



Nuestro Objetivo:

Seguir **Negociando** mejoras para el Profesorado

SUMARIO:

<i>Editorial</i>	3
<i>Concurso de traslados anual</i>	4
<i>Normativa de centros</i>	5
<i>Estancias formativas profesorado</i>	6
<i>Nuevo Rol y formación del docente</i>	7
<i>Hoy hablamos con.... David Durán</i>	8
<i>Devolución IRPF de las prestaciones de maternidad y/o paternidad</i>	10
<i>La urgencia del proceso "Concurso de Traslados" para el profesorado de religión</i>	11
<i>Sobre la titulación para acceder a la interinidad</i>	12
<i>Oposiciones Cuerpo de maestros 2019</i>	13

**Te atenderemos en nuestras sedes,
teléfono, correo o en:**



C/ Jesús Arias de Velasco, 2,
esc. izq. - 1º izq.
33005 OVIEDO
Tfno.: 985 27 19 20
Tel. móvil: 618 590 028



C/ Tineo, 3 bajo dcha.
33207 GIJÓN
Tfno.: 985 345 733

	HORARIO MAÑANA	HORARIO TARDE
OVIEDO	LMXJV 10:00 - 14:00 h.	MXJ 16:00 - 18:00 h.
GIJÓN	-	LMXJ 16:00 - 18:00 h. Septiembre y junio LM

ANPE - ASTURIAS SINDICATO INDEPENDIENTE

PRENSA PROFESIONAL

Director:

Gumersindo Rodríguez Sáiz

Consejo de Redacción:

José Rubio Fernández

Montserrat Fernández García

Alfredo Mieres Sánchez

Pablo González Areces

Javier Prado Pérez

César González González

Beatriz García Pallo

Edita:

ANPE-ASTURIAS

C/ Jesús Arias de Velasco, 2,

esc. izq. - 1º izq.

33005 OVIEDO

Tfno.: 985 27 19 20

Tel. móvil: 618 590 028

Servicio de WHATSAPP

C/ Tineo, 3 bajo dcha.

33207 GIJÓN

Tfno.: 985 345 733

Depósito Legal:

O-603/87

Distribución:

EJEMPLAR GRATUITO

Foto portada: Coto Bello. Aller

SÍGUENOS



618 590 028



ANPEAsturias



anpe Asturias



@ANPEAsturias



ANPEAsturias

EDITORIAL

Las pasadas elecciones sindicales arrojaron un claro vencedor, ANPE, algo que, como se ha visto, muchos no digieren. Efectivamente, el 11 de febrero se constituyó la Junta de Personal Docente y no se ha respetado la norma consuetudinaria de que la Presidencia corresponde a la lista más votada, como se había hecho hasta ahora. Lo que ha ocurrido es la perversión de la voluntad de las urnas: no es normal que la Junta de Personal Docente la presida quien ha perdido las elecciones, la tercera fuerza sindical, en confluencia con otras listas perdedoras, y que la secretaría la ocupe un sindicato que ni siquiera está en la Mesa Sectorial.



Se trata de un pacto contra natura de fuerzas sindicales ideológicamente enfrentadas. No tardaremos en ver qué intereses les unen.

El marco legal y constitucional, el imperio de la ley y de la jurisprudencia, son, para ANPE, los límites o líneas rojas que la Junta de Personal no debe promover ni sobrepasar.

ANPE, por su parte, permanece fiel a su compromiso sólo con el profesorado, asumiendo la responsabilidad de representar los intereses de todos los docentes asturianos, una tarea ardua tanto por el monto total del colectivo, más de 11.000 docentes hay en Asturias, como por la disparidad de las enseñanzas y las condiciones laborales y necesidades de los distintos cuerpos docentes, maestros y profesores de los cuerpos de secundaria, FP, maestros de taller y profesores de idiomas, enseñanzas artísticas y música.

Coherencia y lealtad para seguir negociando mejoras para el profesorado en la Mesa Sectorial (23h, equiparación salarial, reducción de ratios, mejora del sistema de sustituciones, 2º Plan de Evaluación, reducción de la burocracia...), la única con capacidad para alcanzar Acuerdos y en la que ANPE es la fuerza mayoritaria.

Como sindicato sólo de la enseñanza pública y sólo de docentes, ANPE no tiene dificultades para exigir reforzar la escuela pública y a su profesorado, con salarios adecuados a la elevadísima responsabilidad de quienes forman a los ciudadanos del mañana, con inversiones en instalaciones y atrayendo a los mejores profesionales, mediante políticas de empleo acertadas.

Ahora es el momento de revertir la pérdida de derechos laborales con ocasión de la crisis, empezando por la necesaria recuperación salarial, tras el recorte de nuestras nóminas y las sucesivas congelaciones que nos han hecho perder más de un 20% de poder adquisitivo; y también tenemos que avanzar en la imprescindible equiparación salarial en un doble escenario, con el resto de empleados públicos del Principado y con otras CCAA, ámbitos de comparación en los que los docentes asturianos salimos bastante mal parados.

Estabilizar plantilla, consolidar empleo y reducir la elevadísima tasa interinidad son objetivos ineludibles, que en opinión de ANPE requieren de un esfuerzo en materia de convocatoria de oposiciones, eliminando la tasa de reposición.

Sólo unidos podremos también hacer frente a los constantes ataques contra la dignidad de la profesión docente y de sus profesionales, contra los que hay periódicas campañas de desprestigio y habituales e inadmisibles intromisiones en la práctica docente. Algo inaudito en otras profesiones, donde se cierran filas y no se espera ni se admite que un neófito diga al profesional cómo desempeñar su trabajo, por más interés que aquel tenga en la materia.

No es corporativismo, sino que se trata de querernos un poco, y querer y reivindicar la importancia de nuestra profesión que permite formar a los futuros ciudadanos.

Gumersindo Rodríguez Saiz
Presidente de ANPE Asturias

Concurso de traslados anual: derecho a la movilidad



Los funcionarios de carrera tenemos asegurado el derecho de movilidad mediante la Ley 7/2007, más conocido como EBEP (Estatuto Básico del Empleado Público), concretamente en su artículo 81: movilidad del funcionario de carrera.

La Administración educativa tiene regulado el Concurso General de Traslados para su desarrollo, de forma anual, con convocatorias de ámbito estatal y autonómico, celebrándose una y otra en cursos alternos.

La última convocatoria del CGT Estatal está regulada por la Orden EFP/1015/2018, que es la traslación del R.D. 1364/2010, de 29 de Octubre.

Y las Autonómicas, con algunas variantes/adaptaciones de interpretación, con el mismo formato que la estatal, para así aprovechar el baremo de un año para otro. El R.D. regulador del CGT fue negociado en la Mesa de Negociación del MEC, con gran consenso de las OO.SS., cuando aún se negociaba algo.

En Galicia, consecuencia de una sentencia que la Administración Educativa dejó hacerse firme, hay una diferencia sustancial en el baremo ya que se bareman los años en que se prestaron servicios como interinos, y los cargos desempeñados en los mismos. Como consecuencia de ello, tanto los que concursan de Galicia, afuera de Galicia y viceversa en los CGT estatales, se les hace un doble baremo, uno para Galicia y otro para el resto de España. ANPE ya ha solicitado en varias ocasiones que se unifique el baremo igualándolo al de Galicia ya que éste está establecido por sentencia y no se puede eludir. El MEC no responde.

El problema del CGT no es “la letra”, sino “la música”, es decir la interpretación de la norma y la aplicación de la misma y la falta de concreción de algunos aspectos. En el apartado plaza ofertadas dice “En el concurso se ofertarán

las plazas vacantes existentes, al menos las que se produzcan hasta el 31 de diciembre de 2018 y aquellas que resulten del propio concurso, siempre que, en todos los casos, su continuidad esté prevista en la planificación educativa”.

¿Cómo es posible que en el CGT autonómico una plaza en un lugar céntrico cueste 30 puntos y en el CGT Estatal 100 puntos? Sin lugar a dudas hay una trampa que hace la Administración Educativa convocante. Desde el año 2000 en que se culminó el proceso de transferencias a las CC.AA. hay una tendencia creciente a la reserva creciente de plazas con carácter localista, lo cual sin duda lesiona los derechos de movilidad del profesorado. Si nos encontramos en un ámbito europeo de facilitar la movilidad de los trabajadores en el entorno de la Comunidad Europea, ¿cómo es posible que el Estado Autonómico entre en clara contradicción con las normas europeas, restringiendo la movilidad entre comunidades en vez de facilitándola?

Por desgracia no queda ahí la cosa ya que cada vez es más frecuente reservar plazas para “proyectos de innovación”, bilingüismo, excelencia, etc... que en la mayoría de los casos buscan más rentabilidad política que educativa. Esto se agrava aún más en el cuerpo de maestros, que se adjudican plazas definitivas a especialistas, para impartir más del 70% de horario de primaria.

Desde ANPE siempre demandamos que se creen en Plantilla Docente y salgan en CGT todas las vacantes necesarias para el funcionamiento ordinario de los centros. Desde la existencia de la LOMCE en la que se ampara la mayor autonomía de Centros o más bien la del Director, este fenómeno de “reserva de plazas” podría verse agudizado, y permitiría seleccionar al profesorado al margen del CGT, lo cual no podemos tolerar en ANPE.

Contra el hecho de que las Autonomías favorezcan a sus funcionarios y fomenten los localismos, sólo cabe una solución eficaz: la adjudicación del 1º destino definitivo al curso siguiente a las prácticas y un CGT Estatal anual. Sólo así se evitaría esconder y ocultar plazas de un año para otro y se aseguraría cubrir las plazas de plantilla en condiciones de igualdad, mérito y capacidad de todo el profesorado.

José Rubio Fernández · Vicepresidente



Normativa de centros



¿El PEC va dentro de la PGA o es la PGA la que va incluida en el PEC?

Esta es una duda que constantemente nos “ataca” y que muchos docentes dudan a la hora de incluir este aspecto en la preparación de sus oposiciones.

Para dar respuesta a la misma, nos remitiremos a la normativa vigente y tendremos en cuenta las directrices que establecen tanto el R.D. 82/1996 como el R.D. 83/1996 por el que se aprueban los Reglamentos Orgánicos de las Escuelas de Educación Infantil y de los Colegios de Educación Primaria y el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria, respectivamente.

El Real Decreto 2081/1999, de 30 de diciembre, traspasó al Principado de Asturias las funciones y servicios de la Administración del Estado en materia de enseñanza no universitaria, y en consecuencia, la Consejería de Educación del Principado de Asturias dictó en el año 2001 dos Resoluciones (del 6 de agosto), que regulan la organización y funcionamiento de los Centros de Educación y Primaria y los Institutos de Educación Secundaria.

Ambas Resoluciones, dicen que la Programación General Anual se regulará según lo establecido en el artículo 50 para las Escuelas de Educación Infantil y Colegios de Educación Primaria (R.D. 82/1996) y el artículo 69 para los Institutos de Educación Secundaria (R.D.83/1996).

Si nos remitimos a dichos artículos, vemos que dictan **qué debe de incluir la PGA:**

- a) Los criterios pedagógicos para la elaboración del horario de alumnos.
- b) **El proyecto educativo de centro o las modificaciones del ya establecido.**
- c) Los proyectos curriculares de etapa o las modificaciones de los ya establecidos.
- d) El programa anual de actividades extraescolares y servicios complementarios.
- e) Una memoria administrativa, que incluirá el documento de organización del centro, la estadística de principio de curso y la situación de las instalaciones y del equipamiento.

Además, las Resoluciones del 6 de agosto de 2001, dictan que también deberán incluir:

Para las Escuelas de Educación Infantil y Colegios de Educación Primaria (artículo 25).

1. Las modificaciones del PEC, si las hubiere.
2. Las modificaciones en su caso de los Proyectos Curriculares.
3. Los objetivos prioritarios que el centro pretende alcanzar en el curso escolar de acuerdo con el Proyecto Educativo y los Proyectos curriculares de cada Etapa.
4. Los criterios pedagógicos para la elaboración de los horarios del alumnado y del profesorado.
5. Los programas de actuación de los Órganos de Gobierno y de Coordinación docente.
6. El Plan de Atención a la Diversidad para el curso.
7. El Programa de Orientación y Acción Tutorial para el curso.
8. Los Programas anuales de actuación para desarrollar el Plan de Integración de nuevas tecnologías u otros programas en los que participe el centro.
9. El Plan Anual de Actividades Complementarias y extraescolares y el Plan Anual para desarrollar el Plan de Apertura de Centros, en su caso.
10. El Documento de Organización del Centro (DOC).

A su vez, para los Institutos de Educación Secundaria:

1. Los objetivos que el centro pretende alcanzar en el curso escolar teniendo en cuenta los señalados en el Proyecto Educativo y los Proyectos curriculares de cada una de las Etapas.
2. Los Programas de actuación de los órganos de Gobierno y de coordinación docente para alcanzar los objetivos propuestos.
3. La concreción de los Planes de Orientación y acción tutorial, así como de los Planes de Atención a la Diversidad en el curso escolar.
4. El Documento de Organización del Centro.
5. El diseño del seguimiento y evaluación de la PGA que constituirá la memoria final del curso.

Por todo ello, **queda claro que la PGA engloba todos los documentos del centro, incluido el PEC.**

Montse Fernández

*Secretaria de Organización de ANPE Asturias,
especialista en Educación Primaria.*

Estancias formativas profesorado



La docencia en la Formación Profesional, en el cuerpo de Música y Artes escénicas, en el cuerpo de Artes plásticas y diseño, y en el cuerpo de Maestros de taller de Artes plásticas, tiene unas características muy particulares, lo cual hace que sea necesaria una continua actualización

científico-técnica por parte del profesorado.

Para facilitar esta conexión entre los docentes y las empresas, la Consejería de Educación puso en marcha el primer programa de “Estancias Formativas en Empresas para el profesorado” en el año 2008, el cual continúa vigente en este año 2019.

Según este programa, los profesores pueden **elegir una empresa de las ofertadas** (modalidad A), o **proponer una empresa** que se crea más adecuada a sus necesidades (modalidad B). La estancia se puede llevar a cabo desde abril hasta diciembre (se exceptúa agosto) en las fechas, horario, y duración acordada por el profesor y empresa.

Las empresas con convenio pertenecen a sectores muy dispares. Podemos citar a modo de ejemplo, empresas como BAYER, Mantequerías ARIAS, ALSA, Clínicas dentales o la escuela de fútbol del Real Sporting de Gijón. Actualmente son 52 las empresas que tienen convenio con la Consejería de Educación y Cultura (82 plazas ofertadas).

Este pasado 28 de febrero se acabó el plazo para realizar la inscripción para este año 2019. En los cuatro años anteriores fueron 184 docentes los que participaron en estas estancias según se describe en la siguiente tabla:

Año	Modalidad A (*)		Modalidad B (**)		TOTAL ESTANCIAS
	ofrecidas	aceptadas	ofrecidas	aceptadas	
2015	31	12	50	26	38
2016	41	14	sin limite	22	36
2017	65	31	sin limite	24	55
2018	63	19	sin limite	36	55
2019	82	?	sin limite	?	?

* Empresas propuestas por la Consejería
** Empresas propuestas por el docente

La normativa de estas estancias formativas es algo vivo, se adapta a las nuevas peculiaridades que van surgiendo, y se

retroalimenta de las experiencias de los profesores que han participado en las estancias a través del seguimiento y evaluación al que está obligado el docente. Prueba de esta evolución es la modificación que han sufrido las diferentes convocatorias:

Año 2015: La estancia iba dirigida exclusivamente al profesorado de Formación Profesional que estuviera trabajando en ciclos formativos. La estancia se podía llevar a cabo todo el año a partir del 20 de mayo (exceptuando el mes de agosto). El máximo de horas era 90h.

Año 2016: Se añade el profesorado del cuerpo de Música y artes escénicas, el profesorado del cuerpo de Artes plásticas y diseño y al cuerpo de Maestros de taller de artes plásticas.

Año 2017: Se aumenta el número máximo de horas de 90h a 120h en 4 semanas. Se adelanta el plazo hábil para realizar las prácticas hasta el 17 de abril.

Año 2018: Se especifican en la convocatoria los contenidos de las actividades de cada empresa de cara a facilitar al profesorado su elección.

Año 2019: En el año anterior se había excluido a los profesores de F.P. que en ese año no impartían docencia en ciclos formativos de formación profesional, por ello se amplió la oferta de estancias en empresa para docentes con actividad en programas de formación para la transición a la vida adulta y en programas formativos de formación profesional básica para alumnado con necesidades educativas especiales.

ESTANCIAS FORMATIVAS PARA PROFESORADO EN EMPRESAS 2019

“AULA Y ENTORNO LABORAL EN SINTONÍA”



Duración de la estancia formativa	Equivalencia en créditos de formación
Entre 20 y 35 horas	2 créditos
Entre 36 y 65 horas	3 créditos
Más de 65 horas	4 créditos

Se pone de manifiesto en este artículo el compromiso que debe de tener un docente con su actividad. Las horas de dedicación superan con mucho las de docencia directa y/o permanencia en el centro, e incluso las de participación en estos programas. El reconocimiento final solo pasa por la obtención de los correspondientes créditos de formación (ver tabla) y la compensación de los gastos generados por transporte, solicitándolo un mes posterior a la finalización de la estancia.

Pablo González Areces
Secretario de Acción Sindical

Nuevo Rol y formación del docente



La influencia que las TIC están teniendo en la educación hace inducir ciertos temores en el profesorado: “un nuevo paradigma de la educación”, “el nuevo rol del profesor”, “nuevas competencias y habilidades”, “nueva formación”...

Normalmente se interpretan estos mensajes... como que el hecho de disponer de las TIC ocasiona estos cambios, pero ni mucho menos, sino que crean un nuevo contexto didáctico donde el estudiante, en lugar de memorizar contenidos específicos, debe “aprender a aprender” y el docente dejaría de ser el transmisor de conocimientos y pasar a ser el “facilitador” del proceso de aprendizaje. A cada uno le toca enriquecer y construir su saber a partir de esa información y a la educación proporcionar las bases para que esto se produzca. Para que estas tecnologías estén verdaderamente al servicio de la enseñanza y del aprendizaje y contribuyan a la formación de nuestros alumnos debe estar acompañada de una evolución pedagógica. Las TIC exigen un cambio de rol en el profesor y en el alumno.

Hoy en día las TIC favorecen la recepción de la información, y por tanto el aprendizaje supone además de la tarea activa del que aprende (nuevo rol del alumno) una tarea directiva por parte del profesor (nuevo rol del profesor).

En este marco y haciendo referencia a Pere Marqués (2000) entre las principales funciones que deben realizar los docentes van entre la de preparar estrategias didácticas que incluyan actividades motivadoras, significativas, colaborativas, globalizadoras y aplicativas a través de las TIC, así como el de buscar y preparar recursos y materiales didácticos en dicho soporte que faciliten las actividades de enseñanza/aprendizaje.

Todo ello y ante la efervescente utilización de las TIC en nuestras aulas hace que aumenten las necesidades de formación de los docentes en cuestiones relacionadas con las nuevas tecnologías y todo lo que ello conlleva. Por tanto la formación continua del profesorado en esta materia resulta cada vez más imprescindible, tanto por esas exigencias derivadas de los cambios en el entorno educativo, como también para hacer frente a los cambios que se producen en los propios entornos sociales.

No hay duda que el profesor juega un importante papel en este nuevo escenario tecnológico, es evidente que son los docentes quienes tienen que hacer el mayor esfuerzo

ya que han de cambiar sus hábitos de trabajo, adquirir las destrezas, capacidades y en muchos casos nuevas funciones que les demanda la nueva situación. La sociedad nos demanda cambios y para que exista un cambio educativo debe haber una formación acorde a ese cambio y por ello ANPE Asturias lleva años apostando por una formación del docente en el uso de las herramientas y en las nuevas metodologías de aprendizaje, en nuestra pretensión de introducir las TIC en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

“La educación debe afrontar los retos que los cambios sociales, económicos y culturales de nuestra sociedad le imponen. Y dichos retos no consisten solo en reformas curriculares o leyes que reestructuren el sistema educativo. Son, esencialmente retos didácticos: otra manera de enseñar y aprender que prepare a los jóvenes para vivir en un nuevo escenario: la sociedad de la información. Y esto solo puede hacerse desde una escuela de la sociedad de la información”. (Jordi Adell, Edutopia, Zaragoza 2013)

“¿Estás preparado para dicho cambio?”

¡Fórmate en ANPE Asturias!

Javier Prado Pérez

Secretario de Formación



VÁLIDOS PARA TODOS LOS CUERPOS

Dirigidos a Funcionarios de carrera, contratados en centros Concertados o Privados, interinos o contratados por cualquiera de las Administraciones Educativas y opositores/parados.



ON LINE 110 HORAS



cursoanpeasturias.es
formacion@anpeasturias.com
985271520 - 618590028

AFILIADO 70 €
NO AFILIADO 100 €



ABRIL	- Programación de unidades didácticas
MAYO	- Trabajamos con Open Office en el aula: Writer, Calc, Impress y Base
JUNIO*	- Video educativo. Herramientas para su edición
JULIO*	- Trabajo colaborativo con google apps en el entorno educativo
AGOSTO*	- Aprendizaje colaborativo con blogs educativos
SEPTIEMBRE	- Internet. La red como instrumento educativo
OCTUBRE	- Uso educativo de JClíc, NeoBook, Hot Potatoes y WebQuest
NOVIEMBRE	- Pedagogía Hospitalaria. Educar en el aula hospitalaria
DICIEMBRE	- La acción tutorial en los Centros Educativos

OFERTA VÁLIDA EN LAS MATRICULAS REALIZADAS EL MISMO DÍA*

* Disponible solo para plazas reservadas por transferencia bancaria.

2 CURSOS

AFILIADOS 100 €
NO AFILIADOS 150 €

3 CURSOS

AFILIADOS 150 €
NO AFILIADOS 210 €

SOLO EN LOS TURNOS DEL VERANO*

* Junio, Julio y Agosto

Más información (inscripción, fechas, precios) → cursoanpeasturias.es

Hoy hablamos con...



David Duran Gisbert. Doctor en Psicología. Ha trabajado como profesor de enseñanza secundaria. Ha impartido formación de profesorado sobre aprendizaje entre iguales y escuela inclusiva. Actualmente es profesor del Departamento de Psicología de la Educación de la **Universidad Autónoma de Barcelona.**

Es profesor de la Facultad de Ciencias de la Educación y de diversos másteres. Participa en acciones de formación en aprendizaje entre iguales y educación inclusiva en México, Costa Rica, Chile, Cuba, Panamá, Uruguay, etc.

Coordinador del Grupo de Investigación sobre Aprendizaje entre Iguales, desde donde se pilotan programas de tutoría entre iguales, como **Leemos en pareja.**

SOBRE APRENDIZAJE COOPERATIVO

El aprendizaje cooperativo es uno de los temas más estudiados por la Psicología de la Educación y que tienen un gran respaldo por parte de la investigación. Se basa en que los alumnos puedan aprender unos de otros trabajando en equipos.

Los maestros y los profesores sabemos muy bien que no basta con poner a los alumnos en grupos para que puedan cooperar y puedan aprender unos de otros; de lo que se trata más bien, es de estructurar la interacción a través de roles, de informaciones distintas, de manera que, los miembros del equipo, puedan cooperar.

Para que la cooperación aparezca, algunos autores como los Hermanos Johnson establecieron 5 grandes condiciones, quizás las más importantes de ellas son la

interdependencia positiva y la responsabilidad individual, es decir, el grupo tiene que organizarse de tal manera para convertirse en un equipo de forma que, todos los miembros se den cuenta de que su éxito o su fracaso depende directamente del éxito o del fracaso del equipo y además cada uno de ellos tiene que tener una responsabilidad individual imprescindible para el éxito del equipo.

¿Por qué usar los diferentes métodos cooperativos en el aula, y con cuáles trabaja habitualmente?

Las condiciones necesarias para que un grupo se convierta en equipo para que podamos promover la cooperación, son complejas y para ayudarnos a hacer esta tarea en las aulas, contamos con lo que llamamos “estructuras cooperativas” que, generalmente dividimos en Técnicas de Aprendizaje cooperativo que son formas muy simples, sencillas de llevar a la práctica el aprendizaje cooperativo en las aulas y también contamos con los Métodos de Aprendizaje cooperativo que son formas más sofisticadas pero, también más ricas de poder llevar el aprendizaje cooperativo a las aulas.

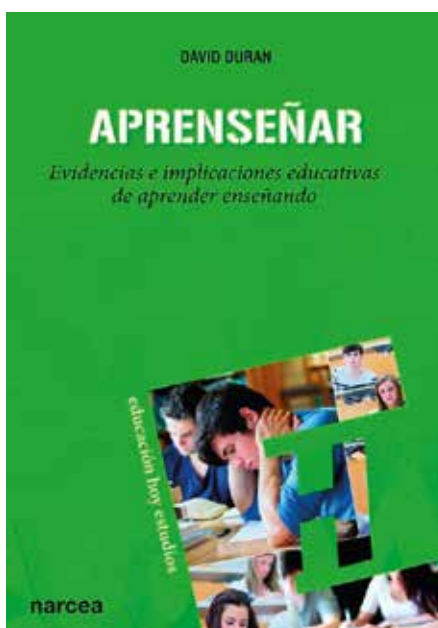
Entre los métodos de aprendizaje cooperativo en los que formamos al profesorado para que los utilicen porque cuentan con buen respaldo por parte de la investigación, existe el método del puzzle donde cada miembro del equipo aprende una parte para explicarla, para enseñarla a los demás. Existe también la enseñanza recíproca, en la que cada miembro del equipo hace una función para lograr la tarea, generalmente esto se aplica en la comprensión lectora y cada uno de ellos hace un rol que corresponde a una función cognitiva de comprensión lectora.

Existe un grupo de investigación en el que la clase todos trabajan el mismo objetivo didáctico pero cada grupo lo hace como hacen los científicos, con un subtema en el que hacen una investigación, un trabajo de indagación para poder aprender cosas que luego comparten con el resto de la clase o, entre otros, porque hay muchos, la tutoría entre iguales en la que utilizamos la diferencia que hay entre los alumnos para que un alumno pueda hacer el papel de tutor y aprender enseñando a su compañero y el otro de tutorado y aprender gracias a la ayuda pedagógica que le ofrece el compañero-tutor.

¿Se pueden obtener y cuáles son los resultados con estos métodos de trabajo?

La comunidad internacional entiende que el aprendizaje cooperativo y también la tutoría entre iguales, son metodologías privilegiadas para la educación inclusiva.

En el caso de la tutoría entre iguales básicamente por dos razones, la primera es porque permite la



...David Duran



desaparecer, o al menos minimizarse cuando cada uno de ellos entiende la importancia de la cooperación.

En el caso de las familias, resulta muy importante poderles explicar que el aprendizaje cooperativo que sus hijos puedan aprender a cooperar, es realmente un aprendizaje funcional para la sociedad del conocimiento en la que les ha tocado vivir.

Es también importante hacerles entender que todos los alumnos tendrán la oportunidad de aprender, incluso aquellos alumnos con más capacidades que, ofreciendo ayuda pedagógica a sus compañeros, tendrán oportunidades de aprender enseñando (aprenseñar).

personalización, el alumno que hace de tutor y trabaja con un solo compañero, con un compañero que hace de tutorado, puede ajustar perfectamente la ayuda pedagógica que le ofrece; y en segundo lugar porque el tutor, a través de la interacción estructurada, tiene también oportunidades de aprender, de aprender enseñando, "aprenseñar", por lo que los alumnos que hacen de tutores también aprenden de sus compañeros tutorados o aprenden gracias a la oportunidad de enseñarles, con lo cual, ambos alumnos, tanto tutor como tutorado, aprenden gracias a sus diferencias.

Hay que mencionar el papel que juegan las familias en el aprendizaje de los hijos ya que es sabido lo importante que es generar una estrecha relación entre el centro y las familias, así pues, cuando se les explica que los maestros queremos trabajar con otros métodos diferentes a los llamados "tradicionales" y que, además necesitamos su colaboración, esto nos plantea las siguientes cuestiones:

¿Es fácil lograr su aprobación?

¿Qué mecanismos, vías de acción debemos seguir para que confíen en estos métodos y en nuestra labor como docentes?

Hoy en día nos encontramos con algunas barreras a la utilización del aprendizaje cooperativo por parte de los propios profesores, también en algunos casos los alumnos o las familias. Normalmente estas barreras suelen

Por último a nosotros también nos resulta muy interesante y es algo que recomendamos a los centros que trabajan en las redes de aprendizajes entre iguales en las que llevan a la práctica programas de tutoría entre iguales recomendamos que, ofrezcan a las familias la posibilidad de actuar en este caso como tutores de lectura de sus hijos en sus casas de forma similar a como los alumnos actúan como tutores de lectura de sus compañeros en la clase en los Programas que llamamos "Leemos en pareja".



*Entrevista realizada por
Beatriz García Pallo
Delegada de Primaria*



El defensor
del profesor

**LAS FALTAS AL PROFESORADO
NO SON GAJES DEL OFICIO**



618 59 00 28

ASESORAMIENTO CONFIDENCIAL

DOCENTES PROTEGIDOS, CENTROS SEGUROS



Devolución IRPF de las prestaciones de maternidad y/o paternidad



El Tribunal Supremo declaró exentas del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas las prestaciones por maternidad y/o paternidad con carácter retroactivo desde el año 2014. Es necesario, por tanto, rectificar las autoliquidaciones del

participes sobre las opciones fiscales más favorables de rescate del fondo.

Un 2018 complejo ha influido en la rentabilidad del fondo. De hecho el pasado año fue negativo para toda clase de activos por diversos factores: desacuerdo en política comercial China-EE.UU., situaciones de inestabilidad política por el Brexit, discrepancias en las cifras de déficit público italiano y Banco Europeo, incertidumbre presupuestaria en España, etc.

Un plan de Pensiones es un producto de ahorro a largo plazo, y aunque la rentabilidad el año pasado ha sido negativa, debemos analizar un horizonte temporal más amplio:

IRPF correspondientes a los ejercicios 2014 a 2017 no prescritos.

Para facilitar esta labor, la Agencia Tributaria ha habilitado un formulario online desde el pasado mes de diciembre. Después, la propia

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Enero 2019
2.6%	5.25%	9.17%	7.95%	2.31%	2.31%	2.80%	-4.31%	+1.80%

Agencia Tributaria practicará una liquidación provisional rectificativa, y en unos meses procedería a la devolución de la cantidad indebidamente cobrada y los intereses de demora devengados.

Los contribuyentes que hayan percibido prestaciones en el 2018 no deberán realizar ningún trámite, pues las rentas se declaran en la próxima campaña de renta del 2019, y la Agencia Tributaria ya tiene en cuenta su exención.

La medida afecta tanto a funcionarios de carrera de MUFACE como a personal interino

Inicialmente la Sentencia del Supremo sólo afectaba al personal interino ya que declaraba exentas las prestaciones públicas percibidas por la Seguridad Social. Para paliar esta situación discriminatoria, el Consejo de Ministro a finales de diciembre aprobó extender el derecho a la devolución de las cantidades retenidas en concepto de IRPF por las prestaciones de maternidad y paternidad al colectivo de funcionarios adscritos a MUFACE.

Estamos a disposición de afiliados para aclarar dudas, resolver las consultas y ayudar en la tramitación del formulario de devolución ante la Agencia Tributaria.

PLAN DE PENSIONES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS TRAS UN 2018 COMPLEJO

El pasado 6 de febrero se ha celebrado una reunión de la Comisión de Control del Plan de Pensiones del Principado de Asturias sobre diversos aspectos:

- Incremento de la aportación mínima en 0,12 euros hasta 10,41€ mensuales.
- Se ha solicitado al gestor (CASER) la presencia de un asesor en las oficinas de Oviedo, Gijón y Avilés para orientar individualmente a los

En los 7 últimos años la rentabilidad acumulada fue del 32,39%, mientras que la subida del IPC ha sido del 19,50%. A 31 de diciembre la cifra de capital ascendía a 111 millones de euros repartidos en Renta Fija (70%), Renta Variable (20%) y otras inversiones (10%).

2019 ha comenzado con perspectivas optimistas con una recuperación del 1,80% en enero, a pesar de la incertidumbre latente. Por el momento se ha decidido mantener los porcentajes de inversión hasta una próxima reunión en noviembre con los expertos de Caser, para analizar escenarios futuros de inversión.

Infórmese sobre la fórmula fiscalmente más beneficiosa para rescatarlo (renta o capital), después de su jubilación.

César González González
Secretario de Finanzas



— La urgencia del proceso "Concurso de Traslados" para el profesorado de religión



Si bien este colectivo, gracias a ANPE, ha ido consiguiendo a través de demandas y también con sus negociaciones, amplios beneficios en las cuestiones contractuales y económicas, desde el 2015 se están aplicando reducciones de jornada a los profesores indefinidos, sin que la Consejería de Educación haga nada por resolverlo.

Desde ANPE luchamos para que se ejecute cuanto antes un concurso de traslados con vistas a cubrir las 52 vacantes existentes, actualmente cubiertas por profesorado con destino provisional. Este colectivo está formado por 216 profesores (164 de Infantil-Primaria, y 52 de Secundaria), junto a los temporales contratados para las sustituciones, que son los integrantes de diversas bolsas creadas desde el año 2008.

Dado que se trata de personal laboral, las plazas que quedan vacantes son cubiertas por el profesorado que las ocupa, hasta que se realice cobertura de las mismas por parte del profesorado indefinido. Como este proceso no se articula desde el 2012, quien la ocupa en un momento concreto, ininterrumpidamente lo hace desde entonces, sin que pueda acceder a ellas ninguno de los 70 profesores que han sufrido la reducción de su jornada a la mitad.

La consejería, desoyendo nuestras reiteradas solicitudes, sigue contratando, en fraude de ley, a profesorado de las bolsas para cubrir vacantes (por jubilaciones y/o por excedencias para huir de su media jornada). Esta cobertura de plazas por profesorado de las bolsas de sustitutos, ha dado lugar a varias sentencias, que han otorgado a estos trabajadores la categoría de indefinidos no fijos.

La disminución de un tercio del horario semanal de la asignatura, hizo caer el número de jornadas completas.

Atendiendo al progresivo descenso de alumnado de infantil respecto a los que acaban la primaria, así como el cierre de algunas unidades de los centros, motivarán que las necesidades horarias sigan bajando, por lo que otros compañeros con contrato indefinido, sufrirán nuevas reducciones de su jornada.

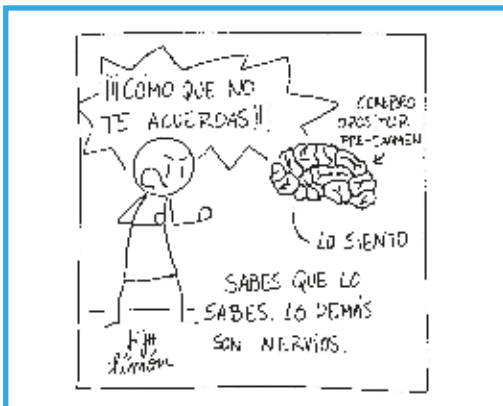
Esta falta de movilidad perjudica a los profesores indefinidos que están a media jornada desde hace tiempo, y también a los profesores de las bolsas, pues han ocupado las plazas en el momento que han ido surgiendo, y se les está privando de la posibilidad de acceder a otras mejores, pues ya están unidos a una, y no pueden optar a las surgidas con posterioridad, a pesar de tener más antigüedad.

Ante todo lo expuesto, cabe preguntarse si la administración, por no articular un proceso de provisión de plazas donde se pueda aumentar jornada, procederá a seguir contratando más profesorado para las vacantes surgidas, y a permitir que ocupen plazas mejores, compañeros con menos méritos que otros que no pueden optar a ellas. Ninguna empresa actuaría así, y en ningún otro ámbito laboral se permitiría disminuir jornadas de profesores de contrato indefinido para al mismo tiempo contratar más personal para esas mismas funciones.

Este proceder, además de la continua precariedad laboral, tiene una consecuencia nefasta para la práctica docente de la asignatura, ya que el hecho de no poder mejorar la plaza, presagia que muchos profesores con más de 25 años de experiencia, volverán a buscar salida en las oposiciones, y por los listados de interinos, quedando más plazas vacantes, ocupadas por nuevos profesores, los cuales cuestan a la administración mucho más baratos, al ahorrarse los complementos de antigüedad en sus salarios.

Alfredo Mieres Sánchez
 Delegado de Religión

El humor



Anuncios por palabras

PREPARACIÓN OPOSICIONES PROFESOR TÉCNICO DE SERVICIOS A LA COMUNIDAD

PREPARATE CON TIEMPO, A RITMO TRANQUILO Y SIN AGOBIOS.

Preparación en grupo reducido
 Al ritmo de cada alumno/a
 Seguimiento personalizado

Aseesoramiento en todo el proceso de preparación

Se preparan: temas, supuestos, programaciones, exposiciones y defensas.

Económicas
 Clases en Corvera

irene.dinacpinapositiva@gmail.com

Sobre la titulación para acceder a la interinidad



La Resolución de 22 de Mayo de 2017 de la CEyC estableció las **“Titulaciones necesarias para el desempeño de puestos docentes en situación de interinidad”**

Dicha Resolución se ha revelado como una fuente de conflictos por la omisión de títulos válidos para el ejercicio docente en todo el territorio nacional y por parte de la Consejería, la contumaz resolución denegatoria de las legítimas reclamaciones de los aspirantes afectados y por ello excluidos de las listas de interinos.

Ello ha obligado a los docentes a recurrir al amparo de los Tribunales lo que ha dado como resultado a pronunciamientos, como el de la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia, que vino a decir:

“... cuando aquéllas [las normas impugnadas] vulneren la legalidad atentando contra los derechos fundamentales de acceso a la función pública. Posibilidad que en este caso es admisible al alegar la parte recurrente que los referidos actos no tienen en cuenta las equivalencias de títulos establecidas en disposiciones de superior rango y que esta actuación le ha excluido de formar parte de la lista de interinos.”

Se trataba de un aspirante también excluido de la lista porque no justificaba título de los recogidos en la Resolución, cuando su título, que en el año 2010 sustituyó a otros precedentes, había sido obtenido recientemente en un Centro público del Principado. El problema fue que la Resolución de 2017 no recogía el nuevo título creado en 2010 y sólo admitía los antiguos. Pues contra la sentencia condenatoria en primera instancia, la CEyC interpuso recurso de apelación ante el Tribunal Superior de Justicia que se pronunció con la sentencia citada.

Pero, nuevamente han debido pronunciarse los órganos jurisdiccionales, en este caso el Juzgado de lo contencioso-administrativo, sobre la exclusión de una docente de las mismas listas de interinos por “no justificar ninguna de las titulaciones establecidas en la Resolución de 22 de mayo de 2017.”

Nos ilustra la **Sentencia** dictada al respecto:

“... acudiendo a la Resolución de la Consejería de Educación de 22 de mayo de 2017 que indica que titulaciones son las admisibles, nos encontramos que en relación a la especialidad... solo se hace referencia a la titulación anterior a la LOGSE y a la titulación LOE, pero omite toda consideración y deja así en una especie de “tierra de nadie” precisamente a quien tuviera titulación LOGSE.”
Añadiendo más adelante:

“... en este caso, se produciría una afectación del derecho fundamental de acceso a las funciones públicas y, a salvo de otra justificación así expuesta, más que un ejercicio de potestad discrecional en el que la Administración educativa se inclinase por una determinada titulación para impartir docencia, más bien se estaría ante una omisión de una determinada titulación no tomada siquiera en cuenta o bien ante una arbitrariedad en la decisión tomada, pros-crita constitucionalmente ex artículo 9 de la Constitución Española.”

Ello a la vista de la legislación de ámbito nacional rectora del título controvertido que fue olvidada y por ello infringida por la CEyC y de que, en las demás Comunidades Autónomas, sí se admitía esa titulación para impartir docencia a los aspirantes a interinidad. En consecuencia se ordena la inclusión en la lista de interinos con los efectos económicos y administrativos procedentes. Se evidencia, así, que la CEyC, en tema tan delicado que afecta al ejercicio docente de los aspirantes a interinidad, no solo no ha elaborado una disposición que está recogida por todas las Comunidades Autónomas para lo que le bastaba copiarla o si la ha copiado, la ha copiado mal, sino que ante la evidencia de sus numerosos errores y omisiones no intenta corregirlos, con el consiguiente perjuicio de sus futuros docentes.

Agustín Martín De Diego
(Servicio Jurídico de ANPE)

CUERPO DE MAESTROS OPOSICIONES 2019

FASE DE OPOSICIÓN (60% DE LA NOTA FINAL)

PLAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES

El plazo será de 20 días hábiles. Desde el **19 de febrero** hasta el **18 de marzo**.

IMPORTANTE

- Los Tribunales establecerán la fecha en la que se entregará la **Programación Didáctica** quienes hayan **superado** la **primera prueba**.
- El acto de entrega es de asistencia obligatoria, tiene carácter **personalísimo**, no admitiéndose acreditaciones ni poderes de representación.

DOCUMENTACIÓN A ADJUNTAR

- Solicitud de participación cumplimentada.
- Tasas: modelo tributario nº **046** cumplimentado y pagado. (**34€**)
- Documentación que acredite los méritos señalados en el baremo.
- Se apreciarán **de oficio los méritos ya reconocidos en el proceso selectivo del cuerpo de maestros**.

ACTO DE PRESENTACIÓN

- La **primera prueba**: **22 de junio** de 2019.
- El personal aspirante será convocado para sus actuaciones ante los Tribunales en **llamamiento único**.
- Serán excluidos quienes no comparezcan.

PRIMERA PRUEBA

- La primera prueba constará de dos partes que serán valoradas conjuntamente.
- Finalizada esta prueba, los tribunales procederán al llamamiento del personal aspirante para realizar, en sesión pública, la **lectura obligatoria** de ambas partes.
- La **calificación** de la primera prueba será la **suma** de las calificaciones de la parte **A** y **B** que, solo será calculada cuando la puntuación obtenida en **cada una** de dichas partes sea **igual o superior** a **1,25** puntos.
- Para la **superación** de esta prueba deberá alcanzarse una calificación **igual o superior** a **5** puntos.

Parte A (Práctica)

- Consistirá en una prueba práctica, cuyas características se pueden ver en el **Anexo C**.
- La duración máxima de esta prueba será de **2h**.
- Esta parte se **calificará** de 0 a 5 puntos.

Parte B (Tema)

- Consistirá en el desarrollo por escrito de un tema elegido por el aspirante **de entre tres** extraídos al azar.
- La duración máxima será de **2h**.
- Esta parte se **calificará** de 0 a 5 puntos.

SEGUNDA PRUEBA

- Presentación de una **Programación didáctica** y **preparación y exposición oral de una Unidad didáctica**.
- El aspirante dispondrá de **1h** para la **preparación** de la Unidad didáctica, pudiendo utilizar el material auxiliar que considere oportuno.
- Tiempo máximo de **1h** para la **defensa oral** de la Programación Didáctica y la **exposición** de la Unidad didáctica.
- Terminado su actuación, el Tribunal podrá plantear cuantas preguntas o cuestiones considere necesarias en relación con el contenido de su intervención.
- Esta prueba se **valorará globalmente de 0 a 10 puntos**, debiendo alcanzar el aspirante para su superación una puntuación **igual o superior a 5 puntos**.
- La **ponderación** de cada parte será de un **35%** para la **presentación y defensa** de la **Programación didáctica** y de un **65%** para la **preparación y exposición oral** de una **Unidad didáctica** ante el Tribunal.

A) Presentación de una Programación didáctica

- Hará referencia al **currículo vigente** para el curso 2018/19 de un área relacionada con la especialidad por la que se participa, en la que deberán especificarse al menos los **objetivos, contenidos, criterios de evaluación y metodología**, así como la atención al **alumnado de necesidades específicas de apoyo educativo**. Se corresponderá con un curso escolar de uno de los niveles o etapas educativas en el que el profesorado del cuerpo de maestros tenga atribuida competencia educativa.
- La Programación, deberá ser elaborada de forma individual por la persona aspirante e incluir una **portada** señalando los **datos personales** así como el **cuerpo y especialidad** a la que opta.
- Tendrá una extensión **máxima de 30 páginas**, entre las que no se incluye la portada ni una posible hoja sin contenido que sirva de cierre de programación. Las hojas deberán ser tamaño DIN-A4, estar escritas a una sola cara, interlineado sencillo, letra tipo Arial 11 sin comprimir y **márgenes** superior, inferior, derecho, izquierdo de **2cm** dentro de los que podrá incluirse la numeración de páginas. Los pies de foto podrán incluir tamaño de letra inferior.
- Incluirá un **Índice numerado** y se organizará en un **mínimo de 10** Unidades didácticas.

B) Preparación y exposición de una Unidad didáctica

- Podrá estar **relacionada** con la **Programación** presentada o elaborada a partir del **temario oficial** de la especialidad.
- Deberán **concretarse** como mínimo los **contenidos, las actividades de enseñanza y aprendizaje** que se van a plantar en el aula, los **procedimientos e instrumentos de evaluación** y las medidas de **refuerzo** y de **atención a la diversidad**.
- Para la exposición de la Unidad didáctica se podrá utilizar el **material didáctico auxiliar** que se considere oportuno, así como un **guion o esquema** en el que no figuren definiciones ni datos, que deberá ser entregado al Tribunal al término de la exposición. El guion podrá estar manuscrito y tendrá una **extensión máxima** de una hoja tamaño DIN-A4 escrita a una sola cara.

FASE DE CONCURSO (40% DE LA NOTA FINAL)

- A lo largo del proceso se publicará el **baremo provisional de méritos** estructurado por **bloques del baremo y subapartados**: “Experiencia Docente”, “Formación académica” y “Otros méritos”. Plazo alegaciones: 5 días hábiles.
- El título de **Graduado** se considerará equivalente a titulación de **segundo ciclo** a los únicos efectos de valoración en el subapartado 2.3. Las menciones correspondientes a un mismo título no se contabilizarán como Grado.

FORMACIÓN ON-LINE DE ANPE ASTURIAS

¿Con qué entidad puedo realizar los cursos?

FUNCIONARIOS

INTERINOS



OPOSITORES

INTERINOS
SIN EXPERIENCIA



VISITA LA NUEVA WEB DE ANPE ASTURIAS FORMACIÓN
<http://cursosanpeasturias.es>

**Subscríbete al WhatsApp de ANPE:
para estar al día**

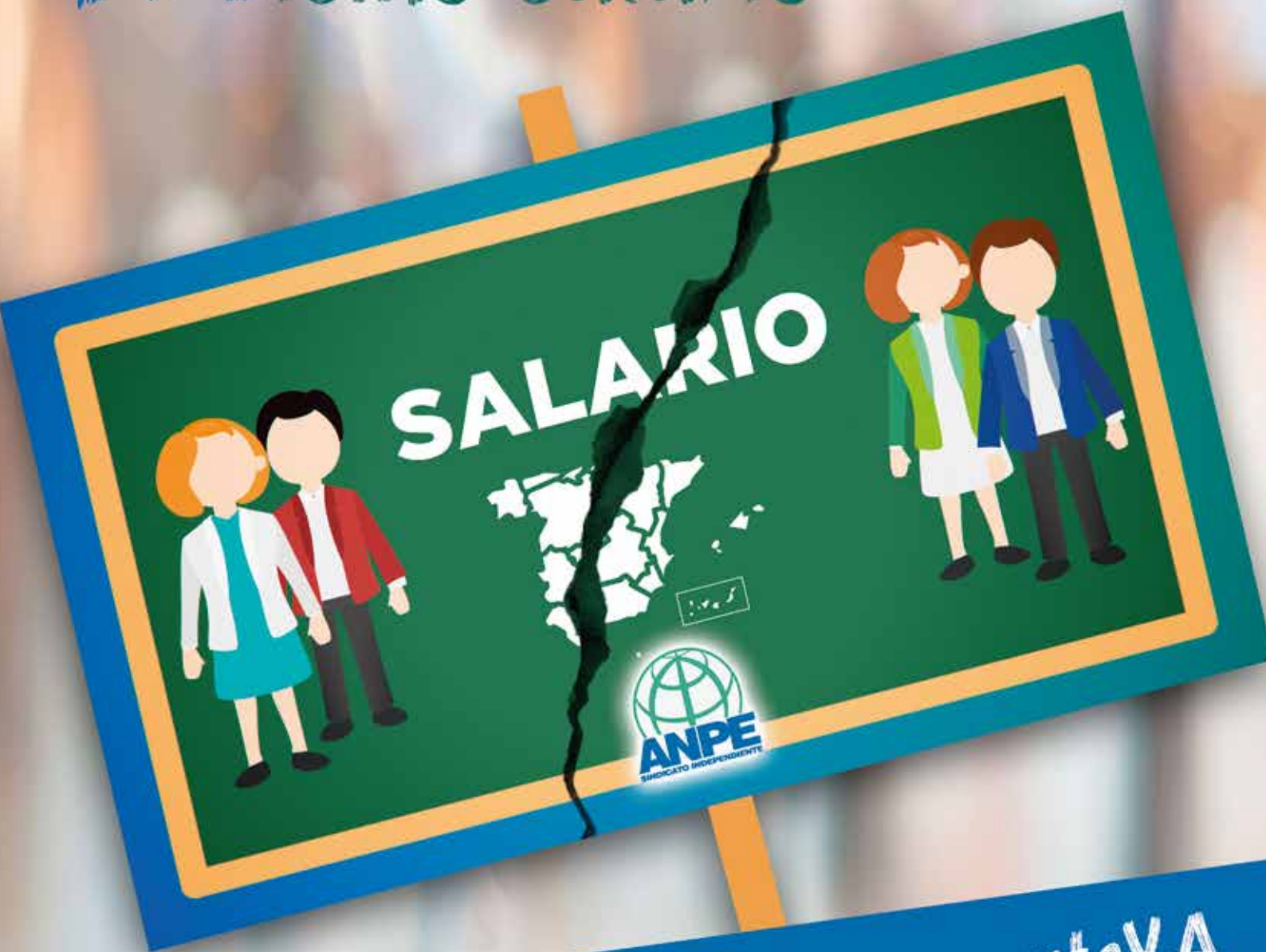
Si eres afiliado de ANPE, para recibir a diario las novedades de tu sindicato, sólo tienes que **agregar el móvil 618590028 a tu agenda** de contactos.



WhatsApp
618590028



Mismo trabajo
Mismo salario



#EquiparacionSalarialDocenteYA



Firma esta petición en change.org