

El professorat d'Educació Secundària vist per ell mateix: aspectes, destacables en un estudi sobre la Cultura i el Clima dels Centres Escolars d'Educació Secundària.

Equip d'Investigació ACCES ¹

Universidad Autónoma de Barcelona

Resum

Aquesta comunicació presenta una part (la que fa referència als aspectes del professorat d'Educació Secundària) dels resultats de l'estudi realitzat per l'Equip ACCES del Departament de Pedagogia Aplicada de la Universitat Autònoma de Barcelona sobre Cultura i Clima dels Centres Escolars d'Educació Secundària. Les informacions s'han obtingut a través de la consulta feta mitjançant qüestionaris als quatre claustres dels respectius IES de Barcelona i rodalies als que s'ha considerat casos de l'estudi. Les informacions s'acompanyen de les primeres conclusions d'una de les dimensions estudiades en la recerca: perfil del professor. Es dedica el final de la comunicació a plantejar algunes qüestions que han emergit d'aquest estudi en relació als aspectes destacables del professorat de l'ESO.

Marc de l'estudi

La falta d'il·lusió, el malestar docent, la insatisfacció, etc. són indicadors de l'actual estat d'ànim del professorat dels IES en major proporció del que resultaria ideal per a una educació de qualitat tal com s'ha assenyalat en el Consell Escolar de Catalunya, en les XIII Jornades de Consells Escolars de Comunitats Autònomes i de l'Estat. Així mateix aquestes aportacions assumeixen que el professorat, per la importància i rellevància de la seva tasca social, deu constituir un dels pilars fonamentals per a encarar amb èxit les transformacions que se li planteja la societat actual. Per això es deuen prioritzar les actuacions sobre professorat com element de qualitat educativa dotant-lo de les millors condicions laborals i personals per al desenvolupament de la seva funció.

Malgrat això la realitat és complexa i no estan estesos aquests principis a tots els centres pel que es fa recomanable indagar sobre les condicions que afecten al esmentats processos. La satisfacció o insatisfacció del professorat comporta conseqüències sobre la salut i absentisme

¹ L'equip ACCES (Anàlisi de la Cultura i el Clima en l'Educació Secundària) està format per: M. Tomàs (coor.), J.A. Bofarull, D. Castro, M.A. Essomba, X. Gimeno, C. Gracia, R. Graells, J.J. Llansana, A. Mas, C. Sanjuán., P. Segovia y A. Villela.

professional, tema que està d'actualitat i està sent analitzat per sociòlegs, psicòlegs de les organitzacions, metges de medicina laboral, etc.

També prenem com referència les aportacions dels investigadors: Mario Martín, Aurelio Vila, Stephen Hall, Antonio Bolívar, Carlos Marcelo, M.A Santos Guerra, i les aportacions de l'equip d'investigació grup CCUC sobre cultura organitzacional en centres universitaris.

Però així com el clima i la cultura són font d'estudi habitual en els centres empresarials i organitzacions en general, aquesta pràctica no està tan difosa en els centres educatius on les investigacions sobre cultura i clima són encara incipients.

Partim del concepte de cultura organitzacional com el conjunt de normes, valors, conceptes, maneres de fer i de comportar-se i que són més o menys compartides per una determinada comunitat i que impregnen totes els activitats d'aquesta institució.

En funció del grau de complementarietat de la cultura i de la substantivitat d'aquesta parlarem de cultures de forta o feble articulació.

Per la seva naturalesa la cultura organitzativa resulta difícil i lenta de canviar i això sobrevé encara més si es tracta de cultures altament estructurades.

Però en tot cas només si coneixem la veritable cultura d'un col·lectiu o institució podrem entendre les raons de les seves manifestacions conductuals, verbals i visuals.

La cultura institucional així com els condicionaments externs (com la legislació, els pressupostos, els sistemes establerts, etc.) contribueix a dibuixar un clima organitzacional determinat que serà factor decisiu de la dinàmica institucional i es convertirà en factor clau d'èxit i qualitat.

Qüestions motor de l'estudi:

- Que fa que dos centres amb condicions objectives similars funcionin de manera diferent?
- Quines són les causes que un equip docent estigui molt menys motivat o interessat pel treball que un altre d'un altre centre?
- Com influeix la satisfacció docent i la seva autorrealització al funcionament dels centres i l'assoliment dels objectius institucionals?

Per tot el que hem dit ens proposàvem com finalitat:

Comprendre la cultura i el clima organitzacionals dels centres educatius en l'etapa secundària per a aportar des d'aquestes variables actuacions per a la millora educativa.

Els objectius més específics han estat:

- Conèixer el grau de predisposició del professorat per a desenvolupar processos d'innovació i reforma educativa.
- Conscienciar al professorat de les necessitats educatives dels adolescents a les quals cal donar resposta.
- Identificar la implicació que té en la salut laboral del professorat el bon funcionament dels centres educatius.
- Identificar les variables característiques dels sistemes relacionals dels IES pera afavorir un clima positiu i l'autorealització de docents i alumnes.
- Identificar les condicions culturals que afavoreixen l'eficàcia escolar.
- Identificar similituds i diferències entre centres a partir del seu perfil cultural i clima (organitzatiu).

En aquest sentit va semblar oportú constituir un equip interdisciplinari constituït per professionals vinculats directament amb el món de la direcció i gestió de centres educatius de secundària i per personal docent i investigador de la universitat. Aquest equip va aportar plantejaments diversos, línies de treball complementàries i reflexions col·laboratives per a donar resposta al plantejament de la recerca plantejada.

La novetat i el valor afegit del nostre equip a la investigació referida està en el fet de comprendre les institucions educatives de l'Etapa Secundària a Catalunya especialment a partir de les opinions del professorat sobre cultura i clima institucional i les seves vinculacions respecte a la dinàmica del centre educatiu.

En el nostre estudi hem pretès comprendre la cultura dels centres d'ESO (Educació Secundària Obligatòria) per a veure la possibilitat de transformar-la en la mesura que resulti necessari i contribuir a la construcció d'un clima favorable i una cultura desenvolupada de manera eficaç per a aconseguir una educació de qualitat.

Instrument sobre la cultura dels centres d'Ensenyament Secundari

La metodologia emprada per a la obtenció de dades es va fonamentar en l'aplicació de diversos instruments entre el que es troba un qüestionari per a l'estudi de la cultura institucional.

El qüestionari d'identificació de la Cultura dels centres d'educació secundària és un instrument format per 78 ítems. Cada ítem representa una afirmació diferent, per la qual cosa el professorat decideix el grau d'acord de l'afirmació en una escala de l'1 al 5; representant l'1 el menor grau d'acord i, el 5 el major grau d'acord. Aquests ítems s'organitzen al voltant de 10 manifestacions que prèviament, i gràcies a un estudi teòric previ, es van identificar com substantius per a l'estudi de la cultura organitzativa en els centres de secundària. El qüestionari segueix l'estructura i el disseny d'un instrument utilitzat anteriorment sobre la identificació de la Cultura a les Universitats catalanes elaborat per l'equip CCUC (2004).

Els objectius de la recerca no només posen l'èmfasi en fer un diagnòstic de la cultura organitzativa dels centres de secundària. També es proposen facilitar estratègies per a la millora de la cultura de tal manera que millori el funcionament general de la institució i la qualitat final del centre escolar de secundària. Cadascuna d'aquestes 10 manifestacions està constituïda per un nombre variable d'ítems tal com mostra la taula següent:

	Manifestació	NNNNNNNNNNNN
1	Funcions dels centres de secundària	9
2	Govern dels centres	10
3	Finançament dels centres públics	6
4	Recerca	4
5	Perfil del professorat de secundària	12
6	Metodologia docent	11
7	Alumnat	10
8	Avaluació	5
9	Tecnologies de la Informació i Comunicació	6
10	NNNNNNNNNNNNNNNN	5

Taula.- Número d'ítems per cadascuna de les dimensions del qüestionari sobre la cultura.

Per tal de desenvolupar aquests processos de millora es fa necessari determinar quin és el patró de referència o el model cultural compartit pels membres de cada organització, per tant en la construcció del propi instrument els professors han de respondre individualment als ítems plantejats dues vegades, és el que denominem columna A i columna B.

La columna A serveix per recollir de l'interessat el grau d'acord que actualment té en relació a l'afirmació que planteja l'ítem, és a dir, aporta informació sobre com percep la realitat.

A la columna B l'interessat es manifesta en el mateix ítem de quina manera considera que serà en el futur cada situació plantejada en els ítems.

Amb aquesta doble resposta en l'anàlisi dels resultats no només tindrem una radiografia de la situació actual (és), sinó també una projectiva de com en el futur es presenta o pot presentar o vol que es presenti (serà) la cultura organitzativa del centre.

Perfils dels quatre centres utilitzats en l'estudi

L'estudi s'ha realitzat en quatre centres de secundària de titularitat pública (Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya) i de diferent procedència (BUP, centre de nova creació, centre de Formació Professional i experimentador de la reforma, centre que inicia la reforma educativa com a centre d'EGB).

	1r ESO	2n ESO	3r ESO	4r ESO	1r BAT	2n BAT	C.F.G.M.	C.F.G.S.
IES A	3	3	3	3	2	1		
IES B	3	3	3	3	2	1	4	7
IES C	3	3	3	3	2	1		
IES D	3	3	3	3	2	2		

Taula.- Número de grups per curs de cada etapa educativa en cada centre.

Inclou un total de 132 professors, dels quals el 58,8% són dones i 41,2% homes. L'edat mitjana dels docents és de 43 anys, en un rang que va des de 25 fins a 61 anys. Per altra banda, l'experiència mitjana de la mostra, és a dir, els anys d'exercici de la docència és propera als 17 anys.

Els aspectes diferencials sobre el professorat que cada centre ha destacat en les seves descripcions són:

IES A: El professorat és de procedències diverses i amb una mitjana d'edat i d'antiguitat no massa elevades. Compta, també amb un mestre de primària en gairebé tots els departaments, sent un d'aquest mestres el director del centre des de fa cinc cursos. El nombre de professorat en l'actual curs escolar és de 48 distribuïts en els 10 departaments didàctics amb què compta el centre. La relació entre el professorat és pot qualificar de bona. Un dels índexs per validar aquesta afirmació seria l'ús intensiu de la Sala del Professorat com a espai de relació, comunicació i treball deixant de banda, per la majoria del professorat, l'espai dels departaments didàctics. Els claustres solen ser un espai d'informació i de ratificació dels acords que s'han treballat anteriorment en els equips docents i els departaments.

IES B: El nombre de professorat en l'actual curs escolar és de 68 distribuïts en els 11 departaments didàctics amb què compta el centre (8 d'ESO i Batxillerat i 3 de Formació Professional). Els sistema relacional en el centre es realitza a partir de la formació i dinamització de diferents equips de treball amb la intenció d'afavorir un funcionament en xarxa. Com a centre també participa en temes de formació del professorat en el Pla de Formació de Zona (CRP Sant Feliu) Seminari de Coordinadors Pedagògics dels centres públics i privats concertats de Sant Feliu i Molins de Rei i participació de dos membres de l'equip directiu de l'IES (Cap d'estudis del primer cicle, coordinadora pedagògica) i equip psicopedagògic de l'IES en un grup de treball d'Oportunitats Educatives de la Universitat Autònoma de Barcelona.

IES C: El nombre de professorat en l'actual curs escolar 2005-6 és de 43, distribuïts en 10 departaments didàctics amb què compta el centre: Expressió, Llengües estrangeres, Llengua catalana, Llengua castellana, Matemàtiques, Tecnologia, Ciències Experimentals, Orientació i Diversitat, Ciències Socials i Educació Física. Els sistema relacional en el centre es realitza a partir de la formació i dinamització de diferents equips de treball amb la intenció d'afavorir un bon funcionament que responguin a objectius realistes definits prèviament en les seves línies generals. És per això que s'ha desenvolupat una forta consciència de necessitat d'elaboració d'una identitat singular, que ha fet que el propi claustre de professorat i l'AMPA sigui molt sensible a la necessitat d'oferir mitjans de millora continua per tal d'estendre la percepció social d'oferta de serveis de qualitat com a institució pública, per tal de competir en iguals condicions que la resta d'instituts. La generació d'aquesta cultura de centre ha estat possible, sobretot, per la implicació generada entre el professorat i per les directrius pedagògiques i organitzatives que han anat impulsant entre tots plegats. Com a centre també participen en temes de formació del professorat amb la participació des de l'equip directiu de l'IES en un grup de treball d'Oportunitats Educatives de la Universitat Autònoma de Barcelona. També han donat a conèixer el seu Pla d'Acollida d'alumnat nouvingut a diferents cursos per a professorat mitjançant l'Associació de Mestres Rosa Sensat, tant a les dues últimes escoles d'estiu (2004 i 2005) i com a curs dins el programa d'hivern curs 2004-5. Una dada important a destacar relacionada amb el procés de transició de la Primària-Secundària és que aquest institut organitza sessions amb l'alumnat de 6é de Primària en diferents moments del curs, durant les quals es realitzen activitats conjuntes en espais singulars de l'institut (laboratoris, tallers de tecnologia, pavelló esportiu, etc.) entre professorat i l'alumnat de l'IES i el professorat i l'alumnat de 6é de primària de les escoles adscrites per tal de afavorir més el

coneixement mutu. Amb igual propòsit, abans de l'inici del curs escolar al setembre, els alumnes de primer de l'ESO van un matí a l'institut per realitzar activitats d'acollida que permeten un coneixement previ d'aspectes de funcionament i del professorat que treballarà amb ells abans del començament del curs.

IES D: El professorat (sobre les 50 persones) ha estat durant anys força estable. La seva mitjana d'edat és elevada (50-55 anys). Majoritàriament és professorat que prové de l'antic BUP (hi ha molts poc mestres que hi hagin accedit). La relació entre el professorat està força ritualitzada (hi ha tradicions com el sopar d'inici de curs, el dinar de Nadal ... que contribueixen a un bon clima ja que estableixen pautes de regulació). No s'hi detecten "bàndols" formalment constituïts, si bé hi ha parers discrepants. Això, però, no s'ha traduït mai en una situació de trencament del claustre, ni de falta de respecte reiterada (més enllà d'algun conflicte puntual) o agressivitat entre el professorat.

Tòpics sobre els que s'ha treballat a l'escala sobre el perfil del professorat

La dimensió 5, relativa al perfil del professorat, la conformen 12 ítems i aporta informació sobre tres manifestacions d'anàlisi: Funció del professor (ítems del 5.1 al 5.4) Visió dels alumnes (ítems del 5.5 al 5.9) Coordinació i treball en equip al departament (ítems del 5.10 al 5.12) Els resultats generals obtinguts els trobem a la taula següent:

Situació actual (mitjana)	5. PERFIL DEL PROFESSOR	Situació desitjable (mitjana)
2,85	5.1 La funció més important del professor és la transmissió del contingut de la matèria. El professor ha de ser un acadèmic, intel·lectual que procuri que els alumnes extreguin el màxim d'informació de la seva assignatura per disposar-ne quan sigui necessari.	3,28 ^{*,**}
3,06	5.2 La funció del professorat és la de facilitar els aprenentatges dels alumnes, tot destacant per la seva capacitat de reflexió en l'acció, opina que una bona pràctica professional depèn menys del coneixement objectiu o de models rigorosos que de la capacitat de reflexionar abans de prendre una decisió, i això és el que intentaria transmetre als seus alumnes.	4,46 ^{*,**}
2,59*	5.3 El professorat contribueix a la transformació de la societat, construint i seleccionant el contingut cultural a partir de la reflexió crítica i de les experiències d'aprenentatge viscudes per l'alumnat. Això permet un domini sobre l'assignatura i obrir possibilitats de canvi.	4,28 ^{*,**}
3,12	5.4 El professorat promou el rigor científic i acadèmic en el tractament del temari de l'assignatura	4,28 ^{*,**}
2,59*	5.5 El professor creu que el més important són els alumnes i per tant procura centrar el currículum de l'assignatura en els seus interessos i capacitats d'acord amb la realitat del moment. El professor selecciona, per tant, els continguts a partir del debat i la negociació entre ell i els alumnes.	3,58 ^{*,**}
2,54*	5.6 El coneixement de la matèria es construeix amb les aportacions de les noves generacions. El professor mantindria en interrogació constant la seva pròpia activitat i els propis protagonistes per oferir un contingut que formi als alumnes per resoldre els problemes del seu temps.	3,95 ^{*,**}

2,63*	5.7 Tots els alumnes haurien d'arribar a dominar els mateixos continguts bàsics del currículum. Per això, el professor transmet unidireccionalment els continguts de la seva assignatura.	2,88
2,73*	5.8 L'objectiu de la docència seria l'autorealització de l'alumne, no l'acumulació de continguts. La formació cultural de l'alumne és tant o més important que l'especialització en una àrea de coneixement.	3,99**
2,90	5.9 El professorat es preocupa per formar individualment als alumnes amb raonament crític, i per ser capaços de millorar i fer créixer positivament la seva societat.	4,48**
2,65*	5.10 En el meu departament, la majoria de professors treballa de forma aïllada. Cada professor s'autogoverna i pren les seves decisions respecte l'assignatura o assignatures que ensenya.	2,14**
3,22*	5.11 En el meu departament hi ha un mínim treball en equip entre el professorat de l'àrea el que permet que cada professor tingui independència per decidir què vol prioritzar, però amb una mínima coordinació.	3,47**
2,82*	5.12 La compenetració entre el professorat és molt gran i es treballen periòdicament aquells temes que afecten a tot el col·lectiu	4,35**

*= diferència significativa ($p > .90$) amb la mitjana teòrica (3)

**= diferència significativa ($p > .90$) entre la situació actual i la situació desitjable

Al contrastar els resultats intraescala amb la mitjana teòrica proposada (3), hi ha quatre ítems a la situació actual (5.1, 5.2, 5.4 i 5.9) que no s'allunyen significativament d'una valoració intermitja entre l'acord i el desacord amb l'afirmació plantejada, tant si és per indiferència amb aquesta (regressió a la mitjana), perquè pot ser una frase amb correspondència amb una realitat intermitja o, simplement perquè no existeixen criteris en els docents per valorar l'afirmació. Resulta interessant constatar que tres de les quatre afirmacions fan referència a la mateixa manifestació (funció del professor).

Respecte la situació desitjable, tots els ítems excepte un (5.7) presenten una diferència amb la mitjana teòrica, és a dir, tots donarien compte d'un desig de canvi respecte del *statu quo* o de la variació en front a una situació intermitja. Tanmateix, al fer l'anàlisi interescales, 11 dels 12 ítems mostren una diferència significativa entre la situació actual i la desitjable. Una vegada més és l'ítem 5.7 el que no presenta diferència. Pot ser que aquest ítem presenti problemes en la seva formulació, o efectivament no es prevegi un canvi futur per part dels docents. De totes maneres, seria bo contrastar aquest aspecte amb altres tipus de metodologies de recollida d'informació.

Resulta interessant destacar que les diferències entre la situació actual i la situació desitjable, en general, són altes i inclús es produeixen en la manifestació *funció docent*. Així, malgrat que els tres ítems no són discriminats en la situació actual, una vegada es contempla la situació desitjable, aquests ítems presenten altes diferències amb la mitjana teòrica i amb la mitjana de l'escala actual. Cal observar l'ítem 5.7, ja senyalat anteriorment, i l'ítem 5.10: la

seva formulació inversa implica que la puntuació de la escala desitjable sigui menor que l'actual.

Quan hem posat en relació els resultats obtinguts en aquesta escala referida al perfil docent desitjable i la docència actual del professorat consultat (ESO, Batxillerat i Formació Professional) crida l'atenció que els grups de batxillerat siguin aquells que mostren major variabilitat respecte de la mitjana general obtenint puntuacions més baixes a la resta de grups.

Sembla que el gènere no constitueix una variable determinant que expliqui diferències en la valoració que els professors i les professores fan del perfil docent, malgrat això existeixen dos aspectes recollits en l'escala desitjable que sí presenten diferències. Un fa referència a *“La funció més important del professor és la transmissió del contingut de la matèria. El professor ha de ser un acadèmic, intel·lectual que procuri que els alumnes extreguin el màxim d'informació de la seva assignatura per disposar-ne quan sigui necessari”* i l'altre a *“En el meu departament, la majoria de professors treballa de forma aïllada. Cada professor s'autogoverna i pren les seves decisions respecte l'assignatura o assignatures que ensenya”* on els homes fan una manifestació de major valoració que les dones d'ambdós aspectes.

La variable “número d'anys de docència” no constitueixen una variable determinant de diferències en la valoració que el professorat fa del perfil docent.

Pel que fa a l'ocupació de càrrecs de gestió en el centre l'escala del perfil del professor desitjable no presenta diferències, si més no és interessant observar que en el perfil actual hi ha cinc aspectes amb diferències significatives: això podria correspondre a una valoració diferent de la actual realitat del centre segons es tingui o no un càrrec en l'actualitat, diferència que se dilueix en el desig del que pot ser el futur.

Qüestions emergents de les primeres aportacions

Amb aquestes primeres aportacions presentades se'ns presenten un conjunt de dilemes o qüestions que volem compartir aquí:

- Vist que no valoren de la mateixa manera l'estat actual del perfil docent, el professorat de l'Educació Secundària Obligatòria té una clara, prioritzada i unívoca concepció de les funcions que la seva docència suposa?
- Ja que majoritàriament expressen un sentit generalitzat de canvi en el desenvolupament de la seva tasca docent, en quina direcció hauria de ser el canvi?

- Com que hem observat poca significació en l'aspecte referit al currículum bàsic i la forma en que aquest ha d'arribar als estudiants, això vol dir que el professorat no mostra un grau d'acord remarcable pel que fa al currículum referit o és que aquesta qüestió està ja superada entre el professorat?
- El professorat que exerceix la seva tasca docent al Batxillerat mira "des d'una perspectiva significativament diferent" que la resta de companys de l'etapa secundària (obligatòria i post-obligatòria) a l'hora de considerar el perfil professional del docent a l'ESO?
- Què fa que el professorat masculí doni més importància a una bona transmissió de continguts en les matèries com a funció bàsica de la docència i el professorat femení no tanta?
- Què fa que el professorat femení no consideri de tant valor el treball individual, autogovernat, individual en la seva tasca professional i consideri més important el treball per equips?
- Com és que el temps en la professió no modifica la manera de considerar el perfil docent?
- Com és que el professorat que té o ha tingut una responsabilitat de gestió "mira" de manera diferent el perfil docent en els centres de l'ESO?

La presentació pública d'aquest comunicació serà una bona oportunitat de trobar resposta al conjunt de preguntes formulades. Nosaltres tenim algunes possibles respostes que volem compartir.