

Boletín de Enseñanza Pública



Servicios
Públicos

Mayo 2023

Enseñanza



**Los docentes en España:
apostar por la educación requiere
reducir la carga burocrática**

Los docentes en España: apostar por la educación requiere reducir la carga burocrática

El rol que desempeña el docente en la escuela actual ha sufrido numerosos cambios que se han ido produciendo, además, en un periodo de tiempo relativamente breve. A los cambios legislativos, que han ido ampliando y diversificando sus funciones más allá de los aspectos puramente lectivos, se han sumado la aparición de, entre otros aspectos, nuevas figuras y perfiles profesionales, como el coordinador de bienestar y protección; la necesidad de incorporar factores como la sostenibilidad y el medioambiente, o elementos como las competencias y, en concreto, la Competencia Digital Docente (necesaria debido al rápido cambio experimentado por las tecnologías digitales y la aceleración en la extensión de su uso a consecuencia de la pandemia generada por el SARS-CoV-2). Asimismo, la incorporación de nuevos modelos de docencia ha hecho necesaria una profunda revisión del perfil del profesorado, como ha puesto de manifiesto el documento para el debate elaborado por el Ministerio de Educación y FP: '24 propuestas de reforma para la mejora de la profesión docente'.

Aunque no hay una relación directa entre la justificación de los recortes educativos sufridos desde 2010, y el aumento de la carga burocrática que soporta el profesorado, en la práctica el aumento de la jornada lectiva y los ratios sí que han tenido un impacto directo al incrementar dichas tareas asociadas, tanto a su labor como docente como al seguimiento de un mayor número de alumnos, manteniendo la jornada laboral del profesorado en 37 horas y media semanales. Es decir, el aumento de la jornada lectiva supone, necesariamente, reducir el número de horas complementarias que permiten al docente llevar a cabo el resto de sus tareas y deberes, por lo que, en la práctica, los docentes tienen que realizar las mismas

fuera de su horario laboral y, por tanto, incrementar el estrés asociado a la tarea, además de complicar la conciliación familiar y laboral. Por otro lado, el nuevo modelo educativo por competencias y más individualizado que propone la LOMLOE exige del profesorado una mayor dedicación para realizar dichas tareas, lo cual repercute, si se mantienen las condiciones actuales, en que el docente tiene menos tiempo para la preparación de sus clases; adaptar las programaciones didácticas al contexto, a la atención a la diversidad y al proceso de aprendizaje y poder realizar esa atención más personalizada del alumnado que persigue la ley, así como para hacer una evaluación continua real, para la creación y desarrollo de nuevos proyectos o para la modernización y el reciclaje profesional, entre otros aspectos y tareas. El hecho de mantener la jornada laboral mientras se incrementa la exigencia y la carga que soporta el profesorado tiene como consecuencia inevitable el que la práctica docente se resienta, al multiplicarse las tareas burocráticas, una cada vez mayor exigencia y control de las Administraciones educativas, además de la incorporación de otros modelos de enseñanza complementarios con el presencial, que suponen, como se ha indicado, una mayor dificultad para el profesorado a la hora de poder conciliar su vida familiar y laboral.

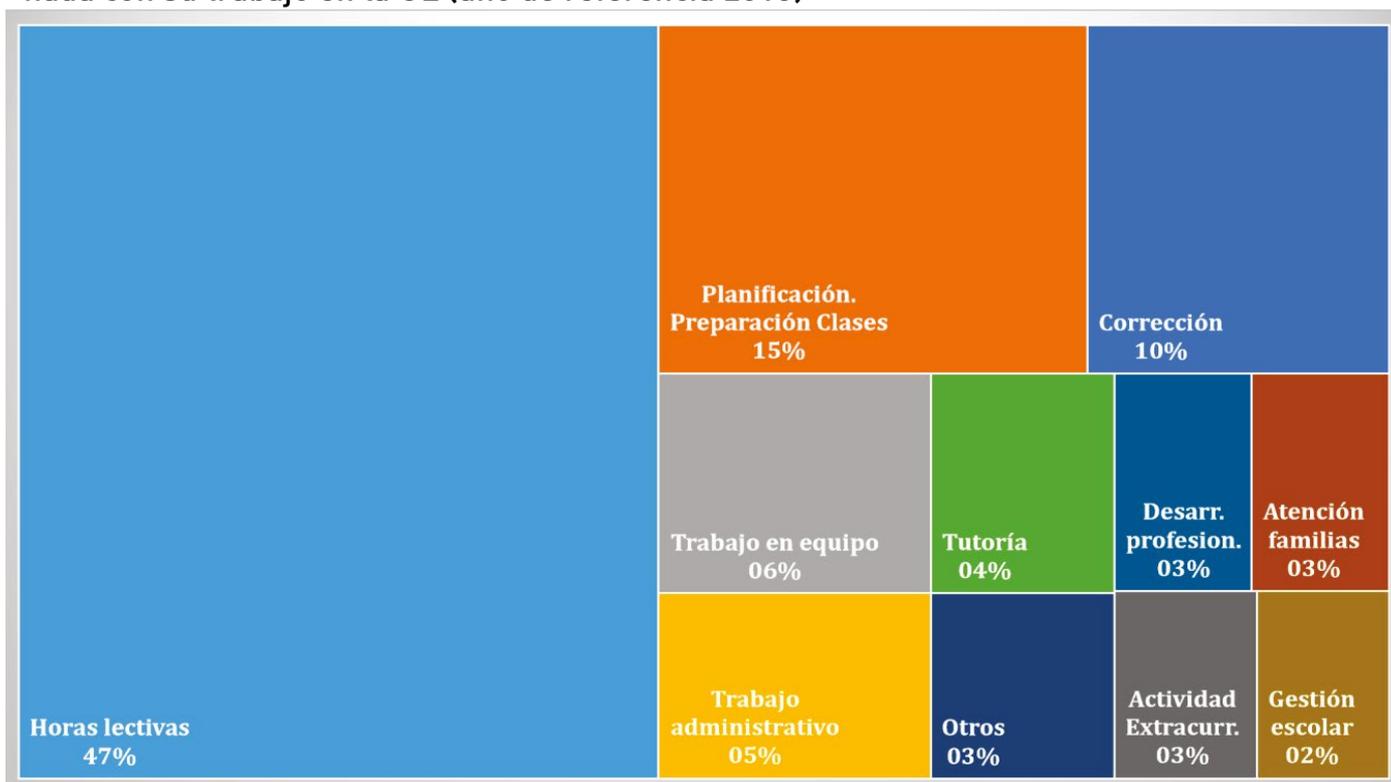
A falta de poder contar con datos más actualizados¹, los informes internacionales² indican que los docentes españoles dedican un mayor número de horas lectivas que la media, tanto de la OCDE como de la UE22, en el caso de Primaria y superior a la media de la UE22 en Secundaria.

Uno de los elementos de análisis es el correspondiente a las diferentes tareas realizadas durante la jornada laboral. En el informe 'Tea-

¹ El informe TALIS se encuentra actualmente en realización y sus conclusiones se publicarán en 2024.

² Education at a Glance 2022. OECD Indicators (Panorama de la Educación. Indicadores de la OCDE).

Proporción del tiempo que los docentes de Educación Secundaria dedican a cada tarea relacionada con su trabajo en la UE (año de referencia 2018)



chers in Europe: Careers, Development and Well-being³, aparecen detallados los porcentajes que los docentes dedican a cada una de ellas en Secundaria inferior (ver gráfico). Estos datos permiten hacer una panorámica completa de las diferentes tareas que supone la labor de los docentes y que contribuyen a aumentar la carga de estrés laboral, aspecto que sufrió un considerable aumento a causa de los confinamientos y el desajuste producido a raíz de la pandemia provocada por el COVID, aunque su impacto aún no se ha sido medido y no hay datos disponibles.

Respecto al reparto del tiempo, el impacto es aún mayor cuando los profesores trabajan más horas, como sucede en España, ya que el equilibrio entre estas diferentes dimensiones cambia. De hecho, los profesores que trabajan más horas tienen, en proporción, menos tiempo para poder hacer frente al resto de tareas. Si tenemos en cuenta que el tiempo de permanencia en los centros y la jornada laboral no varían, el incremento de las horas de docencia supone disponer de menos tiempo en el horario total para llevar a cabo las mismas. La proporción puede llegar a disponer de solo un

tercio de su tiempo total de permanencia para poder llevar a cabo el resto de tareas, incluidas las guardias y reuniones de coordinación, así como la planificación y el seguimiento.

La carga de trabajo del profesorado no se compone únicamente de las horas dedicadas a impartir clase, sino que también es necesario tener en cuenta el tiempo dedicado a otras actividades, tales como corregir o revisar el trabajo del alumnado, preparar las clases, la formación personal o las reuniones de coordinación y con las familias. De media en los países de la OCDE con los datos disponibles, el 45,7 % de las horas del horario laboral reglamentario del profesorado de la primera etapa de educación secundaria se dedica a impartir clase. España se encuentra entre los países que mayor porcentaje de tiempo de trabajo dedica a la docencia directa (46,7 %), más de cuatro puntos por encima de la media de la UE22 (42,6 %). También se halla entre los países de la UE22 que mayor cantidad de horas de docencia directa establece para sus docentes. Los países con mayor número de horas de enseñanza directa al año coinciden, en general, con aquellos que presentan una mayor proporción del horario

³ European Commission/EACEA/Eurydice, 2021. Teachers in Europe: Careers, Development and Well-being. Eurydice report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.



laboral reglamentario total dedicado a la enseñanza.

Por último, el estudio de la Comisión Europea sobre medidas políticas para mejorar el atractivo de la profesión docente en Europa destaca el estrés como uno de los factores que hacen que la profesión docente sea particularmente difícil. Existen evidencias de que el estrés de los profesores puede afectar a la calidad de su enseñanza y la motivación de sus estudiantes. Estas evidencias son significativas teniendo en cuenta que casi la mitad de los profesores en Europa informan de altos niveles de estrés relacionado con el trabajo y que, a nivel de la UE, los profesores de secundaria inferior enumeran el 'trabajo administrativo' como su principal fuente de estrés. Además, los datos revelan que tres de las cuatro principales fuentes de estrés no están directamente relacionadas con las tareas centrales de la enseñanza como son el trabajo administrativo, la responsabilidad por los logros de los estudiantes y los requisitos de las autoridades.

LA SITUACIÓN DE LOS DIRECTORES EN ESPAÑA

Dentro de la carga burocrática del profesorado, la situación de los equipos directivos me-

rece una explicación más detallada. Si bien es cierto que, en nuestro país, cuentan con una reducción horaria para poder llevar a cabo su labor, también lo es que han sufrido un incremento de responsabilidades sin que haya supuesto una modificación en sus condiciones laborales o un incremento de recursos (no hay que olvidar que los recortes educativos también implicaron la supresión de jefes de estudios adjuntos dentro de los equipos directivos). Esta realidad ha supuesto que, en determinadas etapas educativas y comunidades autónomas, haya dificultades para cubrir estos puestos.

Aunque no existe una única regulación, la práctica de la docencia como tarea obligatoria para los directores es una exigencia en algunos países. En educación primaria se sitúa en un 56 % de los países y no se encuentra entre las funciones del director en un 29 %. En Secundaria, las responsabilidades docentes se reducen hasta el 47 %. A su vez, no están incluidas entre las tareas del director en un 35 %.

El número total de horas de trabajo de los directores coincide con el del profesorado en países como Dinamarca, Francia, Japón, Noruega o Países Bajos. En otros casos, como España o Portugal, el número total de horas de trabajo de los directores es superior, entre otros moti-

vos, porque la legislación fija que deben seguir prestando servicio durante diferentes periodos de vacaciones escolares. De media en la OCDE, los directores dedican un 3 % más de horas totales de trabajo que el profesorado, porcentaje que se eleva hasta el 4 % en la UE22. Por su parte, en España esta diferencia asciende hasta el 11 %.

¿CÓMO REDUCIR LA CARGA BUROCRÁTICA DE LOS DOCENTES?

En el apartado anterior se hacía referencia a diversos factores que inciden negativamente en la carga burocrática del profesorado: El elevado número de horas lectivas y de alumnado al que tienen que atender los docentes, tanto en el seguimiento diario como en la corrección y tutorización personalizada, entre otras tareas. Por ello planteamos una serie de cuestiones que pueden incidir en aligerar ambas, como primer paso para abordar otras cuestiones relacionadas con la burocratización educativa.

Las cuestiones que consideramos primordiales para abordar esta cuestión se pueden concretar en:

- La crisis ha recordado la función esencial de los docentes y la responsabilidad de las Administraciones con los mismos. Por ello el primer paso es tener **voluntad política**, es decir, apostar por la Educación, especialmente la que se encuentra directamente encomendada a su gestión, la Escuela pública. Son evidentes las diferencias entre la situación de la educación entre las diferentes autonomías en este aspecto.
- El déficit en la financiación educativa, justificado como medida de ahorro para ejecutar los recortes, así como la puesta en marcha del modelo que propone la LOMLOE y la aparición de las nuevas figuras como el coordinador de bienestar exigen unos recursos económicos estables por lo que el segundo paso consiste en dotar de **financiación** y presupuesto suficiente para hacer frente de forma efectiva a retos que supone esa apuesta.

- La introducción de la docencia en línea durante la pandemia evidenció la necesidad de incorporar y acreditar la competencia digital en el profesorado, así como la insuficiente orientación, capacitación y recursos que se habían destinado hasta entonces. El profesorado ha sentido la exigencia, en muchos casos y una vez más, de realizar esta capacitación con sus propios recursos y medios. No obstante, la crisis ha estimulado la innovación en el sector educativo, tanto en la metodología como en los sistemas de evaluación. Asimismo, se han demostrado las oportunidades que ofrece la tecnología digital y que van mucho más allá de una solución de emergencia. Es necesaria, por tanto, una apuesta clara por la **formación del profesorado** que incluya licencias retribuidas por estudios, formación en los centros de trabajo y dentro de la jornada escolar de los docentes, así como una apuesta decidida por los Centros de Formación del Profesorado.

- La aparición de las nuevas figuras y la complejidad de tareas que han ido recayendo en el profesorado exigen una **actualización de la normativa**⁴ para que todas estas figuras y tareas recaigan en los perfiles más adecuados, además de contar con el tiempo y la retribución necesaria para que puedan llevarse a cabo de forma óptima y eficaz.

- Por último, la sobrecarga y el estrés dentro y fuera del aula también han puesto en riesgo la salud de los docentes (física, psicológica y emocional). Es necesario, por tanto, actualizar los planes de **Salud laboral** que incluyan los factores de riesgo que tiene el profesorado y ayuden a una racionalización de los espacios y horarios de trabajo del personal docente.

Es evidente que muchas de estas cuestiones se encuentran interrelacionadas, por lo que, en el análisis de las mismas, las abordaremos de forma conjunta.

El Real Decreto 14/2012, que fue aprobado con rango de normativa básica de obligado cumplimiento, incluía los incrementos del número de alumnos por aula y del número de horas lec-

⁴ La ordenación de los centros educativos no universitarios se encuentran reguladas por las Órdenes de 29 de junio de 1994 por la que se aprueban las instrucciones que regulan la organización y funcionamiento de los centros no universitarios así como por los Reales Decretos 82 y 83 de 1996. Por otro lado, aún no se ha llegado a elaborar un Estatuto específico del docente.

tivas del profesorado y se justificó como medidas de racionalización del gasto público en el ámbito educativo y para mejorar en la eficiencia en la prestación de Servicios Públicos esenciales. El propio Gobierno, en la actualización del programa de estabilidad 2012-2015, cifraba el ahorro de dichas medidas en unos 1455 millones de euros (840 el aumento de las horas lectivas y 615 el aumento de ratios). Sin embargo, aunque se procedió a su derogación por medio de la Ley 4/2019, de mejora de las condiciones para el desempeño de la docencia y la enseñanza en el ámbito de la educación no universitaria, en su redacción dicha ley únicamente 'recomendaba' a las Administraciones públicas con competencias educativas fijar la parte lectiva de la jornada semanal del personal docente con carácter ordinario en un máximo de veintitrés horas en los centros de Educación Infantil, Primaria y Especial y un máximo de dieciocho horas en los centros que impartan el resto de enseñanzas de régimen general, por lo que la vuelta a la jornada laboral anterior a los recortes no ha llegado a todo el profesorado.

Por otro lado, aunque es cierto que el gasto en Educación ha tenido un fuerte incremento (más

del 50% respecto al de 2018), también es cierto que las partidas más importantes se corresponden con la asignación a becas y ayudas al estudio, a la FP, así como los fondos europeos correspondientes a los Mecanismos de recuperación y resiliencia (MRR). Es necesario, por tanto, que, en todos los niveles (Ministerio y gobiernos autonómicos) se comprometan partidas estables y suficientes que sufraguen los gastos tanto en personal como en el resto de recursos necesarios para implementar el modelo educativo que propone la LOMLOE y las nuevas figuras que, con carácter obligatorio, tienen que estar presentes en los centros educativos.

Consideramos, asimismo, que la situación actual es el momento idóneo para poder afrontar esta tarea, al contar con financiación procedente de Europa que permite poder evaluar los costes a largo plazo, así como la obligación de cumplir con la recomendación del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que inspira la publicación de la Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, con el fin de lograr el objetivo de reducir la tasa de cobertura temporal en este ámbito por debajo del 8%.

Respecto al uso de la tecnología, por sí sola



no garantiza resultados de aprendizaje positivos. Se necesitan más recursos, humanos y materiales, para posibilitar el aprendizaje en línea del alumnado y la capacitación del profesorado. El profesorado ve complicada la impartición simultánea de la docencia presencial y semipresencial o a distancia si a la vez no se garantiza un aumento de las plantillas y de los recursos disponibles.

La autonomía de los centros docentes no puede significar abandonar a los centros a sus propios medios, aunque permitirá ajustar la respuesta educativa a la realidad y situación personal del alumnado. Sin embargo, para poder lograrlo es necesario disponer de información, de un análisis ajustado y de los mecanismos que permitan una educación personalizada. Entre los recursos necesarios hay que contar también con unos protocolos claros que permitan y faciliten la comunicación con las familias.

La pandemia hizo aún más evidente la falta de flexibilidad de las plantillas tras los recortes generados por la crisis de 2008. El COVID impactó en los claustros en un momento de sobrecarga de trabajo y agotamiento sin que las medidas de refuerzo se hayan implementado de la misma manera que sucedió en otros sectores. Por otro lado, las respuestas innovadoras por parte del profesorado han permitido aflorar una nueva cultura de cooperación y coordinación docente. Esta nueva cultura también ha puesto de manifiesto la necesidad de un ajuste de los tiempos y espacios de enseñanza que choca con la organización tan poco flexible de los centros escolares. Los deseos del profesorado y la evidencia de la eficacia de esta metodología se enfrentan con el poco margen entre clases, sustituciones y tareas burocráticas.

CONCLUSIONES

Es evidente que un nuevo modelo educativo requiere la actualización y modernización de los recursos y actores destinados a llevarlo a cabo. En nuestro país este proceso se ha realizado de manera asincrónica, es decir, las leyes educativas y las nuevas figuras y responsabilidades han evolucionado y cambiado de manera mucho más rápida y frecuente que la normativa laboral que regula las condiciones de

trabajo del profesorado, que sigue esperando incluso la elaboración de un estatuto docente que regule su carrera profesional y las especificidades de su labor en el marco de la normativa que regula las condiciones de trabajo de los empleados públicos. La flexibilidad en la organización y gestión de los centros tampoco ha avanzado, a pesar de exigírsele cada vez un papel más relevante para, incluso, garantizar la conciliación familiar y laboral de las familias del alumnado.

El profesorado ha sentido la exigencia en cada vez más diversas y múltiples tareas, más allá de la impresión que tiene la sociedad acerca de cuál es su función: 'dar clase'. Ni los planes formativos ni los criterios de selección valoran y tienen en cuenta el incremento y diversificación que ha sufrido el desempeño de su tarea. Cualquier docente sabe perfectamente a lo que nos referimos al hablar de la burocratización de su trabajo dentro y fuera del aula: programaciones anuales y programaciones de unidades didácticas, proyectos y adaptaciones curriculares, informes para cada alumno, informes del grupo-clase, planes de convivencia, actas de las reuniones de ciclo, registro de los encuentros con familias, memorias de evaluación, reuniones de orientación educativa, memoria fin de curso, puesta en marcha y evaluación del Plan de Acción tutorial, de la convivencia, actas y seguimiento de diversos protocolos y actuaciones, ... son algunos de los documentos a cumplimentar por el profesorado durante todo el curso escolar.

La Administración educativa es cada día más incisiva en sus exigencias al profesorado y a los equipos directivos, especialmente en lo referido a programaciones muy detalladas y a las pruebas y criterios de evaluación. Además, están delegando en los centros gestiones que le son propias, como es el caso de solicitudes de diversos tipos de becas y ayudas, documentaciones para matriculaciones, procesos relacionados con la salud laboral, la convivencia en los centros educativos, la salud mental y emocional..., sin contemplar el refuerzo de la plantilla docente y del personal de Administración y Servicios necesario, lo supone un incremento de la carga de trabajo y la carga burocrática o la necesidad de contar con otros perfiles en los centros. En este contexto creciente de burocratización,

el malestar entre el profesorado es generalizado por cuanto se está desprofesionalizando su labor. Los docentes tienen cada día menos tiempo para ejercer sus tareas de tutorías, para la atención individualizada del alumnado y su aprendizaje, para la preparación de las materias a impartir, para la coordinación de los equipos docentes, para la investigación e innovación educativa, para su responsabilidad de enseñar... En definitiva, prima la burocracia frente a la pedagogía y el control de resultados frente a la autonomía pedagógica. Se está imponiendo en las Administraciones educativas una dinámica de recopilación de datos de todo tipo, sin una finalidad concreta educativa. Los centros escolares y su profesorado perciben que dichos datos carecen de una utilidad que repercuta en su alumnado ni en su práctica docente y, además, no se sienten reconocidos.

Y esta realidad se ha visto incrementada como consecuencia del impacto del COVID. Muchas medidas implantadas como soluciones de emergencia han venido para quedarse incrementando una ya de por sí sobrecargada labor docente. La actualidad reciente ha puesto de manifiesto la necesidad del profesorado de renovar sus competencias con periodicidad para poder afrontar la innovación de la práctica docente y la adaptación a las rápidas transformaciones que estamos sufriendo en este siglo XXI. Y la implantación de la LOMLOE también ha puesto de manifiesto que es necesario dedicar y respetar los tiempos y la manera de incorporar cambios metodológicos tan importantes. Los retrasos en la publicación de los currículos y la improvisación y falta de protocolos e indicaciones claras han supuesto el desapego de muchos docentes, incluso malestar porque, una vez más, se han sentido abandonados en la primera línea y obligados a implantar, sin la debida calma y planificación, una Ley que incorporaba una serie de cambios metodológicos importantes respecto a la anterior.

Por otro lado, se ha incidido con frecuencia en la digitalización de la docencia, aunque pocas

veces se hace referencia a las exigencias que conlleva y que suponen un añadido en las responsabilidades y exigencias del profesorado. Por poner un ejemplo, en la etapa de Secundaria, mantener el aumento de las horas lectivas implantado por los recortes en Educación supone la tutorización⁵ de más de 200 alumnos y alumnas por curso escolar.

Por último, la incorporación de nuevas figuras, como el coordinador de bienestar, o los nuevos perfiles que contempla la nueva ley de FP (como el de prospector de empresas), pero también la realización de determinadas tareas como la tutorización y orientación del alumnado requieren, en primer lugar, definir más claramente el perfil y la formación más adecuada para poder realizar dicha labor y asimismo el reconocimiento, retributivo y no retributivo, de dicha función, al igual que disponer del tiempo necesario para poder llevarla a cabo, con la consiguiente reducción de su horario lectivo. A modo de resumen, queremos hacer un recorrido de la carga docente y, en muchos casos, burocrática y repetitiva que soporta el profesorado en su quehacer diario.

Aspectos organizativos, pedagógicos, curriculares y de gestión educativa que afectan y condicionan las tareas de los docentes

Todas las leyes educativas explicitan en su articulado las funciones del profesorado que han de realizarse en los diferentes ámbitos. A continuación, recogemos algunas de las tareas que realizan en su día a día:

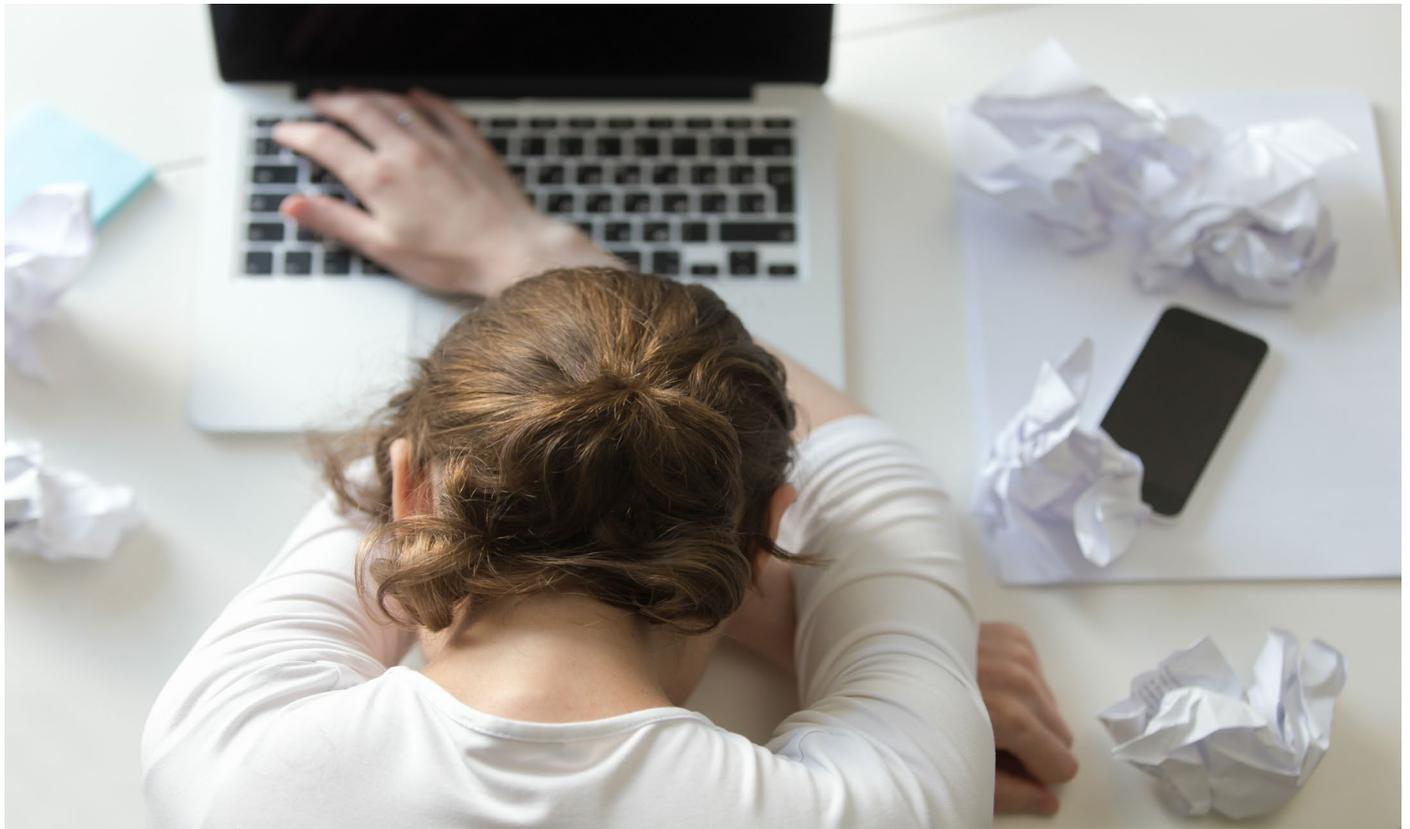
❖ En el ámbito curricular

- Colaborar en la elaboración, puesta en práctica y valoración de la programación general anual, del proyecto educativo y de la propuesta curricular del centro.
- Planificar, desarrollar y evaluar las programaciones didácticas conforme a los parámetros normativos que deben contemplar las mismas.

⁵ En el aprendizaje en línea el profesorado se centra en el aprendizaje y no en la enseñanza, por lo que su figura no es solo ser mero transmisor de contenidos, que ya están en la plataforma en su mayor parte, sino más bien servir de animadores, dinamizadores y correa de transmisión del aprendizaje autónomo que realizan los alumnos y las alumnas. Deben hacer sentir su presencia participando de forma activa: enviando mensajes en los foros, proponiendo nuevos temas de conversación, resolviendo dudas, enviando correos personalizados al alumnado, haciendo seguimiento de sus avances, etc. Tiene que ser el elemento dinamizador de su curso y favorecer la cohesión del grupo.



- Comprobar la adecuación de la programación didáctica conforme a los parámetros establecidos en la propuesta curricular.
 - Personalizar y ajustar las programaciones didácticas para responder a las realidades de cada grupo de alumnos y a través de la programación de aula.
 - Diseñar, poner en práctica y comprobar el grado de cumplimiento y eficacia educativa de todas las unidades didácticas en cada alumno.
 - Elaborar, seleccionar y aplicar una gran variedad de actividades educativas, implementando distintas metodologías, a través del empleo de recursos diferentes y diferenciadores de cara a que estas propuestas respondan de la mejor manera posible a las necesidades, capacidades e intereses del alumnado.
 - Reflexionar sobre las acciones docentes y las repercusiones que estas tienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Evaluar permanentemente esta tarea y las actuaciones que se ponen en práctica con el objetivo de buscar el equilibrio entre las demandas, expectativas y potencialidades de cada alumno y el currículo concreto determinado para cada curso y etapa educativa.
 - Contribuir a poner en práctica planes y programas educativos, generales y específicos, que repercuten directamente en el ámbito escolar, implementando las propuestas que en estos planes y programas se han establecido y que afectan en el día a día a las sesiones y periodos de formación académica del alumnado.
- ❖ **En el ámbito de la atención a la diversidad**
- Revisar, colaborar en la reformulación o elaboración y puesta en práctica del plan de acción tutorial y del plan de atención al alumnado extranjero y de minorías.
 - Contribuir a la detección temprana del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo y valorar el grado de competencias curriculares de estos alumnos a lo largo de toda su escolarización.
 - Supervisar y coordinar la acción educativa para el alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo en el ámbito operativo de la acción docente.
 - Realizar las adaptaciones de acceso al currículo y las adaptaciones curriculares significativas de todo el alumnado que lo necesite y en todas las materias, asignaturas, áreas, mó-



dulos o ámbitos educativos en los que se requiera, así como realizar los oportunos seguimientos para comprobar la buena marcha de las mismas y modificar estas actuaciones para ajustarlas en todo momento a los progresos de cada uno de estos alumnos.

- Adecuar la actuación docente, modificando todos los elementos curriculares que sean necesarios para garantizar la igualdad, la equidad y la inclusión educativa.

❖ En el ámbito de las actividades complementarias y extraescolares

- Buscar, seleccionar y adecuar propuestas pedagógicas diversas en interacción con el resto de la comunidad educativa mediante la cooperación con instituciones públicas y privadas.

- Desarrollar y participar en actuaciones y campañas escolares incluidas en la programación del centro.

- Gestionar, aplicar y evaluar la puesta en práctica de las distintas actuaciones promovidas desde la acción docente.

❖ En el ámbito de la convivencia escolar

- Gestionar y tratar de garantizar un clima fa-

vorable en el centro para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

- Conocer y velar por la aplicación de las normas de convivencia del centro conforme a lo regulado en el reglamento de régimen interior.

- Actuación inmediata en la resolución de conflictos.

- Aplicar los protocolos relativos a las diferentes situaciones escolares que pueden generar problemas en la normal convivencia entre el alumnado.

- Planificar, adecuar, coordinar, informar y colaborar en acciones donde intervengan otros profesionales.

- Comunicar a la comisión de convivencia del centro, siguiendo los cauces oportunos, las situaciones escolares que han influido en la convivencia escolar de forma significativa.

- Formar parte y/o colaborar con la

comisión de convivencia escolar, cuando las circunstancias así lo requieran.

❖ En el ámbito de la acción tutorial

- Participación y coordinación con el equipo

docente en la elaboración, ejecución y revisión del plan de acción tutorial.

- Involucrarse con el alumnado en sus inquietudes, intereses, preocupaciones, problemas y en general en todas aquellas circunstancias que pueden repercutir y/o que influyen directamente en su desarrollo-aprendizaje.

- Orientar al alumnado sobre las posibilidades relativas a la continuidad formativa y/o laboral que más pueden beneficiarle de cara a una formación integral, teniendo en cuenta su perfil académico, su grado de competencia profesional y los aspectos inherentes a su personalidad.

❖ En el ámbito familiar

- Informar periódicamente a las familias sobre el proceso educativo del alumnado.

- Acordar y gestionar los compromisos con las familias, así como comprobar y revisar el grado de cumplimientos de los acuerdos comprometidos.

- Supervisar que la comunicación transmitida a las familias ha sido recibida, interpretada correctamente y que, como consecuencia de ello, el entorno familiar ha actuado conforme a lo demandado desde el centro.

- Prever posibles circunstancias sociofamiliares que influyan en el normal desarrollo del aprendizaje del alumno.

- Facilitar estrategias a las familias de cara a que la acción educativa tenga continuidad más allá del ámbito de la educación formal.

❖ En el ámbito de la organización de espacios y recursos escolares

- Revisar y colaborar a la hora de inventariar los recursos disponibles en el aula, laboratorios, salas multidisciplinarias y el resto de espacios que se utilizan para el desarrollo de las tareas docentes.

- Asumir funciones relativas a la gestión, mantenimiento, revisión, actualización y/o reparación de recursos educativos diversos

y espacios (informáticos, bibliográficos...).

- Supervisar situaciones puntuales que se producen en los espacios comunes del centro al margen de los propios en los que se imparten las actividades académicas (como son los momentos de la entrada o la salida de los alumnos del edificio escolar, el uso que los alumnos hacen de los recursos disponibles de carácter común...).

- Elaboración de materiales curriculares adaptados al proyecto de centro y a las necesidades del alumnado.

- Seleccionar los distintos materiales que se van a utilizar a lo largo del curso: libros, audios, vídeos, programas informáticos...

- Revisar, valorar el estado de los libros de texto y realizar las oportunas gestiones administrativas cuando estos son devueltos al centro.

- A raíz de la aparición de la pandemia, responsabilizarse de gestionar, crear recursos, impartir docencia online y en aulas virtuales.

❖ En el ámbito de la formación permanente

- Conocer y aplicar las normativas educativas a la práctica docente.

- Participar en programas de innovación y desarrollo de nuevas herramientas didácticas.

- Promover estrategias de participación y trabajo interdisciplinar y/o globalizado en el seno de la coordinación docente entre el profesorado.

Además de todos los aspectos anteriormente descritos, los docentes realizan y cumplen otros tipos de acciones y documentos, además de la tarea fundamental de impartir docencia a su alumnado.

Consideramos fundamental realizar de forma manifiesta una apuesta por la educación que conlleve replantear de forma seria la organización de los centros educativos y la jornada laboral de los docentes para poder llevar a cabo de forma efectiva y eficiente su labor.

El sector de Enseñanza de UGT Servicios Públicos reivindica una escuela menos burocrati-



zada, con más tiempo para la docencia, la innovación e investigación. Por ello exigimos:

- Dotar de la financiación suficiente al sector educativo para poder realizar su labor en las mejores condiciones posibles.
- Unificar la legislación que ordena la vida de los centros.
- Exigir a la Administración educativa una previsión en el requerimiento de datos, documentos, informes...
- Simplificar y concretar los documentos, tanto institucionales del centro como los de carácter pedagógico, con el fin de evitar duplicidades innecesarias.
- Disponer en todos los centros de medios tecnológicos adecuados que simplifiquen y agilicen los documentos y las tareas de docentes y no docentes.
- Implantar una plataforma ágil y sencilla que permita el acceso a los programas y herramientas necesarios para la docencia y la gestión de los centros, facilitando la comunicación entre Administración, centros, docentes y familias.
- Dotar a todos los centros del personal administrativo y de servicios suficiente para la realización de las tareas no docentes.
- Una profunda revisión del sentido y el papel de las asesorías de formación y de la inspección educativa para que sean realmente acompañantes y colaboradores en las necesidades de formación y apoyo de los centros.
- Formación pedagógica y de gestión en horario escolar.
- Adecuar la jornada laboral del profesorado y sus tiempos de trabajo actualizados a la nueva realidad: teletrabajo, aulas virtuales, docencia online...
- Adecuar los horarios de los cargos directivos al número de grupos para garantizar una mejor gestión.
- Favorecer y potenciar la innovación y el intercambio de experiencias del profesorado creando redes de intercambio pero también dotando de tiempos y de espacios al profesorado participante.
- Menos ratios, más plantillas, menos horas lectivas para una mejor atención individualizada del alumnado.

CONTACTA CON NOSOTROS

ANDALUCIA	https://ugtserviciospublicosandalucia.org
ARAGÓN	http://www.fespugtaragon.es
ASTURIAS	http://www.fespugtasturias.com
CANARIAS	https://canarias.ugt.org/es/
CANTABRIA	http://cantabria.fespugt.es
CASTILLA-LA MANCHA	https://fespugtclm.es
CASTILLA Y LEÓN	http://castillayleon.fespugt.es
CATALUNYA	https://fespugt.cat/fesp/
CEUTA	http://ceuta.fespugt.es
EUSKADI	https://euskadi.fespugt.es
EXTREMADURA	https://extremadura.fespugt.es
GALICIA	http://galicia.fespugt.es
ILLES BALEARS	https://balears.fespugt.es
LA RIOJA	https://larioja.fespugt.es
MADRID	http://www.fespugtmadrid.es
MELILLA	http://www.fspugtmelilla.es
MURCIA	http://murcia.fespugt.es
NAVARRA	https://navarra.fespugt.es
PAÍS VALENCIÀ	https://ensenyamentugtpv.org



Servicios
Públicos

Enseñanza

www.ugt-sp.es