

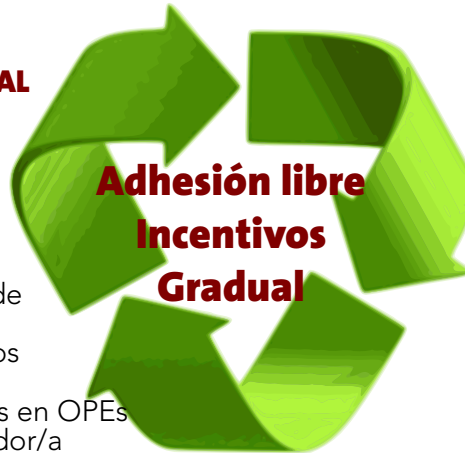
### Estabilización, formación y Desarrollo Profesional de la mano

#### ESTABILIZACIÓN

- ▶ Para profesorado interino y funcionariado sin plazas adjudicadas.
- ▶ Mientras existan vacantes.
- ▶ Más opciones de elección a través de acciones formativas.
- ▶ Traslados: que se oferten vacantes reales.
- ▶ Mejoras en la contratación del profesorado interino en función de los méritos en formación.

#### DESARROLLO PROFESIONAL

- ▶ Para toda la plantilla.
- ▶ Vinculado a la formación.
- ▶ Obtención de niveles en el proceso formativo.
- ▶ Incentivos.
  - Aumento de sueldo
  - Ventajas en el concurso de traslados
  - Participación en proyectos educativos
  - Méritos complementarios en OPES
  - Posibilidad de ser formador/a de formador/as.



#### FORMACIÓN

- ▶ Necesidad de una planificación estratégica.
- ▶ Orientada a la obtención de perfiles específicos.
- ▶ Vincularla a las aptitudes.
- ▶ Clasificarla por competencias y niveles.
- ▶ Vincularla al desarrollo profesional.
- ▶ Exportar la estrategia del CAP al aula.
- ▶ Evaluación constructiva del desempeño en el aula.
- ▶ Basada en competencias y objetivos.
- ▶ Igualdad de condiciones para todo el profesorado.

#### FORMADOR/A DE FORMADOR/AS

- ▶ Formación directa y online.
- ▶ Asesoramiento.
- ▶ Evaluación.

**En opinión de LAB la formación del profesorado será uno de las prioridades en la próxima legislatura. Con ese objeto hemos empezado a difundir el programa Qualitate, nuestra propuesta para lograr mejoras en este ámbito:**

### ► **Planificación estratégica**

Desarrollo de un plan estratégico, plurianual, adaptado a los centros y con el objeto de formar in situ al profesorado y dotarle de perfiles que reflejen dicho desarrollo profesional.

-Perfiles para el profesorado: cada una de las competencias adquiridas estaría dividida en niveles en función de las destrezas adquiridas. De esa manera, el profesorado podría completar su andadura profesional en un entorno de formación activa..

### ► **Formación y evaluación formativa**

Formación directa en el centro en torno a dos ejes:

- Formador/a de formador/as: personal que ofrecerá asesoramiento y formación directa.
- Evaluación formativa: objetivos medibles que servirán para definir los perfiles logrados por el profesorado en el proceso de formación.

### ► **Formación y desarrollo profesional**

El desarrollo profesional se aplicaría al conjunto del profesorado, con distintos perfiles y niveles en cada perfil, y serían un indicador clave en el desarrollo profesional:

- Estabilización para los puestos interinos.
- Más opciones en los concursos de traslados.
- Ser formador de formadores.
- Incentivos salariales para los puestos ya estabilizados.

### ► **CAP**

Proponemos integrar los recursos del CAP en este sistema y que el todo el profesorado tenga los mismos derechos para acceder a sus servicios.

### ► **Transparencia de los convenios**

Dotar de mayor transparencia a los convenios con las entidades externas al sistema educativo navarro. Definir criterios de homologación en función de las garantías formativas, cláusulas sociales, condiciones de trabajo, perspectiva de género y que la formación se ofrezca en los idiomas oficiales de Navarra.

En nombre de una formación eficaz, reivindicamos un sistema que renuncie a las instituciones que ofrecen lo que popularmente se conoce como "comrapuntos" para homologar la formación.

### ► **Euskarazko formazioa**

Garantizar que el profesorado euskaldun reciba formación en ese idioma.

**Reivindicamos un sistema que renuncie a las instituciones que ofrecen el "comrapuntos" para homologar la formación.**

