

	SITUACIÓN ACTUAL	PROPUESTAS
<p style="text-align: center;">EDUCACIÓN</p> <p style="text-align: center;">INICIAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se ha incrementado la atención de niños de 4 y 5 años en las Escuelas Públicas conformando, en algunos casos, verdaderos Jardines de Infantes dentro de las Escuelas por la cantidad de grupos y niños atendidos sin supervisión directa de Directores con formación en el área. • Ausentismo y asistencia intermitente. • No existe formación específica para Maestro de Educación Inicial ni posgrados específicos que permitan realizar una carrera en el área. • Insuficiente cantidad de auxiliares de clase en apoyo a la tarea docente. Se han producido vacantes (jubilaciones, pases a otras tareas, renunciaciones, etc) que no han sido cubiertas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de Jardines de Infantes como institución especializada para la atención de niños en la primera infancia. Transformar en Jardines los grupos que funcionan en Escuelas si entre los dos turnos son 5 o más grupos. • Dar cumplimiento a lo dispuesto en la legislación vigente respecto a la obligatoriedad de asistencia diaria a partir del ingreso a las instituciones educativas, estableciendo mecanismos para que las familias efectivicen el derecho a la educación de sus hijos. • Formación específica para Maestros de Educación Inicial de 0 a 6 años en la órbita del Consejo de Formación en Educación hasta que se implemente el IUDE (puede ser carrera de grado o especialización). • Formación de posgrado para los Maestros de Educación Inicial. A título de ejemplo, en la didáctica específica de las diversas disciplinas acorde al estilo de aprendizaje de los niños en esta etapa, formación en estimulación oportuna desde el nacimiento; formación para la atención pedagógica de niños con NEE desde etapas tempranas. • Creación de cargos y cobertura de vacantes de auxiliares de clase en apoyo a la tarea docente, tanto en Jardines de Infantes como en Escuelas. • Formación específica para el desempeño de esta tarea (como carrera intermedia a cargo del Consejo de Formación en Educación y a través del Departamento de Formación en servicio para quienes ya están trabajando).

	SITUACIÓN ACTUAL	PROPUESTAS
<p data-bbox="244 571 658 639">EDUCACIÓN</p> <p data-bbox="320 1066 584 1118">INICIAL</p>	<ul data-bbox="772 555 1384 683" style="list-style-type: none"> • Múltiples organismos y programas, públicos y privados, que ofrecen atención de diferente índole y calidad a la primera infancia, con recursos aportados por el Estado. 	<ul data-bbox="1400 384 2011 751" style="list-style-type: none"> • Adecuación del escalafón correspondiente que contemple el desempeño de las tareas específicas a la función de auxiliar de clase. • Supervisión y orientación a cargo de la Inspección Nacional de Educación Inicial del CEIP de todos los centros educativos que atienden niños de 0 a 6 años (dependientes de ANEP, de INAU, de Plan CAIF, de las Intendencias, privados u otras modalidades).

	SITUACIÓN ACTUAL	PROPUESTAS
<p style="text-align: center;">EDUCACIÓN</p> <p style="text-align: center;">ESPECIAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La mayoría de los niños con necesidades educativas especiales no reciben, en el ámbito de la ANEP, la atención pedagógica acorde a sus necesidades. Los programas asistenciales, en el marco del BPS, destinan recursos a la atención privada a la cual no todos los niños tienen acceso. • Escaso número de Escuelas Especiales. • En las Escuelas y Jardines de Infantes Comunes es creciente el número de niños que presentan alguna dificultad en su desarrollo. Realizan su tránsito por la Escuela sin contar con el apoyo necesario para alcanzar aprendizajes relevantes. Los Centros de Recursos de las Escuelas Especiales, que en teoría deben apoyar a estos niños, brindándoles el aporte de diversos técnicos terapeutas, no cuentan con el personal necesario para dar respuesta a la demanda creciente. • Insuficiencia de cargos docentes, no docentes, auxiliares de clase de apoyo a la tarea docente, profesores especiales y técnicos. • Insuficientes equipos multidisciplinarios en las Escuelas Especiales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de convenios internacionales: ANEP, BPS, UdelaR para destinar recursos a la diversificación y regionalización de equipos multidisciplinarios que ofrezcan servicios en los Centros Educativos Especiales de ANEP. • Creación de Escuelas Especiales (o clases donde existan niños con necesidades especiales: auditivas, visuales, motrices, de conducta, multimpedidos, etc) a fin de brindar cobertura a la población escolar que lo requiera, en virtud del incremento, debido a factores multicausales, de la prevalencia de niños con NEE. • Creación de cargos de maestros de Educación Especial, tanto para atender a los alumnos de la propia Escuela como a los alumnos que concurren a Escuelas Comunes y Jardines de Infantes (cargos de maestros de apoyo y cargos para los Centros de Recursos). Los cargos de maestro itinerante no deben restar cargos a los necesarios para el buen funcionamiento de la Escuela. • Creación de cargos de técnicos: psicomotricistas, terapeutas del lenguaje, psicopedagogos, psicólogos, etc. y de auxiliares de clase.

	SITUACIÓN ACTUAL	PROPUESTAS
<p>EDUCACIÓN ESPECIAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La mayoría de los maestros especializados en el IMS se han jubilado o están próximos a su jubilación y no se han implementado Especializaciones para atender niños con diferentes discapacidades. • Cursos con cupos limitados a los que solo pueden acceder algunos de los que ya trabajan en el área. • Infraestructura inadecuada, sin adaptaciones para la atención a la diversidad del alumnado; ejemplo, carencia de salas de psicomotricidad con equipamiento adaptado al área, rampas de acceso, etc. • Carencia de materiales específicos para el área, tanto para el trabajo en el aula como para la implementación de talleres. 	<ul style="list-style-type: none"> • En el marco de la Ley correspondiente, prever la incorporación de la figura del acompañante terapéutico. Realizar los ajustes a la normativa vigente en el CEIP que disponga las funciones y la dependencia jerárquica en el marco institucional. • Especializaciones y/o posgrados en el área de Educación Especial, sin cupos y abiertos a todos los maestros que deseen realizarlos, sin importar el área en la que trabajan. • Adecuación de los espacios para el desarrollo de las tareas, incluyendo condiciones de accesibilidad indispensables. • Continuar con la asignación de recursos para la compra de materiales y de equipamiento que hagan viable la tarea de los docentes y de los profesores especiales.

	SITUACIÓN ACTUAL	PROPUESTAS
<p>ESCUELA</p> <p>COMÚN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fragmentación del sistema generando instituciones de diferentes categorías que reciben tratamiento diferenciado, tanto en la formación y actualización de los maestros como en las instancias de coordinación de los equipos docentes y en los recursos que reciben, muchos de los cuales deben ser administrados por los Directores. • Las Escuelas categorizadas simplemente “Escuela Común”, que son la mayoría, hace años que vienen siendo discriminadas no teniendo sus maestros instancias de coordinación integradas a su carga horaria ni acceso libre a cursos de actualización (pueden acceder sólo si la mayoría de los docentes de la Escuela desean hacer el curso). • Existen múltiples Programas y Proyectos inconexos, cuyo objetivo, según las autoridades, es promover la mejora de los aprendizajes. A éstos se vuelcan multiplicidad de recursos y los resultados generalmente no son evaluados para replanificar las acciones o rectificar rumbos. Se crean cargos y/o funciones (de maestros, Inspectores, Coordinadores, técnicos, etc) al servicio de dichos Programas. Año tras año continúan creándose diferentes programas, desde las autoridades, sin consulta al cuerpo docente -condición necesaria para apropiarse de los mismos- muchos de ellos con cometidos similares, los cuales el cuerpo docente no visualiza que aporten a la mejora de los aprendizajes. Se perciben como una mala gestión de los recursos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Brindar los recursos necesarios a todas las Escuelas del país, no dependiendo de la sigla que se les “imprima” o del lugar geográfico donde esté ubicada. • Horas de coordinación semanales integradas a la unidad docente para los maestros de todas las Escuelas y Jardines de Infantes. • Brindar oportunidades a todos los maestros que tengan interés en continuar estudiando abarcando todas las ramas del conocimiento y de la cultura, sin obligaciones relacionadas a retribuciones económicas ni a la permanencia en la Escuela, constituyendo una verdadera carrera docente. • Evaluación de los Programas y Proyectos en curso a fin de recabar insumos sobre su impacto y relevancia. • Es necesario que la cantidad de docentes sea mayor a la de grupos. El hecho de que cada grupo cuente con un solo docente limita las posibilidades de intervención y de reflexión de las prácticas. • Fortalecimiento de los colectivos docentes de las instituciones de todas las áreas y contextos, a través de instancias institucionales de coordinación, incluidas en la carga horaria, para estudio, reflexión y metacognición acerca de las prácticas, para consolidar la propuesta pedagógica de cada institución. A partir de estas instancias se apunta a que, independientemente del contexto socio-cultural en que está inmersa la institución, los alumnos logren aprendizajes relevantes que les

	SITUACIÓN ACTUAL	PROPUESTAS
<p style="text-align: center;">ESCUELA</p> <p style="text-align: center;">COMÚN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se continúa insistiendo en la extensión del tiempo de permanencia en las instituciones escolares como condición necesaria para el mejoramiento de los aprendizajes. 	<p>permitan continuar estudiando, proporcionándoles herramientas para la comprensión del mundo y garantizándoles el acceso a los bienes culturales, sin desconocer el capital cultural con el que ingresan a las instituciones educativas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se entiende que esta política responde más a una demanda social que a una necesidad educativa. Entonces debe plantearse claramente cuál es el motivo de la extensión horaria y brindar a los niños variedad de propuestas y no “más de lo mismo”. La ATD de Primaria ha sostenido, año tras año, que no deben aplicarse políticas focalizadas sino políticas universales. La aplicación de políticas focalizadas desde la década del 90 no ha revertido los problemas de aprendizaje. En el año 2006 sosteníamos: “El sistema educativo ha elaborado diferentes propuestas para atender un problema social instalado por razones sociales y económicas (o a la inversa) de las que no somos responsables los/as docentes, pero de las que somos rehenes. (...) Las políticas focalizadas no han solucionado los problemas sociales y educativos que preven resolver, sino por el contrario han conducido a la mayor segmentación y fragmentación del sistema educativo”. Un ejemplo claro de política focalizada lo constituyen las Escuelas de Tiempo Completo y desde un comienzo hubo contradicciones en su concepción: “Por un lado, en la resolución de su creación en el año 89, se sostiene que esa modalidad debe proporcionar a todos los niños uruguayos, las oportunidades de acceder a una educación integral y completa. Así entendida fue reivindicada por los maestros como una modalidad diferente dentro del área de educación común, no concebida como una política focalizada de atención a la pobreza. Sin embargo, su localización casi exclusiva dentro de contextos críticos y la concentración en ella de políticas

		asistenciales, la fueron constituyendo en una modalidad de escuela para pobres cuyo objetivo no explícito comenzó a ser la contención social.
--	--	--

	SITUACIÓN ACTUAL	PROPUESTAS
<p style="text-align: center;">CARRERA</p> <p style="text-align: center;">DOCENTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Falta de maestros. Año a año disminuye el egreso de los IINN e IFD y muchos, luego de recibirse, optan por otros trabajos. No se percibe el desempeño de la profesión como algo atractivo ni reconocido socialmente. Las condiciones de trabajo son cada vez más difíciles y las exigencias mayores, a lo que se suma la campaña de desprestigio por la cual se culpabiliza a los docentes del fracaso escolar, ocultando la incidencia de múltiples factores: sociales, políticos, económicos, culturales, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Es necesario redimensionar la tarea docente de aula, privilegiando las instancias de reflexión e intercambio colectivas, contando con maestros que profundicen su formación en las diferentes áreas para aportar al colectivo institucional, constituyéndose en referentes. Y además debe haber una mejora sustantiva de los salarios, tanto de maestros como de Directores, entendido como uno de los factores necesarios para que la carrera recupere el prestigio y el valor social que tuvo décadas atrás y que los maestros no deban recurrir al multiempleo, pudiendo dedicarse a estudiar, actualizarse, mantener entrevistas con la familias, planificar, etc. ● Revalorizar desde el sistema político y autoridades de la enseñanza, hacia la opinión pública, la carrera docente devolviéndole el estatus social que poseía antaño para que sea nuevamente atractiva para las nuevas generaciones. ● Es necesario un complemento al Convenio salarial firmado que acerque el salario de primer grado a la media canasta familiar. ● Creación del 8° grado, ya que es una realidad que muchos maestros trabajan hasta 10 años en el 7° grado, debido al desestímulo de jubilaciones indignas, sin percibir la remuneración que les correspondería. ● Aumento de la compensación por permanencia en el cargo docente a los 28 años trabajo del 5% al 10%. De esta forma quedaría: el 20% actual a los 25 años, más el 10% a los 28 años y el 5% a los 32 años de trabajo.

	SITUACIÓN ACTUAL	PROPUESTAS
<p>CARRERA</p> <p>DOCENTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● La tarea actual que desarrollan los maestros Directores es sumamente compleja, abarcando multiplicidad de tareas y responsabilidades, asignadas por el sistema. Esta situación no es contemplada en el actual escalafón de directores. No está previsto el cambio de grado y la diferencia salarial con los docentes de aula es mínima o el salario es menor por la misma carga horaria. Esto se debe a que este escalafón está vinculado a la categoría de la escuela y a la cantidad de alumnos. Por ej. un maestro de Tiempo Completo o un maestro que trabaja doble turno cobra más que un Director por la misma carga horaria. ● Se propone como carrera docente para el Maestro de aula un Concurso para el pasaje de grado. ● Cupos limitados para acceder tanto a cursos de Formación en servicio como a Posgrados. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Se debe establecer un nuevo escalafón de Directores que contemple las diversas tareas que realizan, previéndose el cambio de grado independientemente de la categoría de la Escuela y compensaciones para las tareas que no son inherentes a la función pedagógica del Director. ● Se considera necesario la estructuración de una carrera docente de maestro de aula, pero no pasa por un concurso para el pasaje de grado, que salarialmente no es significativo, y que tendrá como efecto la salida anticipada del aula hacia cargos jerárquicos. Hay que pensar formas variadas que reconozcan y valoricen el trabajo del maestro, también desde lo salarial, teniendo en cuenta su formación permanente y actualización. ¿Maestros referentes en las distintas áreas, a nivel institucional, sin dejar el aula? ¿Encargados de turno? ¿Coordinadores pedagógicos por áreas de conocimiento? ● Continuidad de los posgrados, permanencia y reedición de aquellos que se considere pertinentes y creación de nuevos. Se solicita muy especialmente la realización de Posgrado en Educación Inicial y en Educación Especial, reivindicando las especificidades de cada una de las áreas. Acceso a los mismos de forma abierta y que se implique a un principio democrático de acceso a la Formación cuaternaria de todos los

	SITUACIÓN ACTUAL	PROPUESTAS
<p>CARRERA</p> <p>DOCENTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Es un trabajo de alto riesgo desde el punto de vista emocional por las condiciones de vulnerabilidad en las que se desarrolla la tarea enfrentando situaciones de violencia cotidianamente, sin contar con recursos que apoyen la tarea lo cual genera enfermedades profesionales que no son visualizadas ni atendidas como tales. • El actual sistema jubilatorio lesiona los derechos laborales de los docentes aumentando los años de trabajo y los años de edad necesarios para lograr la jubilación y, a la vez, disminuyendo los montos jubilatorios a la mitad del salario que reciben en actividad. Dado el desgaste que implica la labor docente, agravado por el marco de la situación social actual y al que se agrega el distanciamiento generacional entre docentes y alumnos producido por la extensión “forzada” de la actividad laboral, se puede concluir que esa ley profundiza en la pérdida de la calidad de la educación y va en desmedro de la calidad de vida del docente. Los docentes se rigen por normativas que determinan el cese de actividades a los treinta y cinco años de labor, por lo que se hace imposible elevar los promedios jubilatorios a través de la prolongación de la actividad. El prolongar los años de labor tampoco sería solución para los docentes por los riesgos de deterioro psíquico y físico que conllevaría. 	<p>maestros en todo el país.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promoción de la formación permanente. • Generación de espacios institucionales para construir un sistema de “cuidar a los que cuidan”, a través de convenios con Udelar, Salud Pública, etc. • Se considera necesario que las autoridades de la enseñanza tomen iniciativa respecto a la formulación de una ley jubilatoria especial para los trabajadores de la enseñanza que contemple: <ul style="list-style-type: none"> - Considerar como prestación, al momento de retiro, el 100% del salario del docente en actividad. - Establecer el carácter retroactivo de esa Ley, a fin de que abarque a todos los docentes jubilados en lo que se ha dado en llamar “período de transición”. - Retribuir la jubilación en forma inmediata al cese laboral, eliminando el llamado “período pre-jubilatorio”.

	SITUACIÓN ACTUAL	PROPUESTAS
<p style="text-align: center;">INFRAESTRUCTURA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Deterioro de los locales escolares a nivel estructural, eléctrico, sanitario y de equipamiento. • Ineficiencia en la ejecución de la asignación presupuestal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reinstalación de la División Arquitectura del CEIP que se encargue de reformas y ampliaciones de escuelas eliminando las construcciones precarias (contenedores aulas, baños químicos; entre otros), así como la construcción de nuevos locales. • Fortalecimiento de Servicios Generales asignando cargos para la contratación de técnicos (sanitarios, electricistas, albañiles, herreros, vidrieros, carpinteros, etc.) en número suficiente para atender las necesidades de los locales escolares.

	SITUACIÓN ACTUAL	PROPUESTAS
<p style="text-align: center;">COMEDORES</p> <p style="text-align: center;">ESCOLARES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En muchas escuelas se mantiene el sistema tercerizado de comedores escolares, lo cual implica mayores gastos para el organismo (ver informe de Asesoría Contable del PAE) y comida de menor calidad que la que se ofrece en los comedores tradicionales. • En los comedores tradicionales se sobrecarga a los Directores con tareas relacionadas con la gestión de recursos debiendo además dedicar tiempo a la estructuración de los menús y a las compras de las provisiones necesarias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Transformación de los comedores tercerizados en comedores tradicionales mejorados, con la incorporación de los ecónomos y de dos auxiliares de cocina en cada uno. • Creación de cargos de ecónomos para todos los comedores tradicionales.

	SITUACIÓN ACTUAL	PROPUESTAS
<p>PERSONAL</p> <p>AUXILIAR</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inexistencia de un sistema de suplentes para cubrir inasistencias de las auxiliares de Escuelas y de Jardines de infantes (de cocina, de limpieza, de clase), con los problemas que genera para el normal funcionamiento de las instituciones. • Se firmó un convenio con el MIDES para instrumentar suplencias a través de Cooperativas Sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Debe instrumentarse con urgencia la puesta en práctica del convenio firmado entre CEIP y MIDES.

	SITUACIÓN ACTUAL	PROPUESTAS
<p>EQUIPOS</p> <p>MULTIDISCIPLINARIOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Han ingresado al organismo psicólogos y asistentes sociales respondiendo a un reclamo de larga de los maestros, pero su perfil de trabajo no es el que los colectivos docentes consideran necesario. 	<ul style="list-style-type: none"> • Redefinición del rol que deben desempeñar los integrantes de los equipos multidisciplinares: atención directa a los niños, tratamiento y/o derivación.