

CONCLUSIONES

DE LOS

GRUPOS DE

TRABAJO

*IV JORNADAS DE INSPECTORES DE EDUCACIÓN
DE CASTILLA Y LEÓN*

IV JORNADAS DE A.D.I.D.E. DE CASTILLA Y LEÓN

1.- SITUACION ADMINISTRATIVA Y FUNCIONARIAL DEL C.I.E.

La Inspección educativa está considerada en el marco legislativo como un factor fundamental en la mejora del sistema educativo y la calidad de la enseñanza.

Se reconoce en la misma Ley Orgánica de la Participación, la Evaluación y el Gobierno de los Centros Docentes que es forzoso ofrecer a los inspectores una situación profesional que facilite al máximo el ejercicio de tareas tan decisivas como la suya.

En esta línea hay un sentimiento colectivo y una preocupación porque se resuelva, de una vez, la situación administrativa para estar en condiciones óptimas a fin de dedicarse a sus responsabilidades y emplearse en las funciones que se le atribuyen y no en otras.

No deseamos que se perciba como nuestra única preocupación y reivindicación la de tipo económico, con ser esta también una exigencia del reconocimiento profesional que se le atribuye en la norma. Nuestro deseo es encontrar el justo lugar administrativo y funcionarial que nos corresponde.

A.D.I.D.E. llega en las IV Jornadas a las siguientes conclusiones:

1.1. PROCEDIMIENTO DE ACCESO AL C.I.E.:

Ya que el acceso a la Inspección se realiza después de años de vida profesional cuando, generalmente, se tiene ya una vida personal y vivienda estable..., no tiene sentido exigir a estos profesionales cualificados que vuelvan a vivir el proceso de inestabilidad que supone pasar obligatoriamente por un concurso de traslados y quedar unos años en esa situación de indecisión y provisionalidad (que no sucede en otros ministerios para puestos similares). El concurso de traslados debe ser un medio utilizado únicamente para cambiar de destino, pero no para conseguirlo. Por tanto:

Sólo podrá convocarse concurso oposición una vez que se haya resuelto el concurso de traslados, en el que se habrán sacado todas las vacantes existentes. Se ofertarán en el concurso de acceso aquellas vacantes no cubiertas en el concurso de traslados.

Las plazas desiertas en los concursos de acceso serán cubiertas con inspectores accidentales.

En el acceso se tendrá en cuenta como mérito específico el haber ocupado puestos en la Inspección de Educación como inspector accidental, de modo similar a lo que sucede con la interinidad en el resto de los cuerpos docentes.

1.2. CONCURSOS DE TRASLADOS.

El concurso de traslados debe contemplar dos modalidades, que se realizarán alternativamente: una convocatoria de carácter estatal y otra por comunidades autónomas. Los concursos de traslados deberán cumplir dos condiciones:

* Movilidad de los inspectores en todo el Estado o Comunidad Autónoma según su convocatoria. **El principio de autonomía de las C.A. para organizar la Inspección Educativa, no debería impedir o perjudicar el derecho de movilidad de los inspectores en todo el Estado.**

* Si bien las Administraciones educativas podrán establecer, como mérito específico, la especialización en determinadas áreas, programas o enseñanzas del sistema educativo, en la oferta de las vacantes (en función de las necesidades de la provincia), **la convocatoria ha de ser generalista**, a fin de no cerrar posibilidades a los inspectores, si bien éstos, cuando opten por la plaza ofertada, asumirán el compromiso de su desempeño.

1.3. CARRERA ADMINISTRATIVA.

La carrera administrativa de los Inspectores tendría que estar asociada con los siguientes fundamentos:

* **Garantías de objetividad, capacidad, mérito y, en su caso, publicidad** en el procedimiento.

* **El acceso a los puestos de responsabilidad** (Jefes de Servicio, Jefes Adjuntos, Jefes de Distrito, Coordinadores de Area...) **no requerirá como condición el haber desempeñado un puesto de menor responsabilidad.** El/la Director/a Provincial y, en su caso, el/la Jefe de Servicio, tienen derecho a elegir a su equipo, oído el Servicio, sin verse condicionados por el desempeño previo de un puesto de menor responsabilidad.

* Si bien un modelo de carrera administrativa basado fundamentalmente en los informes de los superiores jerárquicos, no cumpliría las garantías básicas señaladas, podría arbitrase también un **sistema de valoración personal del trabajo desempeñado**, que sirva de estímulo a los inspectores en el ejercicio de un trabajo bien hecho, con dedicación y esfuerzo.

1.4. RETRIBUCIONES Y DESPLAZAMIENTOS:

Se presenta en las Jornadas un estudio comparativo a partir de las nóminas enviadas desde 18 Direcciones Provinciales integradas en nueve Comunidades Autónomas, en el que se advierten unas diferencias realmente significativas, según puede verificarse en el mismo.

A partir del estudio elaborado, dada la consideración del Cuerpo de Inspección de Educación y ante las discriminaciones de tipo económico que se están produciendo en la actualidad entre las distintas Comunidades Autónomas, pedimos **que se busque una homogeneidad en los capítulos retributivos.**

La consideración del Cuerpo de Inspectores de Educación en su carácter estatal debe fijar unas condiciones retributivas semejantes en todas las Comunidades Autónomas, evitando las discriminaciones de tipo económico que se producen en la actualidad, por lo que, sus retribuciones básicas y complementarias, deberán quedar establecidas de idéntica manera para todos los Inspectores de Educación del Estado:

A) **Retribuciones complementarias** al amparo de los artº 1.2. y 23 de la Ley 30/84:

- **Complemento de destino:** nivel 27 como mínimo.

- **Complemento específico** fijado, al menos, en un 40% superior que para los docentes de percepción retributiva más alta (directores de I.E.S.).

- **Complemento específico por formación** y evaluación a percibir por cada seis años de servicio como funcionario de carrera en la inspección (sexenios).

- **Complementos específicos retribuidos por el desempeño de los cargos** contemplados en el organigrama de la Inspección de Educación, cuyos montos económicos estarán graduados de acuerdo con su orden jerárquico, pero sin las diferencias discriminativas que se producen a nivel estatal.

B) **Complemento de productividad** (que podrá establecerse según se considere en la Comunidad Autónoma y con las directrices formuladas a las distintas Direcciones Provinciales).

Los inspectores devengarán **dietas** correspondientes al tramo o **escala A**. En el caso de que pongan su vehículo particular al servicio de la Administración Educativa para la visita a los centros, **tanto en el medio rural como en el urbano**, la cantidad recibida deberá **actualizarse anualmente** en consonancia con la evolución del **IPC**. Asimismo, se abonarán los gastos generados por los desplazamientos de trabajo cuando éstos se realicen en medios de transporte público contra la presentación de los oportunos justificantes.

La compensación por km recorrido deberá actualizarse a la mayor brevedad, con los mismos criterios que para el resto de los funcionarios.

Las Administraciones Educativas suscribirán una póliza de seguro que cubra cualquier contingencia personal o material que pueda acaecer a un inspector que usa su vehículo particular en horario de trabajo o en el desempeño de su trabajo en la función inspectora.

IV JORNADAS DE A.D.I.D.E. DE CASTILLA Y LEÓN

2.- ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA INSPECCIÓN EN CASTILLA Y LEÓN.

2.1.- BASES ORGANIZATIVAS DE LA INSPECCIÓN DE EDUCACIÓN Y DE LOS SERVICIOS PROVINCIALES.

La organización de la Inspección Educativa y de los diversos Servicios en Castilla y León debe basarse en la concepción de un Cuerpo de Inspección único e integrado.

La plantilla de los Servicios de Inspección Educativa provincial está integrada actualmente por Inspectores de Educación pertenecientes al CIE y al CISAE.

La organización y funcionamiento en estos servicios debería regularse por:

- Norma básica del Estado que establezca el marco general de la organización y funcionamiento de los diferentes Servicios.

- Norma de la Junta de Castilla y León que regule la organización y funcionamiento de las diferentes Inspecciones Educativas Provinciales de la Comunidad Autónoma.

2.2.- PRINCIPIOS ORGANIZATIVOS ESPECÍFICOS.

2.2.1.- Trabajo en equipo.

A fin de facilitar el trabajo cooperativo, básico en cualquier empresa llamada a promover la calidad, el Equipo de Inspección es la unidad base de la organización y funcionamiento de las inspecciones educativas provinciales y estará compuesto por un número de inspectores entre cuatro y siete. La composición del Equipo atenderá al mayor número de especialidades posible.

El perfil de los componentes de un Equipo de Inspección debe garantizar una respuesta adecuada a las necesidades educativas del ámbito geográfico sobre el que actúa y proporcionar un cierto grado de autonomía profesional.

En la definición de los Equipos de Inspección se tendrá en cuenta la preparación, la cualificación, la experiencia profesional, la especialización y el nivel de procedencia de los diferentes inspectores/as.

2.2.2.- Territorialidad.

El Servicio de Inspección Educativa Provincial debe estar organizado en distritos, entendiéndose como tal la zona geográfica de actuación de un Equipo de Inspectores.

Como criterio general para la definición de los distritos deberá tenerse en cuenta la extensión y situación geográfica, el número de centros y servicios educativos que lo integran, el tamaño y complejidad de los mismos y su complementariedad.

2.2.3.- Especialización.

Se entiende por especialización la preparación específica que cada inspector tiene basada en los siguientes aspectos:

- Titulaciones académicas
- Formación y experiencia en el ejercicio de la profesión
- Cualificación técnica y profesional
- Experiencia: áreas, modalidades o niveles educativos de procedencia o adquiridos con posterioridad

No deberá entenderse ni como único ni como prioritario criterio de especialización el nivel o cuerpo de procedencia de los respectivos inspectores cuando accedieron a la Inspección Educativa; la especialización en otros ámbitos se habrá podido o podrá adquirir con posterioridad.

Cuando un Inspector deba desempeñar sus funciones en ámbitos de actuación que no se acomoden a su preparación, deberá recibir formación previa específica para el desempeño de su labor. Se adquirirá de esta manera la nueva especialización.

Los cambios y modificaciones originados en el sistema educativo (nueva ordenación de los niveles del sistema educativo, ciclos formativos de la Nueva Formación Profesional Específica, evaluación del sistema educativo, departamentos de orientación, programas de garantía social medidas organizativas para la atención a la diversidad...) demandan al Servicio de Inspección Educativa una continua cualificación y preparación técnica.

Cada inspector podrá habilitarse en una o varias especialidades en el inicio de su profesión o en el ejercicio de la misma.

2.3.- TIPOS DE ACTUACIONES.

En el desarrollo de su labor, los Inspectores deberán realizar dos tipos de actuaciones: generales y específicas.

Las actuaciones generales deberán ser realizadas por todos los Inspectores/a de Educación y podrán desarrollarlas en cualquier tipo de centro del sistema educativo.

Las actuaciones específicas exigen la actuación de un Inspector especialista. Si la actuación debe ser realizada en un centro o servicio educativo es aconsejable la actuación conjunta del Inspector especialista y del Inspector de referencia del centro o servicio educativo.

2.4.- ÓRGANOS DE GOBIERNO Y COORDINACIÓN DE LA INSPECCIÓN.

En la organización y funcionamiento de las Inspecciones Provinciales deberá compaginarse el principio de jerarquía con el principio de participación democrática y profesional.

Los órganos de gobierno en los Servicios Provinciales de Inspección Educativa o territoriales serán:

* Órganos unipersonales: Jefe/a de Servicio, Jefes/as de Distrito y Coordinadores/as de Área.

Los órganos unipersonales de gobierno deberán ser designados entre los Inspectores de Educación que integran la plantilla del Servicio.

* Órganos Colegiados: Consejo de Inspección y Equipos de Distrito.

2.4.1.- El Consejo de Inspección.

Será un órgano colegiado y democrático, a través del cual se facilitará la participación y desarrollo profesional de los Inspectores de Educación de una Dirección/Delegación Provincial.

Este Consejo de Inspección estará compuesto por todos los inspectores de la plantilla. Será presidido por el Inspector/a Jefe de Servicio y actuará como secretario un Inspector/a designado por el Inspector Jefe a propuesta del Consejo de Inspección.

La organización y funcionamiento de este órgano colegiado se regirá por lo establecido por el capítulo II de la Ley 30/92, de 26 de noviembre (BOE de 27), de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo.

El Consejo de Inspección, como órgano colegiado, tendrá funciones de carácter decisorio y otras funciones de carácter consultivo y deliberativo. Ejemplo de funciones de carácter decisorio: Aprobar el Reglamento de Organización y Funcionamiento, aprobar la Memoria Anual, etc. Ejemplo de funciones de carácter deliberatorio o consultivo: hacer propuesta para la elaboración e informar el Plan de Actividades, ser oído en la designación del Jefe/a del Servicio, etc.

2.4.2. Equipos de distrito.

Estará formado por los inspectores que actúan en un distrito territorial.

El equipo de distrito, responsable de un tercer nivel de planificación, en cuanto que en su seno se concretan las actuaciones semanales de los inspectores, desarrolla la planificación provincial en función de las características y necesidades del distrito y las demandas formuladas por los propios centros..

Los diferentes equipos de distrito serán coordinados por el respectivo Jefe de distrito, que será designado por el Jefe de Servicio a propuesta de los Inspectores que integran el equipo de distrito.

El tiempo de permanencia de un Inspector en un distrito deberá ser de 3 a 6 años. Debería coincidir siempre que sea posible con la temporalización de los Planes de Actuación.

La asignación de los Inspectores será realizada por el Jefe de Servicio teniendo en cuenta las necesidades de los distritos, la especialización y los intereses de los inspectores. Estos deberán ser siempre oídos por el Jefe del Servicio antes de su asignación.

2.4.3. Equipos de área.

Las áreas coincidirán con las especialidades que se definan.

Los equipos de área estarán compuestos por inspectores asignados a una misma especialidad.

Su función es la coordinación y el trabajo coherente en las respectivas áreas. Tendrán la responsabilidad de elaborar y proponer líneas de actuación de los diferentes inspectores, elaborar materiales e instrumentos de trabajo para la inspección en el ámbito específico del área y la realización de actuaciones específicas, tanto dentro como fuera de los centros escolares.

Cada inspector de educación estará adscrito a un distrito y al mismo tiempo y teniendo en cuenta sus especializaciones, deberá ser asignado a un equipo de área.

2.5.-ASIGNACIÓN DE CENTROS Y SERVICIOS EDUCATIVOS A LOS INSPECTORES DE EDUCACIÓN.

2.5.1. El Inspector de referencia del centro.

Se considera que la figura del INSPECTOR DE REFERENCIA DEL CENTRO es imprescindible. No es posible trasladar a los centros la eficacia en la gestión cuando éstos no tienen la referencia de un inspector, conocedor responsable más directo de la organización y funcionamiento del centro.

La figura del Inspector de referencia no es incompatible con los Inspectores especialistas en los centros, antes bien los potencia. La actuación de los Inspectores especialistas se debe enfocar desde una doble perspectiva:

a) Elaborando materiales e instrumentos para ser utilizados por el inspector responsable o de referencia del centro.

b) Acompañando al inspector del centro cuando la actuación del inspector especialista se considere necesaria.

2.5.2. Asignación de centros y servicios a los Inspectores de Educación dentro de un distrito.

Dado el carácter único e integrado del cuerpo de Inspección Educativa y analizadas las funciones del Servicio, la asignación de centros escolares a los Inspectores de Educación debe realizarse conjugando diferentes criterios:

-Definición de zonas escolares. Un inspector de Educación es el responsable de todas las actuaciones generalistas en todos los centros de la zona escolar en los que actúa como tal. Para las actuaciones específicas contará con el apoyo y asesoramiento de los inspectores especialistas del propio equipo de distrito o de compañeros de otros .

-Rentabilización de recursos. Los inspectores pueden ser asignados a unos centros por su preparación o especialización o cualificación técnica.

-Intereses profesionales y personales de los Inspectores del distrito.

-Reparto equilibrado del trabajo y de las tareas a realizar.

La designación de centros y los criterios que se utilizan estarán en función de las características geográficas de las diferentes provincias, de la planificación de trabajo, de los recursos de los que se dispone y, por otra parte, de los intereses profesionales de los inspectores que integran los diferentes equipos de distrito. Con lo que podría darse situaciones muy distintas según provincias y distritos y ser igualmente eficaces en el desempeño del ejercicio de la función inspectora.

Los Inspectores de Castilla y León ratifican la postura de ADIDE al considerar que la Resolución de 19 de febrero de 1997 de la Dirección General de Coordinación y Alta Inspección, u otras similares, en que la adscripción a centros se realiza por niveles educativos o centros de procedencia, es inapropiada para la organización y funcionamiento de la Inspección educativa por las siguientes razones:

a) Permite vislumbrar la división práctica del Cuerpo de Inspectores en tres ramas, correspondientes a tres niveles y etapas educativas. Se empieza a hablar de Inspector de Primaria, Inspectores de Secundaria e Inspectores de Formación profesional.

El Cuerpo de Inspección, según la Ley, es un cuerpo único y a una única función inspectora accedieron los inspectores que han llegado a la Inspección en los últimos trece años, como en este período de tiempo, los inspectores procedentes de los cuerpos integrados en el C.I.S.A.E., han desempeñado su labor inspectora indistintamente.

b) Fundamenta la organización de la Inspección Educativa Provincial sobre un único criterio, la especialización nivelar. Se obvia otros criterios y principios organizativos más importantes, como son: el trabajo en equipo, la planificación conjunta y la actuación coordinada.

c) No recoge la especialización obtenida por el ejercicio de la función y desempeño de tareas en otras etapas distintas del nivel de procedencia, o por el acceso a otros cuerpos del nivel superior.

d) Permite actuaciones arbitrarias, ya que no se aplican de la misma manera en todas las provincias.

e) Origina división y enfrentamientos en los Servicios provinciales, máxime cuando las plantillas están desajustadas.

IV JORNADAS DE A.D.I.D.E. DE CASTILLA Y LEÓN

3.-PLANIFICACION Y EVALUACION DE LA ACTUACIÓN DE LA INSPECCION DE EDUCACIÓN EN CASTILLA Y LEÓN.

3.1.- LA PLANIFICACION.

3.1.1. Aspectos de carácter general y condicionantes.

La planificación debe ser considerada como algo connatural al proceso de racionalización y optimización de recursos y surge de la necesidad de reflexionar sobre lo que se hace y de reflejar esa reflexión en procesos de acción, que exigen previsiones y preparaciones suficientes con la finalidad de incidir positivamente en los objetivos a alcanzar e implicación de todos los afectados del sector considerado.

La planificación será entendida como un **proceso activo y dinámico** que **anticipe el futuro** fundamentándose en el presente, para una **toma de decisiones acertadas** sobre la ejecución de unas determinadas actividades. No puede reducirse exclusivamente a una especificación formalizada y escrita de una serie de actuaciones y procesos a llevar a cabo, sino que implicará conocimiento de la realidad, posibilidad de ejecución, participación de los distintos sectores y establecimiento de forma adecuada de **"qué se va a hacer y cómo, cuándo, dónde y con qué"**.

La planificación es un medio y lo que le hace ser buena o mala es el uso que de ella se haga, razón por la que se recomienda un **alto nivel de participación en su realización** para una ejecución más eficiente.

Si la planificación mantiene relaciones con el proceso de decisión política y de ejecución administrativa, como parece obvio, habrá que admitir que la participación se debe dar a ambos niveles.

En toda planificación es necesario configurar sus **diferentes niveles de concreción**, entre los que podemos especificar:

-Por el órgano que la diseña: servicios centrales, servicios autonómicos, servicios provinciales.

-Por el grado de desarrollo: plan, programa, proyecto, actividad, tarea.

-Por el ámbito temporalizador: largo, medio y corto plazo.

-Por el objetivo prioritario a desarrollar: estratégica o preocupada por los objetivos de las políticas ya definidas, táctica o dirigida a contextos concretos y operativa o aplicable a situaciones próximas y dirigida a desarrollar actuaciones.

En toda planificación se deben **establecer los objetivos a conseguir**, se **definirán las actuaciones** a llevar a cabo y se **reflejarán las competencias** en cada una de ellas, se **preverán los medios y recursos** suficientes, tanto personales y materiales como funcionales y se contemplarán los **procedimientos e instrumentos** a utilizar, tanto de evaluación de la planificación en su conjunto, como la de cada una de las actuaciones que la conforman.

En la actuación de la Inspección de Educación la planificación debe ser el **núcleo básico que vincule** tanto a los **órganos directivos** de las Administraciones educativas, en sus distintos niveles, **como a los Inspectores** que las desarrollan. Esta planificación no tendrá sentido si no se enmarca en un proyecto global de sociedad y dentro de un planteamiento sociopolítico suficientemente explicitado y consensuado. Igualmente para que sea eficaz **deberá tener en cuenta la estructura administrativa en la que se encuadra** y a la vez ésta debe **asumir los planteamientos previstos y estar acorde con la misma**. Una disociación entre los aspectos políticos, planificadores y administrativos ayudará a generar estructuras contradictorias, generalistas y poco eficaces.

3.1.2. Clarificación de funciones y competencias.

En el ámbito de la Inspección Educativa es necesario clarificar las funciones y competencias a realizar por la misma, para fundamentar sobre ellas una planificación realista y coherente y evitar, en lo posible, actuaciones imprevistas, coyunturales y no estructuradas que, frecuentemente, dan origen a intervenciones permanentes que rompen el ritmo de trabajo de la Inspección.

Igualmente se deben **explicitar unos procedimientos** y planteamientos claros para evitar arbitrariedades y modificaciones en la ejecución de los planes. Procedimientos que deben hacer posible un desarrollo adecuado y eficaz y que anulen pretendidas arbitrariedades, que no se contemplaban en los planes originarios. Asimismo, es necesario **establecer cauces concretos de participación de la propia Inspección Educativa** para que sus sugerencias puedan ser consideradas antes de que se decida la planificación.

La **participación** de la propia Inspección debe ser **considerada** como **elemento fundamental** para la **implicación real** de la misma en la práctica y elemento inicial para la **profesionalización** de la actuación inspectora.

3.2. NIVELES DE PLANIFICACIÓN.

3.2.1. Estructura y medios.

La planificación de las actuaciones de la Inspección Educativa puede tener tres niveles diferentes de concreción:

A largo plazo, de carácter estratégico, cuya competencia corresponderá al órgano directivo de la Inspección en las respectivas Comunidades Autónomas.

A medio plazo, de carácter táctico que será elaborado a nivel provincial con la participación de todos los Inspectores que conforman la plantilla en las mismas.

A corto plazo, de carácter operativo, y será una concreción de la planificación adecuada a cada zona o centro escolar.

En cada nivel de concreción, los objetivos deberán estar claramente marcados, con el fin de determinar unos planes eficaces y eficientes. La estructura de los mismos deberá contener:

- Objetivos bien definidos y adecuados a la realidad.
- Actuaciones concretas a llevar a cabo y principios que las fundamenten, así como las prioridades en su ejecución, debidamente temporalizadas. Se deberán prever las posibles actuaciones coyunturales y tareas incidentales.
- Elementos de flexibilidad que permitan su adecuación a los diferentes contextos.
- Fundamentar las actuaciones en necesidades detectadas y concretas con criterios claros y previsiones realistas.
- Procedimientos de evaluación válidos y fiables en sus diferentes niveles de desarrollo.

La existencia de los tres niveles de planificación evitará que la excesiva jerarquización en las decisiones impida la adecuación de los planes de actuación a los contextos concretos y a la especificidad de las diferentes actuaciones que se deban desarrollar.

La planificación de la actuación de la Inspección de Educación debe tener mayor incidencia en el ámbito educativo que en el burocrático y administrativo, por lo que se dispondrá de **buenas bases de datos para la recogida de información para evitar actuaciones repetitivas**, que lo único que generan son contradicciones, pérdida de tiempo y burocratización de la gestión.

La planificación, finalmente, contemplará un **equilibrio entre las actividades encomendadas** a la Inspección por la Administración educativa y **la autonomía profesional** que deben mantener sus componentes para el desarrollo de las mismas.

3.2.2. A largo plazo: Plan General de Actuación.(Dos años)

Este plan será elaborado por el órgano directivo de la Inspección en la Comunidad Autónoma y tendrá las siguientes características:

- Será un plan marco que recoja las líneas prioritarias de actuación, sin alargarse excesivamente en el tiempo, para no estar sometidos a los continuos cambios en virtud de actuaciones imprevistas que interfieren en el desempeño de funciones.

- Se coordinarán las demandas de los distintos órganos de gobierno de los ámbitos autonómicos y provinciales para evitar la improvisación y las actuaciones coyunturales y contradictorias.

- Se elaborará sobre las demandas de todos los órganos directivos de la Consejería de Educación, evitando actuaciones esporádicas y descoordinadas y se delimitarán y especificarán en el mismo las actuaciones que sean propias de la Inspección.

- Deberá recoger las propuestas de mejora descritas en las memorias de los distintas Inspecciones Provinciales o a través de otros cauces oportunamente establecidos.

- Potenciará el trabajo en equipo.

- Incluirá planes y actuaciones de formación, perfeccionamiento y actualización de los inspectores.

3.2.3. A medio plazo: Plan Provincial de Actividades. (Un año)

Será elaborado a nivel provincial bajo la coordinación y responsabilidad de la Jefatura de Inspección y tendrá las siguientes características:

- Participarán en su elaboración todos los Inspectores de Educación de la provincia.

- Será informado por el Consejo de Inspección provincial, que arbitrará los cauces de participación de todos los inspectores en la adecuación y adaptación de los Planes bianuales a cada provincia, conforme a situaciones y características concretas.

- Considerará las propuestas y colaboraciones de otros servicios de las Direcciones Provinciales.

- Será realista y adecuado al contexto provincial.

- Se contemplarán todo tipo de actuaciones a desarrollar por la Inspección.

- Figurarán definidos los objetivos a conseguir, las actuaciones a desarrollar, las tareas a llevar a cabo, los responsables en su ejecución o coordinación, los medios materiales o recursos disponibles y los criterios para su seguimiento y evaluación.

- El seguimiento se realizará trimestralmente por la propia Inspección provincial y no se limitará a mera cuantificación de actividades.

- Contendrá los documentos de seguimiento y evaluación del propio Plan de Actividades, siguiendo las directrices del Plan General.

- En su configuración se procurará mantener un cierto equilibrio entre las normas establecidas en el Plan General de Actuaciones y la autonomía permitida para adecuar las actividades al contexto real, así como para aprovechar iniciativas y soluciones personales que enriquezcan la propia actuación.

3.2.4. A corto plazo:

En una Comunidad Autónoma como la de Castilla y León no se considera procedente la planificación a nivel de distrito, pues la mayor parte de las provincias son de distrito único, por lo que la planificación a corto plazo debe estar implícita en la planificación provincial.

El Plan Provincial de Actividades constituirá, en este caso, la base de la programación semanal de cada inspector.

3.3. LA EVALUACION.

La evaluación del sistema educativo, orientada a la permanente adecuación del mismo, a las demandas sociales y a las necesidades educativas, es un factor fundamental para la mejora de la calidad de la enseñanza. La evaluación permanente es el medio por el cual un equipo profesional puede incorporar al quehacer diario mecanismos de información que le ayuden a mejorar su práctica. La evaluación se debe convertir en el eje de la reflexión conjunta y cooperativa que llevará a decidir los cambios oportunos mediante decisiones participativas que atiendan a las múltiples variables que confluyen en la dinámica organizativa y funcional de la institución o servicio evaluado.

La evaluación del sistema educativo constituye la llave sobre el que se debe apoyar la mejora de la calidad de la enseñanza como, anteriormente, se ha indicado, ya que si no se posee información adecuada acerca de su funcionamiento y sus resultados, difícilmente pueden tomarse decisiones fundamentadas que ayuden a reforzar lo positivo y a rectificar lo negativo, superando los problemas detectados. Esta toma de medidas implica siempre una rigurosa recogida de datos, un análisis adecuado de los mismos y su posterior valoración para tomar las medidas de mejora más convenientes.

La **Inspección** educativa debe constituirse en la Comunidad Autónoma como un **órgano capaz de acrecentar la productividad y mejora del sistema escolar**, facilitando orientaciones a partir de la función de control y evaluación desarrollada en su propia actividad. Debe **intervenir en la fijación de aspectos a evaluar**, así como en la estructura del diseño de evaluación, convirtiéndose en **agente de información en toda actuación previa** de carácter evaluador de cualquier aspecto del sistema escolar, **reforzando** su papel en la **información cualitativa** para una adecuada interpretación.

El papel de la Inspección en la evaluación de los centros debe desarrollarse en una doble dimensión. Por una parte, ha de asumir la responsabilidad de realizar una evaluación externa de los centros que permita recoger informaciones tendentes a valorar el rendimiento de los recursos puestos por la sociedad al servicio del sistema educativo. Por otro lado, la Inspección como agente próximo a los centros y conocedor de su realidad, debe propiciar procesos de evaluación interna que implique la participación de todos los sectores de la comunidad escolar, favoreciendo mejoras en la organización y funcionamiento de los mismos.

La Inspección educativa debe, igualmente, asumir roles relacionados con la ejecución y puesta en práctica de los proyectos de evaluación elaborados institucionalmente o puestos en marcha en las Comunidades Autónomas, así como en la investigación mediante el diseño de sus propios planes de evaluación sobre aspectos del sistema educativo que considere relevantes. En este sentido es necesario definir claramente las competencias que en materia de evaluación del sistema deben ser responsabilidad de la Inspección Educativa.

La intervención en los centros, dentro de un proceso de captación de los mismos para potenciar su autoevaluación, exige en sus miembros una cualificación técnica y credibilidad social para ejercer con eficacia estas tareas, tan necesarias e importantes en nuestro sistema escolar, que pone en evidencia la apremiante necesidad de un plan de formación en este ámbito.

3.3.1. La Inspección, objeto de evaluación.

Reconocida en la normativa del Estado la función evaluadora de la Inspección, como parte integrante del sistema educativo y clave en el proceso de evaluación a desarrollar en la Comunidad de Castilla y León, la Inspección debe ser considerada igualmente objeto de evaluación.

Serán evaluados los Planes de la Inspección en sus diferentes niveles de concreción mediante los procedimientos que se determinen en la elaboración de los propios planes de trabajo. De este modo los Planes Provinciales deberán contener estos procedimientos de evaluación, tanto de los objetivos y actuaciones programadas, como la organización y funcionamiento de las propias Inspecciones Provinciales.

Anualmente será elaborada una Memoria con la participación de todo el Equipo de Inspectores. Este documento contendrá los instrumentos que servirán de base para realizar la evaluación interna de los Servicios de Inspección y recogerá aspectos cualitativos y cuantitativos de los mismos. Los aspectos técnicos del documento base pueden ser elaborados y diseñados por personal cualificado al efecto.

La evaluación externa se llevará a cabo por el organismo que a nivel de Comunidad Autónoma se cree y en el proceso participarán las estructuras organizativas centrales de la Comunidad, entre los que se incluirán los Servicios de Inspección Educativa a este nivel.

Para evaluar la actividad inspectora deberán establecerse indicadores fiables y válidos y no realizarla exclusivamente mediante enumeraciones cuantitativas de reuniones, visitas o informes realizados.

3.3.2. Planes de Evaluación de la Inspección. Características básicas.

Consideramos que los planes de evaluación de la Inspección, para valorar el cumplimiento de las funciones que tiene encomendadas, deben diseñarse desde un modelo que tenga las siguientes características básicas: **participativo, democrático, contextualizado, cualitativo, orientado a la mejora interna y externa y que valore también una cierta contingencia entre recursos y resultados de la evaluación.**

La evaluación debe estar **contextualizada en el desarrollo de las funciones** de la Inspección, tendrá **carácter formativo para mejorar la dinámica funcional** de los implicados, requerirá **planificación** y elaboración de **estrategias** que generen criterios de valoración positiva y una intervención en equipo que suponga una **participación democrática**, no sólo en la aplicación, sino también en la planificación concreta que cada curso haga del desarrollo de las funciones encomendadas y de los procedimientos de evaluación.

El funcionamiento habitual de la Inspección debe tener una evaluación continuada, introducida en el desarrollo de las actividades que se realicen. Tanto en la evaluación interna como externa se podrán plantear **diferentes diseños, dependiendo del objeto a evaluar** y de las funciones encomendadas que se desarrollen.

Todas las evaluaciones que se realicen deberán **concluir con un informe**, que será **conocido por todos los implicados**, y al que se hayan podido **aportar y sugerir opiniones y matizaciones** antes de su redacción final.

3.3.3. Evaluación de la Inspección y carrera profesional.

Desde el concepto y modelo de evaluación que defendemos, la **evaluación individualizada** de los Inspectores **no debe ser el fundamento y elemento prioritario** para el desarrollo de la carrera profesional y, menos aún, **para el desempeño de puestos de responsabilidad** en las Inspecciones Provinciales (Inspector/a Jefe, Inspector/a Jefe de Distrito, etc), que debe enmarcarse en otros criterios y baremos, establecidos concretamente para el acceso a estos puestos.

Deben evitarse evaluaciones individuales asociadas a actuaciones tanto represivas como de promoción, porque generan ansiedad, agresividad, insatisfacción y eluden el trabajo en equipo. **La evaluación debe ayudar a conocerse más en profundidad para mejorar en organización y funcionamiento; ha de ponerse siempre en conocimiento del evaluado**, ya que el comportamiento se modifica y mejora si se sabe valorado y evaluado. El resultado de la evaluación **puede ser considerado como un elemento más entre los méritos en la carrera profesional, pero nunca entendida sólo como requisito en la promoción** en dicha carrera profesional.

IV JORNADAS DE ADIDE DE CASTILLA Y LEÓN

4.- LA FORMACIÓN PERMANENTE DE LOS INSPECTORES DE CASTILLA Y LEÓN

1.- CARACTERÍSTICAS Y FINALIDADES.

El artículo 41 de la Ley Orgánica de la Participación, Evaluación y Gobierno de los Centros Docentes, referido a la formación de los Inspectores, dice textualmente:

"El perfeccionamiento y actualización en el ejercicio profesional es un derecho y un deber para los Inspectores de Educación y deberá contribuir a adecuar su capacitación profesional a las distintas áreas, materias, programas, enseñanzas y niveles en los que se ordena el Sistema Educativo, con el fin de poder colaborar en los procesos de renovación pedagógica".

El Plan de Formación debe recogerse en los planes de actuación elaborados por la Administración Educativa. El Servicio de Inspección Educativa debe ser una institución abierta al aprendizaje constante y a la introducción en su práctica profesional de los cambios y mejoras que se deriven de los aprendizajes adquiridos. Resulta imprescindible para la Inspección un plan de formación continua y permanente, actualizado y consensuado con los mismos inspectores a través de las distintas asociaciones, ya que la participación es necesaria y obligada para que el plan pueda tener éxito.

Las propuestas de formación contempladas en los Planes anuales deben reunir las siguientes características:

-Contextualizadas: adecuadas a las necesidades reales de los Inspectores y teniendo en cuenta los contenidos de los planes de actuación.

-Diversificadas: en función de los intereses y necesidades institucionales y particulares.

-Negociadas y surgidas del consenso con los inspectores.

-Basadas en el trabajo en equipo, en el intercambio de experiencias y en la reflexión conjunta. Vemos necesaria la creación de un grupo de trabajo permanente que articule el intercambio de experiencias. El funcionamiento de este grupo sería básico para nutrir nuestros encuentros con temas de actualidad, para recopilar los trabajos que se desarrollen en torno a la inspección, para divulgar instrumentos de trabajo, técnicas y procedimientos de nuestra labor profesional, etc.

-Evaluables desde una perspectiva formativa.

2.- REQUISITOS DEL MODELO DE FORMACIÓN.

Se considera necesario reivindicar el trabajo en equipo como algo fundamental en la formación continua de los inspectores e inspectoras, condición esencial en su quehacer diario. Para ello, el modelo debe:

- Fomentar el trabajo en equipo.
- Potenciar el intercambio de experiencias.
- Unir la formación teórica y científica al trabajo y reflexión sobre la práctica.
- Posibilitar la formación científico-profesional dentro del marco en que se realiza el trabajo diario.
- Optimizar los recursos materiales y humanos de los Servicios y de otras Instituciones, rentabilizando las aportaciones y preparación de los Inspectores.
- Tener una temporalización adecuada para que se favorezca y se potencie el trabajo en grupo y en equipo.
- Implicar al Servicio de Inspección como agente principal en el diseño y desarrollo de su propia formación.
- Guardar coherencia con el asesoramiento que los Inspectores hacen en los centros sobre la importancia y necesidad del trabajo reflexivo y colaborativo en los equipos didácticos para un adecuado desarrollo de la práctica docente.
- Concebir la Inspección como agente de cambio educativo.

3.- MODALIDADES DE FORMACIÓN.

Las modalidades de formación que prioritariamente deben ofrecerse a los Inspectores en los Planes Anuales deben ser las siguientes:

- Masters y Cursos especializados desarrollados por las Universidades.
- Licencias por estudios.
- Proyectos de Investigación y colaboración en la Universidad.
- Grupos de trabajo y Seminarios.
- Jornadas y Congresos.

-Programas en el extranjero.

-Proyectos de colaboración con Instituciones de otras Comunidades, Autónomas nacionales o internacionales.

-Actividades organizadas por las Asociaciones Profesionales de Inspectores. A este respecto, solicitamos a la Junta Directiva de ADIDE que prepare con esmero las reuniones (jornadas) que mantenemos, ya que suele ser un encuentro anual y nos tiene que servir para ir dotándonos de documentos posicionales y referenciales respecto a nuestra organización y funcionamiento, nuestro desarrollo profesional, nuestras actuaciones, etc. Para ello sería conveniente que la Junta Directiva de ADIDE de Castilla y León se dotase de una vocalía que se encargara de dar cuerpo a un proyecto de formación permanente y contextualizado, enmarcado en nuestra realidad.

ESTUDIO DE LAS RETRIBUCIONES DE LOS INSPECTORES

No puede realizarse el estudio completo, ya que no todas las Comunidades Autónomas y provincias colaboran con la solicitud que se les ha formulado.

Han enviado la nómina de septiembre que se había pedido:

- *C.A. DE ARAGON: Zaragoza, Huesca, Teruel.
- *C.A. CASTILLA Y LEON: Avila, Burgos, León, Salamanca, Segovia, Zamora.
- *C.A. DE GALICIA: La Coruña, Pontevedra.
- *C.A. de MADRID: Subdirecciones Territoriales de Sur y Norte.
- *C.A. VALENCIANA: Valencia.
- *C.A. CASTILLA LA MANCHA: Toledo.
- *C.A. LA RIOJA: Logroño.
- *Melilla.
- *C.A. de MURCIA. Murcia.

Del simple estudio de las nóminas y datos consultados, se recogen algunas conclusiones a simple vista:

*En la Generalitat valenciana, el sueldo se cobra por los inspectores según la procedencia de cuerpos, con niveles A y B. La diferencia más significativa con el territorio M.E.C., radica en que el **complemento específico es de 29.295 pts más**, lo que supone en 12 mensualidades **351.540 PTS** por encima.

* En la Xunta de Galicia, si bien sueldo, complemento de destino, etc son iguales, el complemento específico es de 1998 pts. menos que en el territorio MEC; pero cobran otros complementos que no existen en nuestras comunidades: **Un complemento especial o cargo, de 28.844 pts; los sexenios** (con cantidades mayores que los que cobran los profesores en el territorio MEC, ya que son 8.076, 10.383, 13.845, 19.614 y 5.768 respectivamente para el primero, segundo, tercero, cuarto y quinto sexenio); el **I.P.C. gallego**, que curiosamente varía en las dos provincias con nómina enviada, **1.861 pts** en Pontevedra y **1.712** en La Coruña). Incluso, como anécdota, los inspectores procedentes del antiguo Cuerpo de Maestros, cobran todavía el complemento de **Casa Habitación, de 500 pts.**

En la nómina de Pontevedra, el complemento de los sexenios es de **57.687 pts** (por cuatro sexenios). Lo que sumados a los otros complementos, en 12 mensualidades, supone una diferencia sobre los inspectores con 24 años de vida profesional en el territorio MEC, de **1.060.704 pts.**

En La Coruña, un inspector con dos sexenios, comparado con otro en sus circunstancias en el territorio MEC, tiene en su nómina una diferencia, por encima, de **760.320.**

* En el caso de Melilla, el **complemento por residencia** que

allí tienen los inspectores, hace que sus retribuciones ganen, con relación a los demás inspectores, la cantidad de **1.538.016** pts. al año.

* En las otras Comunidades Autónomas, incluso dentro de las provincias, hay diferencias sustanciosas en el **complemento de productividad**. En general, salvo en 3 provincias de las que han aportado información, desaparecidos los criterios que, con carácter general, el M.E.C. había dado a las provincias al respecto, se observa que el complemento ha bajado su cantidad considerablemente en algunos casos.

En alguna provincia que en años anteriores se cobraba la productividad en doce mensualidades de 42.000, se pagan ahora cuatro mensualidades con cantidades más pequeñas.

Realizado un análisis en las provincias que han remitido nóminas para su estudio:

Destaca Segovia, con cinco mensualidades de	43.415 pts.
Le sigue Avila, con cuatro mensualidades de	43.415 pts,
Igualmente Burgos, con 4 mensualidades de	43.415
precediendo a León, con cuatro mensualidades de	40.000 pts.
Murcia, con 4 mensualidades de 28.943 y 1 de	41.008 pts.
Continúa Salamanca, con cuatro mensualidades a	39.000 pts.
a quien le sigue Teruel, y Zamora, "	38.591
Madrid Sur y Madrid Norte "	38.591 pts ,
Para continuar Huesca, con cuatro mensualidades de	34.000 pts
Zaragoza, con "	33.767 pts
siendo Logroño, y Toledo, las menos agraciadas por	
sus Directores Provinciales, con.....	28.943 pts

En el cuadro adjunto se recoge, según estos datos, las cantidades que supone al año de diferencia de todos estos complementos sobre el sueldo, trienios, complemento de destino y específico (o a mayores en este caso para la Generalitat valenciana):

Melilla.....	1.538.016
Galicia:....Con cuatro sexenios en Pontevedra:	1.060.704
....Con tres sexenios en La Coruña:	760.320
Valencia.....	351.540
Segovia.....	217.075
Avila y Burgos.....	173.660
León.....	160.000
Murcia.....	156.780
Salamanca.....	156.000
Zamora, Madrid Sur, Madrid Norte,eruel	152.364
Huesca.....	136.000
Zaragoza.....	135.068
Toledo, Logroño.....	115.772

Estas mismas variaciones se producen en el caso de los Jefes de Servicio y Coordinadores. Así, por ejemplo, en Murcia cobran 12 productividades de 41.008. En Madrid, 4 de 54.671 para los Jefes de Distrito y coordinadores y 4 de 57.635 para los Jefes de Servicio.

Llama la atención comprobar que un Director de un centro de tipo A, sin la condición de catedrático (que supondría otras 16.000 más), con 4 sexenios, cobra en un mes de los que los inspectores no tienen productividad, **39.224 pts.** más que un inspector en Castilla y León, por ejemplo.