

PLAN DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL Y SOCIAL DEL PROFESORADO

DOCUMENTO DE TRABAJO



PLAN DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL Y SOCIAL DEL PROFESORADO

Índice de contenidos.

1. INTRODUCCIÓN

2. JUSTIFICACIÓN

3. ANTECEDENTES Y MARCO NORMATIVO

4. CONCEPTUALIZACIÓN Y CRITERIOS PARA EL DISEÑO DEL PLAN

5.1 Definición

5.2 Ejes de intervención

5. PRINCIPIOS

6.1 Sistema educativo de calidad

6.2 Educación como bien fundamental de la sociedad

6.3 Profesionalización del profesorado

6. ACCIONES.

Todas las referencias al profesorado, docentes y a situaciones para las que en este documento se utiliza la forma de masculino genérico deben entenderse aplicables a mujeres y a hombres.

1. INTRODUCCIÓN.

La Consejería de Educación y Universidades del Gobierno de Canarias se ha fijado como objetivo principal aumentar la calidad del sistema educativo canario y converger hacia los parámetros medios establecidos en el espacio de educación europeo.

El Plan de reconocimiento profesional y social del profesorado supone una medida que refuerza la figura del docente como eje principal del sistema educativo canario y que contribuye de forma significativa al incremento de su calidad. No en vano, la relación directa y continuada que mantiene con alumnado y familias le confiere un rol preeminente en la sociedad, ya que atesora la compleja pero a la par apasionante misión de favorecer el crecimiento académico, personal y social de las personas con quienes interactúa.

El grado de exigencia para la adaptación al nuevo paradigma social, donde la innovación y constante desarrollo tecnológico marcan los ritmos de la evolución de las sociedades, exige de un compromiso por parte de los diferentes agentes que las conforman. Por ello, el reconocimiento docente no debe abordarse de forma aislada, sino integrado en un planteamiento global, que redunde en el conjunto de la ciudadanía canaria y permita a esta posicionarse entre las más desarrolladas.

La mejora de la calidad del sistema educativo canario requiere de docentes motivados y comprometidos, que actúen movidos por la mejora continua en su desempeño y que se traduzca en el logro de aprendizajes significativos y permanentes. Y aunque ya exista un elevado número que encaja en el perfil descrito, se pretende generalizar en toda la comunidad, evitando de paso que esos docentes innovadores y en formación continua, en suma, plenamente comprometidos, dejen de encontrar motivos para continuar con su labor. La Consejería de Educación y Universidades apoya con este plan el nivel de exigencia que la profesión docente requiere, respaldando al profesorado, simplificando la gestión administrativa, mejorando su situación laboral, aportándole protección psicológica y jurídica, impulsando la formación, reconociéndole sus prácticas e incrementando su marco retributivo.

Como ya se ha indicado, el éxito del sistema educativo no ha de recaer exclusivamente en el profesorado, por lo que los claustros y consejos escolares deben más que nunca tomar conciencia de la necesidad de reforzar las vías de participación existentes y abrir cuantas precise. En este sentido se ha posicionado la práctica totalidad de los estudios y análisis, como por ejemplo, el de José Antonio Marina, Carmen Pellicer y Jesús Manso, quienes recogen en el *Libro Blanco de la*

Profesión Docente y su entorno escolar, la necesidad de “crear cauces de participación e intercambio con colectivos e instituciones de la comunidad para conocer y aprovechar los recursos mutuos a nivel cultural, laboral, etc.”. Coincide en esta idea António Nóvoa en su artículo “Profesores: ¿el futuro aún tardará mucho tiempo?”, inserto en *Aprendizaje y desarrollo profesional docente*, quien afirma que “Hoy día se impone una apertura de los profesores al exterior. Comunicar con la sociedad es también responder ante la sociedad (...). En las sociedades contemporáneas, la fuerza de una profesión se define en gran medida por su capacidad de comunicación con el público.”.

Por último, relacionado con la mejora de la comunicación y el enfoque aperturista, la Consejería de Educación y Universidades pone a disposición del profesorado una aplicación móvil compatible con los sistemas operativos más empleados. Mediante este recurso, se agiliza el procedimiento para la realización de cualquier consulta o la resolución de cualquier duda y, lo que es más importante, se reduce el tiempo de respuesta.

2. JUSTIFICACIÓN.

En una sociedad plenamente globalizada, las administraciones públicas y los diferentes agentes sociales han de orientar sus esfuerzos hacia actuaciones conjuntas, coordinadas y democráticas que favorezcan la construcción de una cultura educativa asentada en los principios de la equidad, con la que compensar contextos de desequilibrio socioeconómico, la inclusividad, con la que garantizar el desarrollo de las múltiples inteligencias y el talento de cada persona aportándole las ayudas que precise, y el respeto, desde el que cimentar la convivencia positiva en todas sus dimensiones.

Por ello, tal como refleja el consenso alcanzado en el marco del Pacto social, político y económico por la educación, el primero de los objetivos prioritarios, que ha de tener un carácter transversal en todas y cada una de las etapas educativas, pone en relevancia la necesidad de desarrollar acciones que fortalezcan el reconocimiento social de la educación, lo que lleva aparejado, tanto el divulgar su papel esencial en el logro de una sociedad equitativa y cohesionada, como el prestigiar el trabajo del profesorado, su liderazgo pedagógico y su compromiso, implicando a todas las instituciones y organizaciones, colectivos y personas, y a toda la sociedad.

Corresponde a la Consejería de Educación y Universidades asumir la responsabilidad de adoptar y poner en marcha medidas que favorezcan el incremento del prestigio de la profesión docente, aunque también otras que refuercen su competencia profesional y que contribuyan a su bienestar laboral, en sentido amplio:

- Relacionado con el incremento del prestigio de la profesión docente, la comunidad educativa y, por extensión, la sociedad en general, debe estar al corriente de las buenas prácticas que se llevan a cabo en las aulas desde cualquier ámbito, como el metodológico, el que trasciende la participación exclusiva del alumnado, el que atiende la diversidad de forma inclusiva, el que promueve el respeto, etc., valorándose a los docentes que las implementan mediante premios y reconocimiento. Consecuentemente, ha de garantizarse su difusión por ser prácticas de referencia para la mejora de la calidad educativa del sistema.

- Asimismo, la actualización lingüística del profesorado para el uso de otras lenguas como idiomas vehiculares y su formación permanente, especialmente la contextualizada para intervenir conforme a las características y necesidades específicas de cada centro, le otorga empoderamiento y confianza en sus intervenciones, que alcanzan la máxima eficacia, es decir, el logro de los aprendizajes del alumnado, cuando se realizan de forma coordinada y consensuada. En este sentido, la valoración de la función docente no ha de limitarse a la evaluación de los méritos individuales como tradicionalmente viene haciéndose, sino que debe contemplar los adquiridos a

través del apoyo y la colaboración entre docentes o centros escolares, propiciando sinergias y aprovechando la inteligencia colectiva, cuyo fundamento no es otro que el reconocimiento y el enriquecimiento mutuo de las personas o instituciones, tal como expone Pierre Lévy en su libro *Inteligencia colectiva*. En definitiva, el desarrollo de la valoración de la función docente conlleva el desarrollo de la competencia profesional, que incluye la formación permanente, la capacidad para trabajar de forma colaborativa y la disposición a compartir los conocimientos y las prácticas más destacadas, constituyendo comunidades de aprendizaje.

- La exigencia que supone el desarrollo de la competencia profesional y el compromiso para la participación en los proyectos de los centros educativos hacen necesario que el profesorado disfrute de unas condiciones laborales de bienestar. Esto es, docentes que sientan la protección de la Administración, con asistencia psicológica, asesoramiento jurídico y medidas que prevengan situaciones de riesgo; docentes a quienes se les reconozcan e incrementen sus posibilidades de movilidad o que, cumplida una determinada edad, puedan disfrutar de estabilidad laboral; docentes a quienes se les simplifique la gestión y la comunicación con la Administración.

Las medidas descritas para el reconocimiento profesional y social se refuerzan con la mejora del marco retributivo del profesorado mediante la introducción de complementos, que están vinculados a desempeños de especial responsabilidad y a la acreditación periódica de acciones formativas necesarias para el desarrollo profesional.

3. ANTECEDENTES Y MARCO NORMATIVO.

El Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, pretende dar respuesta a los retos que la Administración pública afronta, partiendo de uno de los pilares fundamentales, los profesionales que en ella desarrollan sus funciones y responsabilidades. Así, trata de establecer el marco normativo común mediante el que se promueva una formación adecuada y de calidad para los empleados públicos a lo largo de toda su trayectoria profesional, que garantice el mayor grado de profesionalidad de nuestro empleo público, oportunidades de promoción profesional, además de acometer la actualización del catálogo de derechos de los empleados públicos, dedicando a ello los Capítulos I y II del Título III, como por ejemplo los de incluir los relativos a la objetividad y transparencia de los sistemas de evaluación, el respeto de su intimidad personal, especialmente frente al acoso sexual o moral, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Además, el Estatuto Básico del Empleado Público destaca como elemento fundamental la evaluación del desempeño de los empleados públicos, que las Administraciones Públicas deberán establecer a través de procedimientos fundados en los principios de igualdad, objetividad y transparencia. La evaluación periódica deberá tenerse en cuenta a efectos de la promoción en la carrera, la provisión y el mantenimiento de los puestos de trabajo y para la determinación de una parte de las retribuciones complementarias, vinculadas precisamente a la productividad o al rendimiento, introduciendo un factor de motivación personal y de control interno, que es común a las reformas del empleo público que se han adoptado o se están articulando en el ámbito europeo.

En el ámbito estrictamente educativo, la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (BOE núm. 106, de 4 de mayo), modificada por la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (BOE núm. 295, de 10 de diciembre) dedica el Capítulo IV del Título III al reconocimiento, apoyo y valoración del profesorado, uno de los pilares en los que se asienta la mejora del sistema educativo.

El marco europeo, las necesidades y demandas de la sociedad actual y futura, los cambios en el propio sistema educativo y en el funcionamiento de los centros hacen necesaria la revisión de los modelos de formación del profesorado, tanto inicial como continua, para que proporcionen y garanticen un adecuado desarrollo profesional, que además debe complementarse con el necesario reconocimiento social de la función que los profesores y profesoras desempeñan y de la tarea que desarrollan.

En el contexto autonómico, la Ley 6/2014, de 25 de julio, Canaria de Educación no Universitaria (BOC núm. 152, de 7 de agosto) establece en el artículo 65 un conjunto de medidas para el

reconocimiento y la protección de la función docente. En este sentido, recoge el deber de la Administración educativa de velar para que el profesorado reciba el trato, la consideración y el respeto que le corresponden conforme a la importancia social de la tarea que desempeña.

De este modo, la Administración educativa debe establecer mecanismos adecuados para que el personal docente que no pueda desempeñar temporalmente sus funciones, debido a una discapacidad reconocida que no determine la incapacidad permanente para la función docente, pueda asumir otras funciones conforme a su preparación profesional y a la condición docente; ayudas para la promoción profesional dirigidas específicamente al personal docente y a los profesionales de atención educativa; medidas específicas destinadas a promover el bienestar y la mejora de la salud laboral del profesorado y a actuar decididamente en materia de prevención; acciones para facilitar la conciliación entre la vida familiar y laboral del profesorado de los centros docentes públicos; así como ofrecer asistencia psicológica y jurídica gratuita al personal docente que preste servicios en los centros docentes públicos, por hechos que se deriven de su ejercicio profesional.

Asimismo, señala que se prestará una atención prioritaria a la mejora de las condiciones laborales del profesorado y establecerá planes de trabajo para lograr una creciente consideración y reconocimiento social de la función docente. En este sentido, y con carácter general, se potenciará el desarrollo de medidas de profesionalización docente como la formación permanente, la innovación y la investigación educativas dirigidas a la mejora y actualización de la competencia profesional de la práctica docente, así como a su reconocimiento en la promoción e incentivación del profesorado.

De especial relevancia resulta el compromiso por desarrollar los planes incluidos en la mencionada Ley 6/2014, Canaria de Educación. En concreto, en lo que respecta al *“Plan para promover el desarrollo profesional y el reconocimiento social del profesorado”*, señala que uno de los principios que inspira el sistema educativo español es el de la consideración de la función docente como factor esencial de la calidad de la educación, el reconocimiento social del profesorado y el apoyo a su tarea.

El Decreto 114/2011, de 11 de mayo, por el que se regula la convivencia en el ámbito educativo de la Comunidad Autónoma de Canarias vino a establecer, entre otros, el marco en el que se establecen los derechos, deberes y obligaciones de la comunidad educativa. En el caso del profesorado, la sección primera del capítulo III, título II, desarrolla los derechos específicos del profesorado. Así, destaca el derecho al respeto personal, a la autonomía, a la formación permanente, a la consideración de autoridad pública y a la protección legal y defensa jurídica.

Finalmente, la Disposición Adicional Séptima especifica que la Consejería de Educación y Universidades podrá suscribir convenios y acuerdos para la protección legal y defensa jurídica del personal docente con el Ministerio Fiscal y los Colegios de Abogados, de forma que se garantice la

protección legal y jurídica del personal docente y se establezcan cauces eficaces de tramitación de denuncias y defensa jurídica ante los juzgados y tribunales de justicia.

Con base en lo descrito, la Programación General de la Enseñanza de la IX legislatura, presentada ante el pleno del Consejo Escolar de Canarias el 7 de noviembre de 2015, incluye una serie de mejoras en las condiciones laborales del profesorado, que en su mayoría, se recogen en este plan. De este modo, atendiendo a las propuestas del Consejo Escolar de Canarias y cumpliendo con el calendario de negociación establecido, el plan se presenta como una oportunidad para consensuar las medidas conducentes al logro de los objetivos relacionados con el desarrollo profesional y el reconocimiento social del profesorado.

Así, la citada programación general de la enseñanza establece una serie de medidas orientadas a la mejora de las condiciones del profesorado, entre las que destacan:

El refuerzo de la condición de autoridad pública con campañas y actuaciones de información y orientación a los sectores de la Comunidad Educativa y resto de la sociedad sobre el respeto a dicha condición inherente a todo docente y su obligada observancia ante el amparo legal que le asiste en el ordenamiento jurídico vigente.

La difusión y aplicación del protocolo ante agresiones al personal docente, así como la extensión de la protección y asistencia jurídica y, en su caso, psicológica que le asiste por parte de esta Administración educativa, si los incidentes están relacionados con el ejercicio de la función docente.

Las medidas para el reconocimiento social y educativo de la labor docente, integradas en el “Plan para promover el desarrollo profesional y el reconocimiento social del profesorado”, diseñado por la Consejería de Educación y Universidades conforme establece la Ley Canaria de Educación, que incluye dentro de sus actuaciones la necesaria consulta y actuaciones pertinentes con todos los agentes sociales.

La Dirección General de Personal, centro directivo competente en la gestión del personal docente, tiene como objetivo el impulso del citado *Plan de reconocimiento profesional y social del profesorado*.

4. CONCEPTUALIZACIÓN Y CRITERIOS PARA EL DISEÑO DEL PLAN.

4.1. Definición.

El *Plan de reconocimiento profesional y social del profesorado* de Canarias, es el documento institucional que establece las líneas estratégicas con las que reforzar el estatus social de la profesión docente, como principio fundamental para la mejora de la calidad del sistema educativo, implementando actuaciones que contribuyan al desarrollo de su competencia profesional y que canalicen los mecanismos para progresar en el bienestar del profesorado.

A la hora de diseñar este plan, con carácter general, se han tenido en cuenta los siguientes criterios previos:

- Considerar el plan como pieza que contribuye, de forma coordinada con otros programas y planes de la Consejería de Educación y Universidades, a la mejora de la calidad del sistema educativo canario.
- Resaltar el papel preeminente que juega el profesorado en la sociedad canaria, reconociendo su compromiso permanente para dar respuesta a las exigencias del incesante cambio en que estamos inmersos.
- Acordar propuestas y valorar todas las consideraciones efectuadas por los diferentes agentes sociales, comprobando su viabilidad y sostenibilidad, que repercutan directamente en el reconocimiento social del profesorado y en su desarrollo profesional.

4.2 Ejes de intervención.

Dos grandes líneas estratégicas o ejes de intervención marcan la programación y diseño de este plan: el desarrollo profesional y el reconocimiento social del profesorado. Y es la Consejería de Educación y Universidades quien asume la competencia de definirlos, mediante la elaboración del *Plan de reconocimiento profesional y social del profesorado*, con la colaboración de las organizaciones más representativas del profesorado y con el Consejo Escolar de Canarias, tal como se expone en la disposición decimocuarta de la Ley 6/2014, de 25 de julio, Canaria de Educación no Universitaria.

4.2.1 El desarrollo profesional.

Este primer eje de intervención, el desarrollo profesional del profesorado, es la piedra angular sobre la que construir el sistema educativo canario. Así queda recogido en la exposición de motivos de la citada Ley 6/2014, de 25 de julio, Canaria de Educación no Universitaria. En ella, además, concretamente en el artículo 5, que recoge la finalidad y objetivos del sistema educativo canario, se explicita la necesidad de definir un nuevo modelo de desempeño profesional sustentado sobre el valor del conocimiento, la investigación, la innovación y el compromiso ético consustancial a toda práctica educativa, con el que facilitar el desarrollo profesional, el reconocimiento social y la mejora en las condiciones laborales de cuantos agentes intervienen en los procesos educativos, especialmente los del profesorado.

La promoción del desarrollo profesional debe sustentarse en actuaciones planificadas que permitan el crecimiento del profesorado y que le motiven para que tenga mayor incidencia en la mejora de la calidad del sistema educativo y en la participación de la comunidad educativa. El hecho de asumir con plena conciencia sus desempeños, fijando siempre como fin último el garantizar los aprendizajes del alumnado (los del saber, los del saber hacer, los del saber ser y los del saber estar) más allá de la situación sociocultural y económica en la que se encuentre o de las particularidades y ritmos de aprendizaje individuales, tiene una repercusión directa positiva en el entorno social y, por tanto, revierte en un estado de satisfacción no solo del propio profesorado, sino de toda la comunidad educativa.

Este estado de satisfacción como resultado de su desempeño suele aportar al profesorado una motivación intrínseca, pero el desarrollo profesional docente, además, debe verse respaldado por actuaciones que le supongan una mejora de sus condiciones laborales y de los procedimientos administrativos que debe gestionar, que contemplen la estabilidad de las plantillas de profesorado y sus posibilidades de movilidad con otros países o que impliquen la redacción de un plan de evaluación de la función docente que le sirva de referencia para autoevaluar su desempeño en el transcurso de los procesos en los que participa.

El grado de satisfacción docente alcanza un estadio superior cuando se complementa lo descrito en este primer eje de intervención con el segundo sobre el que se asienta este plan, el reconocimiento social.

4.2.2 El reconocimiento social.

En la fundamentación del primer eje de intervención ya se expuso que el artículo 5 de la Ley 6/2014, de 25 de julio, Canaria de Educación no Universitaria, expresa que uno de los objetivos del

sistema educativo canario ha de definir un nuevo modelo de desempeño profesional con el que facilitar el desarrollo profesional, el reconocimiento social y la mejora en las condiciones laborales de cuantos agentes intervienen en los procesos educativos, especialmente los del profesorado.

Asimismo, en el artículo 8, sobre el profesorado, se sostiene que el pleno reconocimiento social de su importante misión, así como el desarrollo de una carrera profesional que le permita el pleno reconocimiento económico y profesional de su contribución a la mejora continua de la educación es un derecho básico esencial. Y más adelante, en el artículo 45, sobre las medidas para el reconocimiento y la protección de la función docente, se remarca la responsabilidad de la consejería competente en materia de educación, que habrá de prestar una atención prioritaria a la mejora de las condiciones laborales del profesorado y establecerá planes de trabajo para lograr una creciente consideración y reconocimiento social de la función docente.

Mediante el presente *Plan de reconocimiento profesional y social del profesorado*, y conforme a este segundo eje de intervención, la Consejería de Educación y Universidades, en consenso con los demás agentes sociales, establece unas líneas principales de actuación, con propuestas concretas, viables y sostenibles, en torno a la protección del docente, a la concesión de premios y reconocimientos por buenas prácticas y por trayectorias profesionales, así como la mejora del marco retributivo vigente.

Estas dos líneas estratégicas suponen el punto de partida sobre el que se articula el resto de los elementos del plan. Están impregnadas de los principios que rigen las actuaciones para la mejora de la calidad del sistema educativo canario y que se recoge en la Ley 6/2014, de 25 de julio, Canaria de Educación no Universitaria. En ella, además, se identifica el contenido básico del plan, que es desarrollado en este documento.

5.- PRINCIPIOS.

Partiendo de los aspectos anteriormente expuestos, el presente *Plan de reconocimiento profesional y social del profesorado* se inspira en los siguientes principios básicos:

5.1. Sistema educativo de calidad.

Un sistema educativo de calidad es reflejo de la cultura de su sociedad hacia la educación. Por lo tanto, la meta que debe marcarse es la consecución de un apoyo generalizado a la educación para transformar de forma progresiva la cultura educativa. Las sociedades en que las familias, responsables políticos, representantes sindicales..., respaldan incondicionalmente la educación, son capaces de llegar a consensos sobre las líneas más favorables para el éxito del alumnado y defienden planteamientos educativos basados en la equidad, en la inclusividad y en premiar la excelencia, responden a sociedades con sistemas educativos de calidad.

Sin embargo, puede considerarse que la calidad de un sistema educativo es plena cuando se le suma un alumnado que, recibiendo una atención pedagógica individualizada acorde a las características personales y socioculturales de cada cual, muestra interés y compromiso por el aprendizaje, además de respeto por la profesión docente y una percepción positiva de ella.

Por lo dicho hasta aquí, se concluye que alcanzar un sistema educativo de calidad exige consolidar vías existentes y abrir otras nuevas que faciliten la participación social para construir una cultura que apoye la educación, que estimule el aprendizaje por parte del alumnado y que ponga en relieve la profesión docente.

5.2. Educación como bien fundamental de la sociedad.

La educación es pieza fundamental en el acervo cultural de la sociedad canaria y, como tal, ha de preservarse. Pese a que es un concepto intangible, el beneficio de una educación de calidad impregna a toda la sociedad, pero al mismo tiempo, se retroalimenta del compromiso que asuman los agentes sociales en su cuidado y mejora permanente. En suma, la corresponsabilidad es condición necesaria para la construcción de un sistema educativo de calidad.

Por este motivo, a lo largo de este plan se resalta el papel que juega la educación como bien fundamental de la sociedad, concretamente en la figura del profesorado, que es considerado

piedra angular sobre la que construir el sistema educativo, como ya se ha señalado, de ahí la pertinencia de promocionar su desarrollo profesional y su reconocimiento social.

5.3. Profesionalización del profesorado.

La evaluación del desempeño de los empleados públicos está recogida en el Estatuto Básico del Empleado Público como elemento fundamental, debiendo realizarse de forma periódica a efectos de, entre otros, la promoción en la carrera y la determinación de una parte de las retribuciones complementarias, vinculadas a la productividad o al rendimiento, de acuerdo con las reformas del empleo público que se han adoptado o se están articulando en el ámbito europeo. En este sentido, corresponde a la Administración competente en educación ser garante del adecuado desarrollo profesional del profesorado, posibilitando una formación continua de calidad y la promoción a lo largo de su trayectoria profesional, con el aliciente de una mejora en sus condiciones económicas.

La profesionalización del profesorado inspira las líneas estratégicas de este plan, al erigirse como una herramienta que prestigia la labor docente y refuerza el reconocimiento que le muestra la sociedad. Avanzar en un sistema con docentes conscientes de que su cometido es indispensable para la evolución y el progreso de la ciudadanía, asegurando la inclusión de todos sus miembros, supone de por sí, el cambio de cultura deseado.

6. ACCIONES.

El *Plan de reconocimiento profesional y social del profesorado* debe concretarse en una serie de acciones que posibiliten la consecución de los objetivos marcados en dicho Plan. Las acciones que se detallan a continuación deberán tener una incidencia directa en las condiciones laborales en las que los docentes desempeñan su trabajo, coadyuvando a mejorar una serie de factores determinantes que inciden en su práctica profesional y, por lo tanto, a alcanzar los estándares de calidad deseables para nuestro sistema educativo canario.

La mayoría de estas acciones forman parte del calendario de negociaciones acordado con los representantes sindicales del profesorado de Canarias desde el inicio de la legislatura. Algunas ya se han acometido y otras, fundamentalmente las que supondrán la mejora del marco retributivo de los docentes, se presentarán a los sindicatos en la mesa sectorial prevista para el próximo lunes 8 de mayo como propuesta de la Administración para el inmediato inicio de las negociaciones con los representantes de los trabajadores.

1. Reconocer el valor de la función docente.

Una sociedad que no valora a sus docentes no puede pretender aspirar a poseer un sistema educativo de calidad. Debemos promover el reconocimiento de la importante labor desarrollada por el profesorado, poner en valor su trabajo. En definitiva, es necesario colaborar entre todos los agentes sociales para recuperar el prestigio de los docentes, en quienes depositamos la enorme responsabilidad de educar a nuestros jóvenes valores. Es necesario que esta misma sociedad reconozca la importancia del trabajo que realizan los docentes día a día, muchas veces desde el anonimato, asumiendo funciones que van mucho más allá de las meramente académicas, realizando una incomparable labor social que habitualmente no se ve lo suficientemente recompensada.

2. Garantizar el bienestar de los docentes.

Es fundamental que el profesorado, al igual que cualquier otro trabajador o trabajadora, se sienta respaldado y seguro cuando acude a su puesto de trabajo. De ahí que esta acción se centre en tres aspectos principales.

El primer aspecto es la vigilancia de la salud y la prevención de riesgos laborales, sobre el que se trabaja actualmente para el desarrollo del programa de vigilancia de la salud para todos los docentes y para la protocolarización y elaboración de planes en relación con evaluaciones de riesgo o adaptaciones de puestos de trabajo.

El segundo y el tercer aspecto inciden en la misma línea y vienen a respaldar al docente ante cualquier percance, agresión o situación en general que se derive de la práctica de su actividad profesional y ponga en peligro su integridad física o psíquica. Para ello se pondrá a disposición de los docentes asistencia psicológica y asesoramiento jurídico gratuitos cuando lo necesiten.

3. Potenciar el reconocimiento de las buenas prácticas docentes.

Cuanto más se conozca lo que se hace dentro de los centros educativos, más valorarán las familias y la sociedad en general el gran trabajo desarrollado por el profesorado y la necesidad de mantener su motivación.

Muy relacionada con la primera acción, esta otra se basará en la personalización del trabajo bien hecho. En la convicción de que el esfuerzo debe ser reconocido, la Consejería impulsará la concesión de premios para las mejores iniciativas docentes.

En general, todas las acciones en esta línea de actuación van orientadas a acercar a la sociedad y al resto de los docentes todo lo que se hace en los centros, en especial las actuaciones mejores y más innovadoras. Hacer visibles las buenas prácticas no solo es positivo para el docente que las realiza, sino que además puede servir de modelo a seguir para otros docentes que puedan tener interés en implementar esas prácticas innovadoras con sus alumnos.

4. Facilitar la movilidad y estabilidad del profesorado para favorecer la conciliación familiar y promover la mejora laboral.

El *Plan de reconocimiento profesional y social del profesorado* incidirá en la necesidad de dar respuesta a las posibilidades de acercamiento del profesorado a su lugar de residencia, entendiendo que los docentes alcanzarán mayor desarrollo profesional en la medida en que las condiciones en las que realizan su trabajo sean más satisfactorias y les permitan conciliar su vida familiar con su actividad profesional. Se seguirán potenciando medidas que favorezcan la movilidad del profesorado al tiempo que se buscará el equilibrio con las necesidades de estabilidad de los claustros docentes, sobre todo en las zonas de mayor dificultad para el nombramiento de profesores.

5. Impulso de la Administración electrónica para simplificar la gestión administrativa de los docentes y mejorar la comunicación con la Administración.

La progresiva implantación y mejora de las nuevas tecnologías, las páginas web cada vez más accesibles y completas o la proliferación de nuevos procedimientos telemáticos de gestión y consulta han hecho imprescindible unificar toda esa información en un nuevo portal para el docente y los centros educativos. Pero hemos ido un paso más allá y también pondremos a disposición de los profesores una aplicación móvil (App), que permitirá que se establezca una comunicación bidireccional ágil y práctica que posibilitará el contacto entre la Administración y los docentes a través de los dispositivos móviles o teléfonos inteligentes. A través de esta APP los docentes podrán acceder a toda la información relativa a su vida profesional o realizar gestiones relacionadas con los procedimientos en los que puedan participar, como listas de empleo, adjudicación de destinos, concursos de traslados, oposiciones, licencias y permisos, etc. También les permitirá hacer consultas de una manera más sencilla y con resultados más óptimos que los que podemos ofrecer actualmente.

6. Mejora del marco retributivo del profesorado.

Desde el comienzo de la presente legislatura los responsables de la Consejería de Educación y Universidades se han mostrado a favor de la modificación del marco retributivo del profesorado para, por un lado, asimilar dichas retribuciones a las de los docentes de otras comunidades autónomas y, por otro lado, incentivar su labor, lo cual se ha considerado justo y oportuno.

El modelo que se propone para su debate y negociación a los representantes sindicales se aborda desde una doble vertiente. En primer lugar se propone la implementación del complemento específico por formación permanente, conocido en el resto del Estado como **Sexenio**. Por tramos de seis años los docentes podrán acreditar que han realizado los períodos de formación que se determinen para poder acceder a dicho complemento.

En segundo lugar se plantea incorporar otro tipo de complementos, asociados a funciones docentes de especial responsabilidad. Es el caso del complemento por la labor de tutoría. Consideramos de vital importancia la labor de los tutores. Estos ejercen un trabajo indispensable para la educación y orientación de los alumnos que debe ser igualmente incentivado. De la misma manera, se propone abordar la actualización de las retribuciones de los cargos directivos, así como otros complementos que se pudiesen determinar en relación a funciones que exijan especial

responsabilidad, como podrían ser las relacionadas con acciones que favorezcan la convivencia o la prevención de riesgos laborales en los centros educativos.

Igualmente cabe recordar que recientemente se ha acordado incorporar también un complemento retributivo para los docentes que participen en programas bilingües.