

ACTA 8 / 2023
REUNIÓN DERIVADA DE MESA SECTORIAL DE EDUCACIÓN

POR LA ADMINISTRACIÓN

- D.ª María Teresa Barroso Botrán
(Directora General de Recursos Humanos.
Presidenta de la Mesa Sectorial)
- D. Luis Domingo González Núñez
(Director General de Innovación y Formación del
Profesorado)
- D.ª Ángeles Lourdes Paredes González
(Secretaria de la Mesa Sectorial)
- D. Paulino Martín Seco
(Jefe de Inspección de la Inspección Central de
Educación no Universitaria)
- D. José Antonio Marín Tapia
(Técnico de la Dirección General de Recursos
Humanos)
- D. Francisco José Fernández Torres
(Técnico de la Dirección General de Recursos
Humanos)

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

- CSIF
D. Mariano González Clavero
D. Roberto López Casado
- STECyL-i
D.ª Christina Fulconis Maroto
D.ª Teresa Vicente Ramos
D. Joscelyn Raigne
- ANPE
D. Javier F. Riesco Martín
D. Francisco Guillermo Bueno Salvador
- CC.OO.
D.ª María Jesús Castañeda Castañeda
D.ª Virginia Martín Revuelta
- SP-UGT
D. Juan Ignacio Vargas Juárez
D.ª Sara Martín Martín
D.ª María Carmen Ortego Reyes

En Valladolid, siendo las 11:00 horas del día 12 de abril de 2023, se reúnen en la Sala de Juntas de la Consejería de Educación, sita en la Avenida Real Valladolid s/n, de Valladolid, los asistentes relacionados al margen, con el propósito de mantener una reunión derivada de la Mesa Sectorial de Educación con arreglo al siguiente:

ORDEN DEL DÍA

PUNTO PRIMERO. - Lectura y aprobación, si procede, de las actas de las reuniones celebradas los días 22 y 24 de marzo de 2023.

PUNTO SEGUNDO.- Borrador de Orden por la que se modifica la Orden EDU/1056/2014, de 4 de diciembre, por la que se regula la organización y funcionamiento de la Red de formación y la planificación, desarrollo y evaluación de la formación permanente del profesorado de enseñanzas no universitarias que presta sus servicios en centros docentes sostenidos con fondos públicos en la Comunidad de Castilla y León.

PUNTO TERCERO.- Información sobre la Orden EDU/247/2023, de 23 de febrero, por la que se regulan los procedimientos para la acreditación, certificación y registro de la competencia digital docente para el personal docente de los centros educativos no universitarios sostenidos con fondos públicos de la Comunidad de Castilla y León.

PUNTO CUARTO.- Información sobre la evaluación de las diferentes enseñanzas en el curso 2022/2023.

PUNTO QUINTO.- Ruegos y preguntas.

PUNTO PRIMERO. – Lectura y aprobación, si procede, de las actas de las reuniones celebradas los días 22 y 24 de marzo de 2023

Se indica que, junto con la convocatoria de la reunión, se han enviado los borradores de las actas 5/2023 y 6/2023, correspondientes a las reuniones celebradas los días 22 y 24 de marzo; no se han recibido alegaciones por escrito ni tampoco se realizan alegaciones en la reunión, por lo tanto, se aprueban las actas por unanimidad.

PUNTO SEGUNDO. - Borrador de Orden por la que se modifica la Orden EDU/1056/2014, de 4 de diciembre, por la que se regula la organización y funcionamiento de la Red de formación y la planificación, desarrollo y evaluación de la formación permanente del profesorado de enseñanzas no universitarias que presta sus servicios en centros docentes sostenidos con fondos públicos en la Comunidad de Castilla y León.

La Administración:

Toma la palabra el Director General de Innovación y Formación del Profesorado para presentar el borrador de Orden. Comienza su exposición recordando que la formación permanente en nuestra comunidad está regulada por el Decreto 51/2014, de 9 de octubre, que regula la formación permanente del profesorado, la Orden EDU/1056/2014, de 4 de diciembre, que regula la organización y funcionamiento de la Red de formación y la Orden EDU/1057/2014, de 4 de diciembre, que establece las modalidades de formación y el procedimiento de reconocimiento, certificación y registro de las actividades de formación permanente .

Señala que partiendo de la experiencia adquirida desde el curso 2014/2015 y con el objetivo de buscar la máxima excelencia y eficacia en la formación de los docentes, al tiempo que se adecua a los retos y cambios formativos actuales, se hace necesario una actualización de la Orden EDU/1056/2014, de 9 de octubre.

La primera de las tres modificaciones propuestas afecta al Centro Superior de Formación del Profesorado, con esta modificación se persigue convertirlo en un centro de referencia a nivel autonómico, confiriéndole nuevas atribuciones no contempladas en la Orden inicial.

La segunda modificación afecta a la duración del mandato en la dirección en los CFIE, para el que se establece una duración de cuatro años y una prórroga por igual número de años. Señala que actualmente los CFIE están inmersos en proyectos de gran envergadura (la certificación digital, el modelo de competencias profesionales docentes y su futuro marco de proyección para todo el estado y el actual desarrollo curricular), que hace necesario dotar a la dirección de estos centros de una mayor estabilidad. En esta modificación se regula, de forma excepcional y motivada, una segunda prórroga en el mandato de dirección, para la que se deberá presentar un programa de dirección en el que se especifique los objetivos y las circunstancias excepcionales que justifican una nueva prórroga.

La tercera de las modificaciones se refiere a los requisitos de acceso exigidos a los asesores de formación, se baja de 5 a 3 el número de años de servicio exigidos como funcionario de carrera para poder acceder, en comisión de servicios, a una plaza de asesor de formación. De esta forma se pretende ampliar la base de candidatos, garantizando la cualificación y la profesionalidad de estos.

Las organizaciones sindicales:

Muestran su conformidad con el incremento de atribuciones al Centro Superior de Formación del Profesorado, pero manifiestan su disconformidad con la segunda prórroga en el mandato de dirección de los CFIE, aunque sea de carácter excepcional y motivada.

Una de las organizaciones sindicales reitera, como así lo manifestó en el momento de la aprobación de la presente orden, su rechazo a cualquier tipo de prórroga, considerando que el mandato de la dirección debería ceñirse exclusivamente a cuatro años. Proponen que el director que finalice su mandato pueda pasar a formar parte del CFIE como asesor de formación y en un futuro poder volver a presentarse a la dirección.

Instan a que la Administración reflexione sobre el motivo por el que cada vez son menos los docentes de nuestra comunidad los que quieren ser asesores de formación en los CFIE. En este sentido, consideran que rebajar el número de años de servicio como funcionario para poder acceder a una plaza de asesor de formación no solucionará la escasez de candidatos a estas plazas y sí podría hacerlo, el cambiar las condiciones de funcionamiento de los CFIE para que sean centros atractivos para los docentes.

En relación con la disposición transitoria, preguntan si en los CFIE en los que se finalice el mandato de dirección en el presente curso escolar: ¿se podrán presentar nuevos candidatos a la dirección o automáticamente se va a prorrogar a los actuales directores? Si se abre la posibilidad de la segunda prórroga, con la que no están de acuerdo, piden que sea una convocatoria por concurrencia competitiva en la que pueda participar el director actual en igualdad de condiciones con los demás aspirantes, si los hubiera.

Partiendo de las circunstancias que han motivado la necesidad de regular una segunda prórroga excepcional en el mandato de los directores, preguntan cuál ha sido el motivo por el que no se ha planteado dicha posibilidad en el caso de los asesores de formación, considerando que se debería admitir también para ellos teniendo en cuenta la escasez de candidatos para estos puestos.

Asimismo, preguntan si los directores finalicen su mandato podrán en un futuro volver a presentarse como candidatos a la misma dirección.

Una de las organizaciones sindicales propone, que para mantener e incrementar la excelencia de la formación de nuestros docentes sería conveniente proporcionar acceso a la formación permanente que ofertan los CFIE a los futuros profesionales de la docencia que tienen intención de acceder a nuestro sistema educativo. Solicitan que en las actividades de formación se establezca un porcentaje de plazas para los egresados que aún no han podido acceder a la función pública docente de nuestra comunidad.

La Administración:

Respecto a la segunda prórroga del mandato de los directores se reitera que en ningún momento se pretende normalizar una posibilidad que debe ser considerada, en todo momento, como de excepcional. Esta modificación se justifica por unas circunstancias muy específicas que "obligan", para garantizar la calidad en la formación permanente de los docentes, a adoptar dicha excepcionalidad. Se insiste en que los procedimientos de formación y acreditación en los que actualmente están inmersos los CFIE, hacen necesaria la regulación de una segunda prórroga excepcional en el mandato de los directores, lo que no es óbice para que una vez finalizada esta se pueda optar a un nuevo mandato por el procedimiento ordinario.

Los directores de CFIE que finalicen su mandato de dirección en el presente curso y presenten el correspondiente proyecto de dirección motivado, obtendrán la segunda prórroga excepcional para la dirección. Se admitirán nuevos candidatos únicamente en el caso de que el director que finalice el mandato no desee prorrogar.

Señala que el tratamiento respecto a las prórrogas de los asesores de formación no puede ser el mismo que el concedido a las segundas prórrogas en el mandato de la dirección de los CFIE, por tanto, no tiene cabida en estos momentos la posibilidad de regular una segunda prórroga excepcional para los asesores de formación. No obstante, se tendrá en cuenta si hubiera posteriores revisiones de esta norma. Se tendrá igualmente presente para su valoración, la propuesta de resolver la adjudicación de la segunda prórroga excepcional de los directores de los CFIE por concurrencia competitiva.

Respecto a la propuesta de proporcionar acceso a la formación permanente ofertada por los CFIE a los futuros profesionales de la docencia que tienen intención de acceder a nuestro sistema educativo, habría que cambiar previamente el Decreto 51/2014, de 9 de octubre, que regula dicha formación y esta modificación no se contempla en la actualidad.

PUNTO TERCERO. - Información sobre la Orden EDU/247/2023, de 23 de febrero, por la que se regulan los procedimientos para la acreditación, certificación y registro de la competencia digital docente para el personal docente de los centros educativos no universitarios sostenidos con fondos públicos de la Comunidad de Castilla y León.

La Administración:

Se cede la palabra a las organizaciones sindicales para que puedan plantear las dudas que tienen sobre la competencia digital docente, atendiendo así al ruego que se ha realizado en reuniones anteriores.

Las organizaciones sindicales:

Preguntan para qué va a servir la certificación de la competencia digital docente: ¿se podrá aportar para los diferentes concursos de méritos?, ¿para la promoción dentro de la carrera profesional horizontal?, etc. Consideran que sigue habiendo desinformación sobre este tema y que podría afectar a las condiciones laborales del profesorado.

Preguntan si se va a abrir otra plataforma en el Portal de Educación, además del Registro de Formación Permanente del Profesorado (*REFORACEN*), para que puedan ser mapeados los cursos de formación que no son impartidos por los CFIE.

Consideran que la Consejería de Educación está privatizando la formación del profesorado en algunos cursos para la mejora de la *Competencia Digital Docente*, puesto que se ha contratado parte de la formación para adquirir esta competencia con la empresa privada McGraw Hill, según lo publicado recientemente en el Portal de Educación, manifiestan su desacuerdo, señalando además que les sorprende esta medida, cuando por otra parte, se está insistiendo en la necesidad de reforzar las actuaciones que se realizan desde los CFIE, con un gran reconocimiento hacia su labor. Además, en Castilla y León hay un CFIE específico de TIC que podría impartir esta formación.

Dicen que sigue habiendo falta de transparencia y de negociación, en general, en todo el procedimiento para la acreditación, certificación y registro de la competencia digital docente, y en particular en la actuación con la entidad privada McGraw Hill.

Preguntan con qué frecuencia se van a convocar los cursos para la actualización de la competencia digital docente, para que el profesorado pueda saber en cualquier momento cuál es el nivel que realmente tiene, y si se van a reconocer y convalidar a través de la plataforma *REFORACEN* los cursos de formación externos, por ejemplo, los realizados en las Universidades.

También preguntan cómo se puede reclamar el nivel de competencia digital si el profesorado no está de acuerdo con el nivel que tiene reconocido en la plataforma.

Respecto al profesorado que podría realizar más de un curso de formación de forma simultánea, señalan que se debe tener en cuenta que solo se puede reconocer y certificar un máximo de veinte horas semanales, según la normativa vigente sobre formación del profesorado en Castilla y León.

Preguntan por qué motivo solo se admite la formación en el ámbito digital desde el curso escolar 2018-2019, ya que muchos profesores y profesoras tienen una formación previa en este ámbito y aparecen sin ningún nivel de competencia en su área privada del *REFORACEN*.

Señalan que según la Orden EDU/1057/2014, de 4 de diciembre, por la que se regulan las modalidades, convocatoria, reconocimiento, certificación y registro de las actividades de formación permanente del profesorado (...), las organizaciones sindicales aparecen como entidades organizadoras y colaboradoras en la formación permanente del profesorado, por lo que preguntan si también van a poder impartir formación para implementar la competencia digital docente.

Preguntan cuáles son los porcentajes mínimos de los ítems acertados para superar las pruebas que permiten la adquisición de los niveles de competencia digital.

Advierten que hay distintos tipos de reconocimiento de la competencia digital con las mismas pruebas en diferentes CFIE, considerando además que los criterios de las distintas comisiones provinciales para el reconocimiento de esta competencia no son homogéneos.

Una organización sindical manifiesta que, si la adquisición de la competencia digital es voluntaria, en el área privada del *REFORACEN* para el personal docente se debería habilitar una pestaña para que se pudiera optar.

La Administración:

Respecto a la pregunta de todas las organizaciones sindicales: ¿para qué va a servir el reconocimiento de la competencia digital docente?, se responde que en estos momentos es para el reconocimiento de una formación en la competencia digital que ya tiene el profesorado en mayor o menor medida, no tratándose de una exigencia inmediata de formación.

Añade que independientemente de la Orden EDU/247/2023, de 23 de febrero, la competencia digital docente es un deber inexcusable para cualquier profesional de la enseñanza, por ser algo imprescindible para la formación del alumnado. Por tanto, la competencia digital sirve para poder ejercer la docencia, señalando que actualmente también se contempla en las titulaciones de Grado de Educación Infantil y Primaria, en el Máster que acredita la formación pedagógica y didáctica para trabajar en Secundaria, etc., es decir, que no se entiende la labor docente sin esa competencia.

Asimismo, manifiesta que nos encontramos dentro de un marco europeo, desde donde se han destinado en torno a dieciséis millones de euros para este fin, con el compromiso de la Comunidad Autónoma de Castilla y León de que el 80% del profesorado tenga “algún nivel” de competencia digital a finales del curso escolar 2023-2024, y que los centros educativos tengan su correspondiente *Plan Digital*. Se considera que sería una actuación irresponsable si la Consejería de Educación se negase a ello. Señala que la Administración educativa no lo ve como una carga para los profesores y profesoras, sino que lo ve como un premio reconociendo la competencia que ya tiene la mayoría del profesorado: se estima que en torno al 45 % tiene algún nivel de competencia digital.

En cuanto a las actuaciones de las comisiones provinciales para el reconocimiento de la formación del profesorado en el *REFORACEN*, siempre han estado dispuestas a reconocerla y convalidarla con la correspondiente justificación, y por tanto a “mapear” la formación que tiene el personal docente en cualquier ámbito, también en el de la competencia digital, por ello, en estos momentos no es necesaria otra plataforma para este fin.

Asimismo, señala que siempre se ha colaborado con las organizaciones sindicales para que puedan impartir formación al profesorado, mapeándola y reconociéndola igualmente en el Registro de Formación Permanente del Profesorado, y se da por supuesto que podrán seguir como entidades organizadoras y colaboradoras.

Sobre las alusiones a la empresa McGraw Hill, se pide un mayor rigor en las consideraciones manifestadas, porque no hay ningún tipo de privatización, solo se ha estimado conveniente “complementar” la formación del profesorado durante el periodo estival, para ofertar en torno a 4.000 plazas de actividades de formación, que en ningún caso sustituyen las actividades que se coordinan desde la Red de formación de Castilla y León, que atiende en torno a 30.000 docentes, con actividades formativas de todo tipo, incluidas las relacionadas con la competencia digital.

Señala que desde la Red de formación actualmente se coordinan en torno a 22.000 cursos de formación, para atender aproximadamente a 13.000 docentes inscritos en estos momentos, es decir, la confianza en las actuaciones realizadas desde los CFIE es plena; la actuación desde McGraw Hill es puntual y está supervisada por el Centro de Recursos y Formación del Profesorado en TIC de Palencia; además, se acaba de publicar en el Portal de Educación y ya se han recibido en torno a 600 solicitudes.

Explica que la Red de formación oferta multitud de cursos de carácter autonómico, muchos de ellos “on line” y asíncronos, las profesoras y profesores pueden inscribirse en cualquier CFIE de Castilla y León. A través de estos se reconoce la competencia digital automáticamente en el *REFORACEN* y se hace de forma permanente.

Sobre la alusión a que la normativa sobre formación solo admite un máximo de veinte horas de formación a la semana, según el art. 9.2.c) de la *Orden EDU/1057/2014, de 4 de diciembre, por la que se regulan las modalidades, convocatoria, reconocimiento, certificación y registro de las actividades de formación permanente del profesorado (...)*, se responde que hay que respetar la norma y que se informará sobre este tema si fuese necesario.

Si ha habido errores en el reconocimiento de la formación de algún docente, siempre se podrá reclamar ante las direcciones provinciales de educación, que son las competentes para este tema.

Respecto a la pregunta de por qué solo se admite la formación en el ámbito digital inscrita en el *REFORACEN* desde el curso escolar 2018-2019, responde que se toma como punto de partida este curso porque fue cuando se actualizó el modelo “*CoDiCe TIC*” y pareció lo más prudente, señalando que hay comunidades autónomas que han partido desde cero. Si algún docente se siente agraviado por la falta de reconocimiento en el Registro de Formación Permanente, siempre

podrá acudir a cualquier convocatoria para demostrar el nivel de competencia que tiene “a través de pruebas específicas” (A2, B1 o B2). Manifiesta que hace pocos días se convocaron pruebas y algunos CFIE ya han completado sus plazas.

En cuanto al número de convocatorias de estas pruebas específicas, responde que se harán con la periodicidad necesaria, según sea la demanda. En las tres convocatorias próximas se prevé que se podrían sumar en torno a 10.000 solicitudes. Las pruebas que se convocan están convenientemente reguladas, en todas hay un supervisor. Respecto a las preguntas sobre la duración de las pruebas, los porcentajes mínimos exigidos para superar los niveles de competencia digital, etc., se responde que todos los detalles están publicados.

El objetivo al finalizar este año es que haya un 75% del profesorado con algún nivel de competencia digital, la mayoría la tienen, y se pretende llegar al 80 % en junio de 2024, cumpliendo así con el objetivo marcado desde la Unión Europea.

Sobre la alusión a distintos tipos de reconocimiento de la competencia digital con las mismas pruebas en diferentes CFIE, se responde que eso no es posible porque todos se rigen por la misma norma autonómica en sus actuaciones, siendo también homogéneos los criterios de las comisiones provinciales para el reconocimiento de esta competencia. Si no fuese así se pide que se denuncie para solucionarlo cuanto antes.

Respecto a la falta de transparencia mencionada por alguna organización sindical, responde que nada más lejos de la realidad porque no se quiere ocultar nada, prestándose a dar todo tipo de explicaciones.

PUNTO CUARTO. - Información sobre la evaluación de las diferentes enseñanzas en el curso 2022/2023.

La Administración:

Se explica el funcionamiento de unas hojas *Excel* para aplicar la evaluación según la LOMLOE, indicando que este instrumento que se propone se ha insertado en el Portal de Educación, en el área privada de los centros educativos, dentro del apartado de *Documentos administrativos*, para la evaluación de los cursos impares (1º, 3º y 5º de educación primaria, 1º y 3º de la ESO y 1º de bachillerato) al final del curso académico 2022-2023.

Manifiesta que la utilización de este instrumento para la evaluación por competencias es voluntaria para el profesorado, y que lo único que se pretende es facilitar la labor docente.

Con una presentación en *PowerPoint*, primero se explica que hay unas casillas con una serie de instrucciones para incorporar los criterios de calificación de las competencias clave, los listados de alumnos, las calificaciones de los criterios de evaluación de las diferentes materias y la visualización de las notas de las competencias clave y de las diferentes materias.

Después se explica que hay dos opciones recomendadas para la aplicación de los criterios de calificación de las competencias clave con una media ponderada:

- Del valor de los criterios de evaluación en el cálculo de la calificación de los descriptores operativos (dando el mismo peso a todos los criterios).
- Del valor de los descriptores operativos en el cálculo de la calificación de las competencias clave (dando el mismo peso a todos los descriptores).

No obstante, si no se eligen las opciones recomendadas el profesorado puede decidir que peso asigna a cada criterio de evaluación, en caso de que se estime ponderar más unos criterios respecto a otros, para poner después la calificación correspondiente. Si solamente se pusiese la calificación sin el correspondiente desglose por criterios y por descriptores operativos, sería más difícil justificar las notas obtenidas por materias y por competencias clave, en caso de que hubiera reclamaciones.

Señala que el equipo docente es el que tiene la competencia para decidir si el alumnado tiene que repetir curso o puede promocionar, según lo determinado en la *Instrucción de 22 de febrero de 2023, de la Secretaría General, por la que se establecen orientaciones para la evaluación y promoción en la Educación Primaria, así como la evaluación, la promoción y la titulación en la Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, (...) para el curso académico 2022-2023*. Los resultados que se recogen en las hojas *Excel* pretenden facilitar también esta decisión, porque se podrán ver tanto las notas correspondientes a la “evaluación de cada materia” como las correspondientes a la “evaluación de las competencias clave”, incidiendo ambas en la promoción o “no” del alumnado, según el número de materias y competencias que tengan con evaluación positiva o negativa.

Además, ese desglose de los criterios de evaluación para el cálculo de la calificación de los descriptores y el desglose de los descriptores operativos para el cálculo de la calificación de las competencias clave, ayudará a la hora de determinar los planes de refuerzo o de recuperación que tiene que elaborar el profesorado, en el caso de que el alumnado repita curso o promocione con materias suspensas, según lo establecido en la citada instrucción.

Las organizaciones sindicales:

Agradecen la explicación y el esfuerzo de la Administración en la elaboración de las hojas *Excel* para la evaluación por competencias que se prescribe en la LOMLOE, pero consideran que no son hojas operativas porque implican un trabajo ingente para el profesorado, aunque reconocen su objetividad. Se deben evaluar 34 descriptores operativos con sus correspondientes criterios de evaluación, de cada una de las áreas o materias del nuevo currículo, por lo que el profesorado se ve desbordado ante la próxima evaluación final del curso 2022-2023; consideran que no van a tener tiempo para realizarla según se ha propuesto.

Señalan que hay otras hojas *Excel* que han visto y les parecen más operativas, aludiendo también a una aplicación denominada *ADDITIO*, que consideran que es más fácil de utilizar y para la que una organización sindical solicita que la Administración contrate la licencia oportuna.

A pesar de que se ha manifestado que la utilización de las hojas *Excel* es voluntaria para el profesorado, realmente no será así cuando los equipos directivos de los centros decidan que este es el instrumento que se debe utilizar para la evaluación final del presente curso escolar. Manifiestan también que al final del curso hay otros procedimientos abiertos en los que está implicado el profesorado: las oposiciones, la carrera profesional, etc.

Por todo ello, se pide un buen asesoramiento por las áreas de inspección educativa, así como flexibilidad para la aplicación de la normativa sobre la evaluación y promoción en la educación primaria, educación secundaria obligatoria y bachillerato; se muestra cierto temor ante esta situación, por la necesaria seguridad jurídica ante las posibles reclamaciones que pudiera haber por la disconformidad con las calificaciones. Además, manifiestan la dificultad añadida de que en los cursos impares se deberá aplicar la evaluación establecida por la LOMLOE, y en los cursos pares la establecida por la LOMCE.

Manifiestan que el alumnado podría promocionar de curso con dos materias suspensas, según las calificaciones obtenidas en los criterios de evaluación, pero podrían admitirse más materias suspensas si los resultados de la evaluación de las competencias clave son favorables y tienen, por ejemplo, solo una competencia con evaluación negativa. Pero también podría ocurrir que un alumno con una materia suspensa según los criterios de evaluación no promocione, si se da la circunstancia que tiene tres competencias clave con evaluación negativa. Estas situaciones generarán heterogeneidad entre los centros al aplicar esta evaluación y serán difíciles de justificar ante las posibles reclamaciones.

Además, se ha explicado que cada profesor podría determinar distinto peso porcentual para evaluar los criterios de evaluación y los descriptores operativos de las competencias clave, con lo cual se podría dar la situación de que el profesorado otorgase distinto peso para un mismo criterio o descriptor operativo a la hora de evaluar al mismo alumno o alumna, lo que reflejaría falta de coordinación entre el equipo docente.

Señalan que la *Instrucción de 22 de febrero de 2023, de la Secretaría General, por la que se establecen orientaciones para la evaluación y promoción en la Educación Primaria, así como la evaluación, la promoción y la titulación en la Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, (...) para el curso académico 2022-2023*, no contempla lo relacionado con la atención a la diversidad del alumnado, lo cual también genera inseguridad jurídica.

Piden ayuda para la implantación de esta nueva Ley educativa, aplicando la flexibilidad necesaria y buscando soluciones prácticas para facilitar el trabajo del profesorado.

La Administración:

Indica que se está realizando un cambio sustancial en la educación con la implantación de la LOMLOE, este año en los cursos impares, que conlleva una evaluación por competencias en las distintas áreas o materias educativas, que es la tendencia en toda la Unión Europea, por lo cual hay que cambiar los métodos tradicionales de evaluación por otros nuevos y ahora nos encontramos en un periodo de adaptación.

Sobre las alegaciones, responde que el uso del instrumento de evaluación propuesto con hojas *Excel* es voluntario y que la Administración educativa no pudo simplificar el número de descriptores operativos y de criterios de evaluación establecidos en la normativa vigente, ya que provienen del MEFP. Para facilitar su utilización y la aplicación de la evaluación que se determina en la LOMLOE, se han impartido cursos de formación en los que han participado en torno a 16.000 docentes, y las áreas de la inspección educativa de las direcciones provinciales están asesorando en la medida de lo posible, tras haber recibido la correspondiente formación. Hay que tener en cuenta que esto es una novedad para todos los profesionales de la educación. También se han distribuido por los centros guías para la elaboración del proyecto curricular de los centros, de las programaciones didácticas de los cursos impares, etc.

No obstante, la alusión a la falta de tiempo para que el profesorado pueda aplicar todos los criterios de evaluación, así como para evaluar los descriptores operativos que derivan de la nueva normativa básica del Estado, se trasladará a los responsables del MEFP, también lo pueden hacer las organizaciones sindicales en las reuniones que mantengan con el citado Ministerio.

Señala que la herramienta de evaluación propuesta por la Administración educativa de Castilla y León pretende facilitar el trabajo del profesorado y de los equipos docentes, a la hora de tomar decisiones sobre la promoción o "no" del alumnado, así como para darles seguridad jurídica a la hora de justificar las calificaciones obtenidas en los diferentes criterios

de evaluación y en los descriptores operativos de las competencias clave, ante las posibles reclamaciones que pudiera haber por las calificaciones obtenidas. Son los equipos docentes los que toman las decisiones en este sentido y la herramienta les permite una consulta rápida y justificada de los resultados obtenidos por el alumnado en la evaluación.

Además, apunta que con el ánimo de flexibilizar en parte esta herramienta de evaluación, no se han incluido los “indicadores de logro” por cada criterio, que también se contemplan en la normativa vigente.

Informa que en algunos centros educativos se están agrupando distintos criterios de evaluación para evaluar una misma competencia, con el propósito de reducir el número de casillas que tienen que rellenar.

Sobre la alusión a la posible falta de homogeneidad si cada profesor determina distinto peso porcentual a los criterios de evaluación y a los descriptores operativos, se responde que eso no debería suceder porque las programaciones didácticas se acuerdan por los equipos docentes de los departamentos didácticos, es decir, que previamente se debería acordar esa diferencia del peso porcentual o, para facilitar el procedimiento de evaluación, otorgar a todos los criterios y descriptores operativos la misma proporción porcentual, sin tener ningún temor a su aplicación, porque las áreas de inspección siempre van a estar ahí para ayudar y asesorar durante todo el periodo de implantación de la LOMLOE, y seguir impartiendo la enseñanza con la profesionalidad que tiene todos los docentes de Castilla y León.

Ante la heterogeneidad entre los centros que podría surgir al aplicar la evaluación por competencias, al ser factible para los equipos docentes la decisión de promoción o “no” del alumnado con evaluación negativa en algunas materias y/o algunas competencias clave, con mayor o menor número de suspensos en unas y otras, la Administración educativa también ha planteado algunas dudas ante el MEFP, pero no se ha recibido respuesta. Lo que se pretende en todo momento es cumplir la normativa básica del Estado, intentando a la vez facilitar el trabajo al profesorado cuando tenga que aplicar la evaluación establecida por la LOMLOE, comenzando en el presente curso escolar 2022-2023.

PUNTO QUINTO. - Ruegos y preguntas.

La Administración:

Antes de ceder la palabra a las organizaciones sindicales, se comunica que a última hora de la mañana se publicará la instrucción que unifica las actuaciones a realizar por los centros educativos a la finalización del curso escolar 2022/2023. Esta misma información se remitirá a todas las Direcciones Provinciales para su pronta difusión entre los centros educativos.

Se informa, que la fecha de inicio de la fase de oposición del procedimiento selectivo de ingreso, mediante concurso-oposición, al cuerpo de profesores de enseñanza secundaria y otros cuerpos será el próximo día 17 de junio de 2023. Cuando finalice la presente reunión de la Mesa Sectorial, la Consejería de Educación emitirá una nota de prensa con esta información.

Respecto a los problemas en el cobro de las indemnizaciones por parte de los integrantes de las comisiones de baremación de la Dirección Provincial de Educación de Segovia, se informa que el pago de dichas indemnizaciones se realizará como en anteriores ocasiones, acorde a lo establecido en la norma.

En cuanto a la fecha de publicación de los listados definitivos de reconocimiento de la categoría profesional I de la carrera profesional horizontal para el personal docente, no se puede concretar una fecha exacta, pero en todo caso se ajustará a la que se determine desde la Dirección General de la Función Pública.

Además, se informa de que se está recopilando la información oportuna para dar respuesta a las preguntas planteadas en anteriores reuniones.

Las organizaciones sindicales:

Se pregunta por el número de inscritos y tribunales de evaluación constituidos en la fase de oposición del procedimiento selectivo de ingreso, mediante concurso-oposición, al cuerpo de profesores de enseñanza secundaria y otros cuerpos. En relación con este procedimiento, se solicita que se facilite la creación de una cuenta de “@educa.jcyl.es” a los candidatos que no dispongan de dicha cuenta por no haber accedido nunca a la función pública docente.

Se solicita información sobre el desarrollo y evolución del protocolo de Salud Mental comentado en la última reunión de Mesa Sectorial y, especialmente, sobre los docentes contratados y cuál será su función. Se transmite asimismo la inquietud por parte de los departamentos de orientación y los centros educativos respecto a la falta de formación específica para afrontar la variada y, en muchos casos, compleja problemática del alumnado al que va destinado este programa.

Se informa que en dos IES de la provincia de Valladolid se ha requerido al personal de orientación educativa para formar parte de una “Unidad de Bienestar Emocional” del programa de Salud Mental y a ambos profesionales se los ha sustituido por personal interino contratado a media jornada.

Se pregunta si se tiene previsto convocar un procedimiento para el acceso al Cuerpo de Inspectores de Educación en el ámbito de nuestra comunidad.

Preguntan por la duración del período de contratación del personal que forma parte del Plan de Inclusión, puesto que según la información proporcionada por el propio personal interino, el período finaliza en junio a pesar de haber sido contratados al inicio del curso 2022/2023. En la misma línea, preguntan por la duración del período de contratación de los docentes que forman parte del Plan de acogida al alumnado ucraniano.

Sobre los puestos de especial dificultad de las aulas penitenciarias de Castilla y León, preguntan por qué no tiene este reconocimiento el profesorado que está adscrito, por ejemplo, a un puesto del centro de educación de personas adultas de Segovia y acude al aula del centro penitenciario para impartir algunas horas lectivas.

Informan del malestar mostrado por el personal interino con jornada parcial dependiente de la Dirección Provincial de Educación de León ante las dificultades surgidas para el disfrute de los días por asuntos particulares, "moscosos", a pesar de existir una instrucción autonómica al respecto.

Preguntan si hay alguna novedad respecto a la reducción de la jornada laboral a 35 horas semanales para el personal docente dependiente de la Administración de Castilla y León.

La Administración:

Explica que no se dispone aún de datos exactos sobre el número total de inscritos a la fase de oposición del procedimiento selectivo de ingreso, mediante concurso-oposición, al cuerpo de profesores de enseñanza secundaria y otros cuerpos. Respecto a facilitar la creación de una cuenta de "@educa.jcyl.es" a los nuevos candidatos a este procedimiento, se informa que pueden aportar una cuenta personal no corporativa.

Respecto al programa de Salud Mental, según se comentó en la última reunión de la Mesa Sectorial, se pretende que el especialista en orientación educativa atienda a un máximo de 250 alumnos, según la ratio 1-250 recomendada por la UNESCO. Para ello se van a reforzar los departamentos de orientación en dos fases, en el presente mes de abril y a comienzo del curso 2023/2024, empezando por los departamentos de orientación que cuenten actualmente con una ratio más elevada. La adjudicación del personal interino de las especialidades de orientación educativa (OE) y de servicios a la comunidad (SC) se ha realizado en esta primera fase a través de los listados de interinos y el próximo curso la adjudicación se efectuará a través del AIDPRO u otros procedimientos para funcionarios de carrera y las que no se cubran de esta forma se sacarán al AIVI o, en su caso, al AISI. El perfil profesional asignado al departamento de orientación dependerá de las necesidades de cada caso.

A los IES donde se haya requerido al profesional de orientación educativa, se dotará con un especialista de ese perfil, aparte del posible refuerzo que en su caso se requiera.

Asimismo, durante el presente curso se proporcionará una formación específica para este personal, formación que el próximo curso se repetirá o, en su caso, se complementará.

Respecto a las actuaciones que se están realizando de este programa, se ha incorporado recientemente el personal interino que va a reforzar los departamentos de orientación y que van a ser, junto con los equipos docentes, los responsables de detectar las problemáticas potencialmente peligrosas. Se está elaborando conjuntamente entre la Consejería de Educación y el SACYL las indicaciones de funcionamiento y el protocolo de actuación, así como diseñando la formación específica a impartir a los profesionales docentes, incidiendo en las funciones de detección, puesto que el diagnóstico y, en su caso, el posterior tratamiento clínico compete al personal sanitario.

Se insiste, que las funciones y tareas encomendadas al personal que refuerza los departamentos de orientación son las mismas que, según su normativa específica, vienen desempeñando hasta ahora.

Respecto a la convocatoria del procedimiento para el acceso al cuerpo de inspectores de educación, se informa que se pretende publicar antes de la finalización del presente curso.

Sobre el personal contratado en el Plan de Inclusión, ya se respondió en reunión de la Mesa Sectorial del día 24 de marzo que su contrato debía terminar el 30 de junio, aunque se está a la espera de confirmación por parte de la Dirección General de Planificación, Ordenación y Equidad Educativa.

Respecto a los docentes contratados para formar parte del Plan de acogida al alumnado ucraniano, ya se informó que su contratación fue en fecha posterior al 15 de septiembre, y su contrato finalizará el 30 de junio de 2023. No obstante, se volverá a comprobar la fecha exacta de su contratación.

Sobre los docentes que imparten algunas horas en el Centro penitenciario de Segovia o en cualquier otro centro penitenciario de Castilla y León, ya se respondió en la reunión de la Mesa Sectorial celebrada el día 10 de marzo, que el reconocimiento como puesto de especial dificultad según la *Orden EDU/1205/2018, de 6 de noviembre*, lo tiene únicamente el profesorado que pertenece a las "Unidades educativas en establecimientos penitenciarios", no extendiéndose dicho reconocimiento al profesorado que acude a estas unidades para impartir puntualmente algunas horas lectivas.



Junta de Castilla y León

Consejería de Educación

En relación con las dificultades que presenta el personal interino con jornada parcial dependiente de la Dirección Provincial de León para el disfrute de los días por asuntos particulares, "moscosos", se informa que todas las Direcciones Provinciales actúan según lo establecido en la "Instrucción de 5 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, relativa al disfrute de asuntos particulares no sujetos a antigüedad por el personal funcionario docente".

En cuanto a la reducción de la jornada laboral, no hay ninguna novedad más allá de lo recogido en el "Decreto-Ley 1/2023, de 30 de marzo, por el que se establece la jornada de trabajo de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León".

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 13:40 horas del día de la fecha, de lo cual, como secretaria, doy fe.

V.º B.º

LA PRESIDENTA,

Fdo.: M.ª Teresa Barroso Botrán.



LA SECRETARIA,

Fdo.: Ángeles Lourdes Paredes González.