

## Formación

# Un nuevo ámbito de intervención sindical

**Agustín Alcocer**  
**Secretario de Formación**

Es por todos sabido la importancia que desde hace pocos años está tomando la formación continua como respuesta a la necesidad de adaptación a las nuevas necesidades del mercado laboral, situación que toma más relevancia en el sector de la enseñanza, si tenemos en cuenta la implantación de las reformas educativas (LRU, LOGSE).

La formación continua ha tenido un tratamiento desigual en los distintos colectivos de la enseñanza (pública y privada). Desde el Acuerdo Nacional de Formación Continua y desde los Acuerdos MAP-Sindicatos de 15 de Septiembre, que permitieron la aplicación de los Acuerdos de Formación Continua para los empedados públicos, se ha generado unas posibilidades de formación y de control de los sindicatos de esa formación que sería un grave error no aprovechar al máximo posible.

Es por lo que el curso pasado tuvimos ocasión de empezar a intervenir desde tres ámbitos: el convenio M.E.C.-Sindicatos para la formación del profesorado, la formación desde FORCEM para la enseñanza privada y la formación continua para Empleados Públicos. Es el momento de coordinar todas estas ofertas formativas y de impulsarlas para hacer de la formación una herramienta más de la acción sindical, que haga posible un sindicato más global, más cerca de los intereses de los trabajadores y las personas desempleadas y con capacidad rápida y eficaz de respuesta a sus necesidades profesionales.

### **Secretaría propia**

En este sentido, nuestro VII Congreso ha decido crear la Secretaría de Formación, pues hasta ahora los temas de formación dependían de la Acción Sindical, de Política Educativa y de Organización.

Es la formación un área de carácter transversal, que debe influir en el conjunto de los sectores de la enseñanza, prestando una especial atención a aquellos colectivos más abandonados por las administraciones y patronales.

Las perspectivas de trabajo deben ir encaminadas hacia la configuración de un área de trabajo que haga posible

- Un modelo de formación propio que nos identifique y, en la medida de lo posible, sea alternativo a ofertas que ya se realizan desde otros ámbitos.
- Una formación que incida en la mejora de las condiciones de trabajo laborales y profesionales, que sirva para la cualificación en el puesto de trabajo, pero también para la promoción.
- Una formación que repercuta en una transformación progresista del sistema educativo, de un sistema vinculado con el contexto socio-cultural, que incida en la calidad del servicio y en las modificaciones organizativas que haya que introducir.

- Una formación que se caracterice por el rigor en su planificación y la calidad de sus actividades. Rigor y calidad son características que debemos exigir, tanto en los planes que vayamos a promover como los que se realicen en coordinación con las administraciones u otras organizaciones.

### **La evaluación**

Para asegurar esta calidad deberá jugar un papel importante la evaluación de la formación. Evaluación que pasa, en primer lugar por una ajustada detección de las necesidades; en segundo lugar, por un análisis permanente del proceso; y por último y muy importante por evaluar en qué medida la formación contribuye a la mejora de las condiciones laborales y del Sistema Educativo.

Y, como en cualquier otro campo de intervención sindical, la participación de los afiliados y afiliadas, del conjunto de trabajadores de la enseñanza, es fundamental para ir avanzando en el desarrollo y mejora de la formación permanente.