

LA VEU D'ADIDE

ASSOCIACIÓ D'INSPECTORES I INSPECTORS D'EDUCACIÓ

Agraïment



El nostre company David Vento, en el primer número d'aquesta modesta publicació, ens regalà l'imatge del quadre "Cantautor", pintat en 2012 per son pare Vento González, un acrílic sobre tela, de 2mx1m. Al muntar aquest segon número no hem pogut millorar l'entrada. Es més, en els propers números haureu de pensar si podeu millorar-la, o enregistrar-la com patró, optem per la segona opció.

L'equip d'ADIDE València hem prés el guant que ens passàreu les companyes i companys d'Alacant, donant forma a aquesta segona edició de la Veu d'ADIDE, oberta a la participació de qui vullga trasmetre 'qualsevol cosa'. Ací cabem totes i tots amb l'únic condicionant de la professionalitat.

1

COMPARATIVA
PLANTILLES IE

2

INCLUSIÓ I
CENTRES
D'EDUCACIÓ
ESPECIAL????

3

TRES
REFLEXIONS
EN FEMENÍ

4

LES 5-S

5

UN MAESTRO:
JOSÉ PLA



La revista
d'ADIDE
Federació

[https://
avances.adide.org/
index.php/ase](https://avances.adide.org/index.php/ase)



Donar-se d'alta
en la llista de
distribució de
notícies d'ADIDE

[http://
www.egrupos.net/
grupo/inspeduc/alta](http://www.egrupos.net/grupo/inspeduc/alta)



XV Congrés
Estatl ADIDE
Bilbao 17-19
d'octubre de 2018

COMPARATIVA DE LES PLANTILLES DE LA INSPECCIÓ D'EDUCACIÓ DE LA COMUNITAT VALENCIANA

RESPECTE DE LES ALTRES COMUNITATS AUTÒNOMES EN EL CURS 2013-14 I VARIACIÓ DE LA PLANTILLA DE LA COMUNITAT VALENCIANA ENTRE ELS CURSOS 1988/89 I 2013/14

Antonio Martín Calvo

INTRODUCCIÓ

La Inspecció d'Educació (IE) té una sèrie de funcions directament relacionades amb la supervisió, assessorament i control dels centres docents, a més d'altres més que vénen a completar les seves tasques. Des de la implantació de la LOGSE fins a l'actualitat l'oferta educativa s'ha incrementat substancialment, tant en nombre de centres docents com en diversificació de l'atenció en ells amb variats programes, modalitats d'atenció, i atenció més directa d'etapes educatives de règim especial k(ERE). D'altra banda la IE ha passat a adquirir, al llarg d'aquests últims anys, gran importància com a servei col·laborador en molts processos i actuacions que es

duen a terme per l'administració educativa.

El sistema educatiu en la nostra comunitat, des del començament de la transició s'ha anat configurant, entre altres aspectes, amb un notable increment de centres que han generalitzat l'oferta educativa que ha permès aproximar aquesta als ciutadans. Aquest increment de centres, més la diversificació de l'oferta educativa i la millora en les condicions de treball del professorat ha generat que les plantilles del professorat dels mateixos s'hagin incrementat gradualment per atendre adequadament aquestes millores. Excepte el recent període de crisi econòmica que va suposar una reducció

d'aquestes plantilles, l'increment ha estat gradual. En aquests moments, s'està recuperant i fins i tot se sobrepassaran amb les ofertes de nous llocs per als cursos 18/19 i 19/20-els llocs de treball de professorat existents abans de la crisi econòmica.

Aquesta lògica tendència d'increment de plantilles docents a causa de l'increment de centres i de complexitat i varietat de l'oferta educativa, no obstant això, no s'ha produït en les plantilles de la Inspecció d'Educació de la nostra Comunitat. Com més endavant s'explicarà, la Inspecció d'Educació en la nostra comunitat no ha vist incrementada pràcticament la seva plantilla en aquests últims 30 anys.

OBJECTE DE L'ANÀLISI

L'objecte d'aquesta anàlisi comparativa és doble. D'una banda, comparar les plantilles de les Inspeccions d'Educació de les diferents CC.AA. de l'estat, respecte a magnituds que permetin obtenir índexs de comparació amb la finalitat de determinar la posició de la nostra comunitat respecte a les altres en el que a la plantilla es refereix. En segon lloc, es compara la plantilla de la nostra comunitat en el curs 1988/89 respecte a la del curs 2013/14 en relació a la variació de centres entre aquests dos cursos.



PROCEDIMENT

a) Anàlisi comparativa entre les diferents CC.AA.

Per dur a terme aquesta anàlisi es van a relacionar les plantilles de les IE de les diferents CC.AA en el curs 2013/14(1) amb les següents magnituds de cada comunitat: Població total; Alumnat total; N° de centres.

S'obtidran els valors de les relacions i es compararan. Com més significatiu es predrà l'índex de relació de nombre de centres per inspector.

Finalment, s'obtindrà uns índexs mitjans que ens indicaran els valors de població, alumnat i centres per inspector. Amb l'índex mitjà de centres per inspector, es determinarà la plantilla teòrica que

hauria de tenir la nostra Comunitat per estar en aquesta mitjana.

b) Anàlisi comparativa de plantilla de la IE en la nostra comunitat entre els cursos 1988/89 i 2013/14.

En aquest cas el procediment és simple. Es compararan les plantilles de la IE en els cursos indicats i es relacionaran amb els centres docents existents en cada curs. Del resultat s'inferirà la variació de la plantilla i la seva tendència.

Finalment i en el primer cas s'obtindrà la variació de la plantilla de la IE en la nostra comunitat per estar en la mitjana de l'estat, i en el segon la variació atenent a la relació centres/ inspector i es valoraran les tendències i els possibles increments de plantilla que s'infereixen d'aquestes variacions.

RESULTATS

COMPARATIVA DE PLANTILLAS DE INSPECTORES CON HABITANTES, ALUMNADO Y CENTROS POR CC.AA. CURSO 2013/14

COMUNIDADES	Nº Inspectores/as(1)	Población (2)	Alumnado(3)	Nº centros(4)	Habitantes/Insp(5)	Alumnos/Insp(6)	Centros/Insp(7)
ANDALUCÍA	283	8.402.305	1.611.835	5.697	29.690,1	5.695,5	20
ARAGÓN	56	1.325.385	213.180	879	23.667,6	3.806,8	16
ASTURIAS	39	1.061.756	137.325	504	27.224,5	3.521,2	13
BALEARES	26	1.103.442	177.262	581	42.440,1	6.817,8	22
CANARIAS	67	2.104.815	357.416	1.090	31.415,1	5.334,6	16
CANTABRIA	25	588.656	92.370	291	23.546,2	3.694,8	12
CASTILLA LA MANCHA	84	2.078.611	374.448	1.514	24.745,4	4.457,7	18
CASTILLA LEÓN	119	2.494.790	363.845	1.376	20.964,6	3.057,5	12
CATALUNYA	241	7.518.903	1.311.844	4.625	31.198,8	5.443,3	19
EXTREMADURA	23	1.099.632	185.102	718	47.810,1	8.047,9	31
GALICIA	89	2.748.695	404.226	1.858	30.884,2	4.541,9	21
LA RIOJA	14	319.002	54.103	183	22.785,9	3.864,5	13
MADRID	167	6.454.440	1.137.322	3.306	38.649,3	6.810,3	20
MELILLA	5	84.509	20.095	33	16.901,8	4.019,0	7
CEUTA	5	84.963	19.727	34	16.992,6	3.945,4	7
MURCIA	50	1.466.818	285.278	794	29.336,4	5.705,6	16
NAVARRA	27	640.790	108.788	404	23.733,0	4.029,2	15
C. VALENCIANA	125	5.004.844	858.469	2.819	40.038,8	6.867,8	23
PAÍS VASCO	88	2.188.965	363.206	1.120	24.874,6	4.127,3	13
TOTALES	1.533	46.771.321	8.075.841	27.826	30.509,7	5.268,0	18
Ratios medias							

(1) Fuente: ADIDE. Las Plantillas de la IE por CC.AA. En el periodo 2007-13. Revista

(2) Fuente: Instituto Nacional de Estadística. INE

(3) y (4) Fuente: Ministerio de Educación. Estadísticas de Educación no universitaria Enseñanzas de RG y RE y centros públicos y privados.

(5) Ratio nº habitantes por inspector/a

(6) Ratio nº alumnos/as por inspector/a

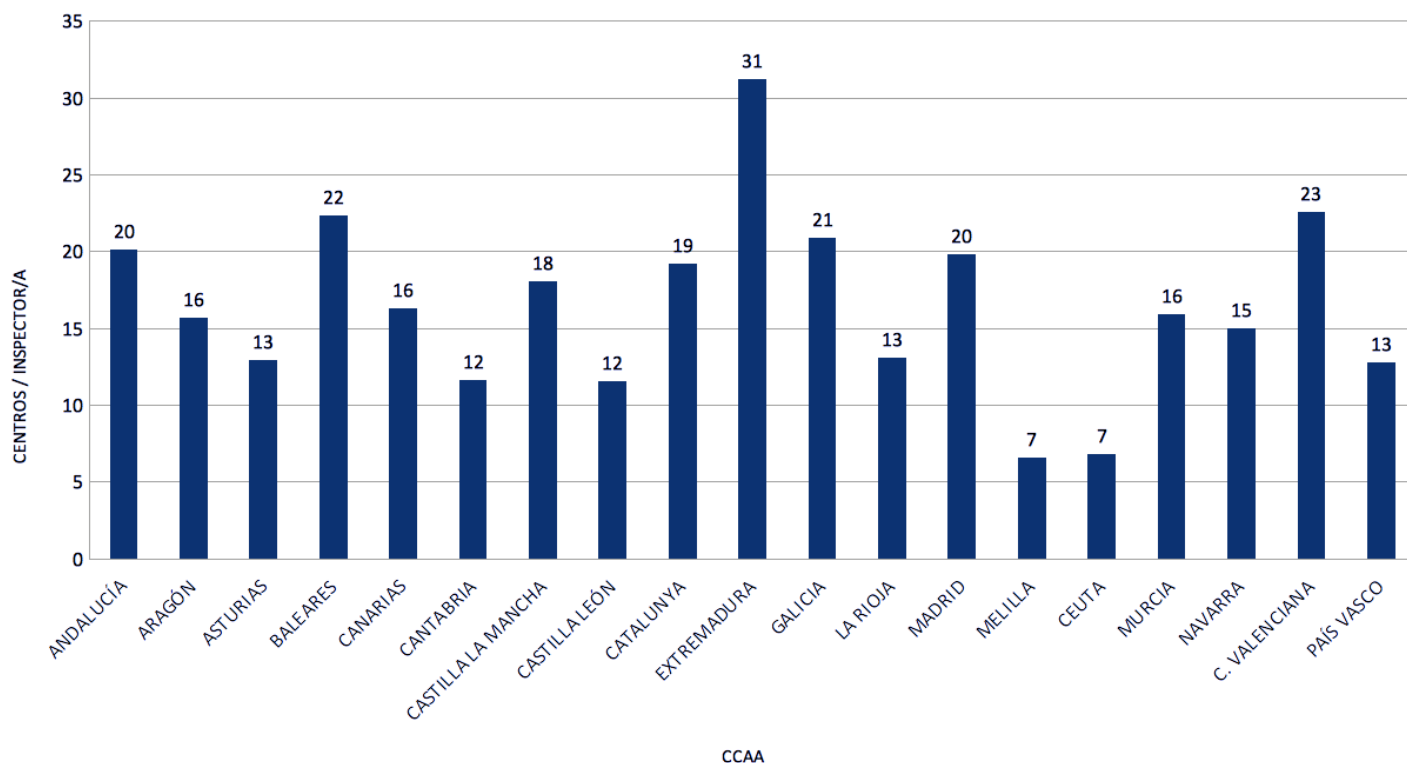
(7) Ratio nº de centros por inspector (solo de enseñanzas generales)

PLANTILLA DE INSPECTORES/AS QUE CORRESPONDERÍA A LA COMUNIDAD VALENCIANA ATENDIENDO A LAS RATIOS MEDIAS ANTERIORES

	Inspectores/as(8)	Dif. Plantilla real (9)
Por población:	164	-39
Por alumnado:	163	-38
Por centros:	155	-30

(8) Resultados obtenidos de la razón entre los valores de la CV y los valores medios de cada magnitud.

(9) Diferencia entre la plantilla existente en la CV (125) y los valores obtenidos a partir de las medias de las diferentes magnitudes.



VARIACIÓN DE CENTROS Y SU REPERCUSIÓN EN LA IE EN LA C.V. CURSOS 1988/89 Y 2013/14

Nº centros 1988/89:	2.281	Nº inspectores/as:127(10)	Plantilla IE según incre. Centros	Dif plant. Actual
Nº centros 2013/14:	2.819	Nº inspectores/as:130(11)		
Variación centros 13/14 -88/89 :	538	23%		
Variación inspectores/as 13/14-88/89:	3	2%	156	-26

(10) Plantilla Decreto 36/1986 de 10 de marzo reguladora de la función inspectora (Alicante 41, Castellón 16, Valencia 70)

(11) Plantilla Decreto 110/2010, de 23 de julio, por el que se adscribe la plantilla de inspectores de educación a la Conselleria de Educación

ANÀLISI DE RESULTATS

a) Sobre la comparativa de les plantilles d'inspecció amb la resta de comunitats autònomes.

Per a aquesta anàlisi s'han respectat les xifres de la font d'informació (taules publicades en la revista de ADIDE), per no perdre la coherència dels resultats. Cal assenyalar que les comunitats autònomes de Balears i Extremadura tenen en realitat més plantilla de la qual se cita en la taula, ja que al moment d'obtenir-la passaven per una situació de cessament d'inspectors per decisions judicials. Posteriorment es van normalitzar. Amb aquesta excepció:

-Si relacionem habitants de les CA amb la plantilla, la Comunitat Valenciana és la tercera que pitjor ràtio té, tenint darrere d'ella solament a Extremadura i Balears, que com s'ha indicat, tenien les plantilles reduïdes per motius judicials. En aquests moments possiblement, una vegada normalitzades les plantilles d'aquestes comunitats, la ràtio de la nostra comunitat sigui la pitjor de l'estat.

-Quant a la relació amb l'alumnat, la situació és pitjor ja que, encara amb la particularitat de les dues comunitats anteriorment indicades, la nostra comunitat és la segona amb pitjor ràtio alumnat per inspector. Sens dubte en aquests moments és la que pitjor relació (més alta) té de l'estat.

-Finalment, analitzem el resultat de centres per inspector/a. Sens dubte aquesta relació és la que dona una imatge més concreta de la càrrega de treball que suporta un inspector/a. Aquí també la Comunitat Valenciana és la segona comunitat amb pitjor relació, solament superada per la comunitat d'Extremadura. En l'actualitat, una vegada normalitzada la plantilla d'aquesta última comunitat possiblement siga la nostra comunitat la que pitjor relació centres per inspector/a tinga.

S'han calculat els valors mitjans de les ràtios d'inspectors/as per habitants, alumnat i centres. Atenent a la plantilla de la nostra comunitat s'ha calculat el valor de la plantilla de la IE en la nostra comunitat en cada cas, i com s'observa en els resultats, per estar en la mitjana de l'estat hauríem d'incrementar la nostra plantilla entre 30 i 39 llocs més (depenent del paràmetre analitzat). Si donem més transcendència a la relació de centres per inspector/a, la mitjana de l'estat és de 18 centres per inspector/a. Atenent a aquesta xifra, per complir-la

nostra comunitat hauria de disposar d'una plantilla de 155 inspectors/as, és a dir 30 més dels 125 del punt de partida de l'estudi.

S'afegeix una gràfica per visibilitzar millor les diferències de ràtios centres/inspector/a de les diferents comunitats autònomes.

Podem concloure com a resum d'aquest apartat que la nostra comunitat autònoma té una plantilla bastant deficitària respecte a les de les de la resta de comunitats de l'estat.

b) Comparació de variació de plantilles i centres entre els cursos 1998/99 i 2013/14.

En la segona part de l'anàlisi, s'han comparat les plantilles oficials de la IE en la nostra comunitat en dos moments concrets, el curs 1988/89 i el 2013/14. Aquestes plantilles s'han relacionat amb els centres existents en aquests moments. De la variació de centres s'ha inferit la variació de la plantilla. Així hem de mentre en nombre de centres s'ha incrementat en un 23% la plantilla solament ho ha fet en un 2%. Realment, la modificació de la plantilla en aquests últims 30 anys ha estat pràcticament nul·la (3 inspectors/as). Si tenim en compte aquestes xifres, per tenir la mateixa relació de centres per inspector/al fet que existia en el curs 1988/89 la plantilla actual hauria de ser de 156 inspectors/as, la qual cosa suposa un increment de 26 inspectors/as.

Amb aquesta comparació s'observa que mentre el nostre sistema educatiu ha vist un creixement important de centres i personal docent i no docent per atendre-ho, la plantilla de la IE s'ha mantingut igual, amb el que això suposa en acumulació de tasques i menor atenció als centres per volum de treball.

CONCLUSIÓ

Com a conclusió final de les anàlisis anteriors cal assenyalar que tant en relació amb la resta de l'estat com referent a l'evolució de la càrrega de treball al llarg dels últims anys, la plantilla de la nostra IE és clarament deficitària. Per donar solució a aquesta situació i equiparar nostra CA amb les restants i millorar l'atenció als centres (funció essencial del nostre treball), hauria d'establir-se una planificació d'increment de les actuals plantilles fins a aconseguir les xifres adequades d'inspectors i inspectores. Aquesta planificació hauria de plasmar-se en un període de temps acceptable. Aquesta última qüestió, previ estudi de l'associació, hauria d'introduir-se com una reivindicació a plantejar als òrgans de decisió de la nostra Conselleria.

Finalment indicar que, encara que les anàlisis s'hagen referit a la situació del curs 2013/14, poden ser extrapolables a la situació actual, ja que la plantilla de la IE en la nostra comunitat no s'ha modificat des d'aquest curs.

INCLUSIÓ I CENTRES D'EDUCACIÓ ESPECIAL??

Lucía Moreno Fernández

El destí està escrit, però a mi m'agrada fer-li ratllons.-

Inclusió?? ... una novetat? Tots sabem que no és així... Des de la convenció envers els drets de les persones amb discapacitat del 2006, la inclusió, i parlem de l'escolar, és una exigència, un dret... que se'ns pot exigir, i de fet, se'ns exigeix en una intensitat i freqüència cada vegada més paleses.

Inclusió real, més enllà d'ubicar físicament els alumnes als centres ordinaris, dins un aula específica o inclús dins un aula ordinària on l'alumne, està, és cert, però no participa, no s'ensenya, i el que és pitjor, en moltes ocasions desenvolupa conductes inadaptades doncs, què més pot fer!

Els centres específics d'educació especial, als que reconec una tasca excel·lent des de tots els vessants, no són, és clar, inclusivament, però sí treballen per la inclusió, en la mesura d'intentar reduir la seua "clientela" a la que, estrictament, no troba espai al sistema ordinari, malgrat l'elevada quantitat de programes, itineraris i recursos dels que es disposa.

És freqüent trobar experiències més o menys innovadores l'objecte final de les quals és afavorir la inclusió, començant per l'esforç per donar visibilitat a la diferència amb jornades de portes obertes, assessorament a centres ordinaris, intercanvi d'experiències, aules obertes...

La pregunta és... si la inclusió, com sembla, esdevé un fet, quin és el futur dels centres d'educació especial? Un model similar a l'italià..., un acompanyament presencial a l'alumnat a les aules ordinàries i al llarg de tota l'escolarització, assumint un perfil professional que atén l'alumne d'una manera sistèmica? És cert que a aquestes escoles, trobem professionals docents i no docents amb formació específica i experiència reconeguda en l'atenció a l'alumnat amb diversitat funcional en grau molt considerable... Caldrà traslladar aquest coneixement empíric a la resta d'entitats escolars o anem a menysprear el capital humà en el que tant s'ha invertit...?



Grans expectatives... Els docents, i tots els professionals implicats en aquest món, aquells que dediquem bona part de la nostra vida a lluitar per l'educació i que creguem en la dignitat de la persona, apliquem cada dia la de tots coneguda Llei Pigmaleón..., i es compleix, cada vegada amb més freqüència...

TRES REFLEXIONS EN FEMENÍ

Mercé Cerver Dasí

Fins al final del segle XIX les portes de la ciència estaven hermèticament tancades per a les dones. El segle XX va portar nous aires, es podia trobar alguna dona en les aules de les universitats, tímidament començava a obrir-se el coneixement. Hui en dia, aquest col·lectiu de dones es reconegut i apreciat, les considerem com persones que es van avançar al seu temps, dones brillants i intel·ligents que aconseguiren despuntar i deixar sentir la seua veu. Clara Campoamor va exercir com advocada i va defensar a ultrança el dret al vot de la dona; Emilia Pardo Bazán amb una obra literària que ja revelava que per poder elevar la posició de la dona calia educar la societat; Carmen de Burgos Seguí escriptora i periodista activista dels drets de la dona espanyola; Victoria Kent primera dona en exercir com advocada a Espanya i directora general de presons, totes elles, i moltes més, van ser dones treballadores i lluitadores per obrir camins a les que veníem darrere.

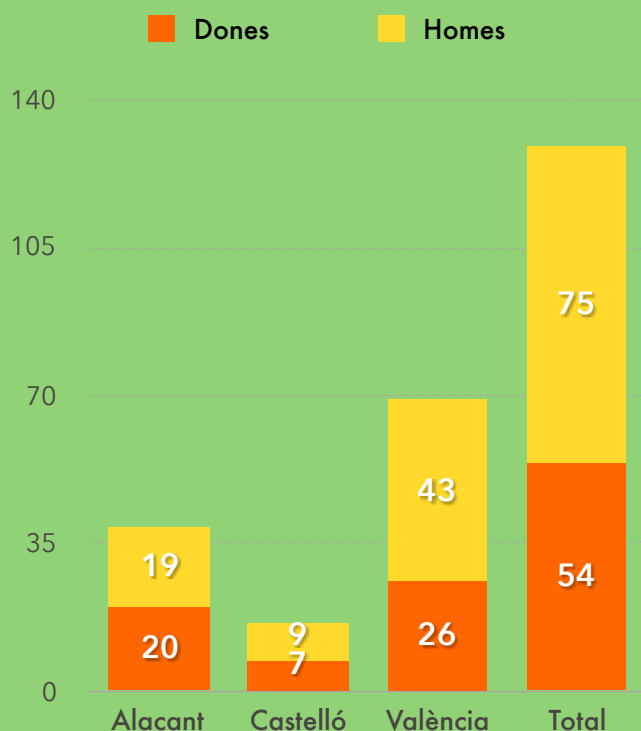
Entre totes aquestes, voldria destacar el paper de les mestres, persones amb vocació i compromís social, pioneres i models a seguir que deixaren una empremta que arriba fins a hui en dia. Dones rellevants com Maria de Maeztu, Rosa Sensat, Raquel Payá, Angelina Carnicer, Sara Fernández, defensores dels drets i la dignificació de la dona, dones renovadores i compromeses amb el camp de l'ensenyament. No obstant això, malgrat el progrés social i cultural aconseguit que es reflecteix en el gran nombre d'universitàries a les nostres facultats, existeix una idea en l'inconscient col·lectiu que manté postures i actituds que perseveren en la submissió i l'endarreriment de les dones respecte als homes. Costums atàviques, instaurades a la societat i al nostre entorn que no canvien, o si ho fan, és molt lentament. Les cultures no igualitàries ens ho posen difícil, a penes trobem dones pianistes, dones que ocupen llocs de responsabilitat o dedicades a la investigació, entre altres.



Al darrer encontre d'ADIDE celebrat els dies 20 i 21 d'octubre de 2017 a Toledo, M^a Angeles Carmona, Presidenta de l'Observatori per a la Violència Domèstica i de Gènere va realitzar una ponència molt interessant sobre "La situació de la violència de gènere en les societats modernes" en ella ens va traslladar la greu problemàtica que suposa aquesta xacra social. Entre les conclusions més rellevants va destacar:

- És necessària la formació per a reconèixer indicis que puguen conduir a situacions d'agressió contra la dona.
- Existeixen mites falsos i una tendència a menysprear aquest tipus de violència en l'entorn domèstic, es mira cap a altre lloc.
- El nostre país té un Pacte d'Estat amb consens parlamentari que ha establert un avanç en la legislació sobre violència de gènere mitjançant l'aplicació de protocols de detecció, estudis, i mesures socials i educatives que promouen la seua minoració.
- Del pacte emergeixen mesures educatives que coneguem: la seua inclusió en les finalitats de l'educació, l'escolarització immediata per violència de gènere, la inclusió dels valors de respecte de la igualtat de sexes en el currículum de les diferents etapes, l'existència d'un membre del consell escolar impulsor de mesures de prevenció contra la violència de gènere, la inclusió en els plans de convivència de mesures per a prevenir la violència de gènere, la formació del professorat en matèria d'igualtat, etc.

Totes aquestes mesures que la presidenta de l'Observatori de la Convivència va nomenar, han sigut implementades i definides normativament als nostres centres, els quals han realitzat els seus plans de convivència, programacions, projectes educatius, reglaments, formació... incorporant i definint procediments, protocols i responsables per a la seua consecució. És molt important que des de la inspecció es supervise amb atenció la seua implementació per tal d'afavorir cultures i bones pràctiques d'igualtat que contribuïsqen a erradicar actituds de violència contra la dona.



Per acabar, voldria recordar la Reial Orde de 23 de juny de 1913 publicada a "La Gaceta de Madrid", sent l'alacantí D. Rafael Altamira, Director General de Primer Ensenyament, aquesta Orde permetia per primera vegada l'accés de 10 dones al cos d'Inspecció d'Educació. Doncs bé, si analitzem les dades relatives a la proporció de dones i homes a la inspecció, es revela que hem passat d'una presència testimonial, a una tendència a l'equilibri en un temps molt curt. I que anirà acostant-se a la dimensió de les dones en el sector docent.

Si volem millorar, hem de conèixer la nostra realitat, aprendre de qui ens van precedir i ens van facilitar el camí, fer un pas endavant per tal de fer visible el paper de la dona i dignificar la nostra aportació ... Tenim un repte: encara cal educar la societat.

Les 5-S

Marcel Urrea Núñez

Recentment he realitzat un curs de *Lean Management*, aquestes coses que fem per eixir de la rutina i de pas veure com es treballa en altres àmbits. Una de les estratègies *Lean* és la ben coneguda 5-S a l'àmbit de la gestió empresarial. De seguida sorgeix l'associació d'idees, cap aplicar tècniques que estan de sobres provades en l'àmbit industrial a l'àmbit del nostre desenvolupament professional?

Segurament sí, de fet, hi ha un ampli marge per a la millora en les nostres actuacions i acompliments ordinaris. En les estratègies de *Lean* introdueixen procediments genials per la seva simplicitat, i eficients com qualsevol de les idees que van sorgir a la fi dels anys '60 en la denominada 'manera d'entendre la producció de Toyota', quan tenien com a objectiu alçar un país i una economia destrossada per la Segona Guerra Mundial. Davant un problema, s'apressen a entendre completament la situació mitjançant el "**Genchi Genbutsu**" (alguna cosa així com anar a la font, observar i entendre completament la situació), acompanyat dels passejos "**Gemba**" (en el lloc on succeeixen les coses) i prendre les decisions a través del "**Nemawashi**" (la presa de decisions es realitza per consens, considerant totes les opcions, sobretot les divergents)

Com que cada detecció d'un error del sistema, és una oportunitat per a la millora, es realitza una observació crítica dels processos tant en el seu sector, com en uns altres, el *Genchi Genbutsu*, té com a mediador el passeig "*Gemba*". La mirada a altres sectors, quan podem veure des de fora i fer paral·lelismes, segur que pot posar en qüestió com realitzem les nostres tasques i funcions, especialment la que simplement es realitzen perquè 'així s'ha fet sempre'.

He de reconèixer que els meus companys (tots homes) de curs eren gerents i gestors de grans

empreses i multinacionals amb processos molt consolidats, la qual cosa em va produir diverses sorpreses:

- Els alts gestors d'empreses parlen sobre com organitzen les seves empreses sense cap problema. És més, comparteixen les seves experiències i aprenen entre ells malgrat ser competidors en els seus sectors. *Alguna vegada hem parlat sobre com ens organitzem amb altres òrgans anàlegs o semblants?*

- Tracten sobre la seva organització en aspectes que semblarien a priori trivials, però no ho són des del moment en què estalvia milions d'euros i genera competitivitat. Simplement a través de l'observació de com es realitza el treball. *Ens hem qüestionat alguna vegada si som eficients en l'acompliment de les nostres funcions?*

- Estan convençuts que una font de competitivitat és el respecte al seu capital humà ... i treballen en equip. Es preocupen per estratègies de motivació i treball en equip de les persones que tenen al seu càrrec, a les quals desitgen veure implicades en els processos productius per a la consecució de les seves finalitats. *Ens preocupem per compartir les finalitats i implicar a tots els nostres efectius, respectant les divergències en les formes de pensar, en un treball en equip?*

Cadascuna d'aquestes tres preguntes admet una assossegada reflexió col·lectiva, no obstant això, per aquesta vegada tant sols desitge fer un exercici més superficial, què són les 5S?

Són una de les moltes peces de la revolució en els processos de producció que va introduir Toyota. Com totes les grans idees sobre organització, és simple, de sentit comú, aplicable a una fàbrica de producció complexa com el pot ser una fàbrica d'automòbils d'última generació, com a una oficina, a la llar o simplement a l'organització personal:

'Seiri'; 'Seiton'; 'Seisō'; 'Seiketsu'; 'Shitsuke';

Classificar; Ordenar racionalment; Eliminar el fem; Estandarditzar; Mantindre la disciplina

1º) **Seiri** – Classificar, identificar i eliminar materials i activitats innecessàries

El primer 'Gemba' per la nostra àrea de treball permet què materials no hem utilitzat en els anteriors mesos i no són necessaris per a la realització del treball. De la mateixa manera, s'han d'analitzar les activitats i eliminar d'elles les tasques innecessàries que no produeixen resultats. D'aquesta forma ens enfocarem a obtenir objectius, relegant a un segon pla tot el superflu. *Tenim marge per produir 'Seiri' en el nostre treball? I en el nostre armari?*



2º) **Seiton** – Ordenar i prioritzar

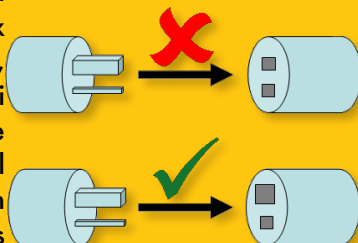
Una vegada eliminats els materials (i tasques) innecessaris, cal ordenar allò que necessitem. Cada cosa ha de tindre un lloc únic. Així s'aconsegueix evitar pèrdues i extraviament, també eliminar els temps de cerca de les coses que puguem utilitzar freqüentment (les que no usem freqüentment ja no estaran si hem aplicat 'Seiri'). És el moment de posar ordre i prioritacions en els processos repetitius amb un diagrama que ens permeta reduir errors. A més de l'espai de treball ... es podria aplicar a l'armari traster de casa?

3º) **Seisō** – Mantindre la neteja.

El concepte de neteja, que s'explica per si mateix, aconsegueix també tindre buidades les zones de treball per crear un ambient agradable i que no hi hagen obstacles que entorpeixquen les activitats. *És possible millorar l'ambient i l'aspecte del lloc de treball?*

4º) **Seiketsu** – Senyalitzar i estandarditzar.

En realitat, seguint el paral·lelisme, i sense pensar en una cadena de muntatge de vehicles en línia (o en paral·lel), dins del nostre treball habitual es podria traduir com disposar de la manera en que s'han de fer les coses. Això requereix una anàlisi dels processos, quins són els instruments més adequats (guies, llistes de comprovació, ...), quin és l'ordre òptim de realització, però també s'ha de contemplar el diàleg sobre com es poden simplificar els processos i tasques. És el moment de la primera estandardització, una guia simplificada dels processos, amb els seus diagrames d'activitats. És el que constitueix un model sobre la millor forma de fer les coses, o manual de "bones pràctiques", que només té sentit si està a la disposició de totes les persones de l'organització, si és coneguda i si és utilitzada. Dit manual no té sentit si no inclou un procediment de permanent revisió, però amb 'Nemawashi'. Objecte de revisió per grups de treball plurals, per tal d'establir la forma ideal de realitzar cada procés. Els processos han d'estar documentats, han d'incloure diagrames de flux, han de tindre tots els seus elements degudament identificats i a la disposició de les persones que participen. Una cosa em va cridar poderosament l'atenció ... sempre que es puga cal usar els '**poka-yoke**' (sistemes dissenyats a prova d'errors).

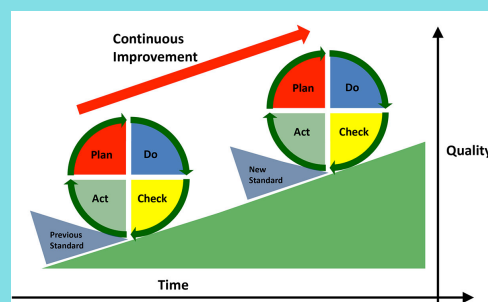


5º) **Shitsuke** – Millora contínua

El **Shitsuke** és de sobres conegut, és el nostre cicle PDCA (Plan > Do > Check > Act), que implica una obertura al canvi i a la revisió periòdica, sistemàtica, o simplement deguda a la detecció d'un error, de tot quant fem, amb la finalitat d'optimitzar les actuacions i generar aprenentatge dins de la pròpia organització.

Hem concretat algun model de gestió?, és assumible la metodologia enumerada en la gestió de l'aula?, en un centre?, en un servei?, en una organització?

Les idees assumibles han de ser senzilles i coherents. Si després de tants anys de sentir parlar de gestió de la qualitat no s'ha generalitzat en l'entorn educatiu, excepte uns pocs casos, és perquè no ha estat assumida com a cultura organitzativa. És possible altre inici?



UN MAESTRO: JOSÉ PLÁ Y SU HIMNO ESCOLAR REPUBLICANO

José Vicente Navarro Rubio

Su nombre y vida llegó de repente. Un día en un blog tuve la oportunidad de leer un himno escolar republicano que un maestro allá por los años 1930 del siglo pasado había escrito.

Pasó el tiempo y otro día por casualidad me encontré con otro artículo publicado en el Diario Las Provincias de fecha 25/10/1922, escrito por el corresponsal de l'Alcúdia de nombre José Plá. El escrito tenía que ver con l'Alcúdia y el déficit de instalaciones educativas que la población padecía.

El escrito para un joven con apenas 24 años denotaba una gran madurez en lo que se refiere al análisis que en él se realizaba sobre la realidad educativa de l'Alcúdia e iba dirigido a la Junta Local de Primera Enseñanza y pueblo en general. A grandes rasgos decía que las autoridades locales

solo se entretenían en pequeñeces que en nada beneficiaban a la población. Se matizaba, que la censura que se realizaba en el artículo que estaba escribiendo no iba destinada a las autoridades actuales, sino que alcanzaban a todas las que habían pasado por el Consistorio a lo largo de los últimos años.

Con el tiempo me encontré con otros escritos firmados por José Pla, como corresponsal.

De Jose Pla Arnandis sabemos que nació un 11 de noviembre de 1898. Aparece en la lista general de opositores aprobados en el magisterio español de fecha 16 de junio de 1927. Para el año 1927 se encontraba destinado de forma provisional en "Villar de Silva Rubiana" Orense. Tal y como viene escrito en el magisterio español de fecha 1 de agosto de 1927 su domicilio particular lo tenía en l'Alcúdia, calle General Albert, 7. Más tarde pasaría a dar clases a la localidad de Ejulve, en Teruel, 1928/1934, y finalmente, en San Carlos de la Rapita. Finalmente perdemos su rastro para volverlo a encontrar en el Archivo de la Guerra.

Era Don José M^o un hombre de profundas ideas progresistas que abrazó con esperanza la llegada de la Segunda República. Su compromiso republicano lo dejó bien expuesto, el 11 de junio de 1931, en el rotativo "La República" de Teruel, en un artículo publicado bajo el título: "Al Magisterio Turolense. Ante las elecciones Constituyentes":

"La República, antípoda de la Monarquía, es libertad (no libertinaje como intencionadamente dicen algunos), paz espiritual, orden, trabajo, igualdad en derechos y deberes, fraternidad, cultura, educación; lo mismo a que venimos los maestros obligados a enseñar en la escuela, en la calle y en todo lugar y ocasión, pese al caciquismo local que quiere reducir la actuación nuestra, al límite de la escuela, como en tiempos de su «orden y mando». ¡Como si no viviéramos en pleno siglo XXI!

Don José M^o Plá se comprometió políticamente con los republicanos ejulvinos, organizados en el Centro Instructivo Republicano, cuyos miembros decidieron afiliarse al partido Republicano Radical, en marzo de 1932, siendo Don José M^o uno de sus principales impulsores



Himno de José Pla:

Escrito a pie forzado para aprovechar la música de la Marsellesa

Vengamos niños a la Escuela,
con fe y constancia sin igual;
que el Maestro guía nuestros pasos,
con cariño siempre paternal.
con cariño siempre paternal.
Y al calor de invicta bandera
conquistaremos nuestra libertad,
y haced que España sea siempre
cuna amorosa de fraternidad.

Los libros estudiad,
Tenedles afición,
Venid, venid,
Con fe y amor,
Gritando ¡Libertad!
Gritando ¡Libertad!

II

Pueblo que olvide sus escuelas,
jamás espere salvación;
es cual torre que el aire doblaga,
es cual nave que va sin timón,
es cual nave que va sin timón.
Guerra a muerte a la tiranía,
enemiga de la libertad;
tened por armas a la cultura
y veremos a España triunfar.

Constancia en el estudio,
amor al profesor,
seguid, seguid,
marcha triunfa!
Cantando siempre ¡paz!
Cantando siempre ¡paz!

José Pla Arnandis (Ejolve, Teruel, Octubre de 1931)

Bibliografía sobre el tema:

- El Magisterio Español, Revista General de la Enseñanza: Año LX Número 7511 - 1926 Julio 05. Artículo: "A los opositores aprobados con plaza".
- Magisterio de fecha 30/12/1926. Artículo: "ECOS DEL MAGISTERIO ¡OPOSITORES!" A las dos asociaciones generales del Magisterio.
- Magisterio de fecha 5/07/1926, Desde Alcudia de Carlet. Artículo: "A los opositores aprobados con plaza"
- Magisterio Español de fecha 21/11/1927. Artículo: "¡DESILUSIÓN!"
- Magisterio Español de fecha 17/10/1928. Artículo: "¡Asociaciones sonó la hora!"
- Magisterio Español de fecha 0171171927. Artículo: "Flores marchitas"
- Revista de primera enseñanza" 20 de abril de 1929. Artículo: "En España faltan escuelas"
- Las Provincias de fecha 25/10/1922. Artículo del corresponsal de l'Alcúdia de nombre José Plá. El escrito tiene que ver con l'Alcúdia y el déficit de instalaciones educativas que la población padecía.
- Archivo General de Defensa: Bajo el siguiente epígrafe: APELLIDO1 APELLIDO2 NOMBRE FONDO SUMARIO AÑO LEGAJOS CAJA / N° DIG - PLA ARNANDIS JOSE MARIA - CASTELLON 465 1938 13866 / 8, se encuentra su expediente en el Archivo General e Histórico de Defensa.

avances en Supervisión educativa



adide Asociación
federación de Inspectores
de Educación

Ja està al vostre abast a la web d'ADIDE Federació el número actual de la revista

<https://avances.adide.org/index.php/ase>

Núm. 29: JUNY (2018)



Recordeu també que podeu inscriure-vos a la llista de distribució de notícies d'ADIDE Federació en:

<http://www.egrupos.net/grupo/inspeduc/alta>



XV Congrés Estatal d'ADIDE
<https://xvcongreso.adide.org/>