula el programa de Calidad y Mejora de los rendimientos escolares en los centros docentes públicos. El texto completo se puede ver en <http://www.feteugtgranada.org>

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación. El objeto de la presente Orden es regular el programa de calidad y mejora de los rendimientos escolares en los centros docentes públicos. A tales efectos, se establece el procedimiento para que los centros docentes que lo deseen puedan acordar con la Administración educativa la consecución de determinados objetivos educativos fijados por éstos en su Plan de Centro y se disponen las actuaciones que se llevarán a cabo para el seguimiento de los mismos y para la evaluación del cumplimiento de dichos objetivos. Asimismo, se regulan los efectos económicos que este programa tendrá para el profesorado que presta servicio en dichos centros.

Artículo 2. Objetivos educativos.

1. Los centros docentes públicos que deseen participar en el programa regulado en la presente Orden incorporarán en su proyecto educativo la consecución de determinados objetivos educativos relaciona-

dos con los siguientes aspectos:

- Mejora de los rendimientos educativos de su alumnado, teniendo en cuenta la situación de partida de cada centro.
 - Contribución al éxito escolar de su alumnado, en función de sus capacidades, intereses y expectativas.
 - Mejora del funcionamiento del centro y del grado de satisfacción de las familias con el mismo.
 - Fomento de procesos y proyectos de innovación e investigación educativa.
 - Fomento del trabajo cooperativo del profesorado y de las buenas prácticas docentes.
2. Los objetivos educativos fijados tendrán en cuenta la situación de partida del centro y la realidad socioeducativa en que éste se incardina y precisarán el compromiso que el centro adopta en relación con los indicadores de evaluación que se recogen en el Anexo I de la presente Orden. Dichos indicadores hacen referencia a aspectos relacionados con el rendimiento educativo del centro, las actuaciones del mismo, el clima y la convivencia y el nivel de implicación de las familias.
3. Cada uno de los indicadores tiene asignado un valor de referencia, que servirá al centro para establecer el criterio de éxito del objetivo, y un rango en el grado de ponderación, que permitirá que sea el propio centro el que establezca el peso que desea otorgar a cada indicador, en función de su situación de partida y nivel de expectativas.
4. La situación de partida del centro viene definida por los resultados de las pruebas de evaluación de diagnóstico, por las tasas de rendimiento, promoción y titulación del alumnado, por el nivel de satisfacción del alumnado y de las familias y por aquellas otras situaciones educativas en las que se encuentre el centro cuando inicia el programa. La Administración educativa proporcionará a los centros los datos necesarios para el conocimiento de esta situación de partida.
5. El centro deberá alcanzar los objetivos educativos fijados en un plazo de tres cursos, contados a partir del que se inicie el programa de calidad y mejora de los rendimientos escolares en los centros docentes públicos, sin perjuicio del seguimiento por año académico que oriente al centro sobre la evolución de cada uno de los mencionados indicadores.

Artículo 3. Procedimiento para la elaboración de los objetivos educativos y su inclusión en el proyecto educativo.

1. El equipo directivo elaborará los objetivos educativos a que se refiere el artículo anterior y recogerá el peso establecido por el centro para cada uno de los indicadores que se recogen en el Anexo I, teniendo en cuenta las aportaciones realizadas por los órganos de coordinación docente y de orientación del centro. Los objetivos educativos, así como la solicitud de participación del centro en el programa de calidad y mejora de los rendimientos escolares en los centros docentes públicos, deberán ser aprobados por el Claustro de Profesorado, para lo que se precisará una mayoría de, al menos, los dos tercios de sus miembros. El profesorado que se comprometa a participar en el desarrollo del programa suscribirá un compromiso de participación, de acuerdo con el modelo que se recoge como Anexo IV de la presente Orden, que será archivado en la secretaría del centro.

2. Una vez aprobados los objetivos educativos y la solicitud de participación en el programa, corresponde al equipo directivo su inclusión en el Plan de Centro.

Artículo 4. Medio, lugar y plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación de solicitudes para incorporarse al programa de calidad y mejora de los rendimientos escolares en los centros docentes públicos será el comprendido entre el 15 de septiembre y el 15 de noviembre de cada año, con objeto de iniciar su desarrollo durante ese mismo curso escolar. Los centros docentes que deseen participar en el programa, antes del 30 de septiembre y a través de una entrada habilitada al efecto en el sistema "Séneca", solicitarán a la Administración educativa los datos relativos a su situación de partida.

Artículo 5. Selección de los centros participantes en el programa.

La Comisión Técnica de Evaluación y Certificación de la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa estudiará las solicitudes presentadas por los centros participantes. A tales efectos, analizará los objetivos educativos fijados por cada centro y el peso establecido para cada indicador, teniendo

en cuenta la situación de partida del centro, pudiendo instar al mismo, en su caso, a la modificación de aquellos aspectos que considere oportunos. Asimismo, teniendo en cuenta que el contexto socioeconómico y cultural desempeña un papel muy relevante en los procesos y resultados educativos, la Comisión podrá determinar el mantenimiento, la modificación o la anulación de alguno de los indicadores previstos en el programa.

Artículo 6. Formalización del Acuerdo con la Administración educativa.

Los directores de los centros que hayan sido incluidos en el programa de calidad y mejora de los rendimientos escolares en los centros docentes públicos, de acuerdo con lo previsto en el artículo anterior, suscribirán de forma electrónica con la persona titular de la Delegación Provincial de la Consejería de Educación un documento de Acuerdo sobre los objetivos educativos fijados por el centro.

Artículo 7. Profesorado de los centros que desarrollen el programa.

El profesorado que preste servicios en los centros que desarrollen el programa de calidad y mejora de los rendimientos escolares en los centros docentes públicos, y no tenga destino definitivo en los mismos, podrá continuar en sus puestos de servicio durante los cuatro años de vigencia del programa, salvo que sus plazas sean ocupadas con carácter definitivo por el sistema ordinario de concurso de traslados o resulten suprimidas como consecuencia de la modificación de la plantilla de funcionamiento del centro.

Artículo 8. Seguimiento de los centros.

1. El equipo directivo realizará el seguimiento del desarrollo del programa en el centro, con objeto de valorar la eficacia del mismo, el grado de consecución de los objetivos educativos propuestos y la participación e implicación del profesorado. A tales efectos, al finalizar cada curso escolar, los directores y directoras remitirán de forma electrónica a las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Educación, a



El programa persigue mejorar el rendimiento escolar, fomentar las buenas prácticas docentes y la innovación y formación permanente del profesorado.

Nota de redacción: Este borrador ha sido parcialmente modificado en Mesa Sectorial de 11-12-07 con las aportaciones de FETE-UGT, por lo que aconsejamos consultar dichas modificaciones en nuestra web: www.feteugtgranada.org

través de una entrada habilitada al efecto en el sistema "Séneca", el listado de profesores y profesoras que han estado implicados en el desarrollo del programa y cuya labor se considera positiva a los efectos de percepción de los incentivos económicos a que se refiere el artículo 12.

2. Asimismo, los Servicios Provinciales de Inspección de Educación realizarán el seguimiento de los centros que apliquen el programa de calidad y mejora de los rendimientos escolares en los centros docentes públicos, con objeto de asesorar a los mismos en el correcto desarrollo de las actuaciones previstas y supervisar la participación del profesorado. A tales efectos, los inspectores de referencia de los centros afectados elaborarán, al finalizar cada curso escolar, un informe anual de seguimiento, que será remitido a la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa para su consideración en el proceso de evaluación del centro.

Artículo 9. Actuaciones de los centros del profesorado.

Los centros del profesorado favorecerán la aplicación del programa regulado en la presente Orden en los centros docentes de sus respectivas zonas de actuación que lo desarrollen, proporcionando a los que lo soliciten asesoramiento para la elaboración de los objetivos educativos, facilitando apoyo para la formación del profesorado implicado en el programa y para el intercambio de experiencias con otros grupos y promoviendo la creación y desarrollo de grupos de trabajo.

Artículo 10. Órgano de evaluación.

La evaluación del cumplimiento de los objetivos será realizada por la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa, a través de la Comisión Técnica de Evaluación y Certificación.

Artículo 11. Procedimiento de evaluación.

1. Al finalizar el tercer curso desde que un centro docente se incorporó al programa regulado en la presente Orden, el equipo directivo y el inspector de referencia del centro emitirán sendos informes en los que se valorará el desarrollo del programa, las

dificultades detectadas, así como cuantos aspectos se consideren relevantes para el proceso de evaluación. En el informe emitido por el inspector de referencia se incluirán los indicadores de evaluación cuya fuente se atribuye al centro docente en el Anexo I de la presente Orden. Dichos informes serán remitidos por la Delegación Provincial de la Consejería de Educación a la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa.

2. Antes de la finalización del mes de noviembre siguiente a la finalización del tercer curso desde que un centro docente se incorporó al programa, la Administración educativa elaborará un informe sobre la situación final de cada centro que vendrá definida por los resultados de las pruebas de evaluación de diagnóstico, por las tasas de rendimiento, promoción y titulación del alumnado, por el nivel de satisfacción del alumnado y de las familias y por aquellas otras situaciones educativas en las que se encuentre el centro cuando concluye el programa. Dicho informe será remitido a la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa.

3. La Comisión Técnica de Evaluación y Certificación de la Agencia realizará la evaluación de la consecución de los objetivos educativos por los centros que desarrollen el programa, para lo que tendrá en cuenta los informes de seguimiento elaborados por el inspector de referencia del centro y los informes a que se refieren los dos apartados anteriores. Asimismo, podrá solicitar de los centros interesados y de los diferentes servicios de la Consejería de Educación la información adicional que considere pertinente.

4. La Comisión Técnica de Evaluación y Certificación formulará un único informe de evaluación por cada centro docente, que será motivado y expresará el porcentaje en que se han alcanzado los objetivos educativos previstos.

Artículo 12. Efectos económicos para el profesorado.

1. El profesorado que presta servicios efectivos en los centros que desarrollen el programa de calidad y mejora de los rendimientos escolares en los centros docentes públicos podrá percibir un incentivo económico, de acuerdo con lo que se recoge en el presente artículo.

2. Una vez formalizado el Acuerdo con la

Administración educativa a que se refiere el artículo 6 y, antes de la finalización de ese curso escolar, todo el profesorado que esté ocupando una vacante de la plantilla de funcionamiento del centro y que haya suscrito el compromiso de participación en el programa percibirá, en un único pago, un incentivo económico de 600 euros.

3. Antes de la finalización del segundo curso escolar de aplicación del programa, todo el profesorado que haya prestado servicios efectivos en el centro durante el curso anterior percibirá, en un único pago, un incentivo económico de 1.200 euros, siempre que su labor haya sido considerada positiva de acuerdo con lo recogido en el artículo 8.1.

4. Antes de la finalización del tercer curso escolar de aplicación del programa, todo el profesorado que haya prestado servicios efectivos en el centro durante el curso anterior percibirá, en un único pago, un incentivo económico que será de 1.800 euros o 1.200 euros según haya permanecido en el centro los dos cursos anteriores o sólo el último, siendo su labor positiva de acuerdo con lo recogido en el artículo 8.1.

5. El profesorado que haya prestado servicios durante el tercer año de aplicación del programa percibirá, antes de la finalización del curso siguiente y en un único pago, un incentivo económico que viene dado por la fórmula:

$$I = (1.000 + 600(N+1))P/100$$

siendo I la cuantía del incentivo en euros, N el número de cursos completos que el profesor o profesora ha permanecido en el centro desde que se inició el programa, realizando una labor positiva de acuerdo con lo recogido en el artículo 8.1, y P el porcentaje de consecución de los objetivos educativos.

6. Para percibir los incentivos económicos regulados en los apartados 3, 4 y 5 de este artículo el profesorado deberá haber prestado servicio efectivo en el centro, al menos, 130 días lectivos. A tales efectos, los directores y directoras incluirán en el informe a que se refiere el artículo 8.1 el número de días lectivos de ausencia del centro de cada profesor o profesora por cualquier causa.

7. La cuantía del incentivo económico que percibirá cada profesor o profesora se obtendrá multiplicando la cantidad que le corresponda en aplicación de lo establecido en los apartados 3, 4 y 5 de este artículo, por el cociente entre el número de días lectivos de presencia en el centro de

dicho profesor o profesora y el número total de días lectivos del curso escolar.

Disposición adicional primera. Profesorado a tiempo parcial.

El profesorado que tenga dedicación a tiempo parcial en un centro docente que desarrolle el programa a que se refiere la presente Orden podrá percibir, en su caso, los incentivos económicos regulados en el artículo 12 de la misma, en cantidad proporcional a la fracción de jornada laboral que presta servicios en el centro.

Disposición adicional segunda. Equipos de orientación educativa.

El personal docente de los equipos de orientación educativa podrá percibir los incentivos económicos regulados en el artículo 12 de la presente Orden. A tales efectos, por cada uno de los centros docentes que participen en el desarrollo del programa y a los que atiendan percibirán una cantidad cuyo cálculo se realizará en la forma indicada en el mencionado artículo 12, multiplicando lo que se obtenga para cada centro por la fracción de jornada laboral que dedican al mismo.

Disposición adicional tercera. Profesorado suprimido o desplazado.

A los efectos del cálculo del incentivo económico regulado en la presente Orden, el profesorado funcionario de carrera suprimido o desplazado por falta de horario mantendrá en el centro en el que preste servicios, siempre que éste participe en el programa de calidad y mejora de los rendimientos escolares en los centros docentes públicos, la antigüedad en el número de años de permanencia en el centro estando, en su caso, implicado en el programa que le correspondiera en su centro de origen.

Disposición transitoria primera. Plazos para el curso 2007/08.

Los centros docentes que se incorporen al programa regulado en la presente Orden en el curso 2007/08 lo solicitarán entre el 10 y el 31 de enero de 2008. A tales efectos, antes del 15 de enero solicitarán a la Administración educativa los datos relativos a su situación de partida.

**"Por ser así, porque te lo mereces"
"Eres imprescindible, créetelo, nosotros lo sabemos ¿y tú...?"**

Victoria Espadas Pérez
PAS Laboral de FETE-UGT Granada



FETE-UGT quiere hacer un reconocimiento a todo el Personal de Administración y Servicios, por la labor desarrollada en los Centros de Trabajo. Somos conscientes que para que un Centro funciones, es imprescindible la labor diaria de este colectivo que con su profesionalidad, su buen hacer y su espíritu de superación, hacen que los centros de trabajo estén funcionando día a día.

Las fotografías publicadas reflejan el trabajo diario de cientos de trabajadores, repartidos por toda Granada y provincia, de los centros, del desarrollo de sus funciones y de la importancia de su buen hacer.

Sois en la mayoría de los casos, trabajadores que pasan inadvertidos para el público en general y para la Administración en particular. Para nosotros sois unos grandes profesionales, que desde el anonimato hacéis que funcione vuestro centro, que el compañero sea amigo, que el niño os abrace, el director os consulte, el padre os agradezca y nosotros, como compañeros ante todo y como sindicato, en un momento determinado de nuestra vida, os visitemos y nos atendáis siempre con una gran sonrisa.

Seguiremos publicando, en los próximos números, fotografías de todas las categorías que componen el colectivo,



para que su trabajo sea reconocido y valorado en todos los ámbitos. Mándanos, por correo electrónico, la imagen más significativa de tu categoría, centro de trabajo, compañeros, etc. y la publicaremos.

laboral@feteugtgranada.org



- 1.- Ordenanza
- 2.- Auxiliar Administrativo
- 3.- Oficiales segunda de Oficios
- 4.- Limpiadora
- 5.- Monitora Residencia Escolar
- 6.- Oficial primero de oficios
- 7.- Cocineros y ayudantes de Cocina

Jornadas y horarios especiales

Cuando entró en vigor el VI Convenio Colectivo del Personal laboral de la Junta de Andalucía (28/11/2002), que UGT negoció y firmó, en el que se contemplan entre otras medidas, nuevos tipos de jornadas y horarios especiales (jornada de tarde, partida, de puesta en marcha y cierre...), adoptamos una actitud coherente y sin demagogias, respetuosa con el procedimiento establecido en el recién-estrenado Concerto.

Sin embargo, desde la Unión General de Trabajadores, el compromiso con los/as trabajadores/as, afiliados y afiliadas se extiende más allá de lo recogido en el documento. Su cumplimiento, en los plazos establecidos, es para nuestra Organización el reto fundamental, que

asume desde el momento de su firma. Y, es por ello que adoptamos un papel de estricta vigilancia, exigiendo, desde el principio, a los representantes de la Función Pública Andaluza, sin matizaciones ni dilaciones, la implantación de las jornadas especiales, según dictamina el Convenio (negociación en Comisión de Convenio, aprobación por la Secretaría General para la Administración Pública y su reflejo en la Relación de Puestos de Trabajo).

Pero percibiendo que la Consejería de Educación no tenía voluntad de negociar en dicha materia, antes de cumplir un año de vigencia del Convenio, hicimos una campaña informativa a todos los trabajadores para que todo emplea-

do que realizara una jornada diferente a la ordinaria (35 horas/semana entre las 8 horas y las 15 horas) efectuara la pertinente reclamación previa a la vía judicial y posterior denuncia. Dicho cometido pretendía alcanzar dos objetivos: 1º Conseguir el abono del correspondiente complemento y 2º forzar la negociación con la Consejería.

Ahora y tras una larga acción sindical (cientos de denuncias y reuniones) hemos conseguido que, el Sr. Quino (Jefe de Personal de la Consejería de Educación) se siente, aun con subterfugios, en la mesa de negociación, para discutir y tipificar aquellos puestos de trabajo donde deben implantarse jornadas y horarios especiales.

Esperamos con anhelo que, esta vez, su actitud sea sincera y proceda con justicia y consigamos plasmar en la Relación de Puestos de Trabajo el tipo de jornada especial que establece el Convenio, para que el personal cobre sin impedimento su correspondiente complemento, por estar prestando de forma obligatoria su jornada laboral en sesión de tarde, nocturna, turnos, partida...

Igualmente consideramos que dicha información en la RPT será beneficiosa para los concursos de traslados, acceso a fijo y promoción.

Lorenzo Pérez Negro
Secretaría de PAS Laboral



Concertada

FETE-UGT Andalucía firma un acuerdo que mejorará las condiciones laborales de los profesores y profesoras de la enseñanza concertada.

Una vez más FETE-UGT Andalucía llega a un Acuerdo con la Consejería de Educación para mejorar las condiciones de trabajo del profesorado andaluz enmarcado en el desarrollo de la Ley de Educación en Andalucía.

Este documento recoge aspectos tan importantes como:

- Creación y Mantenimiento del Empleo
 - Paga de Antigüedad en base al V Convenio Colectivo
 - Creación de la Mesa de Concertada
- Además contamos con el compromiso por escrito de la Consejería de abrir las negociaciones de aspecto retributivos, inmediatamente se abran con los compañeros y compañeras de Pública, además de la acumulación de horas de lactancia, permiso de paternidad y complementos para los licenciados y maestros del primer ciclo de la ESO.

ACUERDO para la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores de los centros educativos concertados y de su funcionamiento

El Acuerdo firmado, que se enmarca en el ámbito de desarrollo de la LEA, "permitirá la creación y el mantenimiento del empleo, la mejora de las condiciones laborales del profesorado y del funcionamiento de los centros docentes privados concertados, lo que repercutirá en la calidad educativa y en los servicios que éstos prestan a su alumnado" Además, supone el establecimiento de un marco de negociación de cara a la homologación con los compañeros y compañeras de la enseñanza pública.

1.- Creación de Empleo

Ampliación de las plantillas de los centros con objeto de atender a las nuevas necesidades derivadas de la futura Ley de Educación para Andalucía (LEA), entre las que se encuentra la ampliación del número del profesorado como consecuencia del aumento del horario lectivo semanal del alumnado de los cursos primero y segundo de la ESO, así como la impartición de programas de cualificación profesional al alumnado que lo precise.

2.- Mantenimiento del Empleo

Llegar a un acuerdo de mantenimiento de empleo en un plazo máximo de 6 meses a partir de la entrada en vigor de éste, por el que se podrá recolocar el profesorado afectado por pérdida de unidades.

3.- Escuela Equitativa y Escolarización:

Establecimiento de unos criterios proporcionales que deben regir la escolarización del alumnado con necesidades específicas de apoyo en los centros públicos y privados, garantizando a unos y a otros los recursos económicos necesarios para ofrecer dicho apoyo.

4.- Paga Extraordinaria por Antigüedad

Se abonará tanto al profesorado que figure en la nómina de pago delegado de los centros concertados a la entrada en vigor del V Convenio, como al profesorado de los centros concerta-

dos específicos de educación especial.

5.- Realización de Acciones Formativas:

Se facilitará acceso del profesorado de los centros concertados a la oferta pública de formación permanente.

6.- Mejora de las Condiciones Profesionales del Profesorado

El profesorado se incluirá en las medidas que se pongan en marcha para lograr un mayor reconocimiento social de la función docente. Además, podrán acceder de forma gratuita a bibliotecas y museos dependientes de los poderes públicos, así como disponer de los servicios de préstamo de libros y otros materiales.

7.- Mesa de la Enseñanza Concertada:

La creación de esta Mesa, que tantos años FETE-UGT A ha reivindicado, supone realizar lo establecido en la Adicional Octava del V Convenio Colectivo y lo que determinen las competencias del Gobierno Andaluz, la cual posibilita llegar a acuerdos en nuestra Comunidad Autónoma sobre, entre otras, las siguientes materias:

- Complementos retributivos.
- Acumulación de horas de lactancia.
- Medidas que favorezcan la jubilación tanto parcial como total.
- Permiso de paternidad.
- Jornadas.

Nuestras Reivindicaciones Permanentes en la Mesa Sectorial de Negociación:

- **Homologación salarial** real de los trabajadores de la Enseñanza Pública con la Enseñanza Privada.
- **Sexenios** (complemento por formación) y otros complementos retributivos serán motivo de la negociación de FETE-UGT Andalucía.
- **La mesa de la Enseñanza Concertada** ha de ser una herramienta para mejorar las condiciones laborales y salariales del Personal Complementario y de Administración y Servicios.

FETE-UG anima a que todos los afectados soliciten el reconocimiento de antigüedad.

TRÁMITES A REALIZAR

1º.-La solicitud debe dirigirse a la Jefatura del Servicio de Retribuciones de la delegación provincial correspondiente.

2º.-Las solicitudes enviadas con anterioridad al 15 de noviembre de 2007, o las que han sido denegadas, deben ser presentadas de nuevo.

3º.-Las condiciones que deben reunir los afectados son:

- Contratos temporales celebrados con la misma empresa
- Contratos celebrados para realizar el mismo trabajo
- Contratos que tengan la misma base de cotización.

3º.-Se debe acreditar la existencia de estos contratos temporales con el informe de la vida laboral y con fotocopia de los contratos.

4º.-Para solicitar la vida laboral desde cualquier provincia se puede hacer telefónicamente a través del número 901502050.

5º.-El

solicitante debe quedarse con copia sellada para posibles reclamaciones.

El modelo de solicitud que pueden utilizar los afectados lo tienen los delegados y afiliados de tu centro o podéis pasáros por la sede del sindicato

Discapacidad

MOVILIZACIONES en el sector de discapacidad

UGT Discapacidad de Andalucía sabe que cuando no hay respuesta a las justas reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras, las movilizaciones son necesarias. Ante la falta de diálogo en la negociación se llegó a un punto en el que nos planteamos un calendario de movilizaciones para el Sector ya hace más de un año.

UGT Discapacidad ya presentó su propuesta al XII Convenio Colectivo sobre: Jornada, Clasificación Profesional, Nueva Ordenación Salarial, Cláusula De Revisión.

En UGT Discapacidad Granada consideramos reanudar la campaña de movilizaciones que debe ser gradual, incrementando la intensidad de las acciones paulatinamente, y debe interrumpirse siempre que haya negociaciones abiertas.

Recordad la iniciativa de UGT Discapacidad que tuvo en relación a la recogida de firmas para manifestar la insatisfacción del sector. La patronal después de dos años de silencio envió una propuesta de negociación para su estudio. Recordad que otros firmaron un Convenio regresivo para el sector, para los trabajadores, claro.

Recordad que estamos donde estamos por la falta de unión en Andalucía de las patronales. Ellas unidas podrían cambiar el ritmo reivindicativo.

Por todo ello UGT Discapacidad Granada cree en la Unidad Sindical. Aunque podemos ser utilizados, de nuevo, por otros. Pero nuestra responsabilidad en la Negociación nos obliga a sentarnos para defender a los trabajadores y que las distintas acciones y movilizaciones que se lleven a cabo tengan eficacia para conseguir nuestros objetivos.

UGT DE ANDALUCÍA propone reivindicar a las "entidades patronales" mejoras salariales y laborales desde la unidad de acción sindical

UGT Granada desde enero de 2006 viene reivindicando la unidad de acción sindical para afrontar la negociación colectiva del sector de atención a las personas con discapacidad. ¡Creemos que ya es el momento de que el Sector se movilice ante la falta de respuesta de las "entidades patronales" a las justas reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras!

UGT Granada tuvo su desencuentro sindical en la firma del XII Convenio Colectivo. Con-

venio que en su articulado (Art. 8), heredado de otros convenios, sólo nos ofrece una salida a la negociación colectiva, que no es otra que la de trasladar la negociación en temas relativos a retribuciones al ámbito autonómico.

UGT Andalucía lleva más de un año pidiendo a las entidades que gestionan la atención a la discapacidad que se constituyan en patronal en Andalucía, a lo que han hecho oídos sordos.

UGT Discapacidad-Granada reivindica el establecimiento de una dinámica de negociación colectiva con patronales y administración para una más adecuada aplicación del Plan de Mejora de la Atención a las Personas con Discapacidad. Plan que permitirá el desarrollo de la "Ley de Dependencia" en nuestra Comunidad.

Por todo ello, UGT Andalucía cree en la Unidad Sindical para que las distintas acciones y movilizaciones que se lleven a cabo tengan eficacia para conseguir nuestros objetivos. ¡Por esto, estamos dispuestos a que esto pueda ser una realidad por el interés de los trabajadores y trabajadoras del sector de la Atención a las Personas con Discapacidad!

Sabemos la dificultad de planteamos UNIDAD SINDICAL con los que han venido firmando Convenios regresivos para los trabajadores. En asamblea de delegados sindicales decidiremos en Granada la oportunidad de la unidad sindical que desde esta secretaría proponemos.

Jornadas de UGT-Atención a la Discapacidad. Granada Capileira, 27 y 28 de Noviembre

Se realizaron los días 27 y 28 de Noviembre unas Jornadas para delegados y delegadas de UGT en el sector de Atención a la Discapacidad.

Los trabajadores de estos centros preocupados por no ver mejoras en su situación laboral se plantearon los siguientes puntos de trabajo.

1. Estudio del XII Convenio Colectivo firmado por CCOO, fuerza mayoritaria en ese momento, y la patronal.

Este Convenio no contó con la firma de UGT. Fuimos en Granada los primeros en decidir que no se firmara y después aconsejamos al resto de Andalucía la no firma del Convenio. Un Convenio calificado desde UGT como regresivo para los trabajadores.

2. Elaboración de propuestas que sirvan de Plataforma reivindicativa para UGT en el próximo XIII Convenio Colectivo. En el anterior Convenio UGT federal defendió la plataforma reivindicativa de Granada.

3. Unidad Sindical

Desde Granada hemos defendido siempre la Unidad de Acción Sindical. Pensamos que como tenían mayoría en la negociación del Convenio no la quisieron aceptar.

Esta Unidad es buena para un sector como este donde las condiciones laborales, podemos decir, es de las peores de todos los Convenios Colectivos.

Esperamos en no equivocarnos y no sentimos engañados. Los delegados y delegadas sindicales deben valorar esta unidad de acción sindical.

4. Reivindicaciones y negociación

La acción sindical de esta secretaría centrará su esfuerzo endureciendo la negociación ante:

-La Consejería pidiendo mejoras económicas que repercutan en un mejor servicio pero que repercutan necesariamente en los trabajadores.

-Las asociaciones pidiendo que se constituyan en Patronal para negociar legalmente con ellos y ante ellos y conseguir mejoras ante la Consejería de Igualdad.



Diego López Ruiz

Secretaría de Enseñanza Privada



Enseñanza sin sangre.

Por el respeto hacia el mañana

Juan de Dios Villanueva Roa

E I BOJA del pasado 14 de Noviembre de 2007 recoge la RESOLUCIÓN de 26 de septiembre de 2007, de la Dirección General de Participación y Solidaridad en la Educación, por la que se acuerda dar publicidad a los protocolos de actuación que deben seguir los centros educativos ante supuestos de acoso escolar, agresión hacia el Profesorado o el Personal de Administración y Servicios, o maltrato infantil. Se trata de una serie de actuaciones a llevar a cabo de forma obligatoria por los centros educativos andaluces al detectar que se producen casos de acoso, agresión o maltrato, tanto al personal laboral de estos centros cuanto a sus alumnos. Los protocolos a seguir vienen definidos, a la par que se especifican las diversas tipologías de estas transgresiones al normal desarrollo de la actividad en nuestros centros educativos. Una lectura del documento aclara de manera efectiva los pasos que habrán de ser recorridos, quién los habrá de dar, y hacia dónde hay que dirigirlos. La obligatoriedad de actuar es patente. Ya no cabe esperar, ni callar, ni ocultar. La norma es clara. Sin embargo, tal y como han denunciado los sindicatos, y en concreto FETE-UGT, si bien las medidas contra el acoso y el maltrato infantil son plausibles, resulta inaceptable que la Consejería no se persone como acusación en los casos de violencia contra el profesorado. El protocolo marca los pasos a seguir, pero la administración no se persona como parte acusadora ante las agresiones a sus trabajadores, quienes tendrán que ser los que denuncien ante la justicia esas agresiones. Esperamos que esta laguna se corrija en un futuro próximo. Entre tanto, el camino a recorrer en este mal que aqueja a

la sociedad, aunque las bofetadas las reciben los miembros de la comunidad educativa, entiéndase alumnado y personal de los centros, este camino que viene a intentar acotar y a intentar atajar estas actuaciones trasgresoras que tanto daño hacen al sistema ya está siendo marcado.

Sin embargo, y esto no lo puede legislar la Consejería de Educación, porque entra dentro del fuero de cada familia, quedan en el aire los compromisos familiares con respecto a la asunción de responsabilidades en las actuaciones fuera de orden de los hijos. Los padres son quienes tienen la primera y más directa responsabilidad sobre los actos de sus hijos; quienes, cuando se producen, y no ya de forma aislada, porque habría que saber si el porcentaje mayor de acosos, de agresiones, de violencia no los producen siempre los mismos individuos, un alumnado que seguramente no reciba en su casa la educación más acorde con lo que la sociedad espera, esos alumnos que una y otra vez rompen la dinámica en las clases, que se erigen en auténticos matones hacia sus compañeros, que lideran todos los altercados de los centros, que no hallan motivación alguna para aprovechar el tiempo que han de pasar en el centro educativo en su formación... Esos que son una inmensa minoría, pero que sin embargo están manchando la imagen de centros, de profesores, de alumnos, y dañando con sus actitudes y comportamientos al sistema por completo. Esos, que son pocos, pero que expanden una nube sobre el conjunto que enturbia ante la sociedad la labor que se desarrolla cada día en el seno de cada centro, de cada aula.

La Sociedad Española de Medicina

de la Adolescencia (SEMA), según recoge IDEAL en su edición del pasado 16 de Noviembre, ha señalado que el 14% del alumnado sufre algún tipo de violencia escolar, y que la cifra ronda el 6% en el caso de las agresiones más importantes, como las de acoso, coacción y exigencias de dinero, mientras que los casos extremos afectan al 3%. Las cifras manejadas por esta sociedad apuntan a que el 12% de los escolares sabe de agresiones físicas entre compañeros y calla. Este matonismo ha de pasar a la historia. El protocolo que acaba de publicar la Consejería de Educación señala los pasos a dar por parte de alumnos, de profesores, de equipo directivo..., pero ahora es preciso que las actuaciones que se ejecuten sean lo suficientemente efectivas como para ir erradicando esas chulerías, esa falta permanente de respeto hacia compañeros y profesores, esa facilidad que tienen algunas personas para ir sembrando cizaña, con comentarios, con la invención y extensión de rumores, con la única voluntad de desprestigiar al maestro, a la maestra de su hijo, propiciando un caldo de cultivo que facilite el insulto, la amenaza, la indisciplina, la agresión. Y ese caldo de cultivo, que la mayoría de las veces se genera en el seno de las propias familias, con ese desprecio hacia quien vuelca su vida en pro de los demás, ha de ser secado de raíz, ha de ser extirpado. Y los primeros que han de participar de forma activa en este proceso son los otros padres, quienes han de respaldar la labor del personal del centro, quienes han de participar en la vida de los colegios e institutos, para de esa forma ser conocedores de primera mano de que allí se va a trabajar, de que no hay nadie que acuda a ponerse medallas, ni a per-

judicar a un alumno. Al contrario. El trabajo silencioso del personal de la educación, el de la siembra diaria de la semilla, el del saber que jamás, sin embargo, tendrás la recompensa de recoger el fruto de lo sembrado, ese trabajo callado, mal pagado, nada reconocido por la inmensa mayoría social, sería apoyado, y es incomprensible a todas luces que así no sea, por aquellos a los que estamos ayudando a poner el rumbo hacia un futuro a sus hijos e hijas. Son los padres y madres los primeros que han de estar ahí, junto a los maestros, junto a las profesoras, trabajando, apoyando, animando, dentro del centro y dentro de sus casas, en lugar de, y esto afortunadamente no son todos, enjuiciar con una alegría cuanto menos irresponsable, la labor, la siembra de aquellos que pasan más horas a la semana con sus hijos que la mayoría de ellos. Son los padres quienes han de tomar las riendas del respeto hacia este personal, porque cuando uno de sus hijos es testigo de una agresión verbal o física a un docente está contemplando una transgresión hacia la persona que encauza su mañana, por lo que la autoridad puede comenzar a cuestionarse. Cuando un niño o niña asiste a la agresión de un compañero está siendo cómplice, además de la agresión si la calla, de un modelo social en el que los más bestias tienen las claves del poder sobre los demás. Por eso, con las medidas que la Consejería de Educación acaba de poner en marcha, se comienza a acotar estas agresiones, pero ahora llega la segunda parte, la de ponerlas en práctica, la de evitar que los matones sigan campando por los colegios a su libre albedrío.

20 años al servicio de la enseñanza

FETE-UGT Andalucía celebra su aniversario como sindicato educativo

Nadia Osman García

Responsable de Comunicación FETE-UGT Andalucía

La educación es un factor determinante para el desarrollo de la sociedad del conocimiento. De su correcto funcionamiento se encarga la Federación de Trabajadores de la Enseñanza de UGT Andalucía, que ha cumplido 20 años al servicio de la enseñanza y de los docentes. Para conmemorar esta trayectoria, el mes de octubre se inauguró dando cita en Sevilla a distintos representantes políticos y sindicales en un emotivo acto.

Fernando López fue el primer Secretario General del brazo educativo de UGT Andalucía y es el autor de una publicación en la que la principal protagonista es la propia historia de la federación y que en los próximos meses los afiliados andaluces podrán tener en sus manos, explica el Secretario General de FETE-UGT Andalucía, Juan Carlos Hidalgo Ruiz.

"Un sindicato fuerte, sólidamente enraizado entre los docentes y los trabajadores de la enseñanza"

Hay que partir de un hecho clave, matiza el Secretario General de FETE-UGT, Carlos López y es la Constitución de 1978 que configuró un Estado en el que la primera gestión descentralizada a las Comunidades Autónomas fue la educación. Más tarde se gestó en Granada la FETE-UGT Andalucía en 1987, "gracias a la iniciativa de Encarnación Asensio, la Secretaria de FETE-UGT de aquel entonces, y de Javier Vicén, el Secretario de Organización de la misma federación. De las gestiones preparatorias se encargó Luciano González, de FETE-UGT Málaga, explica el primer secretario regional. "Además, tuvo un arranque difícil debido a las precarias

condiciones en cuanto a las infraestructuras y a los escasos fondos económicos", prosigue. Sin embargo, según el Presidente de la Junta de Andalucía, Manuel Chaves, "esto no ha impedido que se haya convertido en un sindicato fuerte, sólidamente enraizado entre los docentes y los trabajadores de la enseñanza y haya defendido siempre una Escuela Pública, la calidad de la enseñanza y el reconocimiento del profesorado, de su dignificación social, profesional y retributiva".

"El R.D. de Acceso tiene las señas de identidad de una federación que con constancia y esfuerzo ha logrado rebajar el colectivo de interinos este año por encima del 90%"

Desde sus comienzos, la federación comenzó a amparar objetivos prioritarios con el fin de influir en la política educativa de las Comunidades Autónomas y defender a los trabajadores de la enseñanza, como procurar la homogeneización del sistema educativo andaluz y conseguir la presencia de la federación en todas las mesas de negociación con las Administraciones, tanto de Educación, como de Función Pública y en todos los ámbitos de representatividad institucional, entre otros. Una ardua tarea, argumenta Chaves, teniendo en cuenta que ha de tratar directamente con la infancia y con la juventud, unas personas que están en proceso de formación, que son muy vulnerables a las influencias del medio y del entorno, y que han desarrollado aún pocos recursos críticos para discernir, y separar lo positivo de lo negativo. Asimismo, afirmó que se siente identificado con FETE y agradece lo que ha hecho por Andalucía.

"La FETE ha recibido la medalla de Alfonso X el Sabio por la defensa de una enseñanza pública, laica, gratuita, crítica y racional"

El Secretario Federal hizo hincapié en la necesidad de acabar con la precariedad laboral en la docencia y recordó que "el Real Decreto de Acceso tiene las señas de identidad de una federación que con constancia y esfuerzo ha logrado rebajar el colectivo de interinos este año por encima del 90%". Por otra parte, se enorgulleció porque la FETE ha recibido la medalla de Alfonso X el Sabio por la defensa de una enseñanza pública, laica, gratuita, crítica y racional. En este contexto hizo referencia a la nueva asignatura Educación para la Ciudadanía y subrayó que "responde a nuestra propia ideología e historia". El líder ugetista, Cándido Méndez denunció que "se ofende a los profesionales y a la inteligencia por considerar esta asignatura como adoctrinamiento", mientras que su homólogo en Andalucía, Manuel Pastrana apostó por "una educación no solidaria, sino basada en la justicia social".

Méndez recordó que los datos del abandono escolar no son alentadores, ya que desde 1996 se ha pasado del 31,4% al 29,2% y aplaudió la reciente iniciativa del Gobierno de las becas-salario, ya que "sería un despilfarro que chicos y chicas con un nivel de aprovechamiento académico razonable se dedicaran a trabajar y quedaran con un nivel de cualificación menor". Carlos López, además añadió que la federación apoya una flexibilidad en el bachillerato de tres años que permita frenar esas cifras.





Las competencias en la LOE ¿Qué es ser competente en matemáticas?

María José Escobedo Vasco

Sector de Enseñanza Pública de FETE-UGT

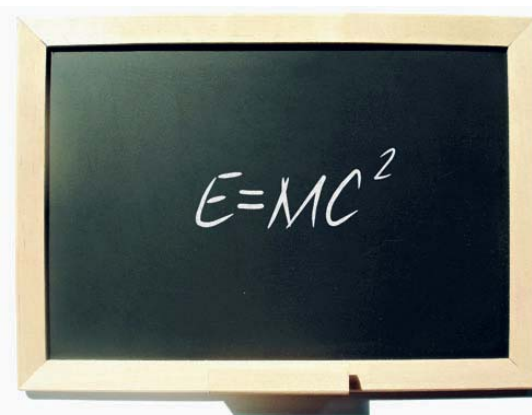


CNos encontramos nuevamente ante un cambio normativo que debemos enfrentar con la ilusión y compromiso social que nos caracteriza. Esta vez, supongo que como consecuencia de las políticas educativas de la Unión Europea, o más bien a raíz de las últimas evaluaciones desarrolladas en el programa PISA. La introducción del término "competencias" (capacidad de realizar realmente una tarea en un contexto determinado) está siendo objeto de múltiples reflexiones y análisis en distintos foros como el que hoy nos ocupa. Esto me recuerda la época pre-Logse, cuando revisábamos los estándares que la NCTM nos proporcionaba, incluso cuando repensábamos la forma de elaborar programaciones basándonos en conceptos, procedimientos y actitudes, con el consecuente análisis de la forma en que debíamos evaluar.

Creo que si entramos en la concepción de la naturaleza de las matemáticas que subyace en el Proyecto PISA, podemos llegar a concluir que los conceptos y estructuras matemáticas se conciben como medios de organización de fenómenos del mundo de nuestra experiencia, en el más amplio sentido que nos dice Freudenthal. Por lo tanto hablar de competencias, logros, conceptos, habilidades, destrezas,... no es nada nuevo. Tampoco es nuevo que la metodología basada en la resolución de problemas sea parte de nuestro quehacer docente, y tal vez por ello, sabemos que cuanto más cercano situemos los objetos de estudio al contexto del sujeto, mayor es la capacidad que desarrolla éste para comprender e interiorizar las habilidades matemáticas que son necesarias para intervenir en

el mundo, tomando conciencia de su realidad y poder transformarla.

La UNESCO nos dice que la escuela debe ser uno de los escenarios en el que el individuo aprende a SER, a CONVIVIR, a HACER y aprende a APRENDER.



Me gusta este concepto, y ahí es donde creo que radica nuestra reflexión. La sociedad llamada de la Información y del Conocimiento, nos plantea continuos retos que el Sistema Educativo y la Práctica Docente tiene que resolver, pero no podemos hacerlo solos. Las prácticas educativas hoy día no pueden pretender que los educandos se adapten a un modelo en el que el profesor es el que transmite sin discusión, mientras acumulan contenidos que con el tiempo se van quedando en el camino, por ello, lo importante para adquirir la llamada competencia matemática, es a mi modo de ver, cómo contribuimos como miembros de un equipo docente a ese desarrollo integral de nuestros alumnos. Tendremos que dar prioridad a contenidos curriculares, aplicar metodologías que favorezcan la

adquisición de competencias y no basar nuestra evaluación únicamente en pruebas de tipo mecanicistas (incorporar indicadores que describan conductas observables y medibles que puedan aportar indicios del grado de consecución), procurando reflexionar sobre Cual es la raíz de

1998)", se sustentan las metodologías dialógicas (grupos interactivos, trabajos por proyectos, etc..) las cuales han demostrado la mejora en los rendimientos escolares en aquellos Centros que las están aplicando.

Las pruebas de diagnóstico, así como las propuestas en PISA, favorecen a los Sistemas Educativos con currículos flexibles, interdisciplinarios y orientados hacia el aprendizaje basado en el desarrollo de competencias, colocando en desventaja a los modelos más tradicionales. Sin embargo, pienso que es una fotografía más, con un enfoque limitado de cualquier realidad educativa, y como tal debemos valorarlo. Esto no implica que no sepamos ver su utilidad para reflexionar acerca de las fortalezas y debilidades de nuestro Sistema, y por ende de nuestra práctica docente; en definitiva, la utilidad para impulsar procesos de mejora. Me preocupa que estas pruebas se utilicen para enmascarar las debilidades de nuestro sistema, o como herramienta política, de manera que un problema tan importante como el abandono prematuro en la escolaridad obligatoria (31% en 2004, según la Comisión europea) y el escaso aumento de los estudios postobligatorios (se reducen las diferencias con la UE en un 15% en 2003), pasen a un segundo plano de reflexión. Desde mi experiencia profesional opino que el modelo competencial nos enfrenta a un currículum en el que debemos revisar cuales son los contenidos relevantes en la medida en que constituyen saberes que sirven para resolver "tareas" y sobre todo, a un problema metodológico para evaluar competencias con las implicaciones que ello tiene.

los bloqueos que se producen en nuestros alumnos cuando se enfrentan a la resolución de un problema.

Decía Freire(1997) que el individuo aprende a cultivarse a través de las situaciones de la vida cotidiana que él vive, al mismo tiempo que ésta aporta experiencias útiles para generar situaciones de aprendizaje. Por otra parte, las teorías de Habermas(1987/98) nos indican que cuantas más interacciones se produzcan, más y mejores serán los aprendizajes, la diversidad enriquece cuando se trabaja en contextos de igualdad. Juntos a estos Principios Pedagógicos, y añadiendo "tener altas expectativas de aprendizaje con todos los alumnos, acelerando aprendizajes y teniendo la certeza de que todas las personas poseemos Inteligencia cultural (CREA

Homenaje al magisterio republicano

Este homenaje quiere contribuir a que una Historia jamás contada se convierta, como decía Josep Fontana, en "Memoria recobrada"



Miguel Gómez Oliver

Doctor en Historia por la Universidad de Granada y Catedrático de Historia Contemporánea en esta Universidad.

Este homenaje al magisterio republicano ha surgido a iniciativa de las Consejeras de Educación y de Justicia y Administraciones Públicas y se celebró el pasado 23 de octubre.

Una determinada y dominante concepción de la Transición a la Democracia en nuestro país y que tanto influyó en la generación a la que yo pertenezco, ponía énfasis en la idea de la reconciliación nacional –de la que no abdicó– y dio lugar a una visión de "la immaculada Transición" que hizo del olvido –como hoy nos recuerdan quienes hablan de la placidez en que vivieron durante la Dictadura– un factor decisivo de la reanudación de la convivencia democrática entre los españoles.

En muchos casos sin advertir que el espeso manto de silencio y de olvido echado sobre (en el caso que hoy nos ocupa) el magisterio republicano por el franquismo, tampoco los demócratas fuimos capaces en su momento de recuperar su memoria. Y ese fue uno de los objetivos principales de aquel acto: reparar el olvido y hacer justicia a su quehacer educativo como una forma, entre otras muchas, de reivindicar una época clave en la transformación de la política educativa española durante el siglo XX. Recuperar también la memoria de unos hombres y mujeres honrados, buenos profesionales, que creyeron profundamente en el proyecto de progreso y modernización que suponía el régimen republicano poniendo lo mejor de su hacer y su saber a favor de los sectores más humillados de la población española y del futuro que personificaban las generaciones infantiles de los años treinta.

Y como tantos otros funcionarios públicos, dirigentes y afiliados a los partidos y sindicatos adeptos al frente popular, considerados como enemigos a eliminar por parte de la coalición de heterogéneos intereses económicos y de tradiciones políticamente antiliberales y autoritarias; de militares autoconvocados a salvar una patria que no se hundía y bendecidos por una jerarquía eclesástica que confundió el humo del incienso con el humo de la pólvora para oponerse a un régimen que, ni siquiera se atrevió a autodenominarse laico en la Constitución de 1931. Recuperar, en fin, la memoria de unas per-

sonas que, al no haber sido recordadas salvo en el ámbito estrictamente familiar, parecieran no haber existido aunque muchas de ellas continuasen malviviendo desde el punto de vista económico y siguiesen políticamente "señalados" durante muchas decenas de años. Como recientemente recordaba

La represión y la violencia fueron elementos consustanciales al franquismo e instrumentos básicos de su dominación

Carlos Castilla del Pino "el olvido sella la muerte de todo ser que alguna vez existió... El derecho a la memoria significa el derecho a ser recordados a quienes se les negó tal posibilidad". Y si terrible es el olvido de los fusilados y paseados, creo que lo es más el de aquellos que sobrevivieron negándose su dignidad profesional o desterrados a miles de kilómetros y preocupados de que nadie supiera quienes eran... excepto en los cuarteles de la Guardia Civil y de Falange que siempre les recordaron su condición de enemigos.

Y ese es el segundo sentido de este homenaje: al recordarlos, hacerlos sobrevivir y en parte, al menos, intentar cumplir el fundamento moral de la Memoria Histórica: recordar a quienes apenas se sabe si existieron. En esa medida y en el preciso sentido que le daba Jorge Manrique en sus célebres "Coplas" devenirlos inmortales. Las personas existimos mientras se nos recuerda.

Desde esta perspectiva este homenaje quiere contribuir a que una Historia jamás contada se convierta, como decía Josep Fontana, en "Memoria recobrada". Recobrada, además, con paz, piedad y perdón como quería Azaña en su discurso de Valencia de 1937. Recobrada, como corresponde a los historiadores con objetividad; no con neutralidad. Al menos en mi caso, mis convicciones y sentimientos están al lado de las víctimas, nunca de sus verdugos cuales quiera que éstos sean. Recobrada también con claridad. Usando palabras contra el silencio y

justicia contra el olvido.

Me interesa destacar dos aspectos de la depuración en los que poco se ha insistido. No fue solo un instrumento de represión y castigo. También lo fue de premio. Cada plaza que quedó vacante en el Magisterio fue inmediatamente ocupada por adictos y adep-

tos al Glorioso Movimiento Nacional que, en muchos casos, tenían como mayor mérito académico su condición de falangistas, excombatientes o fervorosos miembros de Acción Católica. ¿Será necesario, también en un ejercicio de memoria, recordar a muchos de los maestros y maestras que educaron a la gente de mi generación, de las anteriores y algunas posteriores, dado que siguieron ocupando sus puestos hasta la década de los setenta?. Estoy hablando de considerar las depuraciones del Magisterio como oportunidad personal y profesional de quienes los sustituyeron.

El segundo aspecto está íntimamente ligado al anterior y me permite introducir una reflexión –que no alargaré– de mayor calado histórico para comprender la duración sin grandes cataclismos de la Dictadura. Resulta una obviedad, no por ello menos real, que la represión y la violencia fueron elementos consustanciales al franquismo e instrumentos básicos de su dominación: ejecuciones, exilio, cárceles, depuraciones, humillaciones, control político e ideológico sobre los vencidos son aspectos bien conocidos. Pero no bastan para explicar la larga pervivencia de la Dictadura. Esta creó instrumentos de consenso y apoyo entre significativos y heterogéneos sectores de la población española susceptibles de vivir con placidez en el sistema forjado por el Nuevo Estado. En la medida en la que la depuración del funcionariado y del Magisterio en particular creó oportunidades aprovechadas

por muchos, se convirtió también en un poderoso instrumento creador de consenso y apoyo a un sistema que les daba un sueldo vitalicio, un cierto estatus social y bastante poder en los pueblos españoles.

¿Qué fue de los depurados?.

Hubieron de luchar por la supervivencia económica en profesiones alternativas: contables, viajantes de comercio, montando academias o dando clases particulares semiclandestinas.

Los rehabilitados tras cumplir su castigo en muchos casos fueron desterrados a miles de kilómetros de sus lugares de origen, desarraigados, ninguneados y señalados por unas autoridades locales que sabían quienes eran y no perdían oportunidad de demostrárselo; y haciendo auténticos esfuerzos cada día por mantener una dignidad que sus verdugos nunca pudieron arrebatarles.

Mucho peor fue la situación de las maestras depuradas, tachadas en tantas ocasiones de "conducta inmoral" como rezan los informes y con muchas más dificultades para acceder a un mercado laboral casi vedado para ellas: costura, clases particulares a niñas de la "buena sociedad"; piano o francés en el mejor de los casos. Doblemente depuradas y marginadas precisamente quienes habían encabezado la lucha por la educación y la emancipación de las niñas en los años treinta, pero que siempre mantuvieron con orgullo su condición de maestras nacionales. O las viudas o huérfanas del Magisterio; o las mujeres de presos sin derecho a pensión durante décadas y que me hacen evocar con emoción y ternura, en otro contexto, la canción de Víctor Jara "Te recuerdo Amanda". También deseo que sean parte de este homenaje porque se lo merecen. Es cierto que el año 1983 se rehabilitó a los supervivientes, algunos de los cuales se reincorporaron con orgullo al Magisterio, casi para jubilarse. Rehabilitación económica, personal y moral pero, a mi juicio, al ser una rehabilitación de carácter individual, no fue una reparación política de los agravios sufridos. Se hizo, sí. Pero se hizo como de puntillas.

Quizás por eso, aunque sea en el año 2007, ese acto no fue solo de homenaje sino, sobre todo, de justicia restauradora



Plan de Formación para 2008 de FETE-UGT Granada

TÍTULO	HORAS	MODO	INICIO/FIN
La Educación Infantil: Marco para el Desarrollo de la Persona	100	On-Line	Del 2-01-08 al 15-03-08
Educación para la Vida: los Temas Transversales en el Currículum	100	On-Line	Del 2-01-08 al 15-03-08
La Orientación y la Acción Tutorial en el Marco de la Acción Educativa	100	On-Line	Del 17-03-08 al 29-05-08
La Evaluación. Un Instrumento para la Reflexión y la Mejora de los Procesos Enseñanza-Aprendizaje	100	On-Line	Del 17-03-08 al 29-05-08
Inteligencia Emocional y Habilidades Sociales	35	Presencial	1-2-8 y 9 de Febrero de 2.008
Una Educación para el Siglo XXI. Las Competencias Básicas: Una Apuesta en la LOE	35	Presencial	7-8-14 y 15 de Marzo de 2008
Atención a la Diversidad en el Aula	35	Presencial	4-5-11 y 12 de abril de 2008
Importe del curso	100 horas		36 horas
	Afiliados: 80 euros		Afiliados: 30 euros
	No afiliados: 100 euros		No afiliados: 40 euros



Oferta financiera afiliados FETE-UGT

CUENTA NÓMINA BARCLAYS

Su esfuerzo diario merece una recompensa

- 0 comisión de mantenimiento
- 0 comisión de administración
- 0 comisión por apunte
- Sin comisión por ingresos de cheques de plaza.
- Descubierta automática de hasta 1.500.- sin comisiones (1).
- Nosotros nos encargamos de las domiciliaciones que tenga en otro banco sin que le cueste dinero o tiempo.
- Y de regalo uno de estos tres seguros: Seguro de Fallecimiento por Accidentes, Seguro de Incapacidad Temporal por Accidente que le cubre los recibos domiciliados en Barclays o Seguro de Estudios que le cubre los recibos domiciliados en Barclays relacionados con la educación de sus hijos (2).

TARJETAS

Visa Electrón, Visa Classic o Visa Oro gratuitas. Tanto primer año como sucesivos. Tanto tarjeta principal como adicionales. Sin comisiones por disposiciones de efectivo a débito en Cajeros de la red Servired.

HIPOTECA REMUNERADA BARCLAYS

La primera hipoteca que le paga intereses en su cuenta corriente.

PRESTAMO HIPOTECARIO

- Destinado a financiar su vivienda habitual.
- Tipo de interés Inicial: Euribor + 0,39%.
- Revisión Anual: Euribor + 0,39% sin redondeo.
- Le financiamos hasta 80% del valor de tasación.
- Hasta en 30 años.
- 0 de comisión de apertura.
- 0 de comisión de estudio
- 0 de comisión de cancelación parcial
- Con la posibilidad de mantener la cuota constante, y así hacer frente a posibles subidas de los tipos de interés, sin superar el plazo máximo de 30 años.

CUENTA CORRIENTE REMUNERADA

Domiciliando nómina o ingresos periódicos mayores a 901,52 y tres recibos:

- Remuneración: Euribor año - 0,39% a partir de 3.000 Euros hasta un importe equivalente al saldo vivo del préstamo hipotecario.
- Revisión anual y liquidación mensual de intereses.
- 0 de comisión de mantenimiento
- 0 de comisión por apuntes.
- Descubierta automática de hasta 1.500
- Tarjetas gratuitas toda la vida del préstamo

SERVICIOS ADICIONALES

- Posibilidad de obtener un préstamo personal. Envío mensual de un Extracto Integral.

- Condiciones preferentes para el Seguro del Hogar, de Amortización y Accidentes.

CREDIBARCLAYS

Financiación para lo que quiera.

- A devolver hasta en 7 años
- Amortización en cuotas mensuales iguales
- Tipo 1er año: Euribor (1 año) + 1,75%
- Revisión: anual Euribor (1 año) + 1,75%
- Comisión Apertura: 0,50%.
- Comisión de cancelación total 1%
- Comisión de cancelación parcial 0%

Este es un resumen existe una oferta completa a su disposición en cualquiera de nuestras oficinas.

D. Javier Rubiños
D. Miguel Ángel García
Av. Constitución 18
958 20 11 20
O
al 902 49 49 04



(1) Descubierta automática de hasta 1.500.- al tipo publicado por el Banco, según normativa del Banco de España, sin comisiones. (2) Seguro de Fallecimiento por Accidentes por los ingresos netos anuales domiciliados hasta un máximo de 90.000.-, Seguro de Incapacidad Temporal por Accidente, cobertura recibos domiciliados en la cuenta corriente de Barclays o cobertura pago cuotas del Préstamo Hipotecario contratado con Barclays y Seguro de Estudios, en caso de fallecimiento por accidente del titular, los recibos domiciliados en Barclays relacionados con la educación de sus hijos. Importe inicial de hasta 14.424 al año con una revalorización anual del 3% y hasta que estos cumplan 25 años. XXXXXX