

MEMORIA DEL

# DEFENSOR DEL PROFESOR

2025–26

## ARAGÓN

Defensor del Profesor

ANPE
SINDICATO INDEPENDIENTE
ARAGÓN

# ARAGÓN EN CIFRAS

Defensor del Profesor · Curso 2025-26

**59**

**Actuaciones atendidas**

Un 11,3 % más que el curso anterior

**22,0 %**

**Bajas del profesorado**

**54,2 %**

**Problemas con el alumnado**

Frente al 45,3 % del curso anterior

**39,0 %**

**Problemas con las familias**

Frente al 20,8 % del curso anterior

**74,6 %**

**Asesoramiento al profesorado**

Principal actuación proporcionada

**76,3 %**

**Contacto telefónico**

Principal vía de contacto

## OTRAS CIFRAS DESTACADAS

Apoyo: 61,0 % · Asesoramiento jurídico: 22,0 %

# INTRODUCCIÓN

Un año más, partimos de un escenario reflejo del anterior: no hemos avanzado en las demandas que necesita nuestro sistema educativo. Se inició el curso escolar 25-26 en un complejo escenario político y social donde desde ANPE reivindicamos, tanto al Gobierno central como a los autonómicos, que garanticen la financiación necesaria del sistema público de enseñanza con el fin de asegurar la calidad de la educación en todo el Estado. Nos encontramos en la recta final de la que —según el Gobierno— iba a ser "la legislatura del profesorado" con muchos temas pendientes por resolver: reducción de ratios y horario lectivo, desarrollo del Estatuto docente...

Es ostensible el aumento de la carga burocrática producido durante los últimos cursos académicos, que no redunda en una mejora de la calidad educativa, hasta llegar a convertirse en un mal endémico que obstaculiza los procesos de enseñanza-aprendizaje. Una vez que se ha llevado a cabo la plena implantación curricular de la LOMLOE, urge una disminución drástica de las tareas burocráticas del profesorado, que están dificultando notablemente la labor propiamente docente.

Algunas de las causas del exceso de burocracia que hemos sufrido sufriendo durante el curso 25-26 y que influye en los problemas de convivencia que analizamos son las siguientes:

La infradotación de plantilla docente provoca que haya profesorado que atienda a más de 250 alumnos, con la carga burocrática que ello produce.

La infradotación de la plantilla de personal de administración y servicios implica la sobrecarga de trabajo de los equipos directivos, que se ven obligados a asumirla para asegurar el buen funcionamiento de los centros educativos.

La digitalización llevada a cabo por las Administraciones educativas, con mayor o menor fortuna, suele producir grandes pérdidas de tiempo en el desarrollo de las tareas burocráticas, debido, entre otras cosas, a las interfaces poco intuitivas y a las dificultades de conexión en momentos de alta demanda por el colapso de los servidores.

La puesta en marcha de coordinaciones y programas educativos en los centros sin dotación presupuestaria y, por consiguiente, sin aumento de recursos humanos para ello, redunda en un incremento de las labores administrativas.

Progresivamente, las tareas de los docentes en los centros educativos tienden a generar una multitud de actas e informes, cuya cumplimentación entorpece la dedicación a la labor esencial de su profesión: enseñar.

De este modo, muchos docentes entran en una espiral de desmotivación, llegando a aborrecer su trabajo, al no poder realizarlo debidamente, por la sobrecarga burocrática a la que están sometidos. Pasan de amar su profesión a odiar su trabajo. Ante este problema, común a todas las comunidades autónomas, es necesario y urgente cambiar el modelo actual y garantizar a los docentes el poder dedicarse a la docencia como función principal, reservando la mayor carga de las tareas administrativas al personal especializado. Desde ANPE venimos alertando sobre los altos índices de ansiedad, depresión y bajas relacionadas con problemas de salud mental que detectamos a través de nuestro servicio.

Los riesgos psicosociales en el trabajo son aquellos factores del entorno laboral que, en combinación con otros factores organizacionales, sociales y personales, tienen la capacidad de afectar negativamente el bienestar psicológico, físico y social, en el caso que nos atañe, del personal docente.

Entre estos factores se encuentran, por un lado, las condiciones de trabajo, como la carga excesiva, los ritmos de trabajo elevados, la falta de claridad en las funciones y responsabilidades, o la inestabilidad contractual; por otro lado, factores organizacionales, como la falta de autonomía o de participación en la toma de decisiones, una inadecuada comunicación interna, la escasez de formación y recursos para cumplir con las tareas, o la falta de competencias para manejar situaciones de conflicto. Las características individuales del docente también son determinantes en su estado de bienestar emocional (percepción de falta de control o autonomía, desequilibrio entre vida laboral y personal, etc.), junto a factores sociales como la presencia de acoso laboral, las relaciones conflictivas con compañeros, familias, alumnos o superiores, o la ausencia de apoyo social o reconocimiento.

Desde el servicio del Defensor del Profesor observamos cómo estos factores son determinantes en los docentes que atendemos y en la relación de los problemas de convivencia en los centros con altas dosis de estrés y ansiedad.

Todos estos elementos, presentes en la profesión docente, influyen en nuestro estado emocional desencadenando, cada vez con mayor frecuencia, enfermedades vinculadas con la salud mental.

Según la Organización Internacional del Trabajo, la enseñanza se considera una de las profesiones con mayor riesgo de estrés laboral debido a la carga de trabajo, la responsabilidad educativa y los crecientes desafíos en el aula.

Nos centraremos en el modelo Demanda-Control-Apoyo social de Karasek para analizar la relación del entorno de trabajo con el desarrollo de enfermedades asociadas a la salud mental.

El modelo analiza tres variables: demanda psicológica del puesto de trabajo, grado de control de las situaciones y apoyo social.

DEMANDAS (exigencias inherentes al puesto de trabajo). Las altas demandas serían realizar programaciones y preparar materiales, evaluar, atender a familias con problemas que afectan al discente, o enfrentarse a nuevas metodologías y retos, mientras que las bajas demandas se dan en los periodos sin exámenes o sin alumnado, al realizar tareas repetitivas, etc.

Las altas demandas constantes sin recursos adecuados generan estrés y agotamiento, mientras que las bajas demandas prolongadas pueden causar aburrimiento y pérdida de motivación.

GRADO DE CONTROL SOBRE EL TRABAJO (capacidad del docente para influir en cómo realiza la tarea, incluyendo la toma de decisiones y la flexibilidad para adaptar el trabajo a sus preferencias y habilidades). Alto control sería diseñar tu propia metodología de enseñanza, decidir el ritmo y las estrategias para trabajar con alumnado con diferentes necesidades, elegir cómo gestionar la disciplina en clase…, mientras que el bajo control sería implementar una política educativa rígida que no permite adaptar el contenido al contexto del aula, trabajar con ratios altas y alumnado diverso, recibir directrices detalladas sobre cómo evaluar sin margen para adaptar criterios, la exigencia burocrática…

En la provincia de Huesca hemos detectado un aumento del estado de ansiedad de los docentes que se ponen en contacto con el servicio en relación a este factor, con una sobrecarga de tareas burocráticas, exigencias centradas en la evaluación por encima de la norma y con mayores demandas respecto a las otras dos provincias

Un control alto permite afrontar demandas altas de manera efectiva, lo que reduce el estrés. Por el contrario, un bajo control agrava la percepción de sobrecarga y hace que el docente se sienta sin herramientas para gestionar sus responsabilidades.

APOYO (respaldo emocional que un docente recibe de sus compañeros, superiores o familias). Alto apoyo sería recibir ayuda de otros profesionales para abordar problemas disciplinarios o pedagógicos, contar con un equipo directivo que escucha y valida tus preocupaciones, participar en reuniones donde se comparten ideas y estrategias, o tener acceso a formación continua o recursos pedagógicos útiles. El bajo apoyo se puede observar al enfrentar problemas de conducta en el aula sin respaldo del equipo directivo, no recibir ayuda de compañeros al implementar nuevas herramientas digitales o metodologías, no obtener reconocimiento por el esfuerzo extra para organizar actividades extraescolares o coordinar proyectos, o carecer de espacios para expresar inquietudes o compartir buenas prácticas.

Describiremos los dos contextos de trabajo a través de los siguientes ejemplos:

Entorno laboral ideal: demandas desafiantes pero razonables, control alto y apoyo social significativo. Esto fomenta la satisfacción laboral, la motivación y el bienestar.

DEMANDAS: desafíos motivantes. Enseñar a un grupo diverso, pero con tiempo suficiente para preparar recursos, planificar y con apoyos en el aula o ratios bajas.

CONTROL: alta autonomía y flexibilidad. Elegir la metodología, ajustar contenidos según las necesidades, diseñar las evaluaciones.

APOYO: colaboración sólida y reconocimiento constante. Equipo directivo que respalda al docente en decisiones disciplinarias, compañeros que comparten materiales y estrategias y familias que valoran su trabajo.

Entorno laboral negativo: demandas excesivas, control mínimo y apoyo inexistente. Ello genera frustración, estrés y riesgo de burnout.

DEMANDAS: sobrecarga de trabajo y problemas constantes. Por ejemplo, enseñar a un grupo numeroso con estudiantes conflictivos, mientras se enfrenta a presiones administrativas y alta burocracia.

CONTROL: cero autonomía y rigidez normativa. Por ejemplo, cuando se debe seguir el currículo sin margen para las adaptaciones y las evaluaciones están completamente estandarizadas.

APOYO: aislamiento y falta de respeto. Directivos que no responden a las peticiones de ayuda, colegas que no colaboran y familias que critican constantemente al docente.

El impacto de estas situaciones conlleva un alto riesgo de burnout, estrés crónico, ansiedad, desmotivación, baja productividad y absentismo laboral.

Los centros educativos se han convertido en centros de soporte psicológico y asistencial de las necesidades que presenta el alumnado. Sin una formación previa para ello y, por supuesto, sin aumento de recursos humanos para afrontar estas situaciones que afectan directamente a la convivencia y a la salud mental de los discentes. Los docentes se sienten desbordados y en ocasiones, acaba afectando a su salud mental.

Nos encontramos en un contexto en el que se deriva al centro escolar la búsqueda de soluciones a una amplia variedad de problemas sociales que sobrepasan el ámbito educativo.

Otro aspecto que año tras año se visibiliza, y afecta directamente al desarrollo de la labor docente, es la amplia diversidad de nuestras aulas. Las necesidades de inclusión

educativa en los centros y la exigencia de mejorar el trabajo diario de los docentes ante la falta de recursos humanos y materiales tensionan nuestro sistema educativo hasta límites insospechados.

La falta de profesorado, sobre todo en determinadas áreas de secundaria y Formación Profesional, se empieza a visibilizar en los centros educativos, dificultando el desarrollo del curso. El informe de la UNESCO 2024 alerta de la falta de profesorado y el alto índice de abandono de la profesión docente.

El profesorado afronta numerosos desafíos en su tarea, desde escasez de recursos y exceso de burocracia hasta pérdida de poder adquisitivo y falta de reconocimiento social.

En este contexto, el descontento creciente de los docentes ante las nuevas cargas burocráticas que interfieren en su trabajo en las aulas evoluciona hacia un clima general de malestar en los centros. Durante este curso escolar, esto se ha manifestado en numerosas concentraciones, movilizaciones y huelgas docentes, tensionando los centros. Y es que estamos viviendo la paradoja de que, mientras la sociedad cada vez exige más al profesorado, las administraciones siguen sin dotarlo de los recursos y el tiempo necesario para afrontar las nuevas exigencias. Y no nos referimos sólo a la tarea docente, sino también a las nuevas tareas organizativas, de coordinación, de participación en programas, de aplicación de protocolos ante diversas situaciones contrarias a la convivencia, de realización de actividades extraescolares y complementarias sin cobertura jurídica...; nuevas obligaciones que cada curso escolar tenemos que afrontar sin contar con los recursos necesarios para ello.

## RESUMEN DEL ESTUDIO

| 59 | +11,3 % |
|---|---|
| Actuaciones en Aragón | Respecto al curso anterior |

El número de actuaciones realizadas desde el servicio del Defensor del Profesor de ANPE en el curso 2025-2026 ha sido 59, un 11,3% más que el curso anterior. Como venimos señalando desde la puesta en marcha del servicio, nosotros sólo mostramos la punta del iceberg: hay muchos más casos de los que tratamos.

El servicio que prestamos a la comunidad educativa desde ANPE sigue siendo necesario ante la falta de recursos puestos por las Administraciones educativas a disposición de los docentes para atender los problemas de convivencia que padecen. Tras más de veinte años de servicio, en los que hemos desarrollado 48.723 actuaciones, nos entristece comprobar que las Administraciones educativas siguen sin prevenir y sin dar respuesta a los docentes que sufren estas situaciones.

Nuevamente queremos incidir en la complejidad, cada vez mayor, de los casos atendidos, en los que confluyen factores de diversa índole (estado anímico, burnout o síndrome del profesor quemado, carga burocrática, carga lectiva, ratios elevadas, incertidumbre del profesorado interino hacia su futuro profesional, falta de liderazgos positivos, altos porcentajes de alumnado con necesidades educativas especiales, falta de docentes, etc.) que dificultan su resolución. Esto nos ha llevado a reforzar desde el servicio nuestros recursos jurídicos y de asistencia emocional a través de formación a docentes y de asistencia sanitaria especializada. Para ANPE, el estado emocional de los docentes sigue siendo preocupante.

## SOBRE EL ESTADO ANÍMICO DE LOS DOCENTES

Con respecto al curso anterior, en 2025-26 aumenta más de un punto porcentual la ansiedad de los docentes atendidos (58,5% frente al 69,5%) y las bajas que pasan del 9,4% al 22,0%.

Las bajas han sido más frecuentes entre los docentes de más de 15 años de experiencia (50%).

Cuando el aula se convierte en centro asistencial, tanto a nivel psicológico como social, y pasa a ser sustituto de las responsabilidades familiares, el docente deja de ser docente para hacer otras tareas de gran responsabilidad para las que no dispone de recursos con los que afrontar los nuevos retos y poder atender adecuadamente al alumnado.

Problemas emocionales, conflictos familiares, situaciones de violencia y necesidades sociales recaen sobre los profesionales de la enseñanza sin el apoyo necesario. Esta sobrecarga incrementa el estrés, la ansiedad, el agotamiento emocional y disminuye la motivación necesaria, abocando al síndrome del burnout.

Los docentes soportan una presión constante para atender adecuadamente a todo el alumnado: se les exigen soluciones psicológicas, asistenciales y de resolución de conflictos familiares, además de que se ven obligados a adaptarse a cambios normativos constantes y a una excesiva carga burocrática sin contar con los recursos necesarios. Esta situación está dañando al elemento clave del sistema educativo: el propio docente.

Valorar la profesión docente ayudará a recuperar a los docentes que se encuentran afectados en su bienestar emocional.

# TIPOS DE PROBLEMAS REPORTADOS

Tanto en términos absolutos como relativos aumentan los problemas con el alumnado y las familias (del 45,3% al 54,2% y del 20,8% al 39,0% respectivamente).

Los docentes de Secundaria y los que tienen más de 15 años de experiencia son los que en mayor medida han tenido problemas con el alumnado, mientras que aquellos que tienen entre 10 y 15 años de experiencia señalan tener problemas con las familias.

Otros problemas, en donde se refleja cómo percibe el docente que se pone en contacto a través del servicio, sobre quien considera que recae la responsabilidad del problema que manifiesta, por su papel conciliador a veces o por no encontrar el apoyo que el docente espera sobre la Administración, los equipos directivos u otros compañeros, han disminuido respecto al curso pasado.

Los principales problemas que reportan los docentes durante el curso 25-26 son: faltas de respeto (30,5%), denuncias ante el centro o inspección (30,5%) y las falsas acusaciones con el 20,3%.

# PROBLEMAS CON ALUMNADO

Respecto a los problemas con el alumnado, aumentan las denuncias ante el centro o la Inspección (18,8%), las faltas de respeto ( del 16,9% frente al 15,1% del curso anterior) y los problemas para dar clase que pasa del 5,7% al 13,6%. A destacar que siguen subiendo las agresiones de alumnos a docentes (de 3 a 4, de 5,7% a 6,8%).

# PROBLEMAS CON LAS FAMILIAS

Los problemas con las familias aumentan frente al curso anterior. Las faltas de respeto (15,3%), las denuncias ante el centro o Inspección (13,6%) y las falsas acusaciones (11,9%) se sitúan en los primeros lugares. Las agresiones han subido 1,7% respecto al año anterior donde no atendimos ninguna.

# PROBLEMAS CON LA ADMINISTRACIÓN

Respecto al curso anterior, en el informe nacional disminuyen los problemas relacionados con expedientes disciplinarios, mientras que en Aragón aumentan 5,1%, así como los relacionados con la no aplicación de los reglamentos de régimen interno o los decretos de convivencia.

Debemos mencionar el estado de tensión manifiesto en la provincia de Huesca con la Jefatura de Inspección educativa, donde los docentes de la provincia han comunicado a través del servicio del defensor numerosas quejas en relación a la exigencia burocrática o percepción de inseguridad ante fiscalizaciones o revisiones encarnizadamente formalistas y burocráticas de las que han sido víctimas, el 29,4% de los casos atendidos en Huesca están relacionados con este tipo de problemas. De ahí la solicitud de un estudio sobre el estado de bienestar emocional en un centro en concreto que solicitamos a riesgos laborales hace casi un año del que no hemos recibido respuesta.

Es importante aclarar que no todos los problemas que tenga un alumno o familia deben ser resueltos por la dirección del centro. Cuando no se tiene claro esto acaba pasando algo muy peligroso, y es que la dirección se convierte en la ventanilla de reclamaciones y el docente pierde autoridad. Por ello, ante un problema, el primer cauce es hablar con el docente. Si el problema continúa, sí que debe intervenir la dirección para solucionarlo. Escuchar a las familias es imprescindible, pero respaldar al profesorado también lo es. Por ello, en las situaciones conflictivas en las que directamente se acude a la dirección del centro o a Inspección educativa se está desautorizando al docente y el problema se percibe como si viniera desde la dirección, no desde su origen real; es decir, se desenfoca el caso.

# APOYO Y RESPALDO AL PROFESORADO

En relación a los apoyos y respaldo recibidos por parte del profesorado en el curso 2025-26, el 18,6% consideran que no han tenido apoyo de Inspección frente al 13,2% del curso anterior, mientras que ha aumentado los que reconocen tener apoyo de los equipos directivos, familias o compañeros del 17,0% al 28,8%.

El 47,1% de los docentes que presentan entre 10 y 15 años de experiencia han sentido el apoyo de los equipos directivos, familias, alumnado y compañeros.

Ello puede reflejar la polarización que estamos padeciendo a nivel social, pues el docente puede percibir que están con él o contra él. No deja de ser una percepción que a

veces está influenciada por múltiples factores que intervienen en las relaciones. No olvidemos que la docencia se basa en las relaciones establecidas entre los diferentes intervinientes del proceso de enseñanza-aprendizaje (familias, alumnado, compañeros y Administración).

## ACTUACIÓN PROPORCIONADA AL PROFESORADO

Durante el curso 2025-26 la principal actuación realizada con el profesorado ha sido el asesoramiento (74,6%), seguida del apoyo (61,0%), ambas aumentan con respecto al curso anterior. El 22,0% ha requerido asesoramiento jurídico.

## CONTACTO CON EL DEFENSOR DEL PROFESOR

Este curso han aumentado las consultas por correo y las visitas personales. Aunque el 76,3% se ponen en contacto a través del teléfono.

## CONCLUSIONES

Estamos seguros de que los datos recogidos en esta memoria reflejan sólo un pequeño porcentaje de la problemática que se vive en los centros. Somos conscientes de que generalmente los casos que nos llegan son los más extremos o aquellos en los que el docente no encuentra apoyo en los equipos directivos o la Administración. Por otra parte, dado que en la actualidad existe un marco legal base, muchas situaciones contrarias a la convivencia se resuelven en el propio centro gracias a sus propias normas de convivencia.

Los datos recopilados en el curso 25-26 ponen de manifiesto que los problemas en las aulas siguen siendo una asignatura pendiente dentro del sistema educativo, que no se resolverá fácilmente sin un apoyo político, social y familiar. La legislatura del profesorado sigue pendiente. Conseguir cambiar esta tendencia dependerá en buena medida del apoyo que reciba el docente y de la actitud que tanto familias como Administración adopten cuando el docente ejerce su derecho a enseñar y a hacer cumplir unas normas básicas de convivencia; normas que benefician a toda la comunidad educativa y que tienen como objetivo algo tan elemental como crear un clima de respeto dentro del centro y salvaguardar el derecho a la educación que por ley tienen los alumnos.

Lo cierto es que la clave para que nuestro sistema educativo funcione se encuentra en el conjunto de la sociedad. Familias, alumnos y docentes deben caminar en la misma dirección, desde la responsabilidad y de forma coordinada. No podemos crear barricadas entre nosotros, sino puentes de comunicación que faciliten la labor docente.

Un factor importante a tener en cuenta en todo proceso educativo es el ambiente escolar del centro. Este factor actúa de forma directa sobre la calidad de la enseñanza. Si se deteriora, difícilmente se podrá llevar a cabo el acto de educar en el amplio sentido de la palabra; de ahí la importancia del buen hacer del equipo directivo en el centro. De su actuación, de su competencia y responsabilidad para hacer cumplir la normativa va a depender en buena medida el que alumnos y profesores puedan ejercer el derecho fundamental a la educación establecido en el artículo 27 de la Constitución, que implica para unos el derecho a aprender y para otros el derecho a enseñar.

Tener las responsabilidades de cada uno claras ayuda a evitar la desautorización que, a veces, padece el docente. También es importante un claustro de docentes implicado en el que prime el objetivo común y se identifique como parte del centro y de sus proyectos.

Y es precisamente en aquellos centros donde se hace dejación de funciones, donde no se aplican ni las normas de carácter general ni la normativa propia del centro, en los que se produce un deterioro del ambiente escolar que repercute en la calidad de la enseñanza.

Es necesario también que tanto la comunidad escolar como la Administración educativa, con particular implicación de la Inspección, respalden las actuaciones de los equipos directivos y del profesorado. Desde este ámbito se deben adoptar medidas contra esos padres que ejercen violencia, física o psicológica. Las falsas denuncias, las injurias y los intentos de desprestigio hacia el profesor tienen que ser reprobados de forma contundente y se han de arbitrar mecanismos y medidas ejemplares para que esos hechos no queden impunes, garantizando de esta forma el respeto a los docentes por parte de los restantes miembros de la comunidad educativa.

Queremos incidir en la importancia de dirigirnos desde todos los ámbitos implicados en el proceso educativo (administraciones, equipos directivos, claustros, alumnado y familias) hacia la consecución del entorno laboral ideal, en el que las demandas sean desafiantes pero razonables, el control alto y el apoyo social significativo. Esto fomenta la satisfacción laboral, la motivación y el bienestar; por ende, mejorará el bienestar de los docentes, previniendo enfermedades relacionadas con la salud mental y disminuyendo las bajas laborales. Si el contexto laboral se dirige hacia este modelo, se reducirá el riesgo de sufrir enfermedades relacionadas con la salud mental, mejorará el clima de trabajo y, por consiguiente, disminuirá también el riesgo de padecer el síndrome del burnout y de abandonar la profesión.

En el contexto actual, consideramos esencial potenciar el compromiso de las administraciones competentes para abordar el incremento de los problemas de salud mental en los centros educativos, garantizando la existencia de un servicio de enfermería escolar y la participación de personal especializado. Para ANPE es fundamental que el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes escuche al profesorado, así como que lidere y acuerde, junto a las comunidades autónomas, la puesta en marcha de todas estas medidas con el objetivo de fortalecer el sistema educativo, paliar las diferencias existentes entre territorios y garantizar que el derecho a una educación de calidad sea una realidad.

Es importante y debemos exigir que todos los protocolos y proyectos que se implementen en los centros educativos vayan acompañados de una memoria presupuestaria que contemple la dotación de los recursos humanos y materiales necesarios. Los centros educativos no pueden seguir asumiendo todos los protocolos establecidos a coste cero y con la misma disponibilidad horaria para su desarrollo. Asimismo, debemos señalar que los centros educativos y los docentes no son los responsables únicos de los problemas de convivencia que aparecen y que, por el uso de las redes sociales, exceden los muros físicos de los centros. Debemos ser conscientes de la importancia de la prevención y de la responsabilidad de todos (administraciones, familias, centros, docentes, alumnado y organizaciones sociales) en la erradicación de estos problemas. Un año más, insistimos en la importancia de la figura del coordinador de bienestar, que debe estar dotada de la formación y de los recursos humanos necesarios para desarrollar su importante labor en el centro educativo. Un año más, las administraciones siguen sin atender esta demanda.

Debemos exigir a las Administraciones una mayor inversión en educación para implementar las nuevas metodologías y atender al alumnado dando respuesta a una verdadera inclusión. Se necesita una reducción del horario lectivo y una disminución de ratios para evitar que parte del alumnado se quede atrás. En este sentido, se deben retomar programas de atención al alumnado que se implementaron con inversiones europeas, pero que no se han mantenido, a pesar de su necesidad, una vez concluidas estas ayudas, como son los programas de unidades de acompañamiento y orientación personal y familiar del alumnado educativamente vulnerable, las aulas de español, aulas terapéuticas... Estamos convencidos de que la ampliación de recursos de atención al alumnado vulnerable ayudaría a disminuir el fracaso escolar y redundaría muy directamente en el bienestar emocional de los docentes, ya que verían facilitada su labor.

No debemos olvidar la necesidad que hay en todos los centros de un aumento de personal de atención al alumnado con necesidades educativas (orientadores, PT, AL, auxiliares de Educación Especial, etc.) si queremos apostar por una verdadera inclusión educativa.

Es necesario estimular a los profesionales de todos los niveles educativos reconociendo sus méritos.

Todas estas medidas deben integrarse en un nuevo paradigma o modelo educativo. Por esta razón se hace imprescindible legislar un Estatuto docente, que contemple los derechos y deberes del profesorado, su valoración y dignificación ante la sociedad, y en el que se articulen medidas que devuelvan la autoridad al docente y se establezcan las bases de una verdadera carrera profesional que haga la docencia más atractiva y motivadora.

Es imprescindible, en este sentido, el reconocimiento de las enfermedades profesionales de los docentes, así como establecer estrategias desde las Administraciones públicas que beneficien la mejora del bienestar emocional de toda la comunidad educativa, como base óptima para el aprendizaje.

La atención al profesorado y la inversión en educación son aspectos primordiales a tener en cuenta si se pretende que nuestro país se sitúe en educación a la cabeza de sus homólogos europeos.

Es cierto que el nivel educativo de un país determina su capacidad de progreso, y no es menos cierto que los docentes juegan un papel primordial en todo este proceso: en la educación, en el desarrollo de cada individuo y en el progreso social. Por todo ello, merecen y necesitan el apoyo y el reconocimiento de la sociedad en el ejercicio de su función. La educación en España requiere un cambio de mentalidad de todos los agentes sociales. Una sociedad que no confía en sus docentes ni en su capacidad profesional, que no les respeta ni les valora, que no reconoce su autoridad en el ejercicio de su función educadora, tanto en valores como en conocimientos, no podrá progresar. Y una política educativa que no sitúe a la educación y a sus profesionales en el lugar que les corresponde está abocada al fracaso.

La educación ha de ser una cuestión de Estado y, ahora más que nunca, en unos momentos difíciles donde nuestra sociedad se ve sometida a una grave crisis social, es necesario tener altura de miras y situar la EDUCACIÓN, con mayúsculas, en el centro de sus políticas.

Es el momento de apartar diferencias y trabajar hacia la consecución de un acuerdo de mínimos sobre el que se sustente la verdadera y necesaria reforma que necesita nuestro sistema educativo.

Para lograrlo, es imprescindible contar con la opinión y la colaboración activa del profesorado. Los docentes representan el eje fundamental o piedra angular sobre la que pivota nuestra educación. Un profesorado que, no lo olvidemos, ha sido el gran olvidado en las pasadas leyes educativas y lleva años demandando la dignificación de la profesión y un avance y mejoras en la regulación de la

profesión.

El uso político e ideológico de la educación afecta enormemente al profesorado, fundamentalmente al de la enseñanza pública, que es donde principalmente se focaliza ese enfrentamiento. Este acaba deteriorando la imagen tanto del personal docente, que soporta un progresivo aumento de tareas burocráticas y ratios elevadas, como de la propia enseñanza pública, sometida a una férrea y permanente controversia mediática.

En las últimas décadas, los docentes han tenido que enfrentarse, y seguirán haciéndolo, a nuevos retos. En este contexto de nuevas exigencias, es necesaria una actualización de la formación del profesorado.

Es imprescindible que se establezca un plan de mejora de las condiciones laborales del profesorado para fortalecer la profesión, evitar el alto índice de enfermedades relacionadas con la salud mental en el colectivo y frenar la falta de docentes.

Desde el servicio del Defensor del Profesor consideramos que es el momento de replantear las tareas burocráticas inherentes a la profesión docente para poder priorizar la atención a nuestro alumnado. Este exceso de tareas burocráticas que desbordan a los docentes y dificultan la atención directa al alumnado es uno de los factores que elevan los altos índices de ansiedad percibidos entre los docentes. Para ello, reclamamos a las administraciones educativas:

1. Mayor apoyo a docentes víctimas de conductas contrarias a la convivencia, estableciendo protocolos específicos de protección ante violencia a docentes.
2. Informe estatal sobre el estado de la convivencia en los centros educativos.
3. Estudio del estado de la salud de los docentes y plan de prevención de enfermedades relacionadas con la salud mental.
4. Reconocimiento como enfermedades profesionales del profesorado de aquellas relacionadas con la salud mental, ansiedad y depresión.
5. Medidas de atención directa a docentes agredidos.
6. Recursos jurídicos y de atención sanitaria (también psicológica) gratuita desde las administraciones.
7. Reducción del horario lectivo del coordinador de bienestar para el desarrollo de sus funciones.
8. Reducción de la burocracia: dotar de personal administrativo a todos los centros, y asegurar una perdurabilidad razonable de las programaciones y de la planificación realizadas por los docentes.
9. Reducción de ratios en todas las etapas educativas.
10. Mayor inversión en educación para una inclusión real, aumentando personal docente de Orientación, PT, AL, técnicos/as superiores de educación infantil, técnicos/as superiores de integración social (TIS), profesores de servicios a la comunidad (PSC) y personal no docente, como auxiliares de educación especial.
11. Enfermera/o escolar en todos los centros educativos.
12. Elaborar un Estatuto docente que regule derechos y deberes, y establezca una verdadera carrera profesional.