

Para el sector de enseñanza privada

Distintas Iniciativas de Formación

Estrella Sánchez Fernández
Secretaría Formación FECC.OO.

Hace dos años, en estas mismas páginas, reflexionábamos acerca de la formación continua en el sector de la Enseñanza Privada, aportando unos datos cuantitativos (evolución de participantes y financiación del 93 al 95) y dejando en el aire una serie de preguntas y propuestas.

A pesar del poco tiempo transcurrido merece la pena comparar datos y felicitarnos por el trabajo realizado (ver gráfico 1).

Planes de formación

Los Planes de Formación es la iniciativa más conocida en el sector, pudiendo ser Planes de Empresa (100 ó más trabajadores/as) o Planes Agrupados (dos o más empresas cuya suma de trabajadores/as sea 100 ó más de 100).

Desde CC.OO. hemos impulsado la presentación de Planes Agrupados de forma descentralizada, creciendo a un ritmo más que aceptable: pasando de promover un plan en un territorio a presentar planes en diez territorios, en la mayoría de los casos dos planes: uno para el sector de concertada y otro para el sector de E. Especial. El sector de Enseñanza Privada y de Educación Infantil está siendo atendido de forma centralizada desde la Federación, presentando un plan para cada sector (ver gráfico 2).

El diseño de nuestros planes se ha basado en estudios sectoriales y en detecciones de necesidades muy pegadas al terreno. El 80% de sus acciones son sectoriales (metodologías, didácticas, transversales, especializaciones/habilitaciones LOGSE, prevención y salud laboral dirigida a docentes) y un 20% de corte más transversal (idiomas, informática). Esta proporción es muy aceptable, sobre todo si la comparamos con otros sectores en los que los porcentajes sectorial/transversal se invierten.

Permisos Individuales de Formación (P.I.F.)

Estos permisos retribuidos, permiten al trabajador o trabajadora la obtención de un título oficial, tienen una duración máxima de 200 horas, en modalidad presencial (las tutorías de las enseñanzas a distancia tienen esta consideración) y están dirigidos tanto al desarrollo profesional como personal del beneficiario.

La convocatoria tiene carácter anual (de Junio a Septiembre). Pueden solicitar estos permisos trabajadoras y trabajadores ocupados (excepto administración pública) que tengan una antigüedad mínima de, al menos, un año en la empresa en la que prestan sus servicios.

La Federación de Enseñanza de CC.OO. publicita esta convocatoria anual a través de las distintas Secretarías de Formación y Privada, que a su vez trasladan la información a

delegados/as de los centros de trabajo y a los afiliados y afiliadas de Enseñanza Privada (todos los convenios). También se inserta un anuncio en esta Revista en el número de junio.

Esta iniciativa todavía no es muy conocida por el conjunto de los trabajadores y trabajadoras, pero a pesar de ello han disfrutado de ella un número importante de personas (ver gráficos 3, 4 y 5).

Medidas Complementarias y de Acompañamiento a la Formación

FORCEM, en colaboración con el Fondo Social Europeo, dedica una parte de sus recursos a financiar medidas que contribuyan a mejorar la formación continua. Estas iniciativas son muy variadas y van desde estudios sectoriales relacionados con las necesidades de formación, evaluación de su impacto, búsqueda de nuevas herramientas y metodologías aplicables a la formación continua, hasta acciones de difusión de este tipo de formación en el sector.

En este terreno, tanto la Federación Estatal como los Sindicatos y Federaciones Territoriales han llevado a cabo proyectos muy interesantes, centrándose en dos objetivos: el estudio de las necesidades de formación de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza privada y la difusión de FORCEM y las distintas iniciativas de formación continua. Pasamos a enunciar algunas de estas acciones:

- Seminarios de difusión de la f. continua (iniciación y profundización) dirigidos a delegados/as de privada.
- Estudio sectorial y detección de necesidades (C. Valenciana).
- Forma II (formación para profesoras F.P.) (Andalucía).
- Prospección de necesidades en E. Especial (Catalunya).
- Prevención de riesgos laborales y promoción de la salud en el sector de la enseñanza (vídeo).
- ABC de la negociación en igualdad para la enseñanza.
- Encuentro de los tres subsistemas de F. Profesional.
- Guía para el sector de Enseñanza Privada y Concertada (difusión y encuentros en centros de trabajo).

El papel de los y las trabajadoras

Después de este rápido recorrido por las distintas iniciativas de formación, es preciso recordar que este esfuerzo de trabajo se realiza para llegar hasta los/las trabajadoras del sector y que el mejor vehículo son los/las representantes sindicales. Cuando elegimos a nuestros/as delegadas, elegimos quién nos defiende en el convenio, quién nos representa y con qué fuerza y quién nos puede dar la formación más adecuada. Es preciso implicar más al conjunto de los/las trabajadoras y, en especial, a los/las representantes para que las propuestas de formación lleguen desde el centro de trabajo al sindicato de manera que podamos seguir haciendo los planes de formación cada vez cercanos a las necesidades concretas de los/las trabajadoras.