



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación

<http://www.ei-ie.org>

EUROPEAN REGION-
ETUCE

President

Christine BLOWER

Vice-Presidents

Odile CORDELIER

Andreas KELLER

Trudy KERPERIEN

Dorte LANGE

Galina MERKULOVA

Branimir STRUKELJ



5, Bd du Roi Albert II, 9th
1210 Brussels, Belgium
Tel +32 2 224 06 91/92
Fax +32 2 224 06 94
secretariat@csee-etuce.org
<http://www.csee-etuce.org>

European Director

Susan FLOCKEN

Treasurer

Mike JENNINGS

CSEE

**Comité Sindical Europeo de la Educación
Región europea de la IE**

Directrices prácticas para los sindicatos de la educación sobre

Cómo representar eficazmente las necesidades profesionales del personal docente con arreglo a la capacidad de los sindicatos y las estructuras de diálogo social

1. Introducción

Las consecuencias de la crisis económica y financiera mundial, así como las medidas de austeridad implementadas por los gobiernos a modo de respuesta, han resultado perjudiciales para el diálogo social en el sector educativo. Los sindicatos de la educación se enfrentan a una creciente reticencia de parte de las autoridades educativas y de los gobiernos a consultarles sobre las reformas educativas nacionales en lo que atañe a las necesidades profesionales y el desarrollo del personal docente. En algunos países, las necesidades profesionales del profesorado y su formación ni siquiera son reconocidas por los empleadores del sector educativo ni por el gobierno como un ámbito legítimo del trabajo de los sindicatos de la educación.

La formación de los/las docentes y sus necesidades profesionales son una prioridad para el trabajo del CSEE. La [Resolución](#) del CSEE sobre *El empoderamiento de los sindicatos de la educación: Clave para promover una enseñanza de calidad* reconoce el doble papel que desempeñan los sindicatos de la educación tanto en el apoyo a los/las docentes en relación con sus condiciones de empleo como en lo relativo a los asuntos profesionales, y destaca que los sindicatos de la educación son altamente competentes en ambas funciones. La Resolución también afirma el compromiso de las organizaciones miembros del CSEE de velar por que los sindicatos de la educación posean en su interior la capacidad de contar permanentemente con las competencias profesionales especializadas así como de investigación sobre las necesidades e intereses profesionales del personal docente. La Resolución vincula el apoyo profesional a los/las docentes con el empoderamiento de los sindicatos de la educación en el ámbito del diálogo social y la organización de los miembros.

En una sociedad y una economía basadas en el conocimiento, los sindicatos de la educación deben representar en todos los aspectos los intereses y preocupaciones de los trabajadores y trabajadoras del sector educativo, desde sus necesidades materiales, por ejemplo, salariales, hasta sus necesidades profesionales, tales como su formación inicial, el desarrollo profesional permanente¹ y el perfeccionamiento a

¹ "El desarrollo profesional permanente: actividades formales y no formales de desarrollo profesional que pueden incluir, por ejemplo, la formación relacionada con las asignaturas y la pedagogía. En ciertos casos, estas actividades pueden dar lugar a cualificaciones adicionales." Eurydice: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/184EN.pdf

todos los niveles educativos. Estas directrices prácticas han sido elaboradas como resultado del [proyecto](#) del CSEE: *Education Trade Unions for the Teaching Profession. Strengthening the capacity of education trade unions to represent teachers' professional needs in social dialogue* (Sindicatos de la educación para la profesión docente. Reforzar la capacidad de los sindicatos de la educación para representar las necesidades profesionales del personal docente en el diálogo social). A lo largo de las actividades del proyecto, que incluyeron una encuesta en línea entre las organizaciones miembros de CSEE y tres talleres de formación, se identificaron estrategias concretas y prácticas para que los sindicatos de la educación representen efectivamente las necesidades profesionales de los/las docentes en el diálogo social a nivel europeo y nacional.

Las directrices pretenden preparar y reforzar la capacidad de los sindicatos de la educación para abordar los desafíos, a escala de la Unión Europea y transnacional, relacionados con los cambios experimentados en el empleo, el trabajo y el diálogo social, tales como la evolución de la profesión docente y la representación de las necesidades de los/las docentes en el contexto del diálogo social reforzado, también dentro del marco del Semestre Europeo. Continúan el trabajo que el CSEE y sus organizaciones miembros han realizado al identificar los desafíos que se plantean en la profesión docente en tiempos de crisis y al reforzar su participación en el Semestre Europeo. Las directrices prácticas también preparan a los interlocutores sociales del sector educativo a velar por el cumplimiento de la implementación del Pilar Europeo de Derechos Sociales, y el logro efectivo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, los objetivos de la Estrategia Europa 2020 (COM (2010)2020), así como abordar las prioridades post-2020 en la educación (COM (2017) 673). Por último, las directrices contribuyen a la realización de las prioridades y actividades del Programa de Trabajo 2018-2019 del DSSEE (Diálogo Social Sectorial Europeo en Educación), al preparar a los sindicatos de la educación para obtener resultados satisfactorios de sus discusiones con los empleadores del sector educativo sobre cómo apoyar a los/las docentes, educadores/as y directores/as de establecimientos escolares mediante la mejora de su formación inicial efectiva, el apoyo profesional en las fases iniciales de su carrera y un aprendizaje profesional permanente.

2. Situación en las organizaciones miembros del CSEE

La encuesta en línea realizada en el marco del proyecto ayudó al CSEE y a sus organizaciones miembros a identificar los resultados nacionales relacionados con las necesidades profesionales del personal docente y su representación, y determinar si son una cuestión de diálogo social, así como a analizar el papel de los interlocutores sociales sectoriales nacionales y europeos en educación para negociar cuestiones profesionales del personal docente.

Los resultados de la encuesta indican que los sindicatos de la educación desempeñan un papel importante en brindar oportunidades de desarrollo profesional a los miembros sindicales, y que esta disposición cubre varios temas en una amplia diversidad de formas, a menudo en asociación con otros organismos. Casi dos tercios de los sindicatos de la educación indicaron que proporcionan formación profesional directamente a sus miembros (62,1%). Sin embargo, con respecto a la participación

en el diálogo social, las respuestas sugieren a que los sindicatos de la educación tienen menos probabilidades de participar en el diálogo social sobre cuestiones profesionales que en relación con las cuestiones sectoriales más tradicionales. Los datos también apuntan a un modelo centralizado en el que existe una mayor probabilidad de que el diálogo social se lleve a cabo a nivel nacional (determinando los marcos normativos y nacionales), y una menor probabilidad de que tenga lugar a nivel institucional, que es a menudo donde los trabajadores/as de la educación tienen más probabilidades de participar en el desarrollo profesional y en el que se toman las decisiones clave. El diálogo social sobre temas profesionales tiene más probabilidades de adoptar la forma de intercambio de información, consultas y medidas conjuntas con los empleadores. En este ámbito, existe una menor probabilidad de que el diálogo social adquiera la forma de negociaciones formales a través de la negociación colectiva. Sin embargo, los convenios colectivos son a menudo la mejor manera de garantizar a los trabajadores/as de la educación el acceso a un desarrollo profesional de alta calidad.

3. Objetivo

Estas directrices prácticas proporcionan a los sindicatos de la educación europeos recomendaciones concretas sobre cómo representar las necesidades profesionales de los/las docentes y cómo promover los temas profesionales que les atañen como elemento fundamental del diálogo social en el sector educativo. Teniendo como objetivo lograr una educación de calidad, las directrices apuntan a ayudar a los sindicatos de la educación a desarrollar estrategias concretas para implementar y reforzar las medidas que han de tomar en relación con la formación inicial y el desarrollo profesional permanente de los/las docentes.

Este documento no proporciona un plan maestro para cada país. Estas directrices deben entenderse más bien como una herramienta de apoyo que debe ser evaluada y adaptada para cumplir con las condiciones a nivel nacional/sindical en lo que respecta a las necesidades profesionales y el desarrollo profesional del personal docente.

4. Directrices

Con arreglo a los resultados de la encuesta en línea realizada entre las organizaciones miembros del CSEE y la discusión en tres talleres de formación (en Polonia, Alemania e Italia), estas directrices prácticas proponen medidas específicas para que los sindicatos de la educación representen efectivamente a nivel nacional y europeo las necesidades profesionales de los/las docentes en el diálogo social.

A nivel sindical nacional y regional de la educación es importante

- continuar promoviendo la necesidad de **apoyo profesional para los/las docentes**, los directores/as y personal educativo más amplio **ofreciendo una educación inicial de alta calidad**, apoyo profesional desde el inicio de su carrera y un aprendizaje profesional continuo respaldado por educadores/as de alta calidad del profesorado con el fin de contribuir a mejorar la condición del personal docente;

- luchar contra la **escasez de docentes** haciendo que la profesión resulte atractiva y velar por que todos los/las docentes estén **cualificados para la enseñanza** y promover **el reemplazo adecuado** del personal docente que participe en actividades de formación permanente;
- velar por que el desarrollo profesional del personal docente (desarrollo inicial y permanente) apoye **la autonomía profesional de los/las docentes y la libertad pedagógica y didáctica** al desarrollar los conocimientos, las aptitudes y las competencias;
- velar por una **gobernanza** compartida sobre la formación del personal docente y que los sindicatos de la educación participen en las decisiones sobre los marcos legislativos con respecto a la formación inicial y permanente, así como el seguimiento y evaluación de la implementación a través del **diálogo social efectivo**;
- preparar y reforzar la capacidad de los sindicatos de la educación para hacer frente a los desafíos de la profesión docente y las necesidades del personal docente en el contexto del diálogo social mejorado y el marco del **Semestre Europeo**;
- velar por que los sindicatos de la educación tengan la capacidad de contar con las **competencias profesionales permanentes y especializadas** sobre las necesidades e intereses profesionales del personal docente **dentro de sus estructuras en tanto que sindicatos de la educación**;
- aprovechar las oportunidades para brindar **formación profesional acreditada e informar al personal docente sobre las posibilidades** de desarrollo profesional y su vínculo con el desarrollo potencial de la carrera, así como **llevar a cabo investigaciones y encuestas** sobre las necesidades profesionales del personal docente;
- promover el equilibrio entre el aprendizaje teórico y el práctico en la **formación inicial del profesorado** y velar por una fase de inducción² eficaz y de alta calidad para los/las estudiantes de docencia;
- velar por que el desarrollo profesional continuo del personal docente sea uno de los puntos fuertes para introducir la **promoción profesional** a través del diálogo social y los convenios colectivos;

² “Inducción: una fase de apoyo estructurada para docentes recién titulados. La inducción como parte de la formación profesional durante el programa formal de formación inicial del profesorado no se tiene en cuenta, incluso si es remunerada. Durante el período de inducción, los nuevos docentes realizan total o parcialmente las tareas que incumben a los docentes experimentados y son remunerados por su actividad. Normalmente, la inducción incluye formación y evaluación, y se designa un mentor que brinda apoyo personal, social y profesional para ayudar a los nuevos docentes en el marco de un sistema estructurado. La fase dura por lo menos varios meses, y puede producirse durante el período de prueba.” Eurydice:

http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/184EN.pdf

- tomar medidas adicionales para que los **empleadores apoyen** la participación del personal docente en su desarrollo profesional permanente, que debería ser de **alta calidad y proporcionarse y financiarse a través de recursos públicos**;
- promover que el **desarrollo profesional permanente** del personal docente sea un **proceso a lo largo de la vida** diseñado de acuerdo con las necesidades de los/las docentes en las diferentes etapas de su carrera, así como las necesidades de las escuelas, el entorno local y el sistema educativo;
- promover que el desarrollo profesional inicial y permanente tenga como base una exhaustiva **investigación de alta calidad** y que esté disponible en diferentes formas, por ejemplo, formación en el centro escolar, aprendizaje en línea y combinado, formación en equipo e individualmente;
- velar a través del diálogo social y los convenios colectivos que el desarrollo profesional permanente del personal docente tenga lugar **durante el horario de trabajo de los/las docentes, asegurando el equilibrio entre la vida laboral y la personal** sin crear una carga adicional o un aumento de las horas de trabajo;
- sensibilizar con respecto al **vínculo necesario entre los establecimientos escolares y la oferta de formación inicial y permanente de las instituciones de educación superior** y otros proveedores de formación para contribuir a mejorar los contenidos y a actualizar la formación del personal docente;
- velar por el **acceso equitativo** al desarrollo profesional inicial y permanente del personal docente, independientemente de su género, orientación sexual, aptitudes y necesidades educativas, situación económica, origen étnico, idioma, religión y situación migratoria y de ciudadanía así como la ubicación geográfica de la formación y recusar toda práctica discriminatoria;
- respaldar el **reconocimiento de todo tipo de formación profesional**, incluyendo el aprendizaje informal y no formal y la experiencia de formación en el extranjero (período de movilidad);
- promover la **inclusión de las condiciones de trabajo, salud y seguridad y ética profesional**³ en los programas de desarrollo profesional inicial y permanente del personal docente;
- **cooperar a nivel nacional e internacional** con otros sindicatos de la educación e intercambiar buenas prácticas en relación con las medidas que han tomado y el diálogo social entablado sobre las necesidades profesionales del personal docente;

https://www.ei-ie.org/spa/detail_page/4655/%C3%A9tica-profesional

- aprovechar plenamente las **estrategias de comunicación** a fin de promover las necesidades profesionales del personal docente en los medios de comunicación, en la sociedad y entre los responsables políticos.