EscuelaHoy

Periódico al servicio de la Educación Pública

Federación STECyL-intersindical | Número 107 | Diciembre 2023 | Época III

Por el fin de las limitaciones impuestas de la Oferta de Empleo Público.

STECyL vuelve a reivindicar el fin de estas limitaciones y califica de insuficiente la oferta prevista en nuestra comunidad para 2024.

En la Mesa Sectorial celebrada el 27 de octubre de 2023 se reunió a los sindicatos para informar de decisiones ya tomadas cerrando cualquier posibilidad de negociación por parte de los sindicatos. Las limitaciones impuestas en la tasa de reposición impide cubrir las necesidades de personal de los centros de Castilla y León. Página 11.

Debemos cuidar la salud mental en los centros educativos.

Si pensamos en salud mental, podemos pensar que es algo que afecta a las personas de forma individual, sin embargo va más allá afectando a todos los ámbitos de nuestra vida, tanto personal como profesional. Por ello, es preciso considerar la gran importancia de la salud mental en los centros educativos. Es importante que se realice una mejora en educación teniendo en cuenta todos los agentes que intervienen en la misma. Páginas 8 y 9.

Editorial. Página 2.
Precariedad del profesorado interino. Página 3.
Propuesta para un mejor inicio de curso. Página 3.
Valoración inicio de curso. Página 4-5.
Proyecto de solidaridad. Página 6.
Cuerpo único de docentes. Página 7.
Stop burocratización. Página 7.
Jornadas memoria históricas. Página 10.
Formación STECyL. Página 12.
El huerto ecológico. Página 12.
Escuela de arte de León. Página 13.
Centros Rurales Agrupados. Página 13.
Cambios en la Formación Profesional. Página 14.
El personal administrativo. Página 15.

EDITORIAL

Desafíos y oportunidades del nuevo ciclo político.

La Educación es nuestra prioridad y no descansaremos hasta lograr mejoras significativas.

Portavocia STECyL

En el actual panorama educativo, un nuevo ciclo político se inicia tras la formación de gobierno. Ahora, más que nunca, surge la pregunta de si la educación adquirirá la relevancia suficiente para convertirse en una fuente de acuerdos destinados a su mejora, o si se mantendrá como un arma arrojadiza en el constante pulso entre el Ministerio de Educación y Formación Profesional y la Consejería de Educación de nuestra comunidad.

La importancia de asegurar una financiación adecuada ante todos los retos pendientes conlleva un necesario incremento en la inversión para alcanzar al gasto medio de la OCDE (5,1% en 2023) y llegar hasta el 7% del PIB. Para lograrlo la Junta de Castilla y León debe adquirir el compromiso de incrementar los presupuestos educativos para la enseñanza pública en 2024.

La Junta de Castilla y León debe incrementar los presupuestos en Educación para alcanzar el gasto de la OCDE.

La inversión tanto en profesorado como en la dotación de los centros educativos debe garantizarse para lograr la igualdad de oportunidades para todo el alumnado. Combatir el abandono educativo temprano, las altas tasas de repetición y la segregación del alumnado. Mejorar la inclusividad y equidad del sistema educativo, incrementar los niveles de aprendizaje, desarrollar una verdadera educación pública de 0 a 3 años, potenciar la Formación Profesional de calidad, deben ser, entre otros, los objetivos a cumplir con la colaboración de todas las administraciones.

Desafíos Burocráticos y la Sobrecarga Docente: ¡Menos Papeleo, Más Enseñanza!

Uno de los males que amenaza la esencia misma de la educación es la creciente carga burocrática que pesa sobre los hombros de nuestro profesorado. A lo largo de los años, hemos observado cómo las responsabilidades administrativas han aumentado, alejando a las personas dedicadas a la enseñanza de su verdadera vocación. La implementación precipitada de la LOMLOE en Castilla y León ha agravado esta situación, introduciendo un nuevo y significativo incremento de trámites innecesarios que consumen tiempo valioso.

La evaluación de la LOMLOE, aunque es una tarea pedagógica esencial, se convierte en una montaña de papeleo que ahoga la creatividad y la dedicación de nuestro profesorado. Se ve en la obligación de destinar un porcentaje significativo de su tiempo a cumplir con requisitos administrativos en lugar de concentrarse en la preparación de clases y actvidades.

Hasta un 25% del horario laboral se dedica a la burocracia.

Estudios revelan que hasta un 25% del horario laboral se dedica a la burocracia, lo que afecta la salud mental y física de los docentes. ¡Exigimos menos papeleo y más tiempo para la enseñanza!

Mejora de Condiciones Laborales: ¡Por un Reconocimiento Justo!

Para construir un sistema educativo sólido y equitativo, es imperativo abordar la mejora de las condiciones laborales y retributivas del profesorado. La sobrecarga de trabajo y las demandas burocráticas no solo afectan la organización y funcionamiento de los centros o la práctica educativa, sino que también impactan en la salud física y mental de las y los docentes. Un verdadero compromiso con la mejora de las condiciones laborales debe garantizar la negociación del incremento de las retribuciones en un contexto de pérdida de poder adquisitivo; la reducción del horario lectivo para mayores de 55 años; la mejora de las condiciones laborales del profesorado interino recuperando el cobro del verano; la actualización del pago de las itinerancias o la gestión de sustituciones de una forma más rápida y eficaz para garantizar la adecuada impartición de las clases. Esto no solo beneficia al profesorado, sino que se traduce en un ambiente más propicio para el aprendizaje. ¡Es hora de un reconocimiento justo y condiciones laborales que reflejen el valor real de la labor educativa!

La Necesidad de Ratios Razonables: ¡Menos Estudiantes, Más Atención!

Las ratios en las aulas son otro desafío que influye en la equidad educativa. La atención individualizada se ve comprometida cuando el profesorado se enfrenta a un número excesivo de estudiantes. Se debe trabajar con visión de futuro y continuar reduciendo el número de alumnas y alumnos por aula avanzando en lo acordado en enero de 2022 con la Consejería de educación. En un escenario de disminución de la natalidad es necesario evitar el cierre de aulas permitiendo a las y los docentes ofrecer una atención más personalizada y efectiva. ¡Menos estudiantes por aula, más atención educativa!

Camino hacia una Educación más Equitativa: ¡Inclusión para Todas y todos!

Es urgente avanzar hacia una insclusión con garantías en los centros educativos de Castilla y León, con los profesionales especialistas necesarios para dar respuesta a la atención a la diversidad y con una reducción de la ratio que permita una educación de calidad para todas y todos.

Atender a salud mental de profesorado y alumnado, una demanda urgente.

Nos enfrentamos a un deterioro creciente de la salud psicológica del profesorado afectado por la presión, la sobrecarga laboral y la falta de motivación, impactada por la presión, la sobrecarga laboral y las expectativas cada vez mayores. El estrés crónico, a menudo desencadenado por la burocracia educativa y la falta de recursos, contribuye a problemas como la ansiedad y la depresión. La presión adicional generada por la adaptación a nuevas tecnologías y la gestión de desafíos en el aula agrega una capa significativa de tensión. La urgencia de abordar la salud mental en la escuela es evidente; es esencial implementar medidas de apoyo y crear entornos escolares que fomenten el bienestar emocional y psicológico de profesorado y alumnado. Incluir en los centros educativos nuevas profesiones como la enfermería escolar o la educación social permitirá abordar esta situación con mayor garantía de éxito.

El estrés crónico contribuye a problemas como la ansiedad y la depresión.

La mejora de la convivencia escolar incide directamente en la calidad educativa, mejorando el rendimiento académico, el bienestar y la autoestima de los estudiantes y previniendo diferentes expresiones de violencia como el acoso escolar. Facilitar al profesorado formación, tiempo para coordinarse en el horario lectivo, dando el protagonismo necesario a los equipos docentes así como fomentar las buenas prácticas y la generación de una cultura positiva en el centro, potenciando el uso de medidas educativas y actuaciones de prevención del conflicto frente a medidas punitivas permitirá encarar el futuro de nuestros centros con mayores garantías de éxito.

El Papel del Nuevo Ciclo Político: ¡Educación como Prioridad, no como Arma Política!

Este nuevo ciclo político ofrece una oportunidad única para replantear la relación entre las distintas administraciones y la educación. Demandamos un pacto educativo que, en lugar de utilizar la educación como un instrumento político, permita alcanzar un consenso que priorice la educación pública. ¡La educación debe ser una prioridad, no una herramienta política!

En conclusión, la actualidad educativa presenta desafíos sustanciales, pero también oportunidades transformadoras. Es imperativo que tanto la sociedad como las autoridades educativas reconozcan la importancia apoyar al profesorado en su práctica, mejorar las condiciones laborales y fomentar un entorno educativo que promueva la equidad.Este debe ser un compromiso colectivo para garantizar que nuestros centros educativos sean lugares donde el aprendizaje y la formación de las mentes de mañana se unan a la dignificación de la profesión docente.

AFÍLIATE
www.stecyl.net
o visita tu sede más cercana:
ÁVILA - ARANDA DE DUERO - BURGOS - LEÓN
MIRANDA DE EBRO - PALENCIA - PONFERRADA - SALAMANCA
SEGOVIA - SORIA - VALLADOLID - ZAMORA

Precariedad laboral del personal interino.

Una vez más las y los profesores interinos de la Comunidad han sido abandonados por la administración.

STE Palencia

No es sorpresa que los centros escolares tanto de primaria como de secundaria, FP, enseñanzas artísticas, etc. comienzan su curso en septiembre y como cada año, se nombra a este profesorado interino con una antelación de uno a siete días; sin embargo, tan pronto dicen al docente su destino, este acude inmediatamente, a veces cuando ya se han distribuido las clases y poco queda por decidir, o comienzan el mismo día con el alumnado, sin tiempo para conocer las necesidades de las aulas y preparar una programación específica.

Otro año más, las y los docentes son llamados de urgencia para trabajar inmediatamente, pero ellas y ellos cumplen, se desplazan con sus automóviles, buscan un alquiler allá donde tengan el destino, etc.

Cuál ha sido la sorpresa este año cuando llevando varios días y semanas trabajando, observan que aún no han sido dados de alta en la seguridad social, "demasiado trabajo y poco personal" nos dicen, pero ¿en qué tipo de empresa llevas quince días trabajando y aún no te han dado de alta?

Sin embargo, el problema no queda ahí; al finalizar el mes de septiembre, cuando estos docentes han tenido que pagar gasolina para desplazarse o un alquiler con su correspondiente fianza para realizar su trabajo en el centro asignado, observan que no se les ha pagado la nómina de septiembre: "demasiado trabajo y poco personal" nos vuelven a decir, las nóminas se cierran el día...y ya no cobrarán hasta octubre.

Somos conscientes de la falta de personal en las diferentes Direcciones Provinciales, y de que este problema afecta directamente sobre las y los trabajadores y es por ello que se deberían tomar medidas de manera inmediata para que esto no vuelva a suceder, medidas tan extraordinarias como aquellas que se toman cuando se necesita un docente de un día para otro y este se presenta donde es requerido sin problema.

¿Qué tipo de empresa es aquella que deja a sus empleados sin sueldo durante casi dos meses?

¿Qué economía familiar puede soportar estos gastos sin recibir ningún salario?

Esta falta de empatía con el profesorado interino no ocurre en todas las provincias, puesto que ha habido Direcciones Provinciales que han cuidado a sus docentes, y cuidar a un docente pasa por dos pequeños lujos: darle de alta en la seguridad social el día que comienza y pagarle a fin de mes.

Lamentamos profundamente esta falta de respeto hacia el profesorado interino y denunciamos estos hechos, error que ha sido insostenible para la gran mayoría de las y los docentes que han tenido que adelantar un dinero que no tenían para ir a trabajar y esperamos que esto no vuelva a suceder.

En conclusión: pedimos mayor número de personal en las Direcciones Provinciales y un respeto real a las y los trabajadores de la enseñanza.

Propuestas para un mejor inicio de curso.

Acción Sindical

El verano e inicio de curso son momentos cruciales en la gestión de personal docente, Tras la adjudicación definitiva del concurso de traslados comienza una vorágine de conmisiones de servicios, licencias de estudio, permisos de *años sabáticos*, concursillo, etc. Al concurso-oposición se le suma la petición de destinos de prácticas, la baremación de listas de interinidad, los procesos de adjudicación informatizada de vacantes y sustituciones... El profesorado vive estos momentos con tensión, incertidumbre y una gran sensación de vulnerabilidad puesto que de estos procedimientos depende su futuro profesional y la organización de su vida familiar y social.

Llevamos ya bastantes cursos con errores generalizados en las labores administrativas básicas en todos estos procesos. Esta situación está provocando mucha inseguridad jurídica y un aluvión de recursos que vuelven a colapsar las tareas de gestión de personal.

Tras un proceso de detección y recopilación de problemas en la gestión del personal docente durante los procesos de verano e inicio de curso, las personas que trabajan en las distintas sedes de STECyL-i y que representamos a nuestro colectivo en las Juntas de Personal Docente provinciales, hemos elaborado una serie de propuestas factibles para la Consejería de Educación.

Muchas de estas medidas las hemos solicitado ya en las Mesas Sectoriales de Educación y también en las Juntas de Personal Docente, pero creemos que en esta campaña se pueden entender como un conjunto y propiciar un cambio en la concepción de la gestión de personal de nuestra administración. La Consejería de Educación debe mejorar la gestión de su personal docente, sentimos que cada vez se nos trata peor y que somos más vulnerables ante las injusticias.

Necesitamos conocer nuestros destinos con anterioridad, que nuestros contratos se adapten lo máximo a la realidad de los centros donde trabajamos, más tiempo para trámites de solicitud y reclamación en los diferentes procedimientos de baremación y adjudicación de plazas, procesos justos y garantistas, transparencia en la definición de plazas y en las adjudicaciones... En definitiva, necesitamos una Consejería de Educación que valore nuestra función y nos trate con más respeto. No somos números, tenemos derecho a una conciliación de nuestra vida laboral y personal.

Medidas como la mejora de las aplicaciones informáticas, más personal administrativo en la Consejería y las Direcciones Provinciales de Educación, mejora en la planificación de los tiempos en los procesos de baremación y adjudicación de destinos y más información y transparencia, son urgentes para recuperar la dignidad de la función docente y, por tanto, aumentar la calidad de la enseñanza pública.

"Enseñar, aprender, aplicar para transformar"

La Confederación de STEs se prepara para celebrar su Conferencia Sectorial en Valladolid del 11 al 14 de abril.

Portavocía STECyL

La cita reunirá a más de 150 asistentes, entre la delegracíon y personas invitadas provenientes de diversas organizaciones y sindicatos afines. Quienes participan comparten una historia común, un proyecto solidario y un modelo sindical idéntico, lo que hace de esta conferencia un espacio ideal para colaborar en diversos ámbitos: sindicales, sociales y culturales. La agenda del congreso se extiende a lo largo de cuatro jornadas. Las dos primeras se dedican a cuestiones internas, incluyendo debates y la aprobación de documentos formales. La tarde del viernes toma un tono internacional con la Conferencia Internacional de Educación, donde personas expertas y líderes de organizaciones sindicales de diferentes STEs se unen a sindicatos amigos, como miembros de la Confederación de Educadores Americanos (CEA) y la Internacional de la Educación (IE), de la que la Confederación de STEs es miembro fundador. También se espera la participación de representantes del Comité Sindical Europeo de Educación (CSEE).

Este evento será una oportunidad para abordar cuestiones candentes en la educación. Se tratarán temas como el feminismo y los planes de igualdad en los centros educativos, la universalización del primer ciclo de Infantil, la implantación de ámbitos en la ESO, la inclusión educativa, la LOMLOE, la nueva ley de Formación Profesional, la reforma de las Enseñanzas Artísticas, así como el Estatuto docente, incluyendo la formación inicial, la carrera docente, la carrera profesional y otros aspectos clave de la profesión.

La conferencia también se adentrará en cuestiones más amplias, como el incremento de la burocracia en la enseñanza, la situación del personal interino, asuntos relacionados con la jubilación del profesorado y medidas de acción sindical para recuperar derechos laborales perdidos.

El congreso se desarrollará a través de paneles de discusión, debates y propuestas de acción sindical que se traducirán en campañas a implementar en los próximos años. Un punto destacado será la ponencia sobre "Neoliberalismo y Educación", donde se analizará y debatirá sobre la situación actual de la Educación Pública con la creciente presencia de empresas privadas en el ámbito educativo. Valladolid será el epicentro de este importante encuentro educativo y sindical.

REIVINDICACIONES - ESTAMOS TRABAJANDO

Valoración sobre el inicio del curso 2023-2024.

STECyL denuncia la consolidación de las prácticas privatizadoras del primer ciclo de Educación Infantil y el caos en la gestión de personal docente en este inicio de curso.

Portavocia STECyL

El curso escolar 2023-24 ha comenzado en Castilla y León con un alumnado que supera los 349.600 estudiantes y con más de 35.600 docentes en la educación no universitaria, 28.030 pertenecen a la educación pública y 7.603 a la privada concertada. Estos profesionales se encuentran distribuidos en alrededor de 3.500 centros educativos, con una proporción del 66% en la enseñanza pública y el 34% en la privada financiada con fondos públicos, aproximadamente.

La nueva Ley Orgánica de Educación (LOMLOE) quedará plenamente implementada en los niveles de Infantil, Secundaria y Bachillerato, con la entrada en vigor del desarrollo curricular en los cursos pares durante el presente curso. Sin embargo, el proceso de desarrollo de la normativa de Formación Profesional de grado medio y superior avanza a un ritmo más lento.

El aplazamiento de las modificaciones relacionadas con la EBAU, hasta la formación del gobierno estatal implica que alumnado y profesorado de 2º de bachillerato, a pesar de estar trabajando con currículo LOMLOE, se enfrentarán a una EBAU con modificaciones mínimas para adaptarse al nuevo currículo.

La promesa de una nueva ley progresista que consolidaba la escuela pública como el pilar del sistema educativo, fundamentada en los principios de calidad, equidad e inclusión, generó grandes expectativas entre el profesorado, que había experimentado la desvalorización y la precarización de sus condiciones laborales en años anteriores. Sin embargo, a raíz de las experiencias del curso pasado, esta esperanza en un futuro mejor se ha convertido en decepción y descontento, generando un considerable malestar entre una parte significativa del profesorado. La Consejería de Educación ha logrado su objetivo ya que las trabas impuestas provocan malestar, desinterés, enfado y un importante rechazo a la nueva ley. En definitiva, la Consejería de Educación ha logrado que una buena parte del profesorado se haya puesto en contra de la LOMLOE por las dificultades calculadamente generadas y el ingente volumen de burocracia impuesto en Castilla y León. Algo que no ha sucedido en el resto de CCAA.

APLICACIÓN DE LA JORNADA DE 35 HORAS

El seguimiento meticuloso realizado por STECyL-i en cuanto a la aplicación de la reducción del horario lectivo nos brinda algunas cifras alentadoras, en particular en lo que concierne a los Institutos de Educación Secundaria (IES). En estos centros, hemos logrado implementar la reducción de la jornada lectiva a 17 horas para una parte significativa del profesorado de Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y Bachillerato. Esto es un avance positivo que no podemos ignorar.

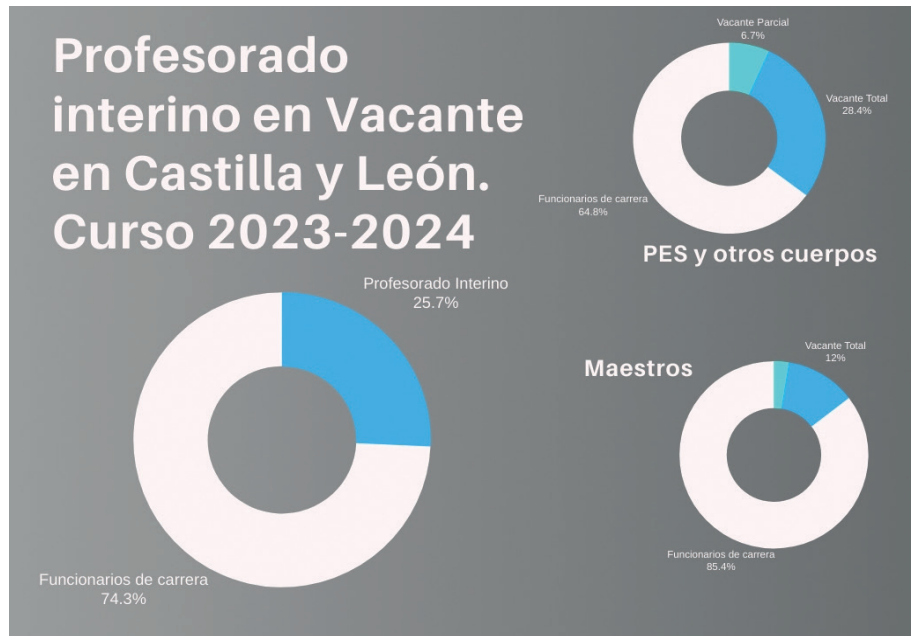
Sin embargo, no podemos pasar por alto el profundo malestar que se está generando entre el profesorado de Formación Profesional debido a la manera en que se está aplicando esta reducción del horario lectivo. La realidad es que la mayoría de las y los docentes de FP en nuestra comunidad tienen jornadas laborales que superan las 19 horas de enseñanza, una carga de trabajo que resulta inaceptable y desequilibrada en comparación con el resto del profesorado de educación secundaria.

En los dos primeros trimestres del año, el profesorado de FP que enseña en los segundos cursos de los ciclos formativos experimenta un aumento en su horario lectivo debido a que, durante el último trimestre, su alumnado se encuentra realizando la Formación en Centros de Trabajo (FCT). Durante este tercer trimestre se ve obligado a atender al alumnado de segundo que no realiza la FCT por no haber superado los módulos profesionales requeridos, tutorizar el módulo profesional de proyectos, y asumir la gestión y evaluación de dichos proyectos, entre otras responsabilidades.

Es por ello que exigimos que durante este período se establezca un mecanismo claro para compensar el exceso de horario lectivo. No podemos aceptar la inclusión de tareas adicionales como guardias, refuerzos docentes en ciertas asignaturas o labores de mantenimiento de instalaciones como parte de esta compensación.

En STECyL-i, luchamos por la defensa de la Formación Profesional y de sus docentes. Exigimos un compromiso inequívoco de la Consejería de Educación con esta área crucial de la enseñanza. Reclamamos un aumento en el cupo necesario para que la reducción del horario lectivo se aplique al profesorado de FP en igualdad de condiciones que el resto de docentes de educación secundaria y otros cuerpos.

En lo que respecta a los Centros de Educación Infantil y Primaria (CEIP), seguimos exigiendo con determinación un aumento en las plantillas que nos permita ofrecer los desdobles y apoyos necesarios para atender a la diversidad de nuestro alumnado. No permitiremos que la reducción del horario lectivo se traduzca en una merma en la realización de proyectos en el centro. No podemos tolerar que este sea el único cuerpo docente en el que se ha producido una disminución en el número de docentes con la implementación de la jornada laboral de 35 horas. Estamos comprometidos en la defensa de nuestros derechos y no cejaremos en nuestra lucha hasta alcanzar condiciones justas y equitativas para todas y todos los docentes.



BUROCRACIA

En la práctica, el desempeño profesional docente se ha traducido en infinitas complicaciones burocráticas: rellenando documentos innecesarios; haciendo trámites administrativos impropios, elaborando y cumplimentando formularios, estadísticas e informes; participando en planes alejados de la realidad de los centros y, por supuesto, rehaciendo todas las programaciones. Esta progresiva burocratización aleja al profesorado de la propia actividad pedagógica.

Se le pide además que se forme, fuera de su horario lectivo, en cómo intervenir ante casos de violencia, así como contar con habilidades de liderazgo y de inteligencia emocional y, a ser posible, con formación específica sobre el maltrato infantil intrafamiliar, absentismo escolar, violencia machista, acoso escolar y ciberacoso, consumo de sustancias y prevención del suicidio y las autolesiones. No decimos que no sea necesaria la formación en estos temas, pero sin duda requiere de un tiempo que actualmente es insuficiente a todas luces.

Todo esto se está implantando a coste cero, simplemente sumando las funciones a las y los docentes, en lugar de contratar a personal especialista, en un contexto agravado por el deterioro de la salud mental del estudiantado tras la pandemia. Están trabajando más que nunca sin que ese sobreesfuerzo tenga efectos positivos en las y los estudiantes.

La falta de personal administrativo en los centros produce un incremento muy importante del trabajo a realizar por los equipos directivos. Es una queja generalizada en todos los centros que la Junta no quiere resolver y que nos lleva a movilizarnos como ha sucedido en León donde el Comité de Empresa y la Junta de Personal Docente han unido sus fuerzas para reclamar mejoras.

ERRORES EN LAS ADJUDICACIONES DEL PERSONAL DOCENTE

Un año más, nos encontramos con una serie de errores en la gestión del personal docente durante el verano y el inicio del nuevo curso escolar. En primer lugar, quienes obtuvieron su plaza a través del concurso de méritos extraordinario o por concurso oposición se vieron obligados a sortear una verdadera carrera de obstáculos administrativos. Esta situación estuvo marcada por una falta total de seguridad jurídica y errores constantes por parte de la Consejería de Educación, que se manifestaron en cada etapa del proceso, desde la presentación de solicitudes hasta la baremación de méritos y la selección de candidatos. Como resultado, se han presentado miles de recursos jurídicos para corregir estos problemas.

Como ya denunciamos a finales de agosto, la Consejería de Educación resolvió los procesos de adjudicación de vacantes para el profesorado interino de manera tardía, lo que generó numerosos problemas y dificultades para un colectivo que sigue creciendo. En la mayoría de las comunidades autónomas, los docentes interinos conocen su destino a mediados de agosto, lo que les brinda tiempo suficiente para llevar a cabo todas las gestiones necesarias. Sin embargo, lamentablemente, esto no es lo que sucede en Castilla y León. Esta situación ha generado una serie de inconvenientes para el profesorado interino, que merece una gestión más eficiente y oportuna por parte de la Consejería de Educación. Sólo pedimos que copien lo que hacen bien

REIVINDICACIONES - ESTAMOS TRABAJANDO

otras CCAA similares a la nuestra y que tienen experiencia (incluso son del mismo signo político), ¿tan difícil es invertir en medios tecnológicos y humanos para ponernos a su nivel?

DENUNCIAMOS LA FALTA DE PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LAS DIRECCIONES PROVINCIALES DE EDUCACIÓN.

A la importante falta de personal se ha sumado este año el concurso de traslados y el proceso de estabilización de personal interino. Las personas que se incorporan no tienen la formación ni el tiempo necesario para enfrentarse a la multitud de procesos que se concentran en los meses de verano. Esta formación es necesaria, por ejemplo, para la gestión de vacantes y sustituciones y que todo el profesorado esté en su centro a tiempo.

Valoramos el ingente trabajo que está realizando este personal que se ve sometido a una gran presión.

La planificación adecuada de la incorporación de todo el profesorado a sus nuevos centros de trabajo el 1 de septiembre es una necesidad urgente para garantizar una enseñanza de calidad. Por lo tanto, desde STECyL-i, exigimos que las Direcciones Provinciales se doten de personal suficiente para llevar a cabo estos procesos de manera temprana y transparente.

Lamentablemente, esta falta de previsión ha tenido graves consecuencias, como la omisión de más de 100 plazas en la provincia de Valladolid, tanto completas como parciales, en todas las etapas educativas. Los Institutos de Educación Secundaria tuvieron que comenzar el curso con horarios provisionales, en algunos casos sin la presencia de 6, 10 o incluso 15 docentes. Gracias a la denuncia conjunta de todos los sindicatos de la Junta de Personal, algunos de estos docentes comenzaron a llegar a las aulas una vez que el alumnado ya se encontraba presente. En la primera semana de noviembre aún seguía faltando personal docente en algunas especialidades de Formación Profesional. La falta de docentes, especialmente en el ámbito de la FP, es un problema que afecta a toda Europa, y aunque durante la pandemia se agravó, no se ha encontrado una solución adecuada.

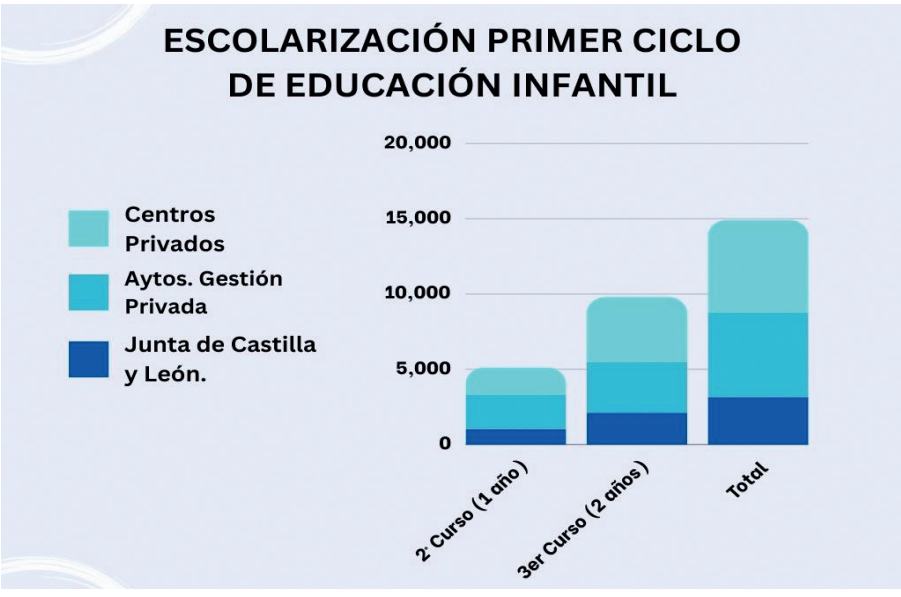
En todas las provincias hemos denunciado la falta de cobertura de numerosas sustituciones en el inicio del curso debido a la misma razón: la escasez de personal administrativo en la Dirección Provincial.

Estos errores en las asignaciones informáticas de las vacantes han llevado a muchos docentes a tener que optar por plazas más lejanas, con horarios reducidos o con perfiles más complejos de lo que les habría correspondido en circunstancias adecuadas. Este problema ha supuesto un agravio, ya que personas con una puntuación inferior ocuparán plazas que no les corresponderían. Además, la falta de transparencia se hace evidente en los llamamientos telefónicos, lo que añade un elemento de injusticia al proceso. Es imprescindible abordar estos problemas y encontrar soluciones que garanticen la estabilidad y calidad en la educación en Castilla y León.

INTERINIDAD EN CASTILLA Y LEÓN

La trasposición de las directivas y sentencias europeas obligó al estado español a convocar diversos procesos para reducir la tasa de interinidad al 8%. Los datos son desalentadores, en Castilla y León se mantienen tasas que superan el 30%, pero en el resto de CCAA también distan mucho del 8%.

Además, este proceso de estabilización en muchos casos ha sido un verdadero proceso de desestabilización familiar: la gran mayoría de aspirantes con plaza han acabado a cientos de kilómetros de su residencia familiar, con hipotecas pendientes y verdaderos dramas para a la atención de sus hijas e hijos. Una vez allí, se han encontrado con la imposibilidad de solicitar comisiones de servicio por conciliación o excedencias por cuidado de menores y un futuro en el que hasta el 2027 –en el mejor de los casos- no podrán volver por concurso de traslados ordinario. La diversidad en la oferta de plazas en las diferentes CCAA, unido a las que no firmaron el acuerdo y han ido "por libre", ha generado un gran movimiento de personal entre las diferentes comunidades.



Exigimos a la consejería que oferte el máximo de plazas en esta convocatoria para lograr que todo el personal que lo desee pueda tener un destino definitivo y así lograr una mayor estabilidad de las plantillas de los centros.

PRIVATIZACIONES. DESDE LA EDUCACIÓN INFANTIL A LA FORMACIÓN PROFESIONAL

La universalización del primer ciclo de infantil y su gratuidad ha suscitado inquietud en la comunidad educativa. A medida que se han dado a conocer los anuncios tanto del Gobierno como de la Junta, hemos constatado cómo este proceso ha posibilitado la financiación de plazas privadas mediante convenios o ayudas.

Los STEs hemos denunciado esta situación, señalando que en la mayoría de las Comunidades Autónomas se ha utilizado la financiación con fondos públicos para mantener plazas en escuelas infantiles privadas. En muchos casos, estas escuelas están ubicadas en centros privados que ya reciben financiación pública para la prestación de servicios educativos. Esta práctica ha generado una intensa preocupación en los STEs, ya que en todas las CCAA hemos constatado un uso inapropiado de recursos públicos y una forma de financiar indirectamente instituciones privadas.

En Castilla y León, la implementación de las enseñanzas de educación infantil del primer ciclo ha sido motivo de preocupación debido a su impacto en la enseñanza pública. La creación de unidades de 1 y 2 años se ha enfrentado a numerosos obstáculos en los Centros de Educación Infantil y Primaria (CEIPs), lo que ha generado una desincentivación para las familias.

Esta falta de planificación y la demora en la adquisición de materiales ha generado graves dificultades en la puesta en marcha de estas aulas de educación infantil. En reiteradas ocasiones, hemos presenciado cómo las obras de infraestructura se ejecutan de manera apresurada durante el verano, sin otorgar el tiempo necesario para tener las instalaciones preparadas con suficiente antelación. Hasta el punto de que en algunos casos, las familias se han visto obligadas a inscribir a sus hijos en guarderías privadas mientras esperaban la finalización de las obras en las escuelas públicas. Mientras que en otros, a pesar de que las obras estaban concluidas, las aulas no pudieron abrir en septiembre debido a la falta de solicitudes por parte de las familias.

La Consejería ha puesto numerosas dificultades y en este nuevo curso las licitaciones de materiales para las aulas de educación infantil se han realizado durante el mes de agosto. Los equipos directivos han sido responsables de gestionar la puesta en marcha de estas aulas sin ningún apoyo. Esto ha provocado que, hasta bien avanzado septiembre, cunas, cambiadores o material didáctico, entre otros, no hayan estado en las aulas en la incorporación del alumnado. La búsqueda de soluciones para equipar estas aulas con medios del propio centro o con el apoyo de las familias, ha supuesto un quebradero de cabeza en un momento de mucho volumen de trabajo.

La experiencia del curso anterior y el tiempo desde que dio a conocer la ubicación de estas aulas no han sido suficientes para que la Consejería y las Direcciones Provinciales agilicen la adquisición de estos materiales esenciales para el inicio del curso. **Esta falta de planificación y consideración ha generado serias complicaciones en la organización y funcionamiento de los centros educativos, lo que ha sido motivo de duras críticas por parte del sindicato.**

STECyL-i ha criticado la falta de sensibilidad de la administración hacia sus propios centros educativos: una estrategia bien orquestada para desprestigiar a la Escuela Pública y financiar muchas plazas de empresas privadas con dinero de todas y todos.

Del mismo modo, STECyL-i ha mostrado su preocupación por la implantación de la nueva Formación Profesional, con una movilización presupuestaria cuyo montante asciende para todo el estado a 6.041 millones de euros para FP, de los que 2.185 proceden de los fondos europeos, según los datos proporcionados por el Gobierno y que ha activado el interés de quienes se arrogan la titularidad de interlocutores sociales e incluso de fondos de inversión que han comprado academias privadas.

Sólo en el último año Castilla y León recibirá de fondos del gobierno, para poner en marcha diversas acciones, cerca de 78 millones de euros para desarrollar acciones en materia de formación profesional enmarcadas en los diferentes programas.

A pesar de esta inversión del Ministerio de Educación y Formación Profesional, que financia al menos un 20% de las plazas con fondos Europeos, en nuestra comunidad sigue sin apostarse por una oferta pública suficiente de Ciclos Formativos punteros e innovadores.

La falta de compromiso de la Consejería de Educación deja en la estacada a un número muy elevado de alumnos y alumnas que desean formarse en Formación profesional y que se queda fuera de los centros públicos por falta de plazas.

Denunciamos la oferta de ciclos formativos gestionados por entidades privadas y privadas sostenidas con fondos públicos de diversas familias profesionales que no se ofertan en los centros públicos de la misma provincia, haciendo una competencia absolutamente desleal, favorecida por la falta de oportunidades para estudiar en la enseñanza pública. Centros que ofertan sus Ciclos formativos y se están beneficiando de estos presupuestos millonarios.

REIVINDICACIONES - ESTAMOS TRABAJANDO

Proyecto de solidaridad.

Escuela de Mansalia" Una escuela y tres pozos abastecidos por tecnología fotovoltaica.

STE Soria

El compromiso de STECYL-i con la potenciación y la extensión del valor de la solidaridad, especialmente con los sectores más desfavorecidos y marginados de nuestra sociedad, es algo que viene plasmado de manera literal en nuestros estatutos.

Desde nuestros inicios, y cada año, desde STECYL-i hemos destinado un 1% de los ingresos que recibe el sindicato a una causa solidaria bajo el nombre "Proyecto de Solidaridad".

Dicho proyecto, y como sindicato asambleario que somos, no podría ser elegido de otra manera que no fuese por votación en uno de nuestros plenos. Allí acuden los representantes de cada provincia y, tras analizar las diferentes propuestas, se elige a qué asociación u ONG se destina el dinero.

En aquel momento, fue necesario llegar a un consenso sobre qué requisitos debían cumplir los destinatarios de la dotación económica, estableciéndose cuatro condiciones a valorar:

Preferentemente pertenecer a la CONGDCyL (Coordinadora de ONGD de Castilla y León).

Ser independientes orgánica y funcionalmente respecto a administraciones públicas y partidos políticos.

Ser organizaciones de carácter laico, sin ánimo de lucro.

Se valorará su presencia en Castilla y León mediante sede o delegaciones en la Comunidad contando con voluntariado y/o técnicos contratados.

Entre sus objetivos prioritarios deberán estar la educación, la salud, el fomento de los Derechos Humanos y la incidencia social y sindical.

De esta manera, son muchas las asociaciones u ONGs que han recibido en los últimos años nuestra pequeña aportación.

Podemos mencionar a Acción Norte (Zamora), que en 2017 estaba centrada en la guerra de Siria y los campos de refugiados de Grecia; Rafiki Proyects (Burgos), con su proyecto en Tanzania "Blue Sky School" para construir un centro de salud en la escuela y formar a la población en medidas higiénicas allá por 2020; Sociedad Globalizada (Palencia), para la creación de un comedor escolar en Honduras en 2021; o Tierra Sin Males, asociación soriana que fue la seleccionada el pasado marzo para recibir el 1% del Proyecto de Solidaridad de STECYL-i del ejercicio 2022.

Fue este proyecto "Escuela de Mansalia", que tenía como objetivo transformar la vida de 213 niñas y niños, y las comunidades circundantes, el propuesto por el Secretariado Provincial de Soria para su análisis en el Pleno. Esta iniciativa se estaba llevando a cabo en el Sector de Bigene (Guinea Bissau). El programa se basaba en la construcción de una escuela de tres aulas y un pozo de agua abastecido por tecnología fotovoltaica.

Fueron varios los aspectos del Proyecto Tierras sin Males que nos resultaron atractivos.

En primer lugar, no solo se centraba en lo material (el colegio y el pozo en sí), sino que incidía en la formación de 120 maestras y maestros locales. Esto garantizaba la formación de esas niñas y niños por personas de su misma cultura y por tanto, conocedores de primera mano de su idiosincrasia.

En segundo lugar, buscaba el fortalecimiento de la Asociación de Padres y Madres y de algunas Asociaciones Locales, para que juntos defendieran el derecho a la educación.

En tercer y último lugar, se ponía especial énfasis en las niñas, que a menudo eran víctimas de discriminación en esta zona, siendo un plus que se identificaba con nuestra esencia en busca de una sociedad más igualitaria.

Los delegados de STECYL-i valoraron que con este proyecto se impulsaba, además de la educación y la economía local, el reconocimiento del trabajo de maestros y maestras locales a través de su formación y la búsqueda de su empleabilidad. En definitiva, se garantizaban in situ los recursos necesarios para que, una vez acabada la misión de la Asociación, el éxito de la escuela y su funcionamiento estuviera asegurado.

Todas estas razones fueron las que hicieron que en el Pleno Regional de Marzo, los delegados sindicales allí presentes apostaran, casi con el 75% de los votos, por el Proyecto "Escuela de Mansalia", convirtiéndose así en el último de los destinatarios de este 1% de nuestros ingresos.

Desde STECYL-i somos conscientes de que cada aportación cuenta y que no podemos dejar de lado el carácter sociopolítico que nos define, siendo esta una de las maneras a través de las cuales ejercemos esta labor. Nos resulta muy gratificante saber de primera mano cómo nuestras pequeñas aportaciones contribuyen a pequeños logros que, sumados uno a uno, van contribuyendo positivamente a la vida de una comunidad, aldea o pueblo.

En la actualidad, el Secretariado Regional se encuentra analizando dos nuevas propuestas para el Proyecto Solidaridad del ejercicio 2023: Maisha Roots (Valladolid), con un proyecto que lucha por los Derechos de las Mujeres en Tanzania y el de Adavas (Salamanca), con su proyecto de Asistencia a Víctimas de Violencia Sexual y de Género en Castilla y León.

CALENDARIO "TIEMPO DE MUJERES, MUJERES EN EL TIEMPO" 2024

La Organización de Mujeres de STEs-intersindical y de la Confederación Intersindical presentan la edición para el año 2024 de su Calendario Didáctico y coeducativo *Tiempo de Mujeres, Mujeres en el Tiempo 2024*. Este año está dedicado a Arquitectas e Ingenieras Civiles.

Este año ha sido la burgalesa Allende Bodega la encargada de ilustrar la obra y mostrarnos a las mujeres arquitectas e ingenieras civiles elegidas. Allende es licenciada en Bellas Artes por la Universidad de Salamanca en la especialidad de «Dibujo y Audiovisuales», completando sus estudios en Madrid haciendo Animación en la Escuela de Cine de la Comunidad de Madrid, Edam.

Cuerpo único de docentes.

Reivindicación de los STES por la necesidad de la dignificación de la profesión.

Acción Sindical

La existencia de un cuerpo único de docentes, en el que quepan las distintas especialidades, es una reivindicación de los STES a nivel estatal. Cuando abordamos nuestra demanda histórica del Cuerpo Único incidimos en muchos otros aspectos, más allá de una simple unificación de los distintos cuerpos docentes en una nueva realidad. Nuestra demanda es el resultado de una convicción meditada y prolongada en el tiempo que enlaza con la necesidad de la dignificación de esta profesión. Es la consecuencia inevitable de todas nuestras reivindicaciones de mejora de las condiciones laborales y retributivas del profesorado.

El cuerpo único es la vía directa para conseguir la dignificación de la profesión docente. En él desembocan nuestras actuaciones en defensa de la educación y en él quedaría plasmado nuestro compromiso, no solo con el profesorado, sino con una Educación de calidad.

Esta profesión, como la sanitaria, tiene una trascendencia social única. Y así queda demostrado cada vez que un cambio político en este Estado nos lleva a un envés legislativo en materia de educación. El profesorado ve como su labor se ve afectada por los giros que los gobiernos, de un color y de otro, dan el sistema educativo para conseguir sus fines propagandísticos; sin importarles realmente la educación en sí.

La formación inicial, el acceso a la docencia y las prácticas de quienes se ocupan de algo tan delicado como lo es la educación de la sociedad futura, no debería ser una cuestión menor para las Administraciones. Sin embargo, lo es.

En cuanto a la formación inicial vemos como tradicionalmente, las facultades de Educación han tenido las notas de corte más bajas. Ser maestro o maestra se ha considerado una carrera universitaria de categoría inferior. Si bien el alumnado de Magisterio ha tenido una formación didáctica y pedagógica más amplia que el profesorado de Secundaria, se le ha señalado por tener poca formación academicista. El profesorado de Secundaria, por el contrario, ha tenido una formación eminentemente disciplinar, pero alejada de la realidad educativa. Los planes de estudio diesñados por la universidades no contemplan la formación pedagógica para aquellas personas que empiezan su Grado sabiendo que quieren dedicarse a la enseñanza secundaria. Tener conocimientos académicos de un área en muy importante, pero además, para poder dedicarse a la enseñanza, sería necesario tener una formación pedagógica desde el comienzo de esos estudios universitarios.

Generalmente, además, tendemos a entender esta profesión en la misma dirección que los estudios del alumnado al que impartimos clase, de abajo a arriba. Desde la educación infantil hasta las enseñanzas universitarias. De modo que se valora más a la profesora que a la maestra. Nos olvidamos de la didáctica y ponemos el foco en lo meramente académico. ¿Acaso es más difícil enseñar una derivada en Secundaria que una resta con llevada en segundo de Primaria? ¿Acaso no es un reto tratar de hacer que las cabecitas de 8 años entiendan el sistema decimal?

> El cuerpo único como consecuencia de nuestras reinvindicaciones de mejora de las condiciones laborales y retributivas.

La formación inicial tiene que preparar al profesorado de forma rigurosa en su contenido académico y, sobre todo, ha de dotarle de los recursos didácticos para hacer frente a los retos del alumnado y de la educación actual.

La dignificación de esta profesión pasa por una revisión profunda de la formación inicial del profesorado y del acceso a la función pública de modo que los y las mejores profesionales sean quienes se dediquen a la enseñanza.

En este sentido, el cuerpo único sería la consecuencia natural de ese concepto de excelencia de la profesión docente.

Recordemos que hace ya años, desde la implantación del Plan Boloña en las universidades, que el alumnado egresado de las Facultades de Educación se titula como Graduado, al mismo nivel que el profesorado de Secundaria. Mantener diferencias entre cuerpos es, a tenor de la titulación universitaria, inadmisible.

La integración del profesorado técnico de Formación Profesional en el cuerpo de Secundaria en 2023 ha sido un primer paso en el camino hacia el Cuerpo Único. El camino razonable a seguir es la integración del resto de cuerpos.

Desde STECyL-i no entendemos y nos oponemos a las diferencias retributivas y de las condiciones laborales entre los cuerpos docentes. Ello solo fomenta el enfrentamiento entre los distintos colectivos, una visión vertical de la enseñanza y, sobre todo, el menosprecio a las etapas iniciales de la educación que son igual de importantes que las etapas finales.

STOP Burocratización

La carga burocrática afecta negativamente a la labor docente.

Acción Sindical

En estos últimos años, y más con la precipitada implantación de la LOMLOE, se ha entrado en una vorágine burocrática que lastra la función docente y, además de ser en gran medida improductiva, está consiguiendo el desencanto y la frustración de los y las docentes en Castilla y León.

El profesorado y equipos directivos están agotados, con una carga de trabajo y un nivel de estrés difícil de soportar que afecta de lleno a su salud mental y física y a su vida social y familiar. El tiempo que dedican a este papeleo, se resta del tiempo para preparar bien las clases, coordinarse con el resto del profesorado o atender de manera más individualizada al alumnado. En definitiva, se resta del tiempo de organizar el centro para garantizar la mejor calidad educativa posible. Y todo ello, sin que el claustro sienta que todos esos trámites burocráticos sirvan para mejorar su labor docente.

Desde el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Enseñanza de Castilla y León llevamos mucho tiempo recibiendo quejas del profesorado sobre la carga burocrática que soporta y demandando cambios a la Consejería de Educación. Ante la falta de respuestas decidimos llevar a cabo una campaña que llevaba por título “STOP burocratización de la función docente” y que ha consistido en recoger datos mediante una encuesta al profesorado en la que han participado

casi 500 personas. Los resultados y las propuestas recibidas por las y los docentes de Castilla y León los hemos difundido en la prensa y se los hemos hecho llegar a la Consejería.

Los datos arrojan una realidad preocupante. El 85% de las personas que han respondido a la encuesta afirma que la carga burocrática afecta negativamente a su labor de enseñanza. Más del 84% manifiesta de que no le da tiempo a preparar las clases en su horario laboral y que considera que realiza tareas propias de personal administrativo o de servicios. Por otra parte, el 86% de las y los docentes indican que tampoco les da tiempo a realizar todas las tareas necesarias para atender a la diversidad de su alumnado en su horario laboral.

El profesorado de Castilla y León se queja del elevado papeleo que suponen las funciones de tutoría y equipos directivos; la complejidad, duplicidad y dificultad para realizar trámites administrativos; el exceso de horas lectivas y la falta de horas para preparación de clases y atención a la diversidad; la falta de coordinación y personal en las administraciones educativas y la ingente burocracia que se desprende de los constantes cambios legislativos (especialmente en el proceso de evaluación del alumnado), entre otros aspectos. Y propone medidas como la simplificación documental a todos los niveles, la mejora y unificación de las herramientas digitales para realizar trámites, la reducción de ratios y horas lectivas, el derecho a la desconexión laboral limitando el horario de comunicaciones, dotación de más profesionales a los centros para funciones no docentes (administración, sanidad, servicios sociales, etc.) y mejoras en la coordinación de las administraciones, entre otras.

Desde STECyL-i consideramos urgente la disminución de las labores burocráticas del profesorado y equipos directivos de nuestros centros educativos y pedimos a la Consejería de Educación que aborde este problema. Si no le pone solución, va a conseguir que los claustros se opongan a participar en los proyectos, programas o planes educativos que les proponen, o que cada vez sea más difícil encontrar personas dispuestas a asumir cargos directivos con ilusión.

Es el momento de devolver el reconocimiento a la labor docente facilitando su desarrollo. Nuestra motivación es nuestra vocación, nos gusta dar clase. Volvamos a recuperar el tiempo para pensar en nuestro alumnado y en cómo podemos enseñarle mejor.

SALUD MENTAL

La salud mental en el ámbito educativo.

La La infancia y la adolescencia son etapas fundamentales en el desarrollo de hábitos sociales y emocionales para el bienestar mental.

STE Valladolid

La *salud mental es un estado de bienestar en el cual el individuo se da cuenta de sus propias aptitudes, puede afrontar las presiones de la vida, puede trabajar productiva y fructíferamente y es capaz de hacer una contribución a su comunidad*. Esta es la definición de que la OMS da sobre salud mental en 2021. En esta definición de salud mental, se tienen en cuenta factores biológicos, psicológicos y sociales, así como factores individuales, familiares y sociales.

La infancia y adolescencia son etapas en las que se desarrollan de hábitos sociales y emocionales importantes para el bienestar mental. Para conseguir este estado de bienestar es importante contar con un entorno favorable y de protección en la familia, la escuela y de toda la comunidad.

Sin embargo, en muchas ocasiones están expuestos a situaciones de riesgo que pueden ser tanto personales como sociales.

Entre los factores de riesgo personales nos encontramos trastornos emociones, del comportamiento o de la conducta alimentaria. También se incluyen en éstos las conductas de riesgo para la salud como el consumo de sustancias, prácticas sexuales de riesgo o la comisión de actos violentos. Las enfermedades crónicas, trastornos del espectro autista, la discapacidad intelectual u otras afecciones neurológicas, los embarazos adolescentes y el estrés. Éste último si es de intensidad moderada puede ayudar a crecer y a ser resilentes. En el caso de estrés de alta intensidad puede resultar destructivo.

Por otro lado, entre los factores de riesgo sociales incluiríamos los relacionados con la familia, tales como, estar sometidos a un modelo educativo muy severo por parte de los padres, situaciones familiares con carencias materiales y/o sociales o pertenecer a familias desestructuradas.

Vivir situaciones de violencia, sobre todo de carácter sexual, la presión social de sus compañeros, la estigmatización, discriminación, exclusión o falta de acceso a los servicios de apoyo son también factores de riesgo de carácter social que afectan a la salud mental del alumnado.

Las tecnologías de la comunicación e información, en función del uso que los y las adoslescentes hagan de ellas, pueden resultarles herramientas útiles para la relación y el aprendizaje o convertirse en un factor de riesgo que afecte al su desarrollo emocional, social y cognitivo.

Papel del centro educativo. Factores de protección.

Los alumnos y las alumnas en edad escolar son personas en desarrollo, cada uno con su ritmo, deberán ir adquiriendo determinadas competencias como base de una buena salud mental. Los docentes debemos estar atentos a ello.

El papel de la institución educativa en el desarrollo de la salud mental de su alumnado es primordial, siempre desde una dimensión educativa, no diagnóstica. Entendiendo educar en su dimensión más amplia, no limitarnos a transmitir conocimientos, sino favoreciendo el desarrollo de habilidades para la vida que están muy relacionadas con la salud y la salud mental, eso implica trabajar aspectos como: la toma de decisiones tras el planteamiento de diferentes alternativas, la solución de problemas, el pensamiento crítico, la empatía, la relación con sus compañeros y las habilidades sociales y aprendizajes que permitan superar la vulnerabilidad.

Estas herramientas se educan y, en la medida que las adquieran, favorecerán su desarrollo personal.

Los centros educativos son claves, también en la promoción de la salud mental cuando se generan espacios seguros, de socialización, protegiendo de situaciones de violencia, detectando entornos de riesgo tanto familiar como social y colaborando con otras instituciones sociales y sanitarias que realizan otro tipo de intervenciones, identificando a los colectivos vulnerables e informando al alumnado sobre situaciones de riesgo para dotarles de las herramientas que les permita aprender a protegerse, buscando y poniendo en práctica actuaciones preventivas para conseguir un entorno protector.

Los centros educativos son espacios protectores, pues los estudiantes que viven en entornos más desfavorecidos son atendidos por unas horas alejados de esa realidad

Cómo implementar el plan de salud mental.

Vista la dimensión tan amplia que es la promoción de la salud mental en los escolares, no puede quedarse en actividades puntuales, sino que ha de estar recogido en el Proyecto Educativo de Centro, involucrando a toda la comunidad, incluyendo por ejemplo, el siguiente desarrollo:

En el plan de acción tutorial se han de trabajar las habilidades relacionadas para la convivencia entre compañeros, promoviendo espacios de apoyo y refuerzo para aquellos alumnos con más dificultades. También hay que implementar programas que permitan acompañar y proteger al alumnado tales como tutorías, alumnado ayudante, mediadores…

No hay que olvidar nunca que la educación inclusiva es la respuesta a la diversidad y que a través de la educación emocional el alumnado aprenden a reconocer las emociones en sí mismos y en los demás.

Por supuesto, es fundamental, crear en el centro espacios de encuentro y debate con las familias haciéndoles partícipes de todos los programas puestos en marcha en el centro y buscando su implicación.

Propuestas de programas y planes desde la administración.

Dentro de los programas de Cooperación territorial que promueve el Estado está el de Bienestar emocional en el ámbito educativo. Lo implementa y financia con la intención de ayudar a cubrir las necesidades básicas de atención que el alumnado puede mostrar en los campos del bienestar emocional y salud mental desde la perspectiva de la intervención educativa.

En el desarrollo de este programa de cooperación la Junta de Castilla y León ha diseñado un Plan General de Salud Mental para la prevención del suicidio.

Participan Las consejerías de Sanidad, Educación familia e igualdad y Educación.

En lo que respecta a la Consejería de Educación que centrará en el alumnado comprendido entre los 10 y los 18 años.

Se ha creado la Unidad de Bienestar Emocional y se han reforzado los Departamentos de Orientación de los institutos con Orientadores y Profesores de Servicios a la Comunidad.

La atención del alumnado de 5º y 6º recaerá en los coordinadores de convivencia.

Barreras que dificultan la atención a la salud mental en el ámbito educativo.

Es obligatorio apuntar que este planteamiento se encuentra con barreras que dificultan su puesta en marcha. En nuestro sistema educativo dedicamos prácticamente el cien por ciento del tiempo a materias curriculares llenando el tiempo y los objetivos de los docentes, sobre todo teniendo en cuenta que la recuperación del derecho de la reducción de una hora lectiva en primaria no se ha cubierto por parte de la administración con la dotación de cupo necesaria a los colegios.

Los docentes tienen que seguir formándose tanto en la teoría como en el conocimiento de metodologías y herramientas para ayudar al alumnado a cuidar de su salud mental.

Falta personal, tanto en los Equipos de Orientación como en los Departamentos de Orientación de los institutos para, más allá de poder atender lo urgente y prioritario, han de disponer de tiempo para que los tutores y coordinadores de convivencia se puedan sentir apoyados y para poder coordinar de manera correcta con profesionales de otros ámbitos como los servicios sociales, policiales, sanitarios…

Faltan profesionales de atención a la diversidad (maestros de las especialidades de Audición y Lenguaje, Pedagogía Terapéutica, Compensatoria, otro personal como Ayudantes Técnicos…) que apoyen al alumnado en la consecución de los logros escolares, para que repercuta en su autoestima y percepción del éxito.

Es necesario combatir la estigmatización. Tanto en la familia como en el centro educativo, es imprescindible evitar las etiquetas, que suelen ir unidas al aislamiento y al rechazo. Un diagnóstico no es la persona.

A pesar de las dificultades, se van abriendo vías, gracias a la implicación y la sensibilidad de los profeisonales de los centros y equipos educativos, para ir avanzando en el cuidado de la salud mental de la infancia y la adolescencia pues es una aportación imprescindible a la salud de nuestra sociedad.

Plan de Salud Mental del IES Mariano Quintanilla de Segovia.

La prevención como eje para que los alumnos reconozcan sus emociones.

Ana María Pecharromán
Carmen Martínez Torutero

La salud mental es mucho más que la ausencia de enfermedad: es una parte intrínseca de nuestra salud y bienestar individuales y colectivos. La Organización Mundial para la Salud, define salud mental como aquel "Estado de bienestar en el que el individuo realiza sus capacidades, supera el estrés normal de la vida, trabaja de forma productiva y fructífera, y aporta algo a su comunidad".

El Plan de Acción Integral sobre la Salud Mental 2013-2030 representa un compromiso de todos los países para mejorar la salud mental y la atención de salud mental y proporciona una hoja de ruta para conseguirlo. Su Objetivo 3, pone de relieve la necesidad de "Poner en práctica estrategias de promoción y prevención en el campo de la salud mental " y en concreto: a los gobiernos incumbe la importante función de utilizar los datos sobre los factores de riesgo y de protección para emprender acciones destinadas a prevenir los trastornos mentales y a proteger y promover la salud mental en todas las etapas de la vida, de las cuales las primeras son especialmente propicias para perseguir estos objetivos, pues hasta un 50% de los trastornos mentales que afectan a adultos empiezan antes de los 14 años de edad.

Nuestro centro, el IES Mariano Quintanilla, considera que la tarea educativa en el contexto actual imbrica la atención y el desarrollo de habilidades para la vida, el sentido positivo de la identidad, la capacidad para gestionar los pensamientos y emociones, así como en crear relaciones sociales o en la aptitud para aprender y adquirir una educación que en última instancia capacitará a nuestro alumnado a participar activamente en la sociedad.

Este compromiso se ha plasmado en el Plan de Salud Mental del IES Mariano Quintanilla de Segovia, para el curso 2023-2024.

El diseño del plan tiene como eje principal la prevención, la potenciación de factores protectores, ayudando al alumnado a tomar conciencia de sí mismo, a desarrollar competencias intra e interpersonales, descubriendo sus propias fortalezas para abordar las debilidades a partir de ellas, buscando un clima de seguridad donde los alumnos reconozcan sus emociones y se fomente la conexión con el otro y con el entorno social.

Las actuaciones del Plan se dividen en Prevención universal, prevención selectiva y prevención indicada.

Para apoyar el desarrollo de este plan, este curso se ha incrementado el cupo asignado al Departamento de Orientación con dos docentes con perfil de Orientación Educativa, ambos contratados media jornada. Estos profesionales realizan actividades de prevención universal, en todos los cursos de la ESO, en la sesión de tutoría junto con los respectivos tutores y tutoras.

Por otra parte, y cuando se detecta que algún alumno o alumna requiere un seguimiento más individual o, incluso, una derivación y/o coordinación con los servicios sanitarios o sociales se lleva a cabo un seguimiento individual de este alumnado concreto por parte de algún miembro del Departamento de Orientación en coordinación con el tutor o tutora. En estos casos, se mantiene también una coordinación con las familias.

Han pasado dos meses desde el inicio del curso y desde el inicio de la implementación de este Plan y, por ahora, lo que podemos analizar es que el poder desarrollar junto a los tutores sesiones de desarrollo de habilidades para la vida con los diferentes grupos de la ESO ha hecho que desde el Departamento se tenga un conocimiento del funcionamiento social de las aulas y personal de algunos alumnos y alumnas y que los tutores se sientan apoyados en esta función tan complicada. Por otra parte, observamos que hay bastante alumnado que necesitaría un seguimiento individualizado y directo desde el Departamento de Orientación, pero sospechamos que llegará un momento en el que, a pesar de contar con un cupo más de orientación educativa para apoyar este plan, tendremos dificultades para atender todas las demandas en este sentido.

Para terminar, nos parece un avance poder contar con más cupo pero necesitamos también estabilizar plantillas puesto que la intervención con este alumnado y familias no debe variar cada año; por ejemplo, nuestra profesora de servicios a la comunidad está compartida con otro centro y depende de una comisión de servicios; sería necesario crear esa plaza en plantilla jurídica de personal docente como una plaza completa dentro del departamento pues las necesidades socioeducativas son cada vez mayores o cada vez somos más conscientes de ellas. También la orientadora y el orientador que han sido contratados media jornada son interinos, pero, teniendo en cuenta la permeabilidad de la escuela a todas las tensiones sociales, no será una necesidad transitoria y necesitaremos que este cupo se estabilice en plantilla.

La salud mental en el ámbito educativo requiere la consolidación de plazas para profesionales especializados en este ámbito, para contribuir a una mayor eficacia y eficiencia en el Plan implementados. La estabilidad laboral de estos profesionales permitiría una planificación a largo plazo y la continuidad en las intervenciones y actividades desarrolladas, fundamental para la prevención y atención a problemas de salud mental en el ámbito educativo.

¡Cuidemos la salud mental en los centros educativos!

STE Zamora

Deben ponerse en marcha los protocolos de actuación en todos los centros educativos a partir de una regulación normativa bien desarrollada que contemple todos los procesos necesarios. Vamos dando pasos, pero aún nos queda mucho camino. Teniendo en cuenta la definición de la OMS que define la salud mental como «un estado de bienestar en el cual cada individuo desarrolla su potencial para afrontar las tensiones de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y aportar algo a su comunidad". Desde esta perspectiva debemos velar para que los miembros de la comunidad educativa logren ese bienestar.

Es evidente que la situación vivida en la pandemia derivada de la COVID trajo consigo problemas de salud mental en todas las franjas de edad lo que se proyectó en nuestras aulas, esto no quiere decir que no existieran anteriormente situaciones de esta problemática que se han visibilizado. Un ejemplo habitual serían los casos de conductas suicidas que necesitamos abordar desde la prevención y su tratamiento en prensa. Conocer la relación que pueda tener con adicciones como drogodependencias, ludopatías, adición a las redes sociales y como no, el acoso escolar y ciberacoso, junto con trastornos alimentarios serían los ejes importantes sobre los que gravitan la salud mental de nuestros jóvenes. Estas situaciones son habituales entre nuestro alumnado, lo que afecta a nuestro profesorado de forma directa e indirecta.

Respecto al profesorado es importante el cuidado de su salud mental que deriva de numerosas situaciones de estrés vividas en las aulas que devienen en un desgaste que genera enfermedades dentro del espectro de salud mental, en muchas ocasiones ignoradas.

En Castilla y León contamos con un protocolo de prevención de la conducta suicida y en algunas comunidades se dispone de protocolos de prevención del suicidio, tales como la de Aragón, 2021; Castilla la Mancha, 2020; Galicia, 2018; Comunidad Valenciana, 2021; Islas Baleares, 2021; Madrid, 2016; Murcia, 2022; y Extremadura, 2020. Sin embargo, no existe un protocolo de actuación de prevención, actuación y seguimiento de la salud mental en los centros educativos para todos los agentes que intervienen en la acción educativa: profesorado y alumnado.

Por ello desde nuestra actividad sindical denunciamos la necesidad de que existan protocolos adecuados de prevención en el tratamiento de la salud mental en los centros educativos, tanto para alumnado como profesorado. Un profesorado que camina entre docencia, burocracia, problemas de salud mental del alumnado y los suyos propios que no ve un horizonte claro en la consideración de sus necesidades. Se trata de una reivindicación para una aplicación de medidas reales que den respuestas a las necesidades que existen en los centros educativos.

Nuestro alumnado y nuestro profesorado necesita una respuesta con medidas precisas para atender a la salud mental. Cuidar la salud mental es cuidar a nuestros profesionales. Todo ello repercute en la dinámica de los centros, de las familias y de la sociedad en general.

Exigimos una consideración seria y rigurosa de la salud mental en los centros educativos, ejerciendo prácticas de atención saludables para alumnado y profesorado a través de protocolos de actuación de salud mental. No como sucede en la actualidad donde tenemos a los profesionales de salud mental en los equipos y departamentos de orientación sin un desarrollo de sus funciones para la aplicación en la práctica diaria que nos consta se hace imprescindible.

REIVINDICACIONES - ESTAMOS TRABAJANDO

Intersidical de Castilla y León organiza las II Jornadas de Memoria Histórica para dar cumplimiento a la necesaria reparación.

Desde el área sociopolítica de STECyL-i transversal con la Intersindical de Castilla y León se organizó, en el año 2023, la primera jornada en Valladolid donde se trató la memoria y represión franquista en los colectivos docente, ferroviario y refugiados de guerra. Se analizó lo que supuso la represión en el medio rural de Castilla y León, además de la imputinidad de los crímenes del franquismo y la Querella Argentina que también tuvo acogida en los temas de la jornada celebrada el pasado 7 de junio. La próxima jornada se realizará en 2024 en San Feliz del Torío (León).

Acción Sociopolítica

El impulso de las políticas de Memoria Democrática se ha convertido en un deber moral que es indispensable fortalecer para neutralizar el olvido y evitar la repetición de los episodios más trágicos de la historia. La memoria de las víctimas del Golpe de Estado, la Guerra Civil y la Dictadura Franquista (al ser los tres hechos históricos relevantes que aluden a un evento en el pasado yo los pondría en mayúsculas), su reconocimiento, reparación y dignificación, representan, por tanto, un inexcusable deber y el signo de la calidad de la democracia . La historia no puede construirse desde el olvido y el silenciamiento de los vencidos. El conocimiento de nuestro pasado reciente contribuye a asentar nuestra convivencia sobre bases más firmes, protegiéndonos de repetir errores del pasado. La consolidación de nuestra trayectoria democrática nos permite hoy afrontar la verdad y la justicia sobre nuestro pasado. El olvido no es opción para una democracia, tampoco lo es dejarlo a merced de iniciativas particulares.

Las jornadas que vamos a ir desarrollando son actos de conocimiento y reconocimiento de la justicia que supone el rescate del olvido.

La Memoria Histórica no implica abrir heridas, sino cerrarlas, porque la transición hacia una democracia plena no se completará hasta que se haga justicia y se recupere a las víctimas del franquismo. En ningún momento la Ley de Memoria Democrática se plantea juzgar los crímenes del franquismo más allá de la investigación de las fiscalías que establece el artículo 28. Hoy el Gobierno de Castilla y León y los dirigentes nacionales de su partido amenazan con volver a sepultar la Ley 20/2022 de Memoria Democrática que, aunque imperfecta, porque no juzga crímenes de lesa humanidad, es un paso hacia un horizonte más justo.

La construcción de una memoria común no es un proyecto nuevo en la sociedad española. Desde Intersindical de Castilla y León no permitiremos que se sepulte y se olvide todo el trabajo memorialista que hace tiempo que tenía que haber asumido tanto el Estado como las Comunidades Autónomas. El régimen franquista impuso desde sus inicios una poderosa política de silencio que excluía, criminalizaba, estigmatizaba e invisibilizaba radicalmente a las víctimas vencidas tras el triunfo del golpe militar contra la II República legalmente constituida. Los hechos descritos por el Consejo de Europa en 2002 señalan que, durante la Guerra de España del 1936 se cometieron gravísimos crímenes, y que durante la posterior dictadura franquista se estableció un sistema político autoritario que reprimió masivamente todo atisbo de oposición política de manera sistemática y generalizada. Negamos que fuera una guerra civil pues lo que se produjo fue un violento golpe de estado, una guerra abierta y una sistemática aniquilación de los adversarios políticos y de quienes se resistieron al autoritarismo. Como indica el referido informe del Consejo de Europa, en España se produjeron de manera sistemática desapariciones forzadas, ejecuciones extrajudiciales, detenciones arbitrarias, políticas de campos de concentración, trabajos forzados, torturas, violaciones e incluso secuestro masivo de recién nacidos bajo una política de inspiración eugenésica. La ciudadanía tiene actualmente el derecho inalienable al conocimiento de la verdad histórica sobre el proceso de violencia y terror impuesto por el régimen franquista, así como sobre los valores y los actos de resistencia democrática que llevaron a cabo quienes cayeron víctimas de su represión.

Al amanecer del 22 de octubre de 1936, nueve hombres del municipio vallisoletano de Valdestillas, como en muchos otros lugares de Castilla y de León, fueron asesinados por un grupo de falangistas a 60 kilómetros de su pueblo, en el cruce de la carretera que va de Medina de Rioseco a los Campos Góticos (con la que baja de los Montes Torozos hacia Meneses de Campos), ya en la provincia de Palencia. Su único delito fue tener un pasado republicano y pertenecer a la Casa del Pueblo, algo por lo que los falangistas decidieron pasarles factura. Durante 66 años sus restos permanecieron en una fosa común en la zona civil del cementerio de Meneses, sin que sus familiares pudieran recuperarlos. La tenacidad de las familias y la labor desarrollada por la Asociación para la Recuperación de la Memoria Histórica propiciaron que se les diera sepultura digna fue un caso más de los muchos habidos en Castilla y León. **Asunción Esteban Recio**, doctora y profesora titular de Historia Medieval en la Universidad de Valladolid, nos presentó este caso. El modelo de Transición resultante de un pacto entre las élites políticas procedentes del franquismo y los sectores reformistas de la izquierda, se sustenta en diferentes acuerdos entre los que destacan el texto constitucional de 1978 y la Ley de Amnistía (1977). Ambos son la bóveda de un edificio construido a partir de dos premisas: el silencio y el olvido. Sabemos que no hubo ruptura democrática en los años 70, similar a la que se produjo en Portugal. En nuestro caso, quienes ostentaban el poder cedieron espacios a nuevos protagonistas, procedentes del ámbito del antifranquismo, con la

condición de que los recién llegados no cuestionaran el poder acumulado por los primeros. La monarquía fue una pieza clave en mantener este silencio y olvido. **Tino Brugos, profesor e historiador** nos desgranó del desarrollo del movimiento memorialista, del contexto variable en el que ha tenido que moverse durante años. La Desbandá, durante la Guerra Civil, es el mayor éxodo que se ha ocurrido en este país, donde más de doscientas mil personas tuvieron que huir de Málaga capital en febrero del 1937 en dirección Almería, cuando las tropas franquistas, dirigidas por el criminal Queipo de Llano ocupaban la ciudad, persiguiendo por tierra, mar y aire a los miles de personas que huían, en su mayoría mujeres, niños y ancianos, produciéndose un genocidio de población civil indefensa, en el que fueron masacradas más de 5.000 personas. El fascista Gonzalo Queipo de Llano, desde Radio Sevilla, alentó y promovió la masacre desarrollando una guerra psicológica contra la población civil. No sólo habla de los avances de ejército fascista, sino que profiere a la población de las zonas republicanas toda clase de advertencias y amenazas. Entre ellas la promesa de ejecuciones sumarias y violaciones masivas de las mujeres. Para hacerse idea del exterminio, el 26 de abril de 1937, en Guernika, La Legión Cóndor mató a 126 personas según los documentos más recientes. En la carretera Málaga-Almería fueron asesinadas 200.000 personas refugiadas que huían de la guerra. Rafael Morales presidente de la Asociación Cultural la *Desbandá*, puso luz a este hecho tan desconocido con un testimonio tan nítido que se explica que aquello no fue una Guerra Civil, ni fueron neutrales las democracias burguesas (en aquel contexto).

En la 'fosa de los ferroviarios' del monte Costaján en Aranda de Duero (Burgos) yacen tirados más de medio centenar de trabajadores asesinados por el franquismo. Sus huesos cubiertos de tierra son un ejemplo de la represión de Franco en el ferrocarril español: casi 83.000 profesionales afectados con sanciones, cárcel, exilio, internamiento en campos nazis y penas de muerte. La violencia franquista azotó al sector desde 1936 y alcanzó 1977. El oficio del tren estaba en el punto de mira de los fascistas. La depuración afectó a 82.831 trabajadores del tren, un 88% de las plantillas de las diferentes empresas ferroviarias. Un 26% quedó afectado por sanciones diversas, 6.782 fueron separados del servicio y despedidos y 6.500 sancionados con traslados de residencia. De toda esta represión puso claridad el Presidente de la asociación leonesa amigos del Ferrocarril y memorialista Buenaventura Durruti Santos.

Oferta de empleo público.

STECyL vuelve a reivindicar el fin de las limitaciones impuestas a las Ofertas de Empleo Público Docente y califica de insuficiente la oferta prevista en nuestra comunidad para 2023.

Portavocía STECyL

El pasado 27 de octubre tuvo lugar la reunión de Mesa Sectorial de Educación para tratar la oferta de empleo público docente para 2023 que sumará 727 plazas, 301 para el cuerpo de maestras y maestros y 426 para secundaria y resto de cuerpos.

Una vez más la Consejería de Educación reúne a los sindicatos para informar sobre decisiones ya tomadas. Para STECyL-i es urgente que se cubran todas las necesidades del sistema educativo de Castilla y León eliminando las limitaciones impuestas en las tasas de reposición que han generado altas tasas de interinidad docente.

La limitación de la tasa de reposición de efectivos, definida en un 120% por la Ley de presupuestos generales del Estado, impide la convocatoria de todas las plazas necesarias para cubrir las necesidades de los centros de nuestra comunidad.

Tal y como venimos denunciando, a pesar de las diversas ofertas de empleo y el concurso extraordinario de méritos, en las plantillas de los centros públicos de Castilla y León se sigue manteniendo un elevado porcentaje de interinidad y precariedad en el empleo. El porcentaje de profesorado en interinidad este curso supera el 25%, con más de siete mil docentes ocupando vacantes (de las que casi 5.800 son de jornada completa). En Secundaria este porcentaje se acerca al 32%, con más de cuatro mil docentes ocupando vacantes a tiempo completo, mientras que en el cuerpo de maestras y maestros supera el 13%. La actual precariedad en el empleo nos deja una media de un 19% de docentes ocupando vacantes parciales: más de 1300 personas no disponen de una jornada completa.

La preocupación es evidente. Con los datos anteriores será imposible alcanzar el objetivo de reducir la tasa de interinidad al 8%, tal como lo demanda la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, que establece medidas urgentes para disminuir la temporalidad en el empleo público. Aún más inquietante es la distancia con el 5% acordado en Castilla y León en 2006, como parte del Acuerdo de Mejora de las condiciones laborales y profesionales del personal docente. Este desafío plantea interrogantes sobre el progreso hacia la estabilidad laboral en el sector docente y el cumplimiento de acuerdos previos.

Estas ofertas de empleo se materializarán en las próximas convocatorias de oposición. En este contexto, STECyL-i exigió que antes de finalizar el año se dieran a conocer las plazas y especialidades que se van a convocar en eseñanza secundaria y otros cuerpos. Estas oposiciones se celebrarán en el verano de 2024 junto con las del cuerpo de Maestras y Maestros. Era necesario proporcionar tranquilidad y seguridad a las numerosas personas que se inscribirán en la opisición en Castilla y León, abriendo un camino claro y transparente en el proceso.

Reclamamos la urgencia de forjar un acuerdo por el empleo público docente estable, suficiente y de calidad en nuestra región y la mejora de las condiciones laborales y retributivas del profesorado.

DATOS DEL AÑO 2022	PRIMARIA	SECUNDARIA Y OTROS CUERPOS	TOTAL *
JUBILACIONES	362	417	779
CONCURSO DE TRASLADOS	111	62	173
DIFERENCIA ENTRE JUBILACIONES Y CONCURSO DE TRASLADOS	251	355	606
OFERTA DE EMPLEO CON TASA DE REPOSICIÓN 120%	**301**	**426**	**727**
(*) Este número de plazas se sumarán a las de ofertas anteriores en las convocatorias de oposición de 2024 y 2025.			

REIVINDICACIONES - ESTAMOS TRABAJANDO

Formación STECyL-i

Cursos propios

Convenio con la UBU

Responsable de formación

Desde el **sindicato STECyL-i se** ha aprobado el **Plan de Formación STECyL-I 2024** con 10 cursos de formación, de los cuales 3 cursos acreditarán con competencia digital. Se trata de cursos on line que se realizarán a lo largo del año 2024 y que serán gratuitos para la afiliación. Con estos cursos se obtiene un **certificado de la Junta de Castilla y León**.

Comenzamos este curso académico con **tres novedades:**

Por un lado, participamos en el **Plan de Formación Confederal 2023** (venimos colaborando desde el año anterior 2022 con la Escuela de Formación de Melchor Botella) con el curso Primeros Pasos para la elaboración de la programación según la LOMLOE, cursos con descuentos para la afiliación y con la obtención de un certificado por el Ministerio de Educación, con la **posibilidad de que personas desempleadas y estudiantes puedan obtener certificado además de las personas en activo**. Es previsible que continuemos colaborando en el próximo Plan de Formación Confederal 2024.

Hemos llegado a un acuerdo con la **Universidad de Burgos** (UBU) con la posibilidad de realizar 4 cursos durante el curso 2023/2024, en los que, obtienes descuentos por ser persona afiliada y estudiante de la UBU, y además de que **todas las personas pueden obtener el certificado correspondiente de la UBU, tanto para personas en activo, como desempleadas y estudiantes**. Durante el año 2023 firmaremos un convenio con la Universidad de Burgos con la posibilidad de dar continuidad a estos cursos y ampliar a más formación para el curso próximo 2024/2025.

Por último, próximamente se podrán realizar **dos cursos de formación de Lengua de Signos en colaboración con USTEA**.

Ofreceremos una formación a medida de cada persona, ya que para los/as docentes es muy importante que nos formemos constantemente y nos adaptemos a los cambios actuales de la enseñanza. ¡Fórmate en nuestro sindicato, tu sindicato!

Hasta 16 cursos de formación durante el curso 2023-24.

Consulta en www.stecyl.net nuestra oferta formativa.

El huerto ecológico.

Una experiencia educativa para desarrollar el aprendizaje competencial.

STE Aranda

El huerto ecológico es un recurso educativo que se está utilizando en las zonas rurales para desarrollar el Aprendizaje Competencial y contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Se trata de un gran aliado porque contribuye a las metodologías activas y al aprendizaje cooperativo; permite ser laboratorio de experimentación, potencia el cuidado de la naturaleza, fomenta el autoconsumo y genera beneficios sobre la salud física y emocional. Además, algo tan básico como es un huerto ecológico nos ayuda a impartir determinados contenidos y objetivos curriculares y nos permite aplicar lo aprendido en el aula.

La metodología comúnmente utilizada para desarrollar esta actividad es el Aprendizaje Basado en Proyectos y puede abarcar todas las etapas educativas. En Aranda de Duero, tenemos dos ejemplos de cómo el huerto escolar es un proyecto activo, tanto en Educación Primaria como en Educación Secundaria.

En el CEIP Fernán González, llevan desde 2016 desarrollando el Proyecto de huerto ecológico. Aprovechando una zona en desuso, y con la ayuda del profesorado, las familias, el alumnado, la AMPA y el apoyo incondicional del equipo directivo, delimitaron nueve bancales iniciales que se han convertido en un aula al aire libre, un pozo de recogida de aguas, un hotel de insectos, una casa de murciélagos, un bebedero de aves e insectos y una zona de compostaje. Actualmente, y gracias a la contribución económica del ayuntamiento, pudieron completar el vallado y construir un invernadero con dos bancales interiores que permiten trabajar con veinte alumnos/as.

Como proyectos futuros plantean el cultivo del invernadero y la creación de un acueducto para transportar el agua desde la zona del pozo hasta los bancales. De esta manera, el alumnado afrontará el reto de poder regar los bancales sin necesidad de usar el agua tratada. Ellos mismos serán los responsables de construirlo, fomentando la Competencia de Espíritu Emprendedor y la Competencia Personal, Social y de Aprender a Aprender.

Respecto a la organización, cada clase tiene una hora semanal asignada en su horario para poder realizar trabajos de huerto. También disponen de un aula al aire libre donde se hacen exposiciones de trabajos, clases magistrales y lecturas. En ocasiones, el proyecto les sirve para realizar labores de tutorización por parejas de alumnos/as de los últimos cursos con alumnos/as de infantil. Esta estrategia educativa es muy satisfactoria y estimulante para ambos.

Para el profesorado también es muy gratificante realizar este tipo de proyectos porque se trabaja desde todas las áreas. Muchos de los contenidos se refuerzan de forma práctica en el huerto. Además de las materias propias de las Ciencias Naturales, en Matemáticas se realizan mediciones, cálculo de áreas, volúmenes, incluso fracciones (dividiendo el bancal en zonas). En Inglés se trabajan nombres de plantas, y el resto de las materias siempre pueden contar con este recurso según su criterio.

Enrique y Marimar son los coordinadores de este proyecto que va más allá de la realización de un huerto y la impartición de contenidos el él. Es un eslabón más en su proyecto “Colegio Saludable” en el que ellos tratan de cerrar el ciclo completo. Este ciclo comienza con el almuerzo, que, además de ser saludable, debe ser de residuo cero. Para ello, la AMPA ha facilitado un túper reutilizable que traen diariamente para reducir residuos plásticos. Los residuos orgánicos sirven para realizar compost, y este compost lo echan al huerto que genera de nuevo productos saludables.

En este centro se realiza una evaluación diaria del funcionamiento del proyecto “Colegio Saludable” recogiendo datos con los que trasladan otras asociaciones como la Asociación Española contra el Cáncer.

En Educación Secundaria y Formación Profesional también encontramos huertos como recursos educativos. Un ejemplo es el IES Juan Martín el Empecinado, que lleva con el invernadero desde 2021 y ha implicado a todo su profesorado y alumnado en un proyecto multidisciplinar en el que todos son partícipes de su construcción y mantenimiento.

Al ser un centro que tiene Educación Secundaria y Formación Profesional el proyecto adquiere dos perspectivas. Por un lado, los estudiantes de ESO y Bachillerato lo utilizan como laboratorio de Ciencias y por otro, en Formación Profesional se encargan del montaje y mantenimiento.

La intención de este centro es conseguir un huerto inteligente, de tal manera que el calor, la ventilación y el riego se realicen de manera automática cuando los datos se salgan de unos parámetros previamente establecidos. Además, se plantean instalar placas solares y desarrollar un proyecto del docente Félix Antolín con una compostadora.

Por último, debo decir que la participación de los alumnos/as en este tipo de actividades crea un mejor ambiente, y desarrolla aptitudes de respeto y colaboración e implicación entre los estudiantes.

Desde STECyL-i consideramos que es muy importante que se incorporen nuevos espacios para desarrollar proyectos que impliquen una mejora de la calidad de la Educación, y en este caso, también la calidad de vida de nuestro alumnado.

La escuela de Arte Superior de Conservación y Restauración de Bienes culturales de León.

Un centro diferente.

STELE

La Escuela de Arte y Superior de Conservación y Restauración de Bienes Culturales de León: un centro diferente.

La Escuela de Arte y Superior de Conservación y Restauración de Bienes Culturales de León, la Escuela, para nosotros, es un centro educativo distinto. Distinto, porque el alumnado que llega de diferentes puntos de la provincia y que se ha sentido distinto, por su forma de ser, por sus intereses (parte del alumnado simultanea formación artística, dramática o musical en otros centros) o simplemente por su forma de vestir (looks personalísimos y singulares), encuentra un lugar amable donde estudiar, basado en la convivencia, el respeto y la tolerancia entre iguales.

Un centro de educación artística con una trayectoria de más de 40 años y con una oferta educativa amplia y diversa que aglutina el bachillerato, junto a seis ciclos formativos de Grado Medio y Superior de cuatro familias Profesionales Artísticas (Familia profesional de Artes del Libro: Ciclo Formativo de Grado Medio en Serigrafía Artística y Ciclo Formativo de Grado Superior de Grabado y Técnicas de Estampación, Familia Profesional del Vidrio Artístico: Ciclo Formativo de Grado Medio de Pintura sobre Vidrio y Ciclo Formativo de Grado Superior de Vidriera Artística, Familia Profesional de Textiles Artísticos: Ciclo Formativo de Grado Superior de Arte Textil y

Familia Profesional de la Comunicación Gráfica y Audiovisual: Ciclo Formativo de Grado Superior de Fotografía) y a un Grado en Enseñanzas Artísticas Superiores de Conservación y Restauración de Bienes Culturales en la especialidad de pintura.

Además, en el presente curso 2023-2024, la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y

León ha concedido a la Escuela de Arte y Superior de Conservación y Restauración de Bienes Culturales de León el permiso para la impartición del Bachillerato de la Modalidad Artes en la vía de Música y Artes Escénicas.

Esta nueva vía del bachillerato ha hecho posible que 26 alumnos y alumnas puedan cursan por primera vez en nuestra ciudad estos estudios, que también se implantarán en otros centros con autorización para impartir el Bachillerato en la Modalidad de Artes, y que representa una clara apuesta de nuestra comunidad por las enseñanzas artísticas, pudiendo así proporcionar una formación inicial al alumnado susceptible de continuar sus estudios en las Escuelas Profesionales de Danza de Castilla y León (Burgos y Valladolid), o en otras titulaciones superiores tales como el Grado en Comunicación Audiovisual, Grado de Periodismo, Bellas Artes, Diseño, etc.

Un reto para nuestro centro, especializado en las artes plásticas, y que ha obligado al diseño de unos espacios específicos para la impartición de diferentes materias nuevas en el centro, la dotación de materiales y el diseño de una serie de actividades que interrelacionen los diferentes estudios.

Un reto que sin duda merece la pena, en pos de una educación artística y de calidad.

Centros Rurales Agrupados.

Un experiencia única para las y los maestros.

STE Salamanca

Trabajar en un Centro Rural Agrupado es lo mejor que te puede pasar en tu trayectoria profesional como maestro/a y en tu proceso de aprendizaje si eres un alumno/a.

Si bien es cierto que yo soy optimista por naturaleza, considero que trabajar en la escuela rural tiene multitud de beneficios a nivel profesional y personal.

Uno de los aspectos más importantes que yo percibo, es el hecho de trabajar en un entorno natural en el que podemos aprovechar los recursos que tenemos del entorno, por lo que efectivamente llegamos al aprendizaje significativo de los niños/as, ese aprendizaje que con el paso de los años se queda en nuestra retina.

Por otro lado, la enseñanza con niños de muchos niveles, desde infantil hasta 6º de Primaria en algunas escuelas unitarias, enseña más al maestro/a que al propio alumno/a ya que florecen en tí habilidades que antes no habías tenido que sacar en otros centros educativos. Me refiero a un bagaje profesional en el que tienes que adaptarte a los diferentes ritmos de aprendizaje sin perder de vista el progreso académico de los niños/as, y sin dejar de lado a los más pequeños que no tienen tanta autonomía.

Asimismo, ¿Cómo son los niños y niñas de la escuela rural?. A lo largo de los años, me he dado cuenta de que estos niños/as tienen una serie de valores muy importantes a destacar, suelen ser muy colaborativos entre ellos, se ayudan mucho unos a otros, los pequeños aprenden de los mayores y viceversa. Además, son muy curiosos, y cada cosa que se presenta en el aula, suele ser motivo de alegría e interés por su parte.

Otro de los beneficios de estar en una escuela rural, es que puedes dedicar mucho más tiempo a trabajar de forma individual con alumnos/as que en otros centros educativos, debido a las ratios tan amplias (25 niños/as en un aula), no se puede el tiempo necesario, tan importante y tan fundamental, (valga la redundancia) para todos los alumnos/as.

Todos estos aspectos son puntos a favor de una escuela que en algunos pueblos está desapareciendo, debido a la cantidad de familias que prefieren escolarizar a sus hijos/as en centros de la capital o en otros centros educativos más amplios.

Pero no nos confundamos, una escuela de calidad es una escuela en la que los niños reciben una educación que se adapta a sus necesidades, que permite dar rienda suelta a la creatividad, que introduce el entorno y a las familias en todo el proceso de Enseñanza- Aprendizaje, en definitiva, una educación que solo es posible si se da en una Centro Rural Agrupado.

Otra de las cuestiones a destacar como maestra, si eres especialista como es mi caso, es la itinerancia en los diferentes pueblos del CRA. En este caso, no deja de ser un inconveniente, sobre todo cuando pasas por carreteras nacionales con tu coche, en épocas del año en las que la nieve y el hielo hacen su acto de aparición. En estos momentos tienes que tener precaución, además de la soledad en la que te encuentras, puesto que normalmente itineras sola del pueblo en el que estás, al siguiente donde tienes que dar la clase.

Sin embargo, hago balance y sin lugar a duda, trabajar en un Centro Rural Agrupado, me ha hecho ser la maestra que soy hoy en día. Una maestra ilusionada, con una maleta llena de sonrisas, abrazos, agradecimientos por parte de alumnos/as y familias que han pasado por los centros rurales en los que he estado.

ACTUALIDAD ENSEÑANZAS

Cambios importantes en la Formación Profesional

Ley Orgánica 3/2022 de 31 de marzo de ordenación e integración de la Formación Profesional.

Comisión Formación Profesional

Año tras año, la Formación Profesional en la educación pública ha mantenido un funcionamiento satisfactorio gracias a una formación práctica encomiable dentro de los centros y con unas prácticas en empresas al finalizar la formación que permite que miles de alumnos y alumnas accedan al mercado laboral cada año.

En marzo de 2022 se publicó la Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, que incorpora una serie de modificaciones en el sistema aún no reguladas por las Comunidades Autónomas.

La Nueva Ley de FP, apuesta por un modelo con formaciones muy versátiles de duración variable. Los centros de enseñanza pública no universitaria que tienen oferta formativa de FP como son los Centros Integrados e Institutos de Educación Secundaria, integrarán la formación educativa y ocupacional ofreciendo los ciclos actuales de grado medio y superior, además de módulos más cortos acreditables y acumulables y cursos de especialización (similares a lo que conocemos como masters).

Una de las líneas de esta nueva ley se centra en que la FP no solo se ofrezca en los centros, sino que también se imparta a través de ayuntamientos o empresas privadas.

Otra novedad es la oferta de dobles titulaciones de grados (medio o superior).Estas se podrán cursar en un periodo de 3 años (si así lo decide el gobierno autonómico). También se incluye la posibilidad de promover ciclos con doble currículo, el español y el de otra nacionalidad. De igual modo, se ofrecerán itinerarios únicos integrados (grado básico y medio) para los que no han titulado en la ESO en 4 años, reconocimiento de créditos de grados universitarios y titulaciones compartidas con centros de otros países.

La formación en grados y módulos.

El sistema que presenta la nueva Ley se dividirá en grados de FP (A,B,C,D y E) con diferentes amplitudes y duraciones:

El grado A consiste en micro formaciones que acreditan parcialmente una competencia.

El grado B acredita la competencia de forma completa y tiene una carga horaria del módulo profesional correspondiente.

El grado C otorga un certificado de profesionalidad en concordancia con otras acreditaciones que promueven las administraciones públicas.

El grado D se refiere a los Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior.

Y el grado E son los cursos de especialización (master de FP) para completar y profundizar en las competencias de quienes ya disponen de un título de FP.

Los módulos son acumulables y con la suma de varios se podrá lograr una titulación mayor, incluidos los ciclos formativos como los entendemos hasta el momento.

Se podrá también compactar la formación en dos días a la semana para facilitar las formaciones de determinados módulos a personas en activo.

Formación Dual

Las actuales prácticas no se van a considerar como tal, sino como formación curricular en centros productivos. Centro y empresa tendrán un acuerdo marco o convenio de cooperación, siendo corresponsables de los resultados.

Esta formación práctica será obligatoria para quienes estudien los Grados C y Grados D . No obstante, deberá ser retribuida para los alumnos de los Grados D.

Nuevas figuras

Los centros de FP tendrán nuevos perfiles colaboradores como parte de su cuerpo docente:

Experto de sector productivo: cuando los centros o administraciones lo requieran, para cubrir las necesidades de formación, se podrán contratar profesionales expertos del sector productivo para impartir formación relacionada con su experiencia.

Experto sénior docente: se trata de profesorado que, una vez abandonado el servicio activo, esté interesado en desempeñar tareas de mentoría con nuevos docentes en los módulos profesionales en los que daba clases, de forma gratuita.

Experto sénior de empresa: cabe la posibilidad de que profesionales expertos de distintos sectores se incorporen a los centros para dar clases en caso de que hagan falta recursos docentes o para "garantizar la permanente actualización del currículo en el centro".

Prospector de empresas: puede ser de carácter docente o no, su función será facilitar los contactos entre centros de FP y las empresas.

Nuestras reivindicaciones:

La falta de desarrollo normativa en nuestra comunidad crea en el personal docente y alumnado la incertidumbre propia de quien desconoce si los cambios serán beneficiosos o empeorarán la calidad de la FP.

Nuestros miedos se centran sobre todo en los siguientes aspectos:

- La privatización de la FP pudiéndose impartir en centros privados.

- Nos da la sensación de convertirnos una vez más en víctimas de normativas creadas y diseñadas desde los despachos y no desde los centros educativos. A esta desventaja se le une que se legisla en función del contexto profesional que caracteriza a la capital de España, olvidando que es muy diferente al del contexto profesional de la mayoría de las poblaciones de España.

- Con la nueva ley se potencia la formación on line, disminuyendo de este modo la contratación del profesorado de FP y las posibilidades del alumnado a recibir una formación presencial.

- Consideramos que el planteamiento de la modificación del sistema de la formación dual va a conllevar una falta de formación para el alumnado y mano de obra barata para las empresas, así como una disminución de la atención pedagógica que el alumnado va a recibir, dado que la persona que tutorice a ese alumno/a en la empresa no va a disponer del mismo tiempo ni formación con la que se cuentan en los centros en los que se imparte FP.

Defendemos una vez más, con más fuerza y entereza si cabe a la escuela pública, en la que se imparte una **EDUCACIÓN DE CALIDAD, PARA TODOS y TODAS.**

El personal administrativo habla.

Diferentes trabajadoras y trabajadores cuentan sus experiencias.

STACyL

Dentro de todo el personal que hay al servicio de la administración, nos hemos querido acercar al trabajo diario, problemática y funcionamiento del Personal Administrativo. Para esto nos hemos puesto en contacto con trabajadoras y trabajadores de distintas provincias y centros para conocer su opinión y experiencia.

Hemos hablado con María Nicolás Velado, Oliva Burón García y Sara Valderas.

María lleva 32 años de servicio en la administración y actualmente ocupa un puesto de trabajo en el Servicio Territorial de Medio Ambiente en León.

Oliva es auxiliar administrativo, Jefa de Negociado en la Dirección Provincial de Educación de León. Entro en la administración en 1982, en Barcelona. En 1985 se trasladó a Oviedo y desde el año 87 está en Educación. Llegó a la Dirección Provincial de Educación de León en 1991, donde continúa en la actualidad. En el último concurso de traslados, en el año 2022, pasó de la sección de Personal de Primaria a la sección de Personal Laboral.

Sara lleva quince años siendo funcionaria, todos ellos en la Consejería de Educación. Los últimos ocho años presta sus servicios en el IES Zorrilla en Valladolid.

Nos gustaría que nos contaras, desde tu experiencia, cómo ha sido la evolución del trabajo administrativo desde que empezaste hasta ahora, ¿ha habido cambios sustanciales en la forma de trabajar, en el volumen de trabajo, en los métodos...? ¿Qué parte de tu trabajo ha mejorado y qué parte ha empeorado?

MARÍA: El cambio más significativo desde que comencé allá por los años noventa es, sin duda, el concerniente al uso de medios telemáticos en la administración. La tramitación de expedientes en la actualidad es visiblemente más ágil. No obstante, debido a que aún estamos atravesando un período de transición hacia la deseada administración telemática plena y la consecución del deseado "papel cero", la realidad es que ahora mismo existe la tendencia de duplicar los documentos existentes y conservarlos en los dos formatos, es decir, digital y físicamente. Entiendo que es fruto de la costumbre y cuesta, a determinadas edades, sobre todo, abandonar los hábitos adquiridos durante muchos años. (Y más teniendo en cuenta que nuestra administración está muy "envejecida").

OLIVA: La administración, poco a poco, ha ido implantando nuevas tecnologías (ordenadores). Al principio de mis años en Educación hacíamos las listas de interinos de Primaria en la máquina de escribir. Los ordenadores facilitan en muchos casos la realización del trabajo pero hay ocasiones en que lo dificultan, Los programas son farragosos y tienes que trabajar con ellos sin formación alguna, aprendiendo a base de equivocaciones.

SARA: La forma de trabajar sigue siendo básicamente la misma, seguimos emitiendo y gestionando mucho papel, estamos obligados a dejar constancia documental de la vida educativa del alumnado. En este momento estamos simultaneando dos programas informáticos de gestión del alumnado, duplicando cualquier apunte y provocando problemas de compatibilidad.

Lo que sí ha aumentado es el volumen. Los centros educativos cada vez realizan más tareas de las que antes se ocupaban las Direcciones Provinciales: tramitar y procesar ayudas (el releo es infinito), resolver solicitudes del alumnado, casuísticas propias de la nueva configuración familiar, atender la gran demanda de admisión, especialmente en Ciclos Formativos... tenemos un gran número de alumnos y ha aumentado enormemente su movilidad y requerimientos.

Además, los continuos cambios de leyes educativas afectan directamente a nuestra labor. Cada nueva normativa trae muchas modificaciones que requieren adaptar nuestros procedimientos y gestiones, especialmente en lo concerniente a emisión de documentos oficiales.

Respecto a los métodos de trabajo, los centros educativos tenemos el gran hándicap de que somos islas, aislados entre sí y de la Direcciones Provinciales. Podríamos ser mucho más eficientes y eficaces si compartiéramos información, trabajásemos en red y, ante todo, coordinásemos actuaciones. A todo ello se suma que adolecemos de una falta de formación específica que está afectando muy negativamente a las tareas internas y compartidas de los centros, puesto que las nuevas incorporaciones (a veces desempeñando cargos de responsabilidad) desconocen los procedimientos y, lógicamente, cometen errores.

Estamos en una época de transformación hacia las nuevas tecnologías y las administraciones públicas están dentro de este proceso de adaptación, ¿cómo ha afectado la implementación de la administración electrónica en tu trabajo?

MARÍA: Muy positivamente y, aunque aún queda mucho camino por recorrer, estamos viviendo una revolución en la administración histórica. Puedo decir que he estado 25 años trabajando en una oficina comarcal de agricultura en un núcleo rural. Es fantástico lo que ha facilitado a sus ciudadanos el uso de la administración electrónica. Por poner un par de ejemplos, los ganaderos, hasta hace unos años, tenían obligatoriamente que desplazarse prácticamente a diario a su unidad veterinaria para realizar los trámites propios de su actividad, lo que conllevaba en la mayoría de los casos, recorrer distancias de hasta 30 Km. Con la implantación de llamado *módulo ganadero* pueden realizar los mismo desde su casa. Por otro lado, también se presta el servicio de *ventanilla única*, por lo que todos los habitantes de la comarca tiene asegurada la tramitación de sus solicitudes de una manera mucho más cómoda, ágil, segura y personal.

SARA: En general vamos bastante atrasados en este sentido. Carecemos de medios eficaces para un procedimiento administrativo legal, de vital importancia dado el aumento de autonomía y responsabilidad de los centros. Carecemos de firma electrónica, infrautilizamos el sistema de mensajería interna (Hermes) por falta de coordinación entre unidades. Los centros no son puntos de registro y la comunicación con el alumnado vía *e-mail* no es oficial, lo que dificulta la gestión, especialmente en periodos de admisión o matrícula, en los que recibimos cientos de peticiones.

A ello se suma que solo dos informáticos dan soporte a todos los centros educativos de la provincia. La atención es buena, cuando pueden atendernos.

En tu opinión ¿cuál sería la principal carencia o problema al que se tiene que enfrentar el personal administrativo al servicio de la administración?

MARÍA: ¡Uf!, ¿qué decir aquí? Es un debate muy extenso. Por concretar algo, me parece que dos problemas muy graves que acusamos es la falta de personal y el incumplimiento de los derechos laborales. Es grande la sensación de desamparo, apatía e incomprensión por parte de los responsables que tiene a su cargo la función de organización de recursos humanos. En este sentido, también me preocupa la falta de aplicación del régimen disciplinario en los casos en los que por desgracia hay que intervenir por incumplimiento de obligaciones laborales, así como tampoco entiendo la falta de exigencia de responsabilidades a los competentes en materia de personal ante el sangrante incumplimiento de los derechos del personal de esta administración (no se ocupan las vacantes, abuso de las acumulaciones de funciones...). Este tema sería objeto de una charla de varias horas.

OLIVA: En este momento la Consejería de Educación y, en particular la Dirección Provincial de Educación de León, no está pasando por su mejor momento., Uno de los problemas principales es la falta de personal y el aumento del volumen de trabajo.

SARA: Falta personal en prácticamente todas las secretarías, formación (hace cinco años que no recibimos formación específica), interconectividad administrativa y, ya no hablo de motivación, reconocimiento del desempeño (los niveles de competencia no se corresponden con las tareas realizadas) o concurso de traslados que, en teoría, es anual.

La calidad del trabajo y atención a la comunidad educativa se están viendo seriamente afectadas por todo ello. Queremos hacer bien nuestro trabajo, gestionar adecuadamente nuestros centros y ofrecer una atención al ciudadano de calidad.

Nos gustaría acabar con una valoración optimista de tu trabajo, ¿qué es lo más positivo que tiene tu labor?

MARÍA: Por suerte, me considero personal al servicio de los ciudadanos, por lo que la satisfacción personal y la motivación me viene del exterior. Cada vez que un administrado me demuestra su satisfacción por la atención recibida termino mi jornada con la satisfacción del trabajo bien hecho. Es lo mejor que me llevo, sin duda.

OLIVA: La parte buena de todo esto es que, después de tantos años tratando con el mismo público, algunos han llegado incluso a ser amigos.

SARA: Me gusta el contacto con el profesorado y el alumnado, facilitarles la tarea y las gestiones. El ciclo anual educativo. Somos Centro Histórico y frecuentemente nos solicitan certificaciones de muy antiguos alumnos y disfruto del proceso del búsqueda de documentación.

ESCUELA HOY Peródico al servicio de la Educación Pública.
Federación STECyL-intersindical | Número 107 | Diciembre 2023 | Época III
CONSEJO DE REDACCIÓN: Secretariado Feceral STECyL-i | COORDINACIÓN: Área de publicaciones STECyL-i
COLABORACIONES: Equipos de redactores de STE Ávila, STE Burgos, STE Aranda, STE Miranda, STELE, STE Ponferrada, STE Palencia, STE Salamanca, STE Segovia, STE Soria, STE Valladolid, STE Zamora, STACyL, Asesoría judrídica y Secretarías de la Federación STECyL-intersindical.
DISEÑO Y MAQUETACIÓN: Respondable del Área de Publicaciones de STECyL-i, Rafael Cabezudo Sánchez. Depósito Legal: VA 269/91 I.S.S.N.: 1134-8542

Todos los derechos reservados. En virtud de lo dispuesto en los artículos 8 y 32.1, párrafo segundo, de la Ley de Propiedad Intelectual, quedan expresamente prohibidas la reproducción, la distribución y la comunicación pública, incluida su modalidad de puesta a disposición de la totalidad o parte de los contenidos de esta publicación, con fines comerciales en cualquier soporte y por cualquier medio técnico sin la autorización de la Federación STECyL-i.

Despedida a Pepa y Teresa.

STE Ávila

Teresa y Pepa, Pepa y Teresa, menudo par de grandes personas y compañeras que hoy nos convocáis y aquí acudimos como si fuera un Secretariado, mejor dicho un Pleno, con la presencia de Cristina, Toya, Pedro, Noelia, Julián, Isabel y todos los miembros del secretariado de Ávila que hemos podido estar aquí. Han sido muchos los años que hemos compartido con vosotras, codo con codo en nuestras manifestaciones y huelgas, muchos momentos de convivencia y de confidencias, en los que nuestras vidas personales y profesionales se han entrelazado mutuamente de tal forma que todos nosotros nos hemos consolado, en los momentos tristes y nos hemos alegrado de todas aquellas buenas que nos han ido pasando a cada uno de nosotros. Teresa, hemos visto crecer a tus hijos, desde pequeñitos, Pepa también a tus sobrinos, y también habéis visto crecer a los nuestros, Teresa tu nieta es ya casi de la familia.

Asimismo hemos ido creciendo nosotros en el Sindicato, en cada Secretariado, en cada Pleno, en cada Junta de Personal, en los Congresos, por complicados y difíciles de entender que fueran pero siempre hemos estado cobijados baja vuestro paraguas, el de la tolerancia y el respeto.

Dejáis un gran vacío, sin ninguna duda, os echamos de menos cada jueves, pero también nos alegramos porque habéis llegado hasta aquí después de un apasionante y gran recorrido profesional dulcificado ahora por el paso de los años, pero seguro que en vuestro corazón, en vuestra retina recordáis ese primer cole e instituto, e incluso nos atrevemos a decir que recordáis a vuestros primeros alumnos.

Ya cerráis vuestro libro profesional, con las actas perfectamente ordenadas y los puntos del día claramente establecidos, tal y como sois vosotras, dos pilares fuertes, absolutamente necesarios para nuestros coles e institutos y para nuestro sindicato al que habéis sustentado durante muchos años, con un cemento y una arena especiales, que sois vosotras dos, así, únicas, diferentes, comprometidas, luchadoras, tan generosas siempre con todo y con nosotros, siempre llevando la bandera de vuestros valores reinvindicativos fieles y coherentes a lo que habéis sentido y por lo que habéis luchado convencidas de lo que había que hacer en cada momento. Con toda nuestra pena, aquí seguimos hoy ,nos sentimos huérfanos con vuestra marcha, soltamos amarras y os dejamos marchar para que emprendáis otras aventuras.

Muchísimas gracias por todos y cada uno de los momentos compartidos, por vuestros consejos, por vuestro talante, por vuestra disposición y buen hacer.

Un abrazo fuerte, compañeras. Disfrutad plenamente de vuestra jubilación.

Recordando a Manuel.

STE Segovia

Recordamos a Manuel por lo que era, pura bondad y compañerismo, solo nos vienen recuerdos de las muchas cosas buenas que compartimos con él. Manuel era Maestro de música, con mayúsculas, desde hacía 25 años, en un colegio rural de la provincia de Segovia.

"Enamorado de la música, la enseñanza, la amistad y la familia". Como reza una de sus publicaciones en una red social.

Enamorado de la música desde su juventud. Tocaba la guitarra, la dulzaina y el violín. Con solo 17 años, fundó junto a sus dos grandes amigos el grupo de Folk "Pan de centeno". Era miembro de numerosas organizaciones musicales, como el Coro lírico del Teatro Calderón de Valladolid, o la Banda y Escuela de Música de Coca, donde era muy querido y apreciado, porque otra de sus muchas cualidades era su voraz sed por aprender. Su profesor de guitarra, Francisco, le acompañó en esa búsqueda y perfeccionamiento de su oficio.

Enamorado de la enseñanza, porque se dejaba envolver del espíritu de sus estudiantes y de sus ansias de aprender. Le acompañaba "La Marioneta", que convertía sus clases en un lindo viaje en el que la creatividad, la alegría, la profesionalidad, la innovación y la diversión siempre estaban presentes: Manuel y la sonrisa infinita que todos tenemos grabada. Manuel y esa carcajada que aún resuena por los pasillos del CEIP Teodosio.

Sus compañeros y compañeras le rindieron un emotivo homenaje en el que, además de muchas conmovedoras palabras, le dedicaron un precioso poema acompañado de una melodía creada para él en especial.

Porque era un enamorado de la amistad y la familia: Era el compañero que cualquiera querría tener. Del que nunca dejas de aprender, que siempre te tiende la mano ante la dificultad y que tiene una palabra bonita que regalarte para comenzar el día.

El más tierno recuerdo lo tenemos Pilar y yo, cuando venías a vernos a la sede, aprovechando que tenías tal o cual curso del CFIE, o a por lotería para repartir la ilusión en tus colegios, siempre un gran conversador, intelectual y cariñoso, que ponías la nota de calor en esas tardes invernales.

Hoy, con este artículo, la familia del STE Segovia te queremos rendir homenaje, incansable luchador por la Escuela Pública, afiliado al STE desde tus inicios en el magisterio, entregado enlace sindical en todos los colegios por los que has pasado y siempre dispuesto a colaborar en las elecciones sindicales.

Hay una cita célebre que dice: "Un gran maestro toma la mano, abre la mente y toca el corazón".

Manuel: has dejado un rastro que difícilmente se va a poder borrar, siempre estarás en nuestros corazones.