

Síntesis Nacional ATD por escuelas de setiembre de 2014.

La Mesa Permanente de la ATD del CEIP luego de cumplida la síntesis nacional de los informes de escuela, emanados de la ATD por escuelas del día 24 de setiembre de 2014, resolvió realizar un documento que detallen los resultados de las opiniones de los colectivos. La síntesis es parcial dado que faltan los informes de seis departamentos. Pese a ello se entendió que los maestros debieran estar en conocimiento de lo que la mayoría opinó.

INTEGRACIÓN DEL DIRECTOR A LA JUNTA CALIFICADORA

- El Director deberá llevar a la Junta Calificadora **un informe cualitativo anual**, que sustituirá el A3, firmado por el docente.

A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIONES
67%	18 %	15%

¿QUÉ SE CONSIDERA NECESARIO QUE DEBE APORTAR EL DIRECTOR A LA JUNTA CALIFICADORA?

1 informe cualitativo	1 A3	1 A3 y 1 informe cualitativo	2 A3	2 A3 y 1 informe cualitativo	varios	abstenciones
29%	20%	20%	10%	11%	2%	8%

CALIFICACIÓN NUMÉRICA

A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIONES
38%	39%	23%

PROPUESTAS ALTERNATIVAS A LA CALIFICACIÓN PARA LOS ORDENAMIENTOS.

Promedio de puntajes obtenidos por cursos realizador con aprobación y concursos rendidos.

Ordenamiento por cursos con evaluación e informes cualitativos de desempeño.

Tener en cuenta los informes cualitativos de los Directores.

Los Concursos con derecho a efectividad.

Reconocimiento de la antigüedad.

Actividad computada.

Carpeta de méritos, foja de servicio.

Tener en cuenta la trayectoria docente.

Permanencia efectiva en el mismo cargo.

Tomar como indicadores: nivel de compromiso, involucramiento, responsabilidad y participación en la tarea educativa.

Autoevaluación docente en base a ítemes acordados institucionalmente.

Ratificar la importancia de calificación numérica por su objetividad.
Ordenamiento por franjas priorizando calificación ante la permanencia
Tener en cuenta relación con niños , colectivo, comunidad.
Crear una comisión que analice el tema y eleve propuesta a los colectivos docentes.
Concursos con carpeta de méritos.
Por concurso.
Cursos y concursos libres y que sean anuales a fin que todos los docentes puedan participar de ellos.
Una formación permanente y que permita la movilidad en la carrera docente. Para ello se considere una amplia apertura de la que brinda el sistema y se tenga en cuenta otras instancias de formación personal.
Asiduidad.
Asistencia y asiduidad
Ordenamiento por efectividad, por cursos considerados en un bienio o trienio, antigüedad en la efectividad
En caso que la Junta calificadora este en duda con la calificación del docente, posibilitar a este su defensa y fundamentación acerca de su trabajo anual.
Que la calificación no este en relación directa con los años de trabajo.
Crea una comisión con representantes de ATD, directores, Inspección para analizar criterios de ordenamiento.
Calificar cada cinco años sin tener en cuenta la calificación anterior.

CALIFICACIÓN A LOS DOCENTES – CIRCULAR Nº 64

ASPECTOS POSITIVOS:

Excelente documento. Se unifican criterios.
Más concreto.
Esta actualizado, sus indicadores son claros y precisos .Actualización significativa a los docentes.
El docente tiene claro lo que se le solicita para cada evaluación.
Juicio conceptual permite mayor margen para que la Junta se expida. Cambio de juicio numérico a conceptual.
Vínculos con la familia y nueva herramienta de ayuda.
Valoración de la cultura colaborativa empleando recursos que nos brinda la Tecnología.
Informe más detallado con más elementos de juicio.
Impulsa la capacitación permanente y a la actualización docente.
Útil para potenciar aprendizajes
Equidad.
La planilla es más dinámica y amplia. Modificación en escalas de valoración.
Ayuda a la comunicación.
Más Práctico para los Inspectores y Maestros porque permite visualizar mejor la evaluación
Atiende la realidad de la clase.
Se destaca la importancia del uso de las nuevas tecnologías en las propuestas de aula.
Siendo una herramienta relevante en las planificaciones, debe ser cada maestro quien decida como, cuando, donde y porque .La división en tres dimensiones de análisis muestra mayor peso en lo que respecta a la teoría y práctica. Coincide con lo dicho por ATD en todos los aspectos. Libertad de frecuencia. Actualización, diversas aplicaciones.
Explicitación de los indicadores de evaluación. Acceso concreto y rápido.

Amplia el espectro de la valoración de la tarea docente.
Una herramienta y recurso muy favorable.
Reconocimiento para los maestros que se involucran en las Tic.
Deja el uso de las TICS a criterio del maestro.
Explicita criterios de evaluación.
Los indicadores se encuentran claramente establecidos.
Dimensiones acordes con la realidad educativa.
Permite el acceso a la información.
La mirada del director es más amplia sobre el docente.
Amplitud del ítem que evalúa.
Evaluación cualitativa de los avances.
Incentiva y promueve el interés docente.
Elemento igualitario.
Herramienta útiles, considerados por el docente según su grupo.
Permite el trabajo a distancia.
Considera a las diferentes funciones que cumplen los maestros en una escuela.
Facilita el acceso a la información.
Herramienta motivadora y enriquecedora para fortalecer aprendizajes
Se proponen indicadores más amplios de acuerdo a las corrientes pedagógicas actuales.
Apertura-comunicación-vínculos

ASPECTOS NEGATIVOS:

A los docentes les falta tiempo y espacios disponibles para planificación de actividad.
Falta de recursos en buenas condiciones. Exigencia a los docentes el uso de las plataformas. Conectividad.(3.3 Circ. N° 64)
Falta de capacitación en plataformas. Escaso apoyo del MAC
Imposición de trabajo en redes virtuales .Afecta la libertad de cátedra. Programa de XO muy lento. Falta de equipos adecuados para maestros.
Nivel de complejidad de las plataformas.
No se puede evaluar por el uso de las TICS.
Pocas máquinas sin actualizar y mal uso por parte de niños y padres.
Funcionamiento interrumpido de internet en las escuelas. No todas las Escuelas tienen buena conectividad. Muchas instituciones (rurales) no cuentan con conectividad como para anexar las TICS a las planificaciones. El uso de las TICS no debería incidir en la calificación. Se amplía el rango en el pasaje de un nivel a otro.
Pocos recursos al momento de reparar las XO.
Falta de capacitación.
No se informó a los docentes del nuevo Formulario.
Demasiado énfasis en el Punto 1 (Relación Teoría Práctica).
En una visita el Inspector no puede valorar adecuadamente todos los ítem.
Limita la libertad de cátedra.
La obligatoriedad en el uso inmediato de ciertas Plataformas.
El juicio dificulta el ordenamiento de los Maestros.
La inclusión en el ítem de “redes virtuales de aprendizaje” junto a la participación en comunidades profesionales.
Se respeta la libertad de cátedra al considerar las Tic como herramientas de apoyo.
Se incluyen puntos que el inspector no está en condiciones de evaluar en la visita de la clase como “clima de trabajo” y el relacionamiento del docente con los padres.
No contempla la valoración cualitativa del inspector.
No queda claro la puntuación de cada ítem y categoría.
A los maestros con multigrado les insume mucho tiempo preparar los materiales.
El formato de evaluación ha cambiado, ¿cuál es el beneficio?, ¿qué lugar ocupa el director?

No se puede relacionar el uso de las tic con los aprendizajes. Consideramos negativos que los puntos asiduidad y puntualidad no sean considerados específicamente. Las calificaciones en aptitud no pueden estar relacionadas con la cantidad de años de trabajo.

Es negativo que incida con la calificación del docente, atentando contra la libertad de cátedra.

PROPUESTAS:

Brindar horas de planificación y preparación de los docentes.

Actualizar y mejorar el recurso a nivel docente y de niños.

Buenas computadoras. Inspectores especializados

No ser obligatorio ni incidir en la evaluación del centro. No estamos de acuerdo evaluar uso de plataformas.

Control en el acceso a páginas que perjudiquen a los niños. Para cumplir con todos los indicadores deberían ser todas las escuelas de tiempo completo.

Implementar sala informática en escuelas rurales y maestro MAC. Mejorar el servicio y que sea opcional a cada docente y situación.

Realización de cursos de capacitación en forma periódica. Todos puedan acceder a los Cursos sin importar la categoría de la Escuela.

Perfeccionar las plataformas para inicial y primer ciclo.

Solicitud de cursos secuenciados con calidad en las propuestas. Que no sea una imposición.

Capacitación de docentes en el uso de TIC herramienta importante pero no para calificar con los docentes. Cursos cortos y concretos para uso de las TIC.

Cada Docente debe tener la libertad para seleccionar los contenidos y las herramientas tecnológicas a utilizar en sus prácticas educativas. Se deberían realizar cursos en el uso de las TICS por PAEPU como en las otras áreas. Crear cargos de Maestros MAC en todas las escuelas.

Crear un calendario semanal para el uso de las TICS aplicándolas en las diferentes áreas. Mejorar plataforma CREA , pues presenta dificultades para el ingreso de actividades y manejo con los niños.

Que los dinamizadores apoyen el trabajo del maestro. Capacitación y una maestra dinamizadora presente en el centro escolar .

Capacitación en horario escolar.

Continuar trabajando desde la reflexión docente colectiva.

Apartado de observación donde el director pueda consignar valoraciones positivas.

Verificar criterios para emitir juicios y valorar.

Respaldar la libertad de cátedra docente.

Poder trabajar sin conexión a Internet.

Sustituir el ítem de las TICS por otro que considere todas las estrategias y recursos que use el docente.

El maestro debe fundamentar porque no la usa. Ceibal debe ampliar la red de cobertura. Rever el documento teniendo en cuenta la opinión de los docentes.

Mejorar la atención técnica en las reparaciones de las máquinas.

Se entreguen máquinas adecuadas a los docentes (Magallanes).

Fomentar su uso y evaluar dentro de ese marco y no desde la obligatoriedad.

Revitalizar las salas de informática como alternativa al Plan Ceibal.

Tener en cuenta la conectividad de cada centro. Implementar en todas las escuelas aulas virtuales. Realizar feria Ceibal por clase. Tener en cuenta lo establecido en la página 56 del informe de la comisión N° 5. Se considera la posibilidad de tener en cuenta la planificación periódica (unidades, secuencias y proyectos) más que la planificación diaria.

Incluir una herramienta que también permita evaluar el rol del director por parte del colectivo docente.

Eliminar punto 3.3, dar mayor importancia al informe cualitativo. Crear salas de informática por escuela por Maestros dinamizadores y conectividad. Creación de un banco de XO cargadas. Seleccionar en acuerdos institucionales los proyectos del plan ceibal en lo que la escuela va a participar. Stock permanente en las escuelas de por lo menos 40 XO y que todas las escuelas cuenten con MAC.

Exigencia a las familias de mayor compromiso y acompañamiento a los hijos.

Simplificar la propuesta de evaluación para simplificar el trabajo del MD.

Dejar un espacio para desarrollar un informe cualitativo .

Agregar vínculos con la comunidad

Ser más clara la escala de valoración numérica en cada ítem.

Que se utilice este documento con la calificación numérica tradicionalmente manejada.

En el informe debe aparecer algo relacionado a estrategias y recursos.

Diseñar un formulario de evaluación al director de acuerdo a su gestión

Horas extras pagas para formación y planificación de actividades en plataforma en días lectivos.

Conexión a Internet gratis para el hogar de cada docente.

SUGERENCIAS Y PROPUESTAS SOBRE LOS OTROS PUNTOS DEL INFORME:

Cursos concretos y prácticos.

En todas las escuelas y jardines de infantes contar con maestros MAC(no importa del formato que sean).

Mejorar la conectividad de Escuelas Rurales específicamente.

En GURI no se restrinjan faltas justificadas por enfermedad o tratamientos médicos.

Salas pagas para completar datos de GURÍ.

El programa GURI es eficiente. Los maestros MAC deberían concurrir a las escuelas rurales.

Contar con apoyo para la implementación de proyectos en plataformas virtuales.

Contar con tiempo pago para el trabajo en plataformas.

Laptops acordes a la tarea docente.

Debería haber un ítem donde se contemple "asiduidad y puntualidad".

Mantener actualizado el stock de XO.

Falta de acuerdo con el punto 2.2 "Actitud del niño frente al aprendizaje". Se debe evaluar la intervención del docente para incidir en la actitud del niño.

Juicio valorativo y no cuantitativo.

Quitar la quinta línea del PMC.

Máximo de 20 alumnos en cada grupo.

Se solicita no limitar la evaluación del desarrollo profesional del docente a la asistencia a cursos de actualización, los docentes cuentan con otras instancias de formación (portales, etc).

La evaluación en línea aporta insumos para el abordaje de contenidos programáticos, promueve el diálogo y la reflexión en el centro. DEBILIDADES: Descontextualización con el ritmo y planificación áulica, apremio por terminar las pruebas y rechazo hacia las evaluaciones en este formato.

Valorar el informe cualitativo que permite visualizar con más detalles la actuación anual del docente y en forma clara. Atender a las evidencias en cada indicador.

Elaboración de pruebas institucionales.

Que se de la opción de adjuntar archivos escaneados con informes realizados por técnicos y/o trabajos de los alumnos.

COMISIÓN Nº 4 – POLÍTICAS EDUCATIVAS – ANÁLISIS DE FORMATOS ESCOLARES, PROGRAMAS Y PROPUESTAS:

a). Postura frente a los planteos de la ATD.

A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIONES
81%	2%	17%

b). Observaciones sobre las propuestas realizadas:

Muchas propuestas serán modificadas de acuerdo a las características del grupo.
Adecuar de acuerdo a la libre cátedra del docente.

Implementar en todas las escuelas especiales la figura del maestro itinerante.

Técnicos elegidos por aptitud a los cargos a desempeñar y que cumplan las tareas inherentes. Considerar la figura del acompañante terapéutico.

No crear tantos cargos y sí potenciar los existentes ya que faltan maestros.

Salas de motricidad en los jardines.

Creación de cargos de auxiliar pedagógica en los jardines.

Las propuestas deben abarcar a todas las escuelas rurales.

Contar con Maestros Comunitarios, Maestros de Apoyo itinerantes, actuación efectiva del equipo multidisciplinario.

Formar más maestros especializados para niños con NNEE.

Negativa falta de recursos humanos y materiales.

Equipos multidisciplinarios por zona, que funcionen efectivamente para orientar a los docentes. En el medio rural las propuestas no coinciden con la realidad, los equipos multidisciplinarios no aportan nunca su ayuda o lo hacen escasamente.

Instrumentar la existencia de un maestro que acompañe los recorridos escolares desde inicial a 6to.

Para la inclusión debe contemplarse la realidad de la clase y la escuela desarrollar redes.

Retomar el debate en torno a los necesarios cambios curriculares que den coherencia al sistema y permitan ahorrar y coordinar recursos, tiempos pedagógicos, de proyectos de atención y contención de necesidades educativas especiales.

Democratización de informaciones o investigaciones de experiencias que se están haciendo en distintos puntos del país.

Así como los Maestros entregan informes a otros Profesionales, también deben recibir de los mismos.

Con respecto a los formatos se hacen intentos aislados, hay lineamientos institucionales, a veces no se logra porque no hay buena disposición de los docentes.

Con respecto a los reajustes de cargo se observa con preocupación que el organismo solo analiza números y no realidades (problemas conductuales y de aprendizaje).

Rechazamos toda propuesta de privatización de la enseñanza.

Desacuerdo con la propuesta de repetición como oportunidad para la mejora de los aprendizajes., como alternativa y para mantener coherencia con la propuesta de atención a la diversidad se propone el diseño de trayectorias educativas personales y flexibles para todos los alumnos.

Medio horario para alumnos que presentan dificultades.

En referencia al punto 13 el cargo lo podría ocupar un Educador Social.

c). Inclusión de otras propuestas que se consideran necesarias para mejorar los aprendizajes. En este punto solamente se agregan propuestas que no están incluidas en documentos de ATD:

Promover la matemática con recurrencia y sin barreras.

Crear espacios para los niños de alto nivel cognitivo.

Equipo de diagnóstico desde el nivel inicial en cada departamento (psicomotricista y fonoaudiólogo).

Profesor de educación física para todos los jardines de infantes.

Creación de más jici donde puedan atenderse todos los niños de tres años.

Repetición en Nivel Inicial

Énfasis en el trabajo con padres.

Quitar la mirada fiscalizadora de los Inspectores para que el maestro no trabaje bajo presión.

Repensar la gradualidad que existe en el sistema, de modo que permita una verdadera atención de la diversidad desde los niveles conceptuales sin la exigencia de pasaje o no de grado. Implementar cambios de formatos atendiendo a niveles de aprendizaje y no a grados.

Escuela flexible en su currículo, evaluación, promoción y organización.

Formato taller con intercambio de niños y docentes.

Mejorar el proyecto de tránsito educativo ampliando su cobertura.

Coordinación entre docentes del mismo e interniveles, pagas, sin niños y fuera del horario escolar.

Especialización de maestros por ciclos; priorizar en 1º ciclo las áreas de lengua y matemáticas; en el 2º y 3º ciclo ciencias sociales, naturales y conocimiento artístico.

Incorporación de talleres para alumnos con capacidades diferentes.

Existan equipos multidisciplinarios en cada centro escolar o maestra coordinadora pedagógica.

No debe ser necesario la aprobación de la familia para que un niño reciba educación especial, es una decisión pedagógica.

Profesores de Educación Física para agrupamientos rurales.

Crear cargos de maestros rurales, itinerantes, de apoyo que cubran la falta de docentes.

Que la ANEP financie proyectos que permitan el desarrollo de investigaciones.

Talleres prácticos para aquellos alumnos que no muestran interés en lo pedagógico con los recursos y las personas especializadas en las distintas áreas (carpintería, panadería, etc).

d). Opiniones, sugerencias y propuestas sobre el PROTOCOLO DE INCLUSIÓN:

Se apoya la inclusión pero con recursos humanos y materiales suficientes de acuerdo a una verdadera política de inclusión.

Las Escuelas no están preparadas en infraestructura y capacitación docente para incluir alumnos con capacidades diferentes.

Docentes que acompañen al alumno.

Se considera imprescindible el acompañamiento de la familia para obtener mejores logros. Fundamental, el acompañamiento de la familia en el proceso de inclusión según marca el protocolo.

Dificultades de su implementación en el medio rural.

Evaluar logros de escuelas inclusoras.

Es necesario Maestros de Apoyo en todas las Escuelas del país.

Se observan en los alumnos avances en lo social, se cuestionan otros.

Es necesaria mayor coordinación con otras Instituciones que atienden a alumnos incluidos.

La escuela incluye pero no es la atención que el alumno verdaderamente debía tener.

Fortalecer las escuelas de Ed. Especial.

Es necesaria la presencia de un maestro especializado por escuela.

Estricto cumplimiento del protocolo de inclusión. Real intervención de los técnicos mencionados en este.

Diagnóstico profesional previo a la inclusión. Incluirlo en el aula con el apoyo de un acompañante terapéutico. Cumplir el protocolo de inclusión.

Equipos multidisciplinares que efectivamente trabajen en las escuelas.

Repensar el protocolo ya que no considera los derechos del maestro que no cuenta con especialización. Cursos abiertos de actualización de dificultades del aprendizaje.

Formación permanente en Educación Especial dictados en el interior del país.

Evaluar como repercute la inclusión desde la perspectiva del niño incluido y de los pares.

En caso de inclusión en escuelas comunes se debe tener en cuenta la cantidad de niños y la problemática de cada uno de ellos.

Facilitar a la familia el conocimiento y acceso a los tratamientos de sus hijos a través de la intervención y acompañamiento de equipos multidisciplinares.

Se acuerda con el protocolo. Se solicita se efectivicen los recursos allí explicitados para hacer viable la inclusión.

Cursos de capacitación en el área de Educación Especial para maestros de educación inicial y común.

Cargos de acompañantes pedagógicos, auxiliares de apoyo.

Coordinación efectiva entre escuelas de Ed común y especial dentro del territorio .

Que el protocolo explicita que en caso de incumplimiento del mismo por parte de la familia el niño no podrá asistir a la escuela.

Que se cumpla lo explicitado en el protocolo .

No se acuerda con la inclusión en las actuales condiciones y sin recursos como ahora.

No se comparte el sistema de INCLUSIÓN. Deben existir centros especializados para que estos niños reciban una educación acorde a sus necesidades

¿Quiénes asesoran a los docentes frente a casos de alumnos con inclusión?

Tener en cuenta la regulación de la carga horaria en el centro de acuerdo a lo que el Maestro considere conveniente para su inclusión social y/o curricular.

Tener en cuenta aquellas instituciones que están alejadas del centro de recursos(escuela especial) y a su vez no poseen Maestro comunitario, Maestro de apoyo ni Maestro itinerante (caso Escuelas de Tiempo completo)

Algunos plantean la flexibilización a la escuela especial, así como la creación de cargos y creación de más escuelas especiales.

Tener en cuenta los niños con niveles muy altos de rendimiento.

Que la inclusión debe ser desde la institución toda y no solo del docente que asume con responsabilidad y compromiso dicho desafío.

Proyectos de adecuaciones curriculares para con los niños incluidos que deben pasar de un año a otro

Se deben considerar los locales y zonas donde incluir grupos de 7mo, 8vo y 9no. (Zonas rurales de difícil acceso a liceos, zonas periféricas donde el arraigo al local escolar y al docente posibilite la continuación de los educandos en el Sistema educativo)

Evaluar experiencias exitosas de dicha implementación.

Que cada niño cuente con el diagnóstico correspondiente a su problemática.

Se defiende la inclusión como espacio que atiende la diversidad, se debe contar con mejores recursos humanos capacitados y materiales adecuados para las dificultades motrices.

Ampliar el abanico de edad para el ingreso al curso de adultos, plantea una propuesta diferente que atrae, beneficia y permite una mayor continuidad en el sistema.

Deben ser ágiles las coordinaciones, evitando la burocracia y así evitar que se afecte la atención temprana al menor.

Antes del comienzo del curso ya deben estar establecidos los contactos entre la familia y técnicos.

COMISIÓN Nº 5 – CEIBAL:

a). Que Programas, plataformas y recursos del Plan Ceibal CONTRIBUYEN EFECTIVAMENTE A LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES:

CREA
PAM
SEA
PROLEE

Consideramos que las plataformas CREA Y PAM contribuyen a la mejora de los aprendizajes.

No contribuyen efectivamente..., sino que actúan como herramientas disponibles a usar como estrategias motivadoras para los aprendizajes.

Contribuyen efectivamente a la mejora de los aprendizajes: Scrach, etoys, crea, memory, mapas mentales, escribir y navegador.

Aulas virtuales – ceibal en inglés.

Portales educativos.

Biblioteca digital.

b). Otros aportes sobre el tema:

Debería de implementarse más programas que no necesiten conectividad como EDU-Biblioteca CEIBAL. Sobre todo en apoyo al medio rural

El favorecer la clase de inglés en forma presencial apoyaría en la profesionalización de los docentes uruguayos en dicha área.

La remuneración debería ser en tiempo y forma.

Entendemos que las video conferencias para la enseñanza de las segundas lenguas no logra una auténtica situación de aprendizaje.

Excluir a las Escuelas como sedes de reparación.

Que los adultos referentes se responsabilicen de entregar y retirar las máquinas.

Que se asigna a cada maestro una computadora en condiciones, que permita realizar las tareas administrativas, así como el cambio de equipos para que se realicen los trabajos administrativos en cada escuela.

Que el uso de las plataformas sea voluntario, pero que los equipos y la conectividad sean buenas a excelentes.

CREA en Inglés no permite realizar las actividades interactivas, no se pudo realizar ninguna evaluación.

En cuanto a GURI estamos totalmente de acuerdo con los planteos de ATD.

Creemos imprescindible preparar a los futuros docentes desde su formación, es decir, que en la carrera docente exista un espacio para que se les enseñen el trabajo de las XO.

Que las plataformas no sean de uso obligatorio, que los docentes tienen libertad de cátedra para seleccionar lo que les resulta útil.

Las tablets entregadas a primer año no tiene buen uso como recurso didáctico ya que trae muchos juegos y pocas actividades de trabajo; sería conveniente que se les instalara el SUGAR de las XO.

Fallas técnicas obstaculizan el trabajo docente.

Implementar equipos fijos dentro del centro educación

Formato digital en todas las áreas administrativas.

Ingles por VC a contra horario pero con los docentes que estén interesados con pago digno por la función

Las Plataformas son válidas como todas aquellas herramientas de acuerdo al uso que el docente haga de ellas. Son ellos quienes deben de elegir que y cómo usarlo, todo contribuye a la mejora de los aprendizajes

Rol del MD y MAC más definidos, muy efectivo para el trabajo con los docentes de clase, a pesar de que se considera que el MAC no está siendo bien implementado.

La implementación del plan ceibal debe estar dentro del CEIP.

Extensión horaria para segundas lenguas con profesores presénciales y en caso de no cubrir los cargos que sean remotos de nuestro país-

En ceibal en inglés falta contextualización de los contenidos a las realidades de cada centro y formación pedagógica didáctica de los maestros remotos.

Programa Gurí. Que el tiempo de sesión sea mayor. Que las alertas sean mayores.

3)- REGLAMENTACIONES:

a). Reserva de cargos

A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIONES
59%	17%	24%

b). Doble efectividad

A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIONES
60%	14%	26%

c). Acceso al cargo de Maestro secretario:

MANTENER NORMATIVA VIGENTE	ACCEDER POR CONCURSO	OTRAS PROPUESTAS	ABSTENCIONES
38%	41%	3%	18%

d). Consideración de la participación en ATD como mérito:

MOCIÓN A - Participación en ATD Nacional de Primaria ***pueda considerarse mérito en aquellos subsistemas que así lo consideren, no en el CEIP***

MOCIÓN B - ***La participación en ATD no debe generar mérito.***

A FAVOR MOCIÓN A	A FAVOR MOCIÓN B	ABSTENCIONES
15%	59%	26%

4)- COMISIÓN Nº 2 – REGLAMENTACIONES VINCULADAS A PROVISIÓN DE CARGOS:

Periodicidad de los concursos.

Consideramos que los accesos a los diferentes cargos debe ser únicamente por concurso (escrito, práctico) y por méritos.

El concurso como vía de ascenso a cargos de superior jerarquía.

Considerar como mérito las calificaciones de los aspirantes a la función que pretenden desempeñar pero no sea un requisito excluyente.

No se aprueba la entrevista en el concurso de Maestros Directores. Cursos para Dirección e Inspección con mayor periodicidad y con criterios únicos que se mantengan en el tiempo.

Sustituir la entrevista por una instancia escrita anónima que complete la información sobre el cargo al que se aspira. La entrevista no corresponde a cargos docentes, lo mejor es el concurso práctico.

Llamados sin entrevistas, si con propuestas y/o trabajos anónimos.

Las entrevistas deben ser la defensa de un proyecto.

Que el grado no sea impedimento para el curso de directores.

En los llamados a aspiraciones, los antecedentes calificados no tengan tanta incidencia en el resultado final. Si que se considere el proyecto presentado, su defensa y la formación. Además se debe tener en cuenta los cursos de actualización que el aspirante halla realizado.

Implementar nuevo reglamento para elección de MAC donde se valore la capacitación, que sea idóneo para el cargo.

Concurso para secretarios.

Suplentes para secretarios.

El cargo de secretario sea rotativo cada dos años dentro de los maestros efectivos de la escuela.

Concursos específicos para colonias escolares, MAC, APRENDER, etc.

En escuelas especiales, los docentes que elijan deben tener especialización o formación específica.

Profesores especiales (artes visuales), solicitan concurso para generar estabilidad.

Regularizar la presencia de talleristas. Calificación a los mismos.

Suplentes pagos para maestros talleristas. Extender vigencia de circular 662 a maestros talleristas.

En la provisión para maestros talleristas, es muy importante determinar el perfil para el área y la formación correspondiente(no es lo mismo desempeñar un taller en una escuela especial que en una escuela común).

Provisión de cargos en colonias escolares. Que no se den diferentes interpretaciones de la misma reglamentación y de esa forma no se continúen lesionando derechos.

Reclamamos transparencia cuando se eligen los participantes en cursos de perfeccionamiento.(ejemplo curso de direcciones urbanas).

En todo el sistema la provisión de cargos debería ser por concurso incluyendo los cargos administrativos de las Inspecciones Departamentales.

Otros Planteos recibidos:

La Escuela de Música solicita se incluya en el temario de la ATD Nacional la regularización de los concursos de los Profesores de ARTE.

El derecho de los Profesores del interior a formarse en la modalidad semipresencial.

MAESTRO SECRETARIO: Mantener normativa vigente pero incluyendo un curso de capacitación para quien acceda al cargo.

Seguro de Salud para los docentes.

Sobre el informe que debe elaborar el director: Este debe darse a conocer a los maestros antes del 15 de noviembre a fin de poder solicitar otra entrevista a fin de ver la posibilidad de recusar el informe.

Como colectivo docente incluimos el tema de violencia en los centros, la protección a los docentes, el apoyo psicológico, el asesoramiento y el apoyo legal.

No consideramos pertinente que el niño pernocte en el centro escolar. Si hay necesidad, el sistema debe instrumentar el traslado del alumno al centro educativo y no debe ser responsabilidad del maestro.

Rever los casos en que los docentes pasan por tiempo indeterminado a docencia indirecta y los casos de los funcionarios no docentes con tareas disminuidas. Elaborar una reglamentación rigurosa sobre el tema que contemple la jubilación por enfermedad no afectando el salario.

Protocolo ante agresiones a docentes, poner a disposición equipo jurídico de asesoramiento, así como psicológico para el docente y/o a la comunidad afectada.

Implementación de internados rurales.

Creación de internados y cargos con la remuneración económica acorde al horario cumplido por los docentes, donde lo amerite por las distancias.

Mientras no se solucione la falta de maestros en las aulas que no se elijan los MAC y dinamizadores.