

9º Congreso, de la FE CC.OO.: El desarrollo profesional de las y los trabajadores de la enseñanza

Parte del contexto que la nueva sociedad del conocimiento y los vertiginosos cambios sociales tienen en los centros educativos y, por ende en sus trabajadores que se ven impelidos a la adquisición de nuevas competencias lo que nos lleva a plantear un nuevo concepto de profesionalización entendido como un proceso constante de mejora que asegure la adaptación a los cambios actuales y futuros.

Define como objetivos:

- Proponer un nuevo modelo de progreso profesional válido para todo el sector que suponga un factor de motivación y la apertura de un horizonte profesional reconocido socialmente.
- Desarrollar un modelo de evaluación del desempeño profesional con garantías de transparencia, objetividad y valoración real de los objetivos que se pretenden medir.
- Formular una propuesta de mejoras ligadas al progreso profesional.

Estadios

Se concibe el modelo de desarrollo como la progresiva consecución y reconocimiento de cinco estadios profesionales consolidados a instancia de parte, de carácter voluntario, tras la valoración del progreso profesional en función de la formación realizada y el reconocimiento del desarrollo profesional. No implica el cambio de puesto de trabajo ya que plantea la promoción en el mismo.

El estadio 1 tendrá una duración mínima de dos años y se valorará la formación generalista destinada a afianzar las competencias básicas relacionadas con el puesto de trabajo.

El resto de estadios tendrán una duración mínima de siete años. Los criterios para consolidarlos estarán relacionados con la profundización en la formación recibida además de valorar la calidad del desempeño en el puesto de trabajo.

El acceso a cada estadio conllevará un incremento retributivo entre el dos y el diez por ciento de las retribuciones básicas.

El acceso a cada estadio conllevará un incremento retributivo entre el dos y el diez por ciento de las retribuciones básicas

Evaluación

Estas propuestas necesitan el desarrollo de un modelo de evaluación distinta a la habitual y con garantías de objetividad. Será colegiada, de procesos y no de productos y partirá de un informe previo de autoevaluación.

La comisión evaluadora estará formada por profesionales del mismo rango que el solicitante y se completará con un representante de la Administración educativa y un compañero o compañera del centro o unidad elegido por el órgano de participación social correspondiente. Estará sometida a control social y sindical.

El sistema y criterios serán consensuados previamente con los agentes sociales y, en ningún caso, estará sometido a coyunturas presupuestarias.

Se dará publicidad a los criterios de evaluación y a las comisiones evaluadoras.

Estrategia

Lo que se propone en la ponencia es un marco de referencia para empezar a trabajar en la concreción del modelo para los diferentes sectores.

Debido a la heterogeneidad de los colectivos y a las diferencias territoriales y de ámbitos de negociación no se puede plantear una única estrategia.

En la función pública el marco ha de ser la negociación del Estatuto de la Función Pública y el desarrollo de los estatutos de la Función Pública docente y del Personal Docente e Investigador de las universidades.

En el sector privado el desarrollo de esta propuesta pasa por la negociación colectiva. Debemos ir priorizando los distintos elementos de nuestro modelo para poder incluir en las plataformas aspectos parciales. En este sector, más que en otros, la vinculación de la formación con la negociación colectiva debe ser un indicador de calidad de esta última.