

**LA SALUT LABORAL DELS
DOCENTS
ESTUDI DE LES CAUSES
PSICOSOCIALS DEL MALESTAR
DOCENT**

MARIA MUSACH I ARGEMÍ

TREBALL DE D.E.A.
DOCTORAT INTERUNIVERSITARI EN INCLUSIÓ SOCIAL I EDUCATIVA AL
LLARG DEL CICLE VITAL

UNIVERSITAT DE VIC
2010

PROFESSOR TUTOR:
ANTONI TORT

AGRAÏMENTS:

A totes les persones que han fet possible aquest treball:

GRÀCIES!

“Eduqueu els nens i no serà necessari castigar els homes”

Pitàgores

ÍNDEX

INTRODUCCIÓ	5
<u>A) PART TEÒRICA:</u>	9
<u>1. PRIMER APARTAT: MARC LEGAL I TEÒRIC SOBRE LA SALUT LABORAL DELS DOCENTS:</u>	10
1.1.- MARC LEGAL	11
1.2.- MARC TEÒRIC:	16
1.2.1.- ELS FACTORS PSICOSOCIALS	16
1.2.2.- EL MALESTAR DOCENT	21
1.2.3.- LES CAUSES DEL MALESTAR DOCENT	23
<u>2. SEGON APARTAT: LES REPERCUSSIONS NEGATIVES DEL MALESTAR DOCENT:</u>	30
2.1.- FATIGA MENTAL	31
2.2.- L'ESTRÈS	35
2.3.- LA DEPRESSIÓ	40
2.4.- L'ASSETJAMENT MORAL O MOBBING	42
2.5.- LA SÍNDROME DEL PROFESSOR CREMAT O BURNOUT	50
<u>B) PART PRÀCTICA:</u>	58
<u>3. TERCER APARTAT: ESTUDI DE LES CAUSES PSICOSOCIALS DEL MALESTAR DOCENT</u>	59
3.1.- DISSENY DEL QÜESTIONARI	60
3.2.- OBTENCIÓ I ANÀLISI DE RESULTATS:	65
3.2.1.- DADES SOCIOLÒGIQUES	65
3.2.2.- MANIFESTACIONS DE MALESTAR	71
3.2.3.- INDICADORS INTERNS I EXTERNS DE SATISFACCIÓ LABORAL	89

3.2.4.- ATRIBUCIONS DEL MALESTAR	103
3.2.5.- AFRONTAMENT DEL MALESTAR	105
3.2.6.- FACTORS DE CREIXEMENT PERSONAL DEL DOCENT:	113
3.2.6.1.- MÉS DIFÍCILS DE PROGRESSAR-HI	114
3.2.6.2.- MÉS IMPORTANTS EN LA REALITZACIÓ DE LA FEINA	115
3.2.6.3.- A PRIORITZAR EN LA FORMACIÓ DELS DOCENTS	116
3.3.- CONCLUSIONS:	124
3.3.1.- DADES SOCIOLÒGIQUES	124
3.3.2.- MANIFESTACIONS DE MALESTAR	125
3.3.3.- INDICADORS INTERNS I EXTERNS DE SATISFACCIÓ	127
3.3.4.- ATRIBUCIONS DEL MALESTAR	129
3.3.5.- AFRONTAMENT DEL MALESTAR	130
3.3.6.- FACTORS DE CREIXEMENT PERSONAL DEL DOCENT:	130
3.3.6.1.- MÉS DIFÍCILS DE PROGRESSAR-HI	130
3.3.6.2.- MÉS IMPORTANTS EN LA REALITZACIÓ DE LA FEINA	131
3.3.6.3.- A PRIORITZAR EN LA FORMACIÓ DELS DOCENTS	131
3.3.7.- CONCLUSIÓ FINAL	131
4.- BIBLIOGRAFIA I WEBGRAFIA	133

INTRODUCCIÓ

La idea del treball que presento va néixer mentre estava estudiant psicopedagogia, animada pel professor Joan Teixidó Saballs¹. El curs 2004/05 vaig presentar el projecte al Departament d'Educació i se'm va concedir una llicència retribuïda per estudis pel curs 2005/06.

El treball realitzat tracta sobre “LA SALUT LABORAL DELS DOCENTS”. Crec que és una temàtica important perquè tenir una bona “salut laboral” i arribar cada dia a la feina amb il·lusió i optimisme són essencials per poder ser un bon professional en el camp de l'educació i saber transmetre als alumnes i als companys de treball: energia, vitalitat, entusiasme i ganes d'aprendre.

La “salut laboral” és l'element clau de la satisfacció professional, de la qualitat de la feina educativa i de la consolidació dels centres com a veritables entorns d'aprenentatge i no com a unes simples caixes/receptacles buits.

Així doncs, la qualitat personal dels docents i, per tant, la seva salut laboral, contribueix també a la qualitat educativa. En les Aportacions a la Conferència Nacional d'Educació (2002: 32)² podem llegir:

“La qualitat educativa és una qüestió lligada estretament a la qualitat personal dels docents. Un professor o professora que tingui un missatge a oferir, que estimi la cultura, que tingui i practiqui uns valors i que vulgui transmetre'ls, que sigui una persona que té el poder de motivar i amb desig de servir la comunitat, que sigui capaç de fer que els seus alumnes entenguin millor el món que els envolta, que es plantegi la seva pròpia evolució personal, farà una educació i un ensenyament de qualitat.”

Però, la complexitat del món actual amb canvis en: l'organització de la societat i els comportaments socials, l'estructura familiar, la incorporació de la dona en el mercat laboral, les tecnologies de producció, el desenvolupament de

1 Joan Teixidó Saballs és professor de la UdG i de la UOC i director del grup de recerca GROC.

2 Generalitat de Catalunya. Consell Escolar de Catalunya. (2002): “Educació i nous reptes socials. Aportacions a la Conferència Nacional d'Educació”.

les noves tecnologies de la informació i els creixents nivells d'immigració, han donat lloc a un conjunt de manifestacions d'insatisfacció dels professionals docents.

Sovint, aquestes manifestacions d'insatisfacció van lligades a la desmotivació dels professionals de l'ensenyament que veuen com a les aules cada vegada hi ha més diversitat, augmenten els problemes conductuals dels alumnes i lluny de trobar-hi solucions augmenten les seves tasques i les seves responsabilitats. En les Aportacions a la Conferència Nacional d'Educació (2002: 41), el professor José M^a Esteve assenyala:

“Hi ha un autèntic procés històric d'augment de les exigències que es fan al professor, al qual es demana que assumeixi un nombre de responsabilitats cada cop més elevat. Al moment actual, un professor no pot afirmar que la seva tasca es redueixi simplement a l'àmbit cognoscitiu. A més de saber la seva matèria, avui es demana al professor que sigui un facilitador de l'aprenentatge, pedagog eficaç, organitzador del treball del grup, i que, a més d'atendre l'ensenyament, tingui cura de l'equilibri psicològic i afectiu del seu alumnat, de la seva integració social, de la seva formació sexual, etc. A tot això, s'hi poden afegir un parell d'alumnes especials integrats a la classe i que demanen una atenció específica.”

L'indubtable interès i la rellevància social del tema han portat a centrar-hi l'atenció en els darrers anys creant en els centres educatius, la figura del mestre/a i del professor/a responsable de “La prevenció dels riscos laborals”. Sovint les funcions que assoleix són més les de prevenir uns riscos laborals físics, no pas psíquics, quan és evident que les baixes de la majoria de mestres i professors dels centres són degudes a problemes psíquics.

Bach i Darder (2002: 119)³ diuen:

“La malaltia dels nostres temps és la malaltia psíquica i sembla que aquesta està en relació amb com viu la persona. Però la malaltia física també ho està. No es pot considerar al marge de les qüestions emocionals.”

³ Bach, E. i Darder, P. (2002): “Sedueix-te per seduir. Viure i educar les emocions”. Edicions 62. Sèrie Rosa Sensat.

Les possibles vies d'afrontament del problema són per una banda la prevenció personal: física i psíquica i per altra banda la prevenció institucional. Per la seva banda Artazcoz⁴ afirma que les intervencions centrades en l'individu, quan no van acompanyades d'actuacions sobre l'entorn, es qualifiquen de "culpabilització de la víctima", per això, el present projecte es centrarà en la dimensió psíquica donada la seva importància i la manca de programes existents per prevenir els efectes de la insatisfacció professional, però sobretot en la prevenció institucional, en el treball en centres.

El treball consta d'una part teòrica i d'una part pràctica, subdividides, en dos apartats cadascuna.

PART TEÒRICA:

- En el primer apartat es situa de la "LA SALUT LABORAL DELS DOCENTS", en un marc legal i teòric.
- El segon apartat: vol donar compte de les situacions i problemes que poden viure els docents en el cas de no prevenir el malestar inicial, les repercussions que es poden produir com: fatiga mental, estrès, depressió, *mobbing* i síndrome del professor cremat o *burnout*.

PART PRÀCTICA:

- El tercer apartat, és el resultat de la recerca duta a terme a partir d'un qüestionari-enquesta passat a una mostra representativa de docents de Catalunya, amb la intenció de sospesar com és la seva salut laboral, identificar els principals indicadors de malestar, delimitar l'àmbit educatiu més afectat, així com els temes prioritaris, per tal de poder desenvolupar el disseny del programa de formació amb garanties d'èxit.

⁴ Artazcoz, L. i col. : "Estrès laboral en docents: una contribució a l'aclariment d'un panorama confús". Consultat 19/2/10. <http://www.intersindical.org/salutlaboral/stepv/estreslabUSTEC.pdf>

- El quart apartat, és el *disseny d'un curs de formació en educació emocional per a la prevenció del malestar docent*, pensat per docents de Primària i de Secundària, perquè puguin reduir el seu malestar, aconseguixin recursos per afrontar els riscos laborals de la feina i gaudeixin d'una bona salut laboral.

En definitiva, el resultat d'aquest treball permet conèixer les causes principals del malestar dels docents, les repercussions negatives que poden desencadenar, quina és la situació laboral d'una mostra representativa de docents de Catalunya i les seves opinions. Les activitats pràctiques podran ser utilitzades en cursos de formació per millorar la salut laboral psíquica dels docents dels nostres centres i contribuir en la millora de la qualitat educativa o simplement com a material de reflexió i creixement personal.

A) PART TEÒRICA

1. PRIMER APARTAT:

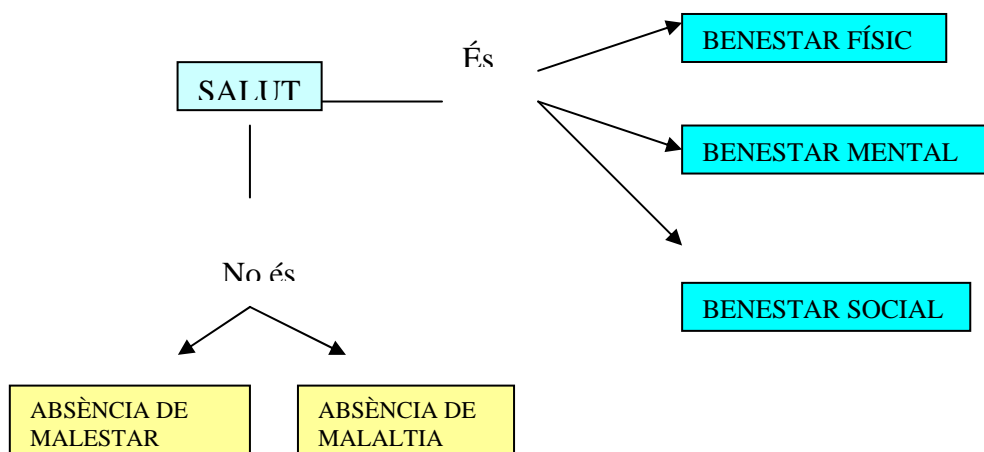
MARC LEGAL I TEÒRIC SOBRE LA SALUT LABORAL DELS DOCENTS

1.1.- MARC LEGAL SOBRE LA SALUT LABORAL DOCENT

De literatura que parla de “salut laboral” n’hi ha molta, però centrada en els docents, no tanta que aportí solucions. Comencem la nostra passejada per la definició de “salut” donada per l’OMS (Organització Mundial de la Salut) per, poc a poc, anar endinsant-nos en l’apassionant món de “la salut laboral dels docents”.

La definició de “salut” donada per l’OMS⁵ diu: *“La salut és un estat de complet benestar físic, mental i social, i no l’absència de malestar o malaltia.”*

Com a esquema quedaria expressat de la següent manera:



Per estrany que sembli hem d’entendre que una persona pot estar malalta però tenir una bona “salut”, perquè la seva manera de viure-la no és amb angoixes i desesperacions sinó amb benestar tant físic, com psíquic, com social. Però com podem aconseguir aquest estat complet de benestar físic, mental i social? Si fós tan fàcil tothom tindria una bona “salut”...No, de fàcil no

⁵ OMS. Consultat 15/2/10. <http://www.who.int/es/>

ho deu ser, però sens dubte observant el nostre entorn hi trobarem pistes...segur que pararem la nostra atenció en algunes persones que, independentment de la seva situació personal o laboral, se les veu especialment satisfetes i especialment felices...fins i tot en alguns casos poden haver-hi malalties importants...Què tenen d'especial aquestes persones? D'entrada hem de pensar que si elles tenen una bona "salut", nosaltres, sigui quina sigui la nostra situació, també en podem tenir, d'alguna manera es deu poder aprendre... Intentarem descobrir-ho i donar-hi resposta al llarg del treball...

Continuant parlant del marc legal al voltant de "La salut laboral dels docents" cal citar necessàriament la Constitució Espanyola i la llei de prevenció de riscos laborals.

L'article 40.2 de la Constitució Espanyola⁶ encomana als poders públics, com un dels principis rectors de la política social i econòmica, vetllar per la seguretat i higiene en el treball.

Fa deu anys es va aprovar la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals⁷. És considerada la *lleï marc* perquè conté de forma general tots els aspectes de seguretat i salut laborals dels treballadors. Segons aquesta llei, l'empresari o l'Administració té el deure de protegir els seus treballadors davant els riscos laborals, per això ha de (Gay, 2003: 161)⁸:

- Avaluar els riscos.
- Analitzar les possibles situacions d'emergència i adoptar les mesures necessàries.

⁶ Constitución Española. Consultat 20/3/10
http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/constitucion.html

⁷ Llei 31/1995, de 8 de novembre (BOE 10.11.1995), de prevenció de riscos laborals.

⁸ Gay, E. I d'altres (2003): "Condicions de seguretat i salut del treball docent". Edicions Abacus-Atlantis-Rosa Sensat.

- Organitzar la prevenció i el treball integrant la prevenció a totes les activitats de l'empresa, tenint present la capacitat dels treballadors.
- Facilitar equips de treball i equips de protecció individual adequats.
- Informar i formar els treballadors.
- Garantir un servei de vigilància periòdica de la salut dels treballadors en funció dels riscos.
- Consultar els treballadors i permetre que participin.

D'acord amb l'article 30 d'aquesta Llei, l'empresari té l'obligació de designar un o diversos treballadors per ocupar-se de l'activitat preventiva, constituir un servei de prevenció propi o concertar aquest servei amb una entitat especialitzada aliena a l'empresa. Així mateix, Article 14 s'ocupa del *Dret de protecció davant dels riscos laborals*:

«Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo»

«En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el Capítulo IV de la presente Ley».

L'Article 15, parla dels *Principis de l'acció preventiva*:

“El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales: Evitar los riesgos. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.”

I finalment l'Article 19, parla de *La formació dels treballadors*:

“En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador recibe una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente si fuera necesario.”

D'altra banda, en la Resolució de 30 de setembre de 1996, del "Pacte sobre drets de participació dels empleats públics en matèria de prevenció de riscos laborals en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya", es regula el dret de participació dels empleats públics en tot el que està relacionat amb la prevenció de riscos laborals a través de l'assignació de delegats de Prevenció, els comitès de Seguretat i Salut i la comissió paritària de Prevenció de Riscos Laborals.

A continuació citarem alguns Reials decrets, relacionats amb la Salut Laboral:

El Reial decret 39/1997, de 17 de gener, estableix el Reglament del Servei de Prevenció que regula les diferents modalitats que pot adoptar l'organització de recursos per a les activitats preventives.

El Reial decret 486/1997, de 14 d'abril, pel qual s'estableixen disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball.

El Reial decret 485/1997, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes en matèria de senyalització de seguretat i salut en el treball.

El Reial decret 487/1997, de 14 d'abril, pel qual s'estableixen disposicions mínimes relatives a la manipulació de càrregues que comportin riscos, en particular dorsolumbars, per els treballadors.

El Reial decret 488/1997, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut relatives al treball amb equips que inclouin pantalles de visualització.

El Decret 183/2000, de 29 de maig, de regulació del Servei de Prevenció de Riscos Laborals del Departament d'Ensenyament, constitueix un Servei de Prevenció de Riscos Laborals i en regula l'organització, la participació i representació, així com la promoció de la prevenció als centres de treball, mitjançant la figura del coordinador.

El Reial decret 614/2001, de 8 de juny, sobre disposicions mínimes per a la protecció de la salut i seguretat dels treballadors enfront del risc elèctric.

Prevenir i mantenir la seguretat, la higiene i l'ergonomia en el treball docent semblen més fàcils d'aconseguir que la vessant psicosociològica, principalment degut a la complexitat que representa el treball psicològic, la diversitat de personalitats, la càrrega emocional de la feina d'ensenyar, la complicada xarxa de relacions que ha de mantenir cadascun dels docents i la diversitat de rols que ha de complir en la seva tasca quotidiana.

Per tot això, el meu treball, com ja he assenyalat anteriorment, es centra en la prevenció psicosociològica dels docents, partint del desenvolupament d'estratègies mentals, perquè el desgast professional és considerat un accident laboral (Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, 2005)⁹.

Veurem com la formació dels docents en l'educació de les emocions tindrà un paper fonamental en la prevenció de la seva salut psíquica, en el seu benestar emocional (Corbella, 2004:9)¹⁰ i, per tant, en la seva satisfacció professional.

⁹ Sentència Tribunal Superior de Justícia de Catalunya: "El desgast professional és un accident laboral". Consultat 16/2/10.
http://www.conc.es/ensenyament/2003/salutlaboral/sentencia_TSJC_050216.htm

¹⁰ Corbella, J. (2004): "Benestar emocional". Edicions Columna.

1.2.- MARC TEÒRIC:

En el marc teòric parlarem dels factors psicosocials, del malestar docent i de les causes d'aquest malestar.

1.2.1.- ELS FACTORS PSICOSOCIALS

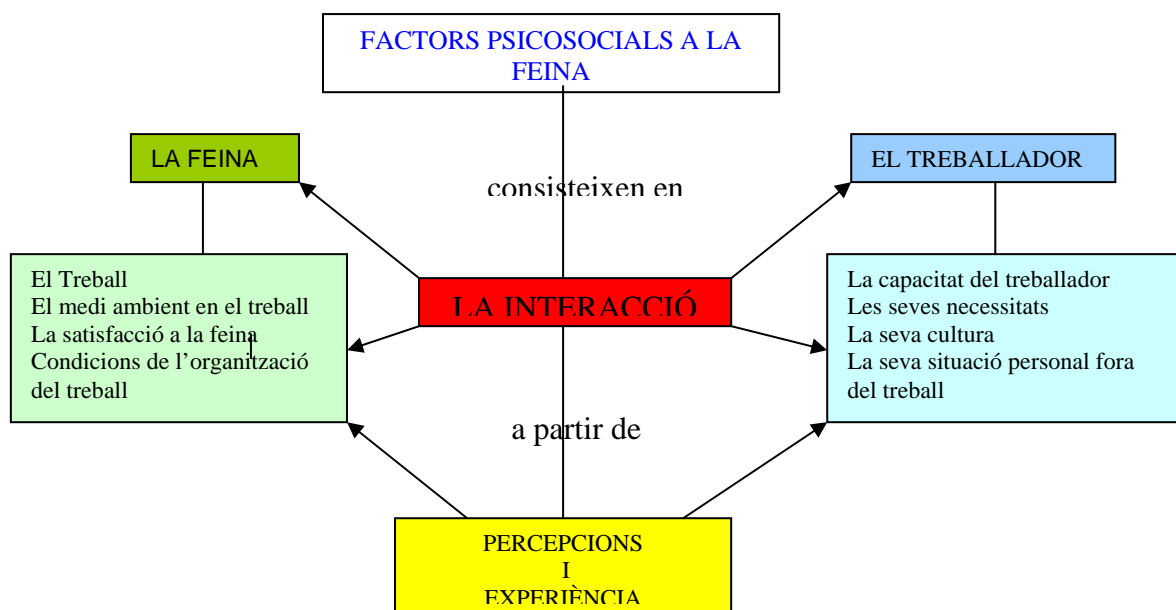
Els riscos psicosocials, segons el Servei de Riscos Laborals de l'UPC¹¹, han estat força oblidats en la prevenció de riscos laborals, principalment per la dificultat en ser mesurats i en establir-ne la seva causa-efecte. Però en el món de la docència, per les seves característiques d'implicació tant personal com emocional del docent, són els riscos més extensos.

L'OIT-OMS diuen dels factors psicosocials:

“Els factors psicosocials a la feina consisteixen en les interaccions entre el treball, el medi ambient, la satisfacció a la feina i les condicions de la seva organització, per una banda, i per l'altra, les capacitats dels treballadors, les seves necessitats, la seva cultura i la seva situació personal fora del centre; tot això, a través de les percepcions i experiències, pot influir en la salut i en el rendiment i la satisfacció en el treball.”

L'esquema següent representa els diferents elements implicats en els factors psicosocials:

¹¹ Servei de Prevenció de Riscos Laborals. Universitat Politècnica de Catalunya. Els riscos Psicosocials. http://www.upc.edu/web/prevencio/psicosocial/linies/informacio/documents/factors_psicosocials.pdf



Diferents estudiosos dels factors implicats en la salut laboral (Karasek, R. 1976, 1979; Johnson, J.V. 1988; Karasek i Theorell 1990; Siegrist, J. 1990, 1996),¹² i segons la meua adaptació per als docents, identifico quatre grans grups de factors psicossocials que poden influir en la salut dels treballadors, i són:

1.- *Les demandes del treball*: ja siguin *quantitatives*: com la quantitat, o el volum de la feina, en relació amb el temps què es disposa per a fer-la; com *qualitatives*: exigències pròpies del tipus de treball, com per exemple: exigències cognitives, emocionals, etc.

La feina d'ensenyar, pel què fa a les demandes *quantitatives*, requereix fer moltes tasques i amb poc temps: programar, reunions, observacions a l'aula, atenció a la diversitat, organitzar sortides, atendre a les famílies, vigilar el pati, cursos de formació, etc., etc. Això provoca que el docent tingui la sensació que toca moltes tecles, però cap de bé.

¹² Citats pel Servei de prevenció de riscos laborals de l'UPC

En l'aspecte *qualitatiu* és indubtable les exigències cognitives i l'alta concentració, així com la implicació emocional al llarg de totes les hores del dia, sense possibilitats de desconnexió.

2.- Control sobre el contingut del treball: fa referència a les oportunitats o els recursos que els caps, en el món docent hem de parlar dels equips directius, caps de departament, etc., proporcionen al treballador per moderar o prendre decisions sobre la planificació i l'execució del treball.

Implica tres dimensions: *Autonomia i capacitat de decisió del treballador sobre la seva tasca.* També implica control sobre el ritme de treball i les pauses. No es pot dir que "ensenyar" tingui gaire autonomia ni tampoc capacitat de decisió del docent, perquè el dia té uns horaris i amb unes pauses marcades: canvi de classe, pati, reunions, etc. Tampoc pot decidir quan necessita fer una pausa i el ritme de treball ha de ser metòdic i continu, perquè sinó els alumnes es podrien desorientar. L'únic en què pot prendre algunes decisions és sobre la programació de la seva assignatura i encara està condicionada pel PCC del centre i els llibres de text.

Control de la unitat de treball: Nivell de participació i influència en les decisions de la unitat de treball. El docent decideix el nivell de participació que vol tenir en el centre, però moltes vegades està condicionat per les relacions i les condicions de treball que s'hi manifesten. Si no manifesta un nivell d'implicació elevat en la feina, serà mal vist pels companys, les famílies i els alumnes i la seva reputació de professional competent aviat es veurà reduïda, així com el seu propi autoconcepte.

Oportunitats per desenvolupar les pròpies habilitats en el treball, tant referent a les habilitats de què disposa el treballador, com a l'oportunitat que té per realitzar allò que millor sap fer. Els professors tenen alguna ocasió per desenvolupar les seves habilitats en el treball, però no poden fer-ho quan vulguin, sinó que cal esperar el moment oportú. Posem l'exemple d'una persona molt hàbil en jocs malabars, no podrà fer aquesta activitat quan vulgui, ni quan li sembli, sinó que haurà d'esperar una setmana cultural, una festa, etc.

Per tant la docència sí permet desenvolupar les pròpies habilitats, però amb condicionants.

3.- *Suport social*: Fa referència al clima social en el lloc de treball tant pel què fa a les relacions amb els companys de treball com amb els caps. No sempre les relacions en els centres educatius són fàcils, ni disteses, ens enganyaríem si afirméssim que tots els centres són una bassa d'oli, llavors el clima de treball pot arribar a ser desagradable i amb tensions, ocasionant gran malestar als treballadors. Tampoc tenen perquè ser fàcils les relacions amb les famílies. Pensem que el primer suport social que hauria de rebre el docent, hauria de venir de les famílies dels alumnes de la seva tutoria, però quan tot funciona, poques vegades li manifesten aquesta valoració positiva, perquè es dóna per suposat que forma part de la seva feina fer que tot vagi bé. En canvi, li arriben molt ràpidament les queixes davant el més petit problema.

El suport social té dos components: *La relació emocional que comporta*. Sempre que s'estableixen relacions hi ha una càrrega emocional, ja sigui positiva o negativament i els docents no se la poden treure de sobre encara que la jornada laboral hagi acabat i se l'emporten allà on vagin.

El suport instrumental: suport a la gestió del treball. Sovint al professor li manca suport en la gestió del seu treball, ha de sortir-se'n amb els materials i els recursos de què disposa, creant-li sensació d'impotència i de poques possibilitats de canvi i millora.

4.- *Compensacions o recompenses*: Fa referència a la inseguretats de les recompenses a llarg termini o de futur: *Inestabilitat laboral*: La feina del docent, especialment en l'àmbit públic, comença amb anys d'inseguretats laboral mentre fa de substitut-interí, abans no aconsegueix treure's les oposicions, després li comença el pelegrinatge com a propietari provisional i amb una mica de sort, al cap de pocs anys, aconsegueix plaça definitiva. Tot plegat li crea malestar, inseguretats, angoixa...

El reconeixement del treball: la feina d'ensenyar gairebé no té reconeixements, algun pare o mare manifesta satisfacció per la tasca del professor/a, però si tot va bé, no li arriben les crítiques positives, només les negatives; les direccions, normalment, no es dediquen a elogiar les tasques que es duen a terme a nivell personal; i les instàncies superiors, tampoc solen reconèixer ni valorar la feina individual d'un docent a no ser que aquest participi, per exemple, en un concurs per aconseguir una llicència retribuïda per estudis.

Poques perspectives de promoció: Un cop aconseguida la difícil i desitjada plaça definitiva, *com pot promocionar professionalment el docent? Quina és la seva màxima aspiració? arribar a formar part d'un equip directiu?* La professió de docent té poques possibilitats de promoció, per això són molts els mestres i llicenciats que amb el temps es plantegen fer més estudis, passar a Secundària, a la Universitat, fer postgraus i Doctorats, canviar de feina, etc.

Canvis no desitjats: El col·lectiu de docents sovint ha d'observar des de la reraguarda, com es desenvolupen fets i aconteixements que afectaran el futur de la seva feina i no poden dir-hi la seva ni canviar-hi res; l'únic que s'espera d'ells és que s'adaptin als canvis.

L'estima, el respecte, el tracte just, igualitari i al reconeixement del treball: tots aquests aspectes no sempre se'ls senten propis, els docents.

Tot plegat fa que la feina d'ensenyar sigui una feina d'elevats riscos psicosocials i tard o d'hora, en molts professors, apareguin les conseqüències físiques i psicològiques, resultat de la insatisfacció i malestar viscuts, sovint en silenci, durant anys de treball.

1.2.2.- EL MALESTAR DOCENT

El terme “malestar docent” (Fierro¹³ i Esteve¹⁴) apareix aviat en la literatura pedagògica per resumir l'estat en què es troba el professorat, desconcertat pels canvis.

Els riscos i les repercussions socials, personals, laborals, associades a la feina d'ensenyar han esdevingut un tema d'actualitat en els darrers temps, fins al punt que han donat lloc a la denominació genèrica “malestar docent” per referir-s'hi. Es tracta tan sols d'un sintagma, d'una etiqueta, darrera de la qual s'hi amaga una situació personal complicada en la qual un nombre considerable de docents han tingut en algun moment de la seva carrera professional. Això és així perquè ensenyar no és una feina fàcil, sobretot per la càrrega emocional que comporta el treball amb persones, tinguin l'edat que tinguin, i el complex entramat de relacions que s'estableixen en el context educatiu. Ara bé, el fet que no sigui fàcil, no vol dir que no es pugui aconseguir. De fet, en tenim una mostra palpable a les nostres escoles i instituts, on hi trobem mestres i professors feliços, il·lusionats per la feina que fan, que afronten l'endemà amb optimisme. És en aquests amb qui ens hem d'emmirallar si volem transformar la situació actual i aspirem a popularitzar l'expressió “benestar docent”.

El treball que presento parteix de la premissa que la situació actual de desencís que viu la professió docent és millorable i que la principal via per aconseguir-ho, que no l'única, passa per les persones, més ben dit, pels actors mentals de naturalesa emocional. Cal tenir present que el malestar dels docents és generalitzat. En els últims anys s'han produït canvis importants a les societats que fan que els nens i adolescents dels centres manifestin necessitats i interessos diferents dels que manifestaven fa alguns anys. Els mestres i professors, sovint no saben com adaptar el seu rol a aquest entorn en canvi continu, llavors, aquest desajustament entre oferta i demanda i el desconcert al

¹³ Fierro, A. (1993): “El ciclo del malestar docente”. Consultat 3/1/10.

<http://www.campus-oei.org/oeivirt/rie02a09.htm>

¹⁴ Esteve, José M. (1994): “El malestar docente”. Edicions Paidós.

veure que, lluny de trobar-hi solucions, encara augmenten més les seves exigències i responsabilitats, pot donar allò al que tots coneixem com a “malestar docent”.

Abans, el docent era font de transmissió de saber, ara els alumnes tenen moltes fonts de saber: TV, internet, revistes especialitzades... molt més atractives que escoltar el discurs d'un professor.

Abans, el docent era valorat socialment, ara només se li enveja el seu horari i les seves vacances.

Abans, allò que deia el mestre/a era considerat important, ara tot el que fa o diu és qüestionat.

Abans, les famílies confiaven en el mestre/a, ara sovint els nens senten com els pares els critiquen i els desprestigien.

Abans, qui estudiava tenia la possibilitat de guanyar-se millor la vida; ara estudiar no és garantia de res i, tant els pares com els fills, veuen com un ofici pot aportar bons beneficis, molt abans que una llarga carrera.

Tot això, juntament amb algun mestre/a o professor/a que ha desenvolupat la seva feina amb certa indiferència i desinterès han ajudat a desvalorar encara més el rol dels docents.

El malestar es dona principalment per factors contextuals, però també pot haver-hi una certa predisposició dependent de la personalitat del docent: baix autoconcepte, baixa autoimatge, baixa autoestima, tendència al neuroticisme, introversió, etc. Aquest malestar patit pel docent de forma continuada pot afectar-lo intrínsecament produint múltiples problemes de salut, tant físics com psíquics: llagues d'estómac, caiguda del cabell, envelliment prematur, debilitat del sistema immunològic, mals de cap, alteracions del son, angoixa, estrès, depressió, etc. ocasionant insatisfacció, baixes laborals i en definitiva anar alimentant encara més el malestar.

Per trencar aquest cicle de malestar, cal trobar la manera que el rol docent torni a ser valorat i, si més no, aconseguir que els docents se sentin bé fent la seva feina, encara que es trobin en un context en canvi continu. Per això, és necessari que es duguin a terme programes de prevenció dels riscos laborals dels docents des de la vessant psicosocial: prevenció del *burnout*, estratègies de motivació, resolució de conflictes, com sentir-se competent, com ser intel·ligent emocionalment en el treball, etc.

Veient que el malestar no porta enlloc i no podem canviar ni l'entorn, ni els alumnes, em proposo: estudiar, a partir d'un qüestionari, la situació laboral d'una mostra representativa de docents de Catalunya; difondre els riscos laborals que comporta la feina d'ensenyar, donar estratègies als docents per tal que puguin afrontar els canvis amb més recursos personals i els centres educatius, juntament amb les relacions que s'hi estableixen, siguin font de benestar i motivació.

1.2.3.- LES CAUSES DEL MALESTAR DOCENT

Els canvis socials, polítics i econòmics dels últims vint anys han canviat el panorama social, fent una realitat educativa tan diferent de com era abans, que amb prou feines s'hi pot trobar alguna semblança (Esteve, 1994).

Davant dels canvis, a la majoria dels països europeus s'han fet intents de reformar els sistemes educatius, per tal d'adaptar-los a les noves realitats. Però s'han plantejat en un moment en què sembla que la societat ha deixat de creure en l'educació com a garantia d'un futur millor i el professorat afronta la seva professió amb un cert desencís.

Esteve, compara el desconcert dels professors davant del canvi social amb un grup d'actors. Aquests actors es troben en un escenari, vestits d'època, i de cop, sense avisar, els canvien el teló...el mínim que poden sentir és "malestar", perquè ells no han provocat el canvi, però són qui donen la cara

davant d'un públic que no para de riure-se'n i han de provar de sortir-se'n de la millor manera possible. Enumera dotze indicadors bàsics, de canvis en l'educació, que s'han donat en els darrers vint anys i que podem considerar com a causes del malestar docent. Els nou primers fan referència a les noves concepcions socials de l'educació, mentre que els tres últims fan referència al clima de la classe, encara que també està condicionada per les influències exteriors.

Aquests indicadors són:

1. *Noves responsabilitats en el rol dels professors:*

En aquests moments les tasques dels docents no es redueixen a l'àmbit cognoscitiu, sinó que els professors han d'assumir un seguit de responsabilitats cada vegada més elevades: atenció a la diversitat, tenir cura de l'equilibri psicològic dels alumnes, treballar els valors, educació viària, etc., etc. No obstant no s'ha canviat la formació inicial dels mestres de Primària i molt menys la formació especialitzada dels llicenciats de Secundària. Ocasionalment, tot plegat, que aquests docents es trobin amb una realitat a les aules per la qual no han estat preparats.

Merazzi¹⁵, citat pel mateix Esteve, defensa la tesi, que un dels aspectes més importants de la competència social dels ensenyants és la capacitat per assumir les situacions conflictives i planteja formar als docents per assumir els conflictes com una necessitat.

2. *Abandonament de la responsabilitat educativa fora de l'escola:*

La incorporació de la dona en el mercat laboral ha contribuït a aquest desplaçament d'obligacions i la desaparició en les famílies de la integració

¹⁵ Claude Merazzi (1983), en el seu treball «Aprendre à vivre les conflicts; une tâche de la formation des enseignants» sosté que en els països com el Japó o Israel, on hi ha molta convergència entre l'escola i la societat, hi ha menys malestar docent. Citat per Gavilán, M.G.(1999): "La desvalorización del rol docente". Consultat 23/2/10 <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie19a05.htm>

de diverses generacions, ha fet desaparèixer certes formes de relació i comunicació, pertanyents a la socialització primària dels nens i nenes. Llavors recau sobre la institució escolar tota la responsabilitat en la transmissió de valors, quan abans se'n responsabilitzava, en bona part, la família.

També es donen contradiccions com la tolerància en l'emissió de programes violents per la TV en hores d'audiència infantil i juvenil, quan es demana a les institucions escolars una educació de no-violència.

3. Els mitjans de comunicació com a fonts d'informació alternatives:

Les institucions educatives ja no són les úniques fonts de saber sinó que n'hi ha d'altres com: T.V., les noves tecnologies de la informació i la comunicació, etc. molt més atractius pels alumnes, en comparació amb una lliçó magistral del seu professor. F. Savater¹⁶ diu:

"El maestro antes podía jugar con la curiosidad de los alumnos, deseosos de llegar a penetrar en misterios que aún les estaban vedados y dispuestos para ello a pagar el peaje de saberes instrumentales de adquisición a menudo trabajosa. Pero ahora los niños llegan hartos de mil noticias y mil visiones variopintas que no les han costado nada adquirir... ¡qué han recibido hasta sin querer! El maestro tiene que ayudarles a organizar esa información, combatirla en parte y brindarles herramientas cognoscitivas para hacerla provechosa o por lo menos no dañina. Todo ello sin convertirse él mismo en un nuevo sugestionador ni pedir otra adhesión que la de unas inteligencias en vías de formación responsable hacia su autonomía. Empresa titánica... remunerada con sueldo bajo y escaso prestigio social."

El docent ha de deixar de ser un transmissor oral de coneixements per ser un facilitador de la informació i orientador de l'aprenentatge de l'alumne, a més integrar les noves fonts d'informació a la seva tasca educativa.

¹⁶ Gavilán, M.G.(1999): "La desvalorización del rol docente". Consultat 23/2/10 <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie19a05.htm>

4. *Diferents models educatius en la societat del mosaic: del gres a l'encimera.*

Abans l'educació seguia un model educatiu anomenat de *gres*, desenvolupat als EUA per Dewey¹⁷, que reproduïa nuclis de valors acceptats àmpliament, amb la tendència a una socialització convergent, és a dir, a la unificació i la integració dels infants immigrants dins la cultura dominant.

El model educatiu actual és d'*encimera*. Som davant d'una veritable socialització divergent, vivim en una societat pluralista en què diferents grups socials, defensen models contraposats d'educació, on es barregen diversos ingredients, amb la idea que cadascun d'ells aportï el seu tarannà original per tal de fer una educació basada en els principis de respecte a la interculturalitat.

La importància del fet migratori, la diversitat de llengües, cultures d'origen i tribus urbanes, fan que el professor es trobi amb pocs recursos per afrontar-s'hi i pugui donar la resposta adequada a la diversitat de necessitats i conflictes que es plantegen.

5. *La recerca de l'equilibri davant de models educatius contraposats:*

El professor sovint es troba en la necessitat de compaginar diversos rols contradictoris, així per exemple, ens trobem amb la exigència social que el professor sigui un amic, un company i ajudi a l'alumne en el seu desenvolupament, la qual cosa sovint és incompatible amb les funcions

¹⁷ John Dewey (1859-1952), filòsof nordamericà, afirmava que els nens no arriben a l'escola com una pissarra neta i passiva, en la qual els/les mestres hi podien escriure les diverses lliçons sinó que quan el nen arriba a l'escola ja és molt actiu i l'objectiu de l'educació és orientar-lo. Quan el nen arriba a l'escola porta quatre impulsos innats: el de comunicar, el de construir, el d'indagar y el d'expressar-se. Aquests són els recursos naturals, el capital per invertir, del qual depèn el creixement del nen. El nen també porta interessos i activitats de la llar i la tasca del mestra/a ha de ser la d'orientar aquesta matèria primera cap a resultats positius. Aquests arguments van enfrontar a Dewey amb els partidaris de l'educació tradicional, centrada en "el programa" i també amb les reformes centrades només en el desenvolupament del nen. <http://www.educar.org/articulos/JohnDewey.asp>

avaluadores que també ha d'assumir o el desenvolupament de l'autonomia de cada alumne pot ser incompatible amb la integració social. Els canvis socials accelerats fan que es demani als docents que preparin als seus alumnes per una societat futura que no acabem de saber com serà i encara no hi és.

6. *El canvi de la rendibilitat social de l'educació:*

Als últims vint anys s'ha passat d'un ensenyament d'èlit, basat en la selecció i la competència, a un ensenyament de masses, més flexible i integrador, però que no pot garantir un treball d'acord al nivell de titulació assolit. Vint anys enrera una titulació garantia una bona professió i un cert estatus social, ara les titulacions no garanteixen res i es mantenen altres mecanismes selectius que depenen de les empreses privades, de les relacions socials de la família o de l'obtenció d'ensenyaments extraescolars com els idiomes o la informàtica molt més aprofundits, que els que es donen en els centres educatius.

7. *El judici social del professor i la crítica generalitzada al sistema d'ensenyament:*

Pel què s'ha dit en el punt anterior els pares s'han vist defraudats amb els sistemes educatius i amb l'eficàcia dels professors pel què fa al futur dels seus fills. Tampoc s'ha aconseguit la igualtat i la promoció social dels més desafavorits, com s'esperava fa vint anys. El què opina bona part de la societat és que els docents, com a responsables de l'ensenyament, també són responsables de tots els buits, problemes i fracassos que hi ha.

8. *Una qüestió ideològica: la consideració social del professor en una societat materialista.*

Fa vint anys la societat admirava als professors pel seu saber, la seva vocació i abnegació, ara només és admirat pel seu horari i les seves vacances. Fins i tot pel què fa a sou, en alguns països europeus, el docent es troba en

unes condicions inferiors en comparació a d'altres professions amb titulacions equivalents i comencen a escassejar els joves candidats a professors.

9. *La necessitat de revisar els continguts curriculars:*

En els darrers anys han quedat desfasades assignatures com: el francès, el llatí i el grec i han guanyat terreny d'altres continguts, abans inexistents, com la informàtica. Davant dels canvis curriculars no tots els docents s'hi adapten amb facilitat i la formació permanent és una necessitat.

10. *La contradicció entre les exigències que es projecten sobre l'escola i les dotacions de recursos.*

Han augmentat les exigències al professorat, però no les dotacions de recursos materials, ni les condicions de treball.

La manca de recursos materials es manifesta en algunes investigacions com a causa del malestar docent. D'altres vegades la manca de recursos no es refereix al material didàctic sinó a problemes d'espais, conservació d'edificis, manca de mobiliari, etc.

De moment el Producte Interior Brut destinat a l'Educació el 1987 situa a Espanya i Grècia en les posicions més baixes mentre que la posició més elevada és per al Països Àrabs i seguits per Suècia, Canadà i Holanda, amb posicions força elevades

11. *L'autoritat i disciplina en la relació educativa.*

Fa vint anys hi havia una relació injusta professor-alumne en què el primer tenia tots els drets i el segon tots els deures. Ara estem en la situació inversa en què alguns alumnes cometten agressions diverses cap als professors o a la resta de companys: verbals, físiques, psicològiques... i aquests, no troben com defensar-se'n. Sembla que hi ha una relació directa entre conflictivitat a les aules de Secundària i l'escolarització obligatòria dels alumnes fins als setze

anys. Alguns d'ells hi romanen en contra de la seva voluntat i canalitzen la seva ira contra els representants més propers de la institució escolars: els professors.

12. La sobrecàrrega del rol docent:

En els darrers anys han augmentat considerablement les exigències al professorat veient que no tenen temps per fer tot allò que se'ls demana: fer classes, feines d'administració, programar, avaluar, reciclar-se, investigar a classe, orientar als alumnes, atendre als pares, assistir a claustres, coordinacions, cicles, vigilar l'esbarjo, planificar sortides i viatges, etc., etc.

El professor es troba obligat a dur a terme moltes activitats fragmentades, de tal manera que li resulta impossible fer-les totes i bé. Alguns estudis demostren que la manca de temps és una de les causes principals del malestar docent. Finalment, només caldria afegir com a causes del malestar dels docents: el clima de treball en els centres i en els claustres. Les relacions entre els diferents professionals no sempre són fàcils i disteses i poden ajudar a augmentar, encara més, el seu malestar.

2. SEGON APARTAT:

REPERCUSSIONS NEGATIVES DEL MALESTAR DOCENT

LES REPERCUSSIONS NEGATIVES DEL MALESTAR DOCENT

En el cas de no prevenir, detectar i tractar el malestar inicial, les repercussions que pot produir la feina d'ensenyar són moltes, però citarem com a més destacades, des de la vessant psicosocial, les següents: la fatiga mental, l'estrès, la depressió, el *mobbing* i el síndrome del professor cremat o *burnout*. Però, no tots els professors sotmesos en les mateixes condicions de risc psicosocial manifestaran el malestar de la mateixa manera, ni apareixeran els mateixos efectes, sinó que la personalitat de cadascú i la manera de veure i viure els problemes hi tindran molt a veure.

2.1.- LA FATIGA MENTAL

La fatiga mental és l'estat fisiològic en què es troba el treballador, caracteritzat per un elevat esforç cognitiu, per la quantitat d'informació que rep i el poc temps de què disposa per donar-hi resposta. Es caracteritza per una disminució temporal de l'eficiència de les funcions mentals, pèrdua de la concentració, de l'atenció, disminució de la capacitat d'observació, lentitud en el procés de pensament i augment dels errors. Altres símptomes associats són: vista cansada, sensació de cansament continuat, son, marejos, irritabilitat i alteracions digestives.

La fatiga mental¹⁸ apareix com a fenomen multicausal, és a dir a partir de varis factors de risc i els factors que poden incidir en la seva aparició (segons la norma ISO 10075:1991) depenen de l'entorn concret de treball i de les característiques individuals del treballador. Les característiques adaptades al món de la docència quedarien de la manera següent:

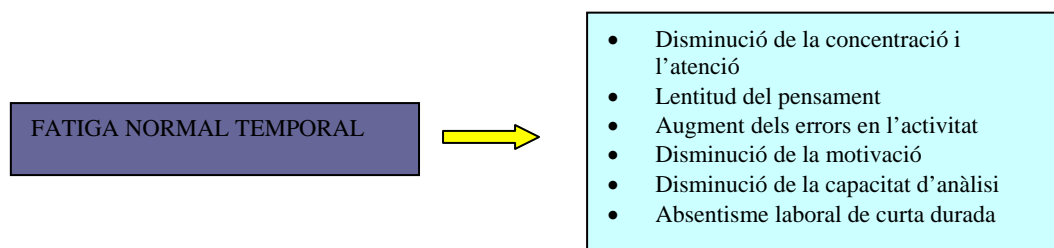
¹⁸ Servei de Prevenció de Riscos Laborals. Universitat Politècnica de Catalunya. Fatiga Mental. Consultat 10/2/10

http://www.upc.edu/web/prevencio/psicosocial/linies/informacio/documents/fatiga_mental.pdf

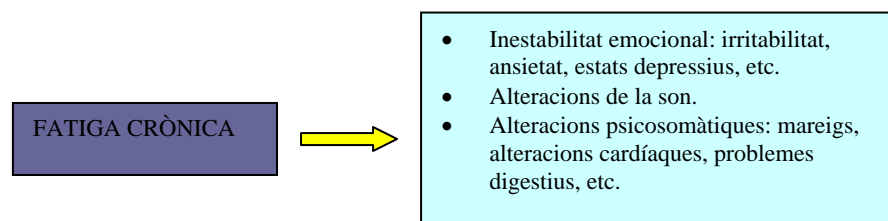
ENTORN DE TREBALL			
REQUERIMENTS DE LA TASCA	CONDICIONS FÍSQUES	FACTORS SOCIALS I ORGANITZACIONALS	FACTORS SOCIALS EXTERNS A L'ORGANITZACIÓ
<p>Atenció sostinguda</p> <p>Quantitat d'informació per processar</p> <p>Nivell de responsabilitat</p> <p>Duració i distribució del temps de l'activitat: hores de treball, pauses...</p> <p>Contingut de la tasca: control, planificació, execució i avaluació</p> <p>Tasques perilloses</p>	<p>Il·luminació: contrast, enllumenat...</p> <p>Condicions climàtiques</p> <p>Soroll: nivell de soroll i freqüència</p> <p>Temps: pluja, neu...</p> <p>Olors: agradables, repulsives...</p>	<p>Tipus d'organització: estructura de control, de comunicació...</p> <p>Clima organitzatiu: acceptació personal, relacions interpersonals...</p> <p>Factors grupals: estructura grupal, cohesió...</p> <p>Comandaments: tipus de supervisió, tipus de direcció...</p> <p>Conflictes: entre grups o individus</p> <p>Contactes socials: aïllament en el treball, relacions ...</p>	<p>Demandes socials: responsabilitat de la salut pública o del benestar</p> <p>Estàndards culturals: condicions de treball acceptables, valors, normes...</p> <p>Situació econòmica</p>

CARACTERÍSTIQUES INDIVIDUALS			
REQUERIMENTS DE LA TASCA	CONDICIONS FÍSQUES	FACTORS SOCIALS I ORGANITZACIONALS	FACTORS SOCIALS EXTERNS A L'ORGANITZACIÓ
<p>Nivell d'aspiració</p> <p>Confiança en les pròpies capacitats</p> <p>Motivació</p> <p>Actituds</p> <p>Estils d'afrontament</p>	<p>Habilitats</p> <p>Destreses</p> <p>Coneixements</p> <p>Experiència</p>	<p>Condicions generals</p> <p>Salut</p> <p>Constitució física</p> <p>Edat</p> <p>Nutrició</p> <p>Estil de vida</p>	<p>Condicció actual</p> <p>Nivell d'activació inicial</p>

Es poden diferenciar dos tipus de fatiga: la *normal* que seria la reacció de l'individu per adaptar-se als canvis del medi i que es pot donar en moments puntuals de sobrecàrrega en el treball, com pot ser l'època d'entrevistes a les famílies o el període d'avaluacions, per la gran quantitat de feina que s'acumula. El principal símptoma és una reducció de l'activitat i de la resposta del treballador que dóna com a conseqüència:



L'altra tipus de fatiga és la *crònica* que apareix quan l'esforç intel·lectual és intens i prolongat en el temps i persisteix malgrat un descans prolongat i correcte, ja que l'organisme no es recupera. Els símptomes són:



Les mesures preventives que cal adoptar són a dos nivells: intervenció des de la institució i intervencions individuals.

INTERVENCIÓ DES DE LA INSTITUCIÓ

INTERVENCIÓ EN LES CONDICIONS DE TREBALL

- Millora de les condicions ambientals del lloc de treball: il·luminació, soroll, temperatura, etc.
- Facilitar les condicions òptimes per mantenir l'atenció i la concentració
- Distribució lògica del temps de treball: en la confecció d'horaris, en els calendaris de reunions, etc.
- Autonomia, dins del possible, per marcar el propi ritme de treball

REFORMULACIÓ DEL CONTINGUT DEL LLOC DE TREBALL

- Alternança de tasques, amb significat per a qui les realitza, que requereixin menys atenció i concentració
- Definir metes i objectius que es puguin aconseguir en el temps previst
- Concretar el treball i evitar repetició de tasques
- Preveure el temps de reciclatge
- Adequació de la informació: missatges clars, sense ambigüitats, concrets i adequats als receptors

INTERVENCIÓ DES DE LA PERSONA

ESTRATÈGIES INDIVIDUALS

- Treballar més lentament
- Distribució lògica del temps
- Repartiment lògic de tasques al llarg de la setmana
- Formació personalitzada
- Alimentació equilibrada
- Mantenir una vida social rica, variada i amb persones diferents als companys de treball
- Fer activitats que no requereixin concentració: balls de saló, ioga, pintura...
- Pràctica regular d'exercici físic
- Descans adequat

2.2.- L'ESTRÈS

L'estrès¹⁹ és un mecanisme normal de reacció del nostre organisme a pertorbacions del medi ambient, és com un mecanisme de defensa. No és la malaltia ni la causa, és l'efecte produït pels factors estressants que poden ser diferents en cada persona. Apareix quan les exigències de la feina excedeixen la capacitat del treballador per controlar-les. No necessàriament totes les persones que tenen malestar docent han d'acabar estressades, però sí que la persistència del malestar pot desencadenar estrès.

En l'enquesta de qualitat de vida del 2002, del Ministeri de Treball i Assumptes Socials, s'afirma que entre el 50% i el 60% de l'absentisme laboral està relacionat amb l'estrès.

Segons Seyle²⁰, l'estrès és una resposta inespecífica i descontrolada de l'organisme davant de determinades exigències externes (circumstàncies ambientals) o internes (pensaments negatius, creences, etc.) que provoquen un desequilibri o una inadaptació personal.

Algunes de les causes que poden provocar l'estrès són:

- La manca de comunicació
- Poc suport per a resoldre els problemes
- Les relacions interpersonals insatisfactòries
- Conflictes interpersonals
- L'ambigüïtat de les funcions
- Estandament i inseguretat professional
- Designació d'un lloc de treball inferior o superior al desitjat
- Inseguretat laboral
- Baixa valoració social del treball

¹⁹ Servei de Prevenció de Riscos Laborals. Universitat Politècnica de Catalunya. Estrès Laboral. Consultat 9/3/10 http://www.upc.edu/web/prevencio/psicosocial/linies/informacio/documents/estres_laboral.pdf

²⁰ El científic e investigador hongarès Hans Seyle (1907-1982) va ser el creador del terme *estrès* anomenat inicialment SAG (síndrome d'adaptació general), per definir un estat de canvi fisiològic que es produeix en un organisme al rebre determinats estímuls que sobrepassen el seu benestar. Gabriel, G.: "Hans Seyle. El descubrimiento del estrés". Consultat 23/2/10 http://hypatia.morelos.gob.mx/no4/el_estres.htm

- Manca de suport social
- Salari baix
- Poca participació en la presa de decisions
- Manca de control sobre la feina
- Aïllament social i físic
- Males relacions amb els superiors
- Exigències contradictòries entre la feina i la llar
- Poc suport a casa
- conflicte familiar entre dues carreres professionals
- Alt grau d'inseguretat
- Manca de varietat en la feina
- Excés de feina o poca feina
- Manca de control sobre el ritme de treball
- Manca de temps per a realitzar la feina
- Horaris de treball inflexibles
- Condicions ambientals desfavorables com: il·luminació, soroll, temperatura...
- Persones impacients, competitives, agressives...amb un compromís excessiu amb el treball
- Baixa autoestima, infravaloració...
- Inflexibilitat amb les normes i els principis
- Autoexigència
- Perfeccionisme
- Dificultats per delegar tasques
- Manca d'organització/ planificació
- No saber dir "no" a coses que no es volen fer
- La manera d'afrontar les dificultats, els problemes
- Malaltia o mort de persones estimades
- Incompatibilitat d'horaris dels membres de la família
- conflicte entre interessos personals i familiars
- Problemes econòmics

Un cert grau d'estrès estimula a la persona a assolir els seus objectius, però quan aquest estrès es té de forma permanent apareix tensió muscular, palpitations... fins arribar a tenir preocupacions contínues que acaben alimentant l'estrès inicial, formant-se un cercle que s'autoalimenta.

Els efectes de l'estrès sobre la feina són: la insatisfacció, el deteriorament de l'ambient laboral, disminució de la qualitat i la quantitat de feina, absentisme laboral i augment de les possibilitats de tenir un accident.

Els efectes personals es poden desglossar en quatre grans grups: els efectes fisiològics, els cognitius, els conductuals i els emotius.

EFECTES FISIOLÒGICS	<p>Augment de la tensió arterial</p> <p>Augment del ritme respiratori</p> <p>Insomni</p> <p>Alteració de la gana</p> <p>Tensió muscular</p>
EFECTES COGNITIVUS	<p>Problemes de concentració i memòria</p> <p>Indecisió</p> <p>Manca de control</p> <p>Pèrdua d'autoestima</p> <p>Desmotivació</p> <p>Lentitud en el raonament</p>
EFECTES CONDUCTUALS	<p>Disminució del rendiment</p> <p>Debilitat i esgotament</p> <p>Rebuig de responsabilitats</p> <p>Agressivitat</p> <p>Consum de fàrmacs, cafè, alcohol, drogues...</p>

EFECTES EMOTIUS	Canvis sobtats d'humor Ansietat Insatisfacció Tristesa Preocupació Alteracions del caràcter: irritabilitat, nerviosisme, impaciència...
-----------------	--

A més hi ha una colla de malalties i problemes que són generats per l'estrès continuat: problemes cardiovasculars, gastrointestinals, respiratoris, musculars, alteracions del son, sexuals, dermatològics, endocrins, etc.

Segons Seyle, les fases per les que passa l'estrès són:

- A) *Fase d'alarma*: Davant d'una situació d'alarma hi ha una reacció del sistema nerviós per preparar el cos per fer-hi front, són: taquicàrdies, suor, boca seca, etc. i a nivell psicològic augmenta l'atenció i la concentració.

- B) *Fase de resistència o adaptació*: Quan la persona no es recupera de la fase inicial i continua generant mecanismes d'afrontament.

- C) *Fase d'esgotament*: quan comencen les manifestacions psicossomàtiques dels problemes viscuts, com: patologies cardiovasculars, llagues d'estómac, etc.

Les principals mesures que es poden prendre per prevenir l'estrès laboral són: la millora de les condicions ambientals, fomentar el control dels docents sobre les tasques que han de dur a terme, la introducció de canvis i millores en el lloc de treball per tal de millorar la satisfacció i la motivació, tenir en compte les capacitats de cada persona a l'hora d'assignar tasques, crear vies per

facilitar la comunicació i aprendre a reconèixer públicament el treball dels altres.

A nivell individual davant la feina d'ensenyar, caldrà que el docent aprengui a analitzar els problemes, prendre decisions ajustades, determinar objectius i prioritats, organitzar i planificar les tasques d'una manera apropiada, etc.

A nivell personal: transformar els pensaments negatius en positius, aprendre a posar-se en el lloc d'un altre per entendre millor les situacions i problemes que es vagin donant, ser assertiu, aprendre a autocontrolar-se i relaxar-se, etc.

2.3.- LA DEPRESSIÓ

Aproximadament un 15% de la població pateix o ha patit alguna mena de trastorn depressiu important al llarg de la seva vida, però menys d'un de cada tres està diagnosticat i tractat correctament. La persona amb depressió té una àmplia gamma de símptomes mentals i somàtics que l'afecten en la seva vida laboral, social i familiar, a més d'empitjorar el diagnòstic d'altres malalties (Burgués, 2000)²¹.

Segons dades de l'OMS els grups de població més afectats per depressió són les dones en proporció de 2:1 respecte els homes, amb edat compresa entre 30 i 50 anys.

Sovint el diagnòstic de depressió es dona després de varies visites mèdiques ja que es pot manifestar de maneres ben diverses:

SIMPTOMATOLOGIA MÉS FREQUENT EN PACIENTS DEPRESSIUS
AFECTIVITAT: Tristesa, indiferència, apatia, irritabilitat, etc.
PENSAMENT-COGNICIÓ: Pensament lent, negatiu, monotemàtic, idees de culpa, ruïna, hipocondria, pèrdua de l'autoestima, valoració negativa de les vivències, dèficit de concentració, atenció i memòria a curt termini, idees de suïcidi, etc.
CONDUCTA: Inhibició psicomotriu o agitació, abandonament de l'aspecte personal, plor fàcil, intenció de suïcidi, etc.
RITMES BIOLÒGICS: Inici a la primavera o la tardor, empitjorament al matí i millora al vespre, insomni terminal o desvetllament precoç, etc.
TRASTORNS SOMÀTICS: Anorèxia, pèrdua de pes, astènia, insomni, de vegades hipersomni, àlgies, cefalees, disfuncions sexuals, sequedat de boca, restrenyiment, vertigen, etc.

²¹ Burgués Montserrat, LI. (2000). Associació Andorrana de Metges d'Atenció Primària. Govern d'Andorra. Ministeri de Salut i Benestar. "Guia de pràctica clínica de: La depressió en atenció primària. Diagnòstic i terapèutica". Consultat 10/3/10

<http://www.col-legidemetges.ad/aamap/lg/lgdep.html>

ALGUNES MALALTIES RELACIONADES AMB LA DEPRESSIÓ PODEN SER:	
TUMORS:	carcinoma de cap de pàncreas, carcinoide, etc.
ENDOCRINES:	malaltia de Cushing, malaltia Addison, hipotiroïdisme, hipertiroïdisme, diabetis mellitus, etc.
INFECCIOSES:	víriques, tuberculosi, SIDA, etc.
NEUROLÒGIQUES:	malaltia de Parkinson, demència, hidrocefàlia normotensiva, esclerosi múltiple, epilèpsia, accident vascular cerebral, etc.
INTOXICACIONS:	plom, benzè, mercuri, etc.
ALTRES:	anèmia, lupus eritematós sistèmic, hipertensió arterial, insuficiència renal crònica, cirrosi, etc.

El pacient amb depressió ha de saber que no té un defecte de personalitat sinó que té una malaltia i que els tractaments solen ser efectius. Del què es tracta no és només de trobar-se millor, sinó de curar la malaltia i mantenir-se amb una bona salut.

Cal saber que la depressió pot prevenir-se identificant els primers símptomes d'estrès i desgast professional.

2.4.- L'ASSETJAMENT MORAL O *MOBBING*

El *mobbing*²² fa referència a una situació d'atac o agressió en el treball que implica una comunicació hostil i amoral, gairebé sempre contra algú que es troba acorralat en una posició dèbil i a la defensiva, la major part de les vegades dut a terme per algú que ocupa un càrrec de poder. És, també, la conducta abusiva que atempta contra la dignitat, integritat psíquica o física d'una persona en el seu lloc de treball.

Quan un conflicte, per petit que sigui, s'allarga en el temps, fa que els fets que es vagin desenvolupant siguin altament negatius i deixa de ser un conflicte entre dues persones per passar a ser un problema de col·lectiu, podent-se donar *mobbing* (Rodríguez 2002 :45), per aquesta raó és molt important detectar els conflictes quan es donen i buscar-hi una solució, sense deixar que s'allarguin en el temps.

Les accions del *moobing* poden ser variades: atacs verbals, físics, denigració de la feina d'una persona, aïllament d'un/a docent per els altres membres d'un claustre, d'un departament o d'un seminari, la intromissió en la vida privada d'algú malparlant de les seves aficions o dels seus problemes familiars, l'etiquetatge amb diferents adjectius pejoratius sense cap fonament, l'assignació d'horaris il·lògics, de feines impossibles de realitzar, l'assignació dels grups més difícils o amb més problemes, la impossibilitat d'obtenir un permís per anar al metge, el control exhaustiu de la seva feina, etc. per arribar a la destrucció psíquica i moral de la víctima amb l'objectiu que deixi el lloc de treball (Ustec, 2002)²³.

Les causes més freqüents d'assetjament són (Ustec, 2000): l'enveja (63%), superiors febles (42%), competitivitat per la promoció (38%), la por a perdre la feina (23%) i l'edat (22%).

²² Rodríguez, N. (2002): "Mobbing. Vencer el acoso moral". Ed. Planeta Prácticos

²³ Ustec-Stes (2002). Docència nº 17. "Assetjament Psicològic o Mobbing".

Les persones assetjades poden patir estrès, depressions, ansietat, manca d'autoestima, sentiments de culpabilitat, malalties psicosomàtiques, etc.

Els primers estudis sobre el *mobbing* es van fer als països escandinaus al voltant dels anys vuitanta, però en general manquen estudis al respecte perquè la mateixa persona que pateix *mobbing* vol creure que no està passant res o es culpabilitza ella mateixa, canvia de lloc de treball i queda la situació encoberta.

El *mobbing*²⁴ es defineix des de la perspectiva dels efectes sobre la víctima, no des de les intencions de l'assetjador o agressor, s'han de donar conseqüències negatives sobre la víctima i el comportament de l'agressor ha de ser persistent. Ens trobem enfront d'uns comportaments que constitueixen una vulneració del dret a la dignitat del treballador i esdevenen un risc laboral que s'hauria d'evitar i prevenir. Les conductes d'assetjament poden ser subtils o descarades, l'objectiu sempre és deteriorar la capacitat laboral de la víctima, disminuir-la, desequilibrar el seu estat psicològic, destruir la seva imatge professional i social i la seva autoestima, per tal d'aconseguir que el treballador deixi la feina.

Altres definicions de l'assetjament moral poden ser:

“Situacions en què una persona o grup de persones exerceixen un conjunt de comportaments caracteritzats per una violència psicològica extrema de forma sistemàtica (almenys un cop per setmana) al llarg d'un temps prolongat (més de sis mesos) sobre una persona en el seu lloc de treball.” (Heinz Leymann)

“Tota conducta abusiva que atempti, per la seva repetició o sistematització, contra la dignitat o integritat psíquica o física d'una persona i que posi en perill la seva feina o degradi l'ambient de treball”. (Marie-France Hirigoyen)

²⁴ Servei de Prevenció de Riscos Laborals. Universitat Politècnica de Catalunya. Assetjament Moral. Consultat 13/2/10
<http://www.upc.es/web/prevencio/psicosocial/linies/informacio/documents/mobbing.pdf>

Leyman²⁵ (Ustec 2000) el defineix com:

“La comunicació hostil i no ètica dirigida de manera sistemàtica per un o més individus, fonamentalment cap a una persona, a la qual s’empeny cap a una situació d’ indefensió i impotència continuada per la persistència d’activitats d’assetjament psicològic. Aquestes accions han de tenir lloc almenys un cop per setmana i durant un llarg període de temps, almenys sis mesos.”

Per Leyman, les principals formes d’expressió o conductes de l’assetjament moral són:

- Accions contra la reputació o la dignitat (personal o laboral)
 - Amenaces verbals amb crits o insults.
 - Comentaris injuriosos contra la persona.
 - Es ridiculitza o es parla malament de la persona públicament, del seu aspecte físic, dels seus gestos, de la seva veu, de les seves conviccions personals o religioses, del seu estil de vida, etc.
 - Crítiques de la professionalitat en públic.
 - Crítica permanent de la seva vida privada.
 - Circulació de rumors falsos de la víctima.

- Accions que afecten la comunicació o la informació:
 - Negació de la informació relativa al lloc laboral: funcions responsabilitats i mètodes, així com la quantitat i la qualitat de la feina que cal dur a terme i els terminis d’execució. La persona no sap la feina que ha fer ni com ha de fer-la.
 - Comunicació hostil implícita: s’aïlla la persona, se li nega la paraula, no se la deixa parlar i se la ignora quan està present.
 - Comunicació hostil explícita: crítiques, amenaces públiques, crits i insults, etc.
 - Interrupcions constants de la comunicació.

²⁵ Heinz Leimann (1932-1999) era psicopedagog, nascut a Alemanya, però amb nacionalitat sueca. Va estudiar els comportaments hostils a la feina (mobbing) durant molts anys i en diferents contextos. Té un qüestionari de 45 preguntes per fer-se un mateix/a i saber si és víctima de mobbing a la feina. <http://acosolaboral.net/articulos-acoso-laboral/leymann-heinz-45-preguntas-mobbing.html>

- Accions contra l'exercici del treball:
 - Designació de tasques difícils de realitzar.
 - Designació de tasques innecessàries o inútils, monòtones o rutinàries.
 - Designació de tasques d'un nivell molt inferior a la formació i capacitat del treballador.
 - Designació de tasques contràries a la seva moralitat.

- Accions de desigualtat entre treballadors:
 - Diferències en el tracte: tracte discriminatori de la víctima respecte a la resta de companys.
 - Distribució no equitativa de la feina.
 - Desigualtats retributives.

En la “Jornada d’assetjament moral a la feina” Barcelona, 9 de maig de 2003, M. France Hirigoyen assenyala que l’assetjament moral es produeix per les següents causes: El rebuig als valors diferents, l’enveja, la gelosia i la rivalitat, la por a perdre la feina, a no estar a l’alçada, inseguretats de la pròpia feina, por a desmarcar-se del grup, etc., els secrets per protegir (fraus, corrupció, petites irregularitats, etc.), però sobretot, la voluntat d’influència: dominar l’altra persona, assolir el poder o mantenir-s’hi.

Des de la meua perspectiva, en la docència, poden donar-se tres tipus de *mobbing*:

- *De Docent cap a Equip Directiu*: en aquest cas es tractaria d’un Docent amb fortes conviccions i el seu objectiu seria desprestigiar l’Equip Directiu, possiblement amb la intenció de posar-s’hi ell/a.

- *D'equip Directiu cap a Docent:* En aquest cas algun membre de l'Equip Directiu es pot sentir amenaçat degut a les qualitats o capacitats d'algun docent i el seu objectiu seria fer-li la vida impossible per tal que el docent acabi marxant del centre.
- *De Docent a Docent:* entre iguals també es pot donar *mobbing* sobretot quan algú sent amenaçada la seva seguretat, té enveja d'un altre, etc.

Es pot dir que el *mobbing* té quatre fases, segons l'adaptació que en faig per a la docència:

Primera fase: la de conflicte

Es dona una situació desencadenant, un conflicte. Sol aparèixer com un problema d'organització de la feina o interpersonal no resolt i convertit en crònic.

Segona fase: d'assetjament moral o estigmatió

Comencen els comportaments hostils. La mateixa víctima nega la realitat, se sent desorientada i no es creu el què li està passant.

Tercera fase: intervé l'organització

El conflicte arriba a mans d'organismes superiors i es comencen a prendre mesures. El conflicte es pot resoldre o pot continuar.

Quarta fase: Exclusió del lloc de treball

Si l'assetjament continua, es donen baixes mèdiques successives, fins a veure l'única sortida en l'abandonament de la feina, participació en concurs de trasllats, no important massa el destí o s'abandona la docència i es busquen altres sortides professionals.

Les conseqüències del *mobbing* poden ser a diferents nivells:

Per al treballador: símptomes físics, mentals i socials:

- Ansietat
- Apatia
- Pors accentuades i contínues
- Sentiments de fracàs, impotència i frustració
- Sentiments de culpabilitat
- Pèrdua d'autoestima i infravaloració
- Problemes de concentració, disminució d'atenció i memòria
- Addiccions
- Alteracions del son
- Alteracions físiques
- Trastorns de la conducta social:
 - Susceptibilitat i hipersensibilitat a les crítiques
 - Agressivitat i irritabilitat
 - Amb conductes d'aïllament, evitació, etc.
 - Deteriorament de la vida social de la persona

Per a l'empresa:

- Alteració de les relacions interpersonals
- Disminució de la quantitat i la qualitat del treball
- Augment de l'absentisme
- Deteriorament del clima laboral
- Augment d'accidents
- Despreocupació per la feina
- Descens de la creativitat i la innovació

Per a l'entorn familiar/social:

- Desestructuració familiar
- Malestar en les relacions familiars
- Pèrdua d'il·lusió i interès per realitzar activitats conjuntament
- Abandonament de les responsabilitats familiars

Per a la societat:

- Augment de les baixes laborals
- Desvalorització del rol professional
- Desmotivació

Les relacions amb els companys en el treball és fonamental per a la satisfacció professional i el benestar psicològic, per altra banda els conflictes entre treballadors són la principal font d'estrès a la feina. Les gent tendeix a justificar les causes dels conflictes en la personalitat dels individus més que en l'entorn. Brodsky (Ustec 2000) descriu l'agressor com una persona primmirada, que segueix les regles al peu de la lletra, poc sofisticada, molt exigent i que té una visió no gaire realista de sí mateix. La víctima és descrita com una persona paranoide, un pèl rígida i amb comportaments obsessius.

Veiem algunes diferències en centres, que he qualificat de: "*centres educatius amb baix risc*" i "*centres educatius amb elevat risc*" o propensos a fer desenvolupar problemes com estrès, mobbing, etc., entre els seus docents, segons la meva percepció de com pot iniciar-se el problema.

CENTRES AMB BAIX RISC	CENTRES AMB ELEVAT RISC
Direcció: col·laborativa, participativa, democràtica	Direcció: Autoritària
El claustre pot expressar les seves opinions amb total tranquil·litat i en un clima de respecte	Segons quines opinions són censurades, oblidades, menyspreades
La relació entre els companys de treball és cordial	La relació entre els companys de treball és de competència
És normal donar i rebre valoracions per la feina ben feta o els èxits aconseguits	És normal rebre queixes per feines poc polides, poc acabades, millorables, etc.
El nivell de participació del professorat en la presa de decisions del centre és alt	El nivell de participació del professorat en la presa de decisions del centre és baix o nul
El nivell de participació del pares en el centre és alt	El nivell de participació dels pares en el centre és baix o nul
El nivell de participació dels alumnes en la presa de decisions del centre és elevat	El nivell de participació dels alumnes en la presa de decisions del centre és baix o nul
Els membres de l'Equip Directiu són uns companys més de treball	Els membres de l'Equip Directiu consideren que pertanyen a un estatus superior
El clima de treball és agradable	El clima de treball és tens
Els problemes són compartits	Els problemes són amagats
L'organització és correcta i relaxada	Hi ha problemes importants d'organització
Les baixes del professorat són gairebé inexistents	Les baixes del professorat són llargues i continuades
L'èxit de la institució escolar s'atribueix a l'equip professional que el forma	L'èxit de la institució escolar se l'atribueix l'Equip Directiu
Direcció tracta a tots els professors com a iguals	Direcció fa clares diferències entre els professors, segons els perceben més propers al seu model de comandament o més allunyats i crítics.

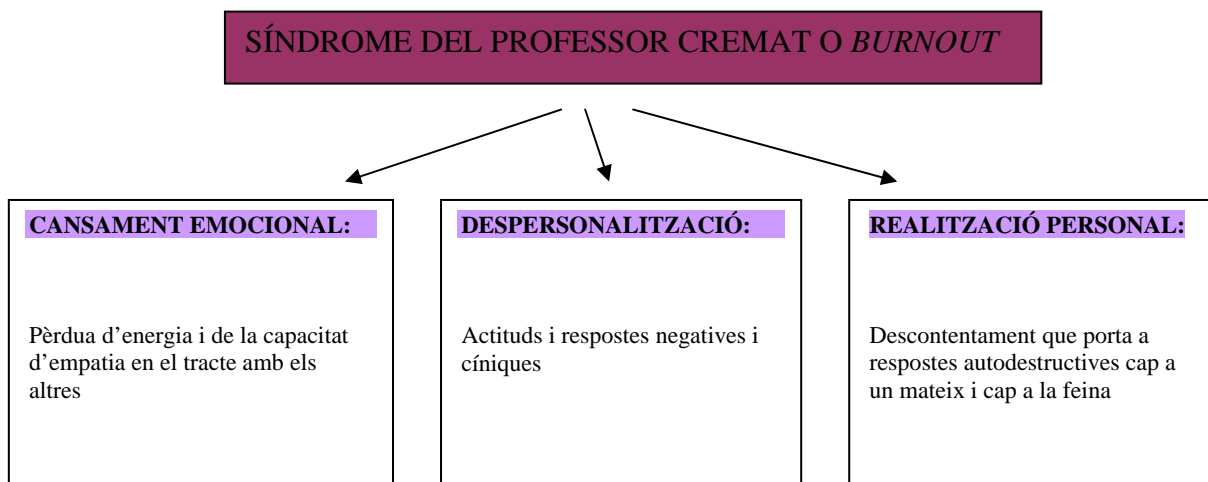
En els centres educatius, com en qualsevol feina, hi ha una gran varietat de persones, amb la seva manera particular de ser i de fer. De totes i cadascuna d'elles depèn que l'ambient de treball sigui agradable i satisfactori per a tots o una font de conflictes i malestar.

2.5.- LA SÍNDROME DEL PROFESSOR CREMAT O BURNOUT

El terme “cremar-se per la feina” va sorgir als EUA (Herbert Freudenberger, 1974)²⁶ per fer referència a l'esgotament d'energia experimentat pels professionals quan se senten sobrepassats pels problemes dels altres.

El cremat o síndrome de *burnout* és la fase final de l'estrès continuat i es caracteritza per un pronunciat desgast laboral després de varis anys de treball. Es qualifica com a síndrome d'esgotament d'emocions, despersonalització i falta d'assoliment i de realització personal a la feina.

Els principals símptomes no apareixen de cop, sinó que formen part del procés de desgast laboral; entre ells destaquen la irritabilitat i sobtats canvis d'humor, cansament crònic i falta d'energia, percepció desproporcionada dels propis errors i incapacitat per veure els èxits laboral, absències injustificades a la feina, insomni, etc.



²⁶ Herbert Freudenberger, psiquiatre, va definir a mitjans dels anys 70 la patologia psiquiàtrica que patien alguns professionals que treballaven en institucions en contacte directa amb altres persones. El 1976 la psicòloga Cristina Maslach va referir-se amb el terme de *burnout*, provinent de l'anglès *burn out*, a aquesta patologia clínica.

<http://contenidos.universia.es/especiales/burn-out/concepto/index.htm>

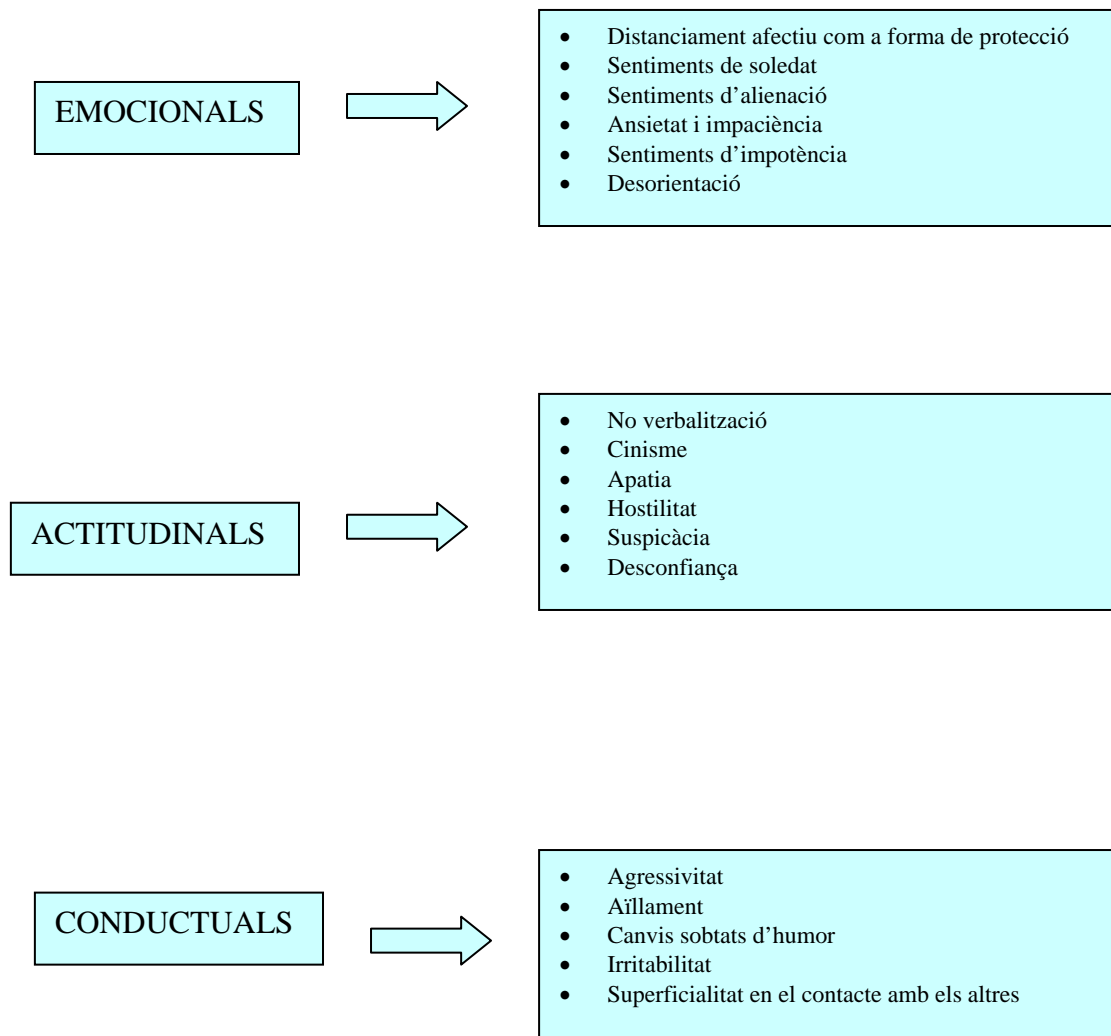
Sovint la feina d'ensenyar no es veu recompensada ni per l'alumnat, ni pels companys, ni per les famílies, ni per instàncies superiors. Això provoca un cansament emocional, al mateix temps que la vocació del docent es veu frustrada, fins el punt de sentir-se totalment desmotivats.

El procés de *Burnout* pot seguir les següents fases:

- *Fase d'entusiasme:* que es dona en els primers anys de desenvolupament d'una professió i es caracteritza per: moltes il·lusions, expectatives, energies i on tot sembla possible.
- *Fase d'estancament:* comencen els dubtes, la feina ja no satisfà totes les expectatives. Comença a aparèixer el cansament i el treballador comença a dubtar de la seva capacitat i a perdre confiança en ell mateix. Estem en la fase inicial de mals de cap i mals d'estómac.
- *Fase de frustració:* És la fase principal del desgast professional en què el treballador es qüestiona la seva feina i les seves capacitats per dur-la a terme. Disminueix la motivació i apareixen actituds negatives cap als alumnes, dona la culpa dels seus problemes als companys i a la Direcció del centre. Tot el què es fa li sembla que no serveix per a res. Els seus problemes psicossomàtics es tornen crònics.
- *Fase d'apatia:* hi ha desesperació i un sentiment de buidor. Com a mecanisme de defensa apareix un distanciament emocional, amb indiferència, manca d'interès, menyspreu i cinisme, cap als alumnes, els companys de treball i les famílies. Ja no queda seguretat i confiança en un mateix i la conclusió és que "ja no s'hi pot fer res".

Els japonesos, en el seu vocabulari tenen la paraula *Karoshi* que vol dir “morir per excés de treball”. El *burnout* podria ser un equivalent occidental al *Karoshi*. Qui el pateix en formes greus, es podria dir que mor professionalment (Cebrià i Corbella, 2001)²⁷.

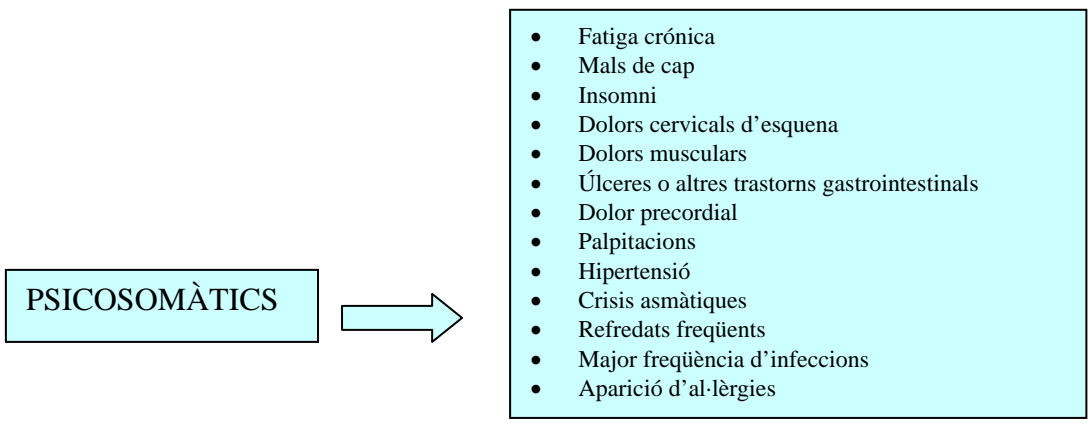
Els efectes del *Burnout* sobre el treballador, es poden sintetitzar de la següent manera:



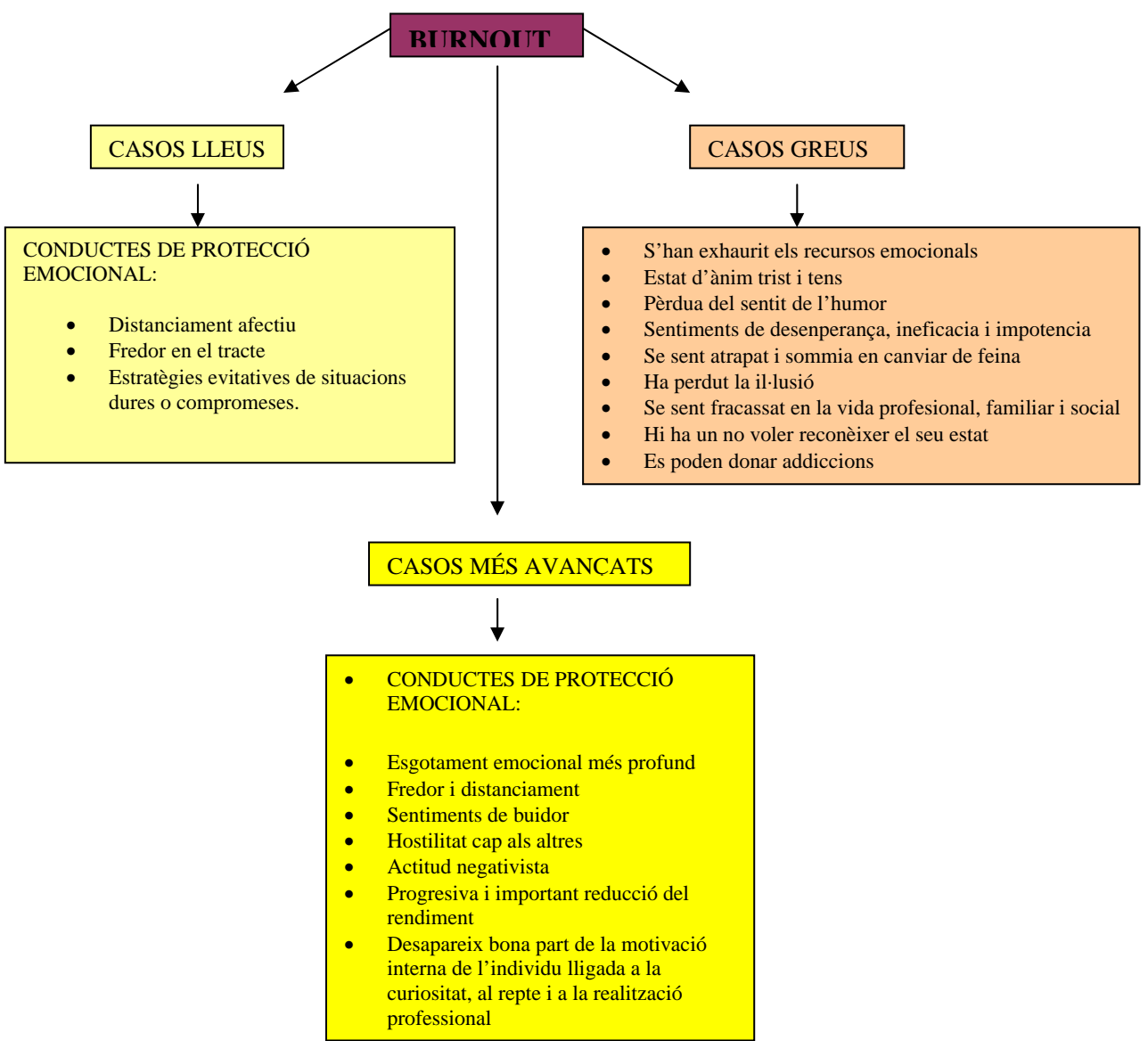
²⁷ Cebrià Andreu, J. i , Corbella Santomà, S. (2001) “La síndrome del *burnout*. el pes de la personalitat” consultat 8/2/10.

En el seu article, expliquen un estudi realitzat amb metges, es posa de manifest que el diagnòstic de *burnout* està condicionat, bàsicament, a un instrument de mesura (el *Maslach Burnout Inventory*), que reuneix els tres factors relacionats entre sí que hem esmentat abans: cansament emocional, despersonalització i realització personal, però, no es coneix prou la seva seqüència evolutiva; és a dir, quin és el factor d'inici i com varien els tres en els casos més greus. Fins i tot, diuen, que no hi ha acord si realment són aquests els factors més rellevants de la síndrome o quina relació té aquest quadre amb altres diagnòstics psicosocials eventualment associats, principalment amb l'ansietat i la depressió.

<http://www.acmcb.es/pages/academ/vidaacad/publica/annals/2001/A2/jcebria.htm>

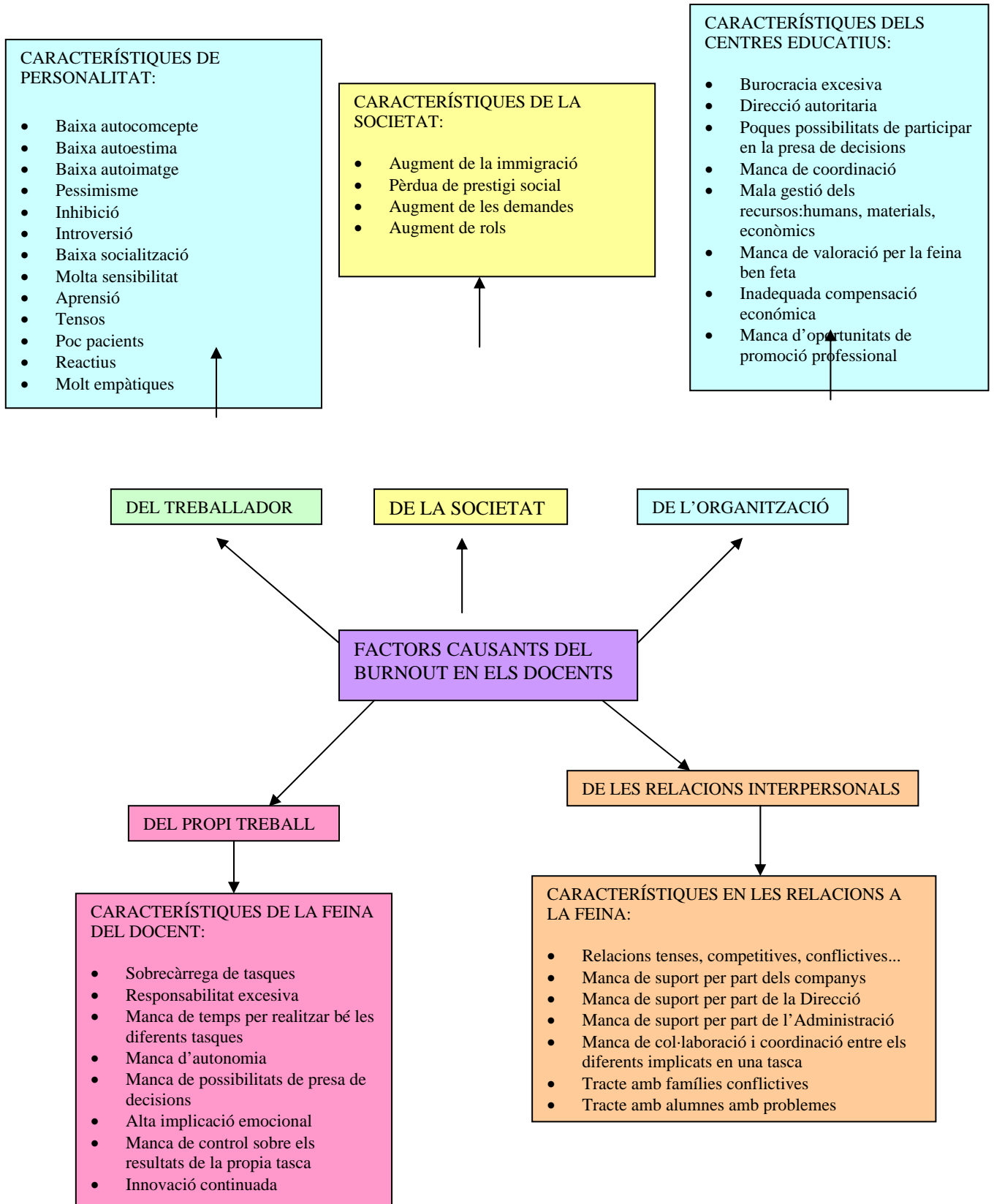


Es poden diferenciar casos lleus, casos més avançats i casos greus de *burnout* per les següents característiques:



Els factors desencadenants de la Síndrome de *Burnout*, aquests

quedarien de la següent manera:



En la síndrome de *Burnout* hi ha una barreja de factors externs i interns, que encara està en discussió quin d'aquests factors tindria més pes. El que sí és segur és que cada persona tindria un límit de resistència per damunt del qual es produiria un procés de "fractura psíquica". Però és la percepció personal i els mecanismes d'afrontament individuals els que marquen el grau de vulnerabilitat individual que explica perquè en condicions de treball similars uns iniciarien símptomes de *burnout* i altres no.

Els docents que tindrien més possibilitats de patir *burnout* i els que menys, serien els que tinguin les següents característiques:

<p>DOCENTS AMB ALTA PROBABILITAT DE BURNOUT I PER TANT BAIXA RESISTÈNCIA:</p> <ul style="list-style-type: none">• Dificultat per afrontar els problemes quotidians• Baix estat anímic• Persona cohibida, tímida, poc sociable i molt sensible• Alta aprensibilitat• Reactius• Tensos• Poc pacients	<p>DOCENTS AMB BAIXA PROBABILITAT DE BURNOUT I PER TANT ALTA RESISTÈNCIA:</p> <ul style="list-style-type: none">• Persona amb autocontrol• Fort compromís en el treball i la vida• Posició de coratge i flexibilitat• Obertura als canvis, vistos com a reptes personals i no com a amenaces
--	---

Algunes de les mesures preventives que caldria adoptar es refereixen a tres àmbits: l'organitzatiu, el grupal i l'individual.

Mesures a nivell organitzatiu:

- Facilitar la comunicació i promoure la participació
- Afavorir les decisions descentralitzades, ja que donen la sensació de control sobre l'entorn, afavoreixen la creativitat, la innovació i la satisfacció laboral
- Flexibilitat horària, dins del possible
- Aclarir les responsabilitats i rols de cada professor
- Disposar d'incentius i oportunitats per a la formació continuada i el desenvolupament de la recerca
- Oferir suport a la persona afectada

Mesures a nivell grupal:

- Afavorir el treball de grup per evitar l'aïllament dels docents
- Crear dinàmiques de grups per a la resolució de problemes, canvis d'opinió i orientació de casos difícils
- Fomentar el suport social, dins del possible
- Fomentar la col·laboració i no la competitivitat

Mesures a nivell individual que caldria que apliqués cada professor:

- Aplicació de tècniques d'afrontament orientades i centrades en el problema: reinterpretació positiva, planificació, entrenament en la solució de problemes, entrenament en l'assertivitat
- Eliminació de l'evitació i la fugida davant d'un problema
- Establir objectius realistes
- Fugir de la rutina, aplicant innovació i millores en la pràctica diària
- Aprendre a analitzar els problemes des de la distància
- Accentuar els aspectes positius del treball
- Desenvolupar habilitats de comunicació interpersonal
- Desenvolupar habilitats socials
- Desenvolupar l'assertivitat

Segons paraules de Cebrià i Corbella, 2001, per tal de prevenir el burnout i que podem incorporar al món de la docència són que:

“Les dues claus de prevenció del burnout serien per una banda una sòlida formació en tècniques d'afrontament de l'estrès, de comunicació amb els pacients i els companys i altres relatives a l'autocontrol, que permetin optimitzar la gestió emocional, especialment la reducció de l'ansietat. Això podria disminuir la possibilitat de patir malestar (especialment en les persones més vulnerables) i, conseqüentment, la reducció de la prevalença de burnout i de trastorns més greus derivats del risc professional”.

Destaquen com a aspectes claus per prevenir el *burnout*: una sòlida formació en tècniques d'afrontament de l'estrès, la comunicació amb els companys i la gestió emocional representada en l'autocontrol personal. Veurem més endavant com aquests aspectes es prioritzaran en la part pràctica d'aquest treball.

B) PART PRÀCTICA

3. TERCER APARTAT:

ESTUDI DE LES CAUSES PSICOSOCIALS DE MALESTAR DOCENT

ESTUDI DE LES CAUSES PSICOSOCIALS DE MALESTAR DOCENT

El problema

Com he esmentat anteriorment, els canvis tan importants que han experimentat les nostres societats, en els darrers anys, fan que la feina d'ensenyar, avui, no sigui fàcil, són molts els docents que manifesten la seva insatisfacció, però lluny de trobar-hi solucions augmenten encara més les seves dificultats i les seves exigències. Però no tots els docents viuen la feina amb patiment i angoixa, n'hi ha que se senten feliços i satisfets, a què és degut?²⁸

Els objectius

Els objectius principals de la investigació són: estudiar com se senten i com viuen la feina una mostra representativa de docents de Catalunya, quines són les principals manifestacions de malestar, com afecta la seva salut i què creuen, els propis docents, que caldria fer per millorar la situació actual de desencís²⁹.

3.1.- DISSENY DEL QÜESTIONARI

Per elaborar el qüestionari es van tenir en compte altres investigacions i estudis duts a terme i es va procedir a fer un primer esborrany. En aquest

²⁸ CIDE (1993). *Diez años de investigación sobre profesorado (1983-1993)*. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia.

CIDE (1999). *La investigación sobre profesorado (II) 1993-1997*. Madrid: Ministerio de Educación y Cultura. Secretaría General de Educación y Formación Profesional.

CONSELL ESCOLAR DE CATALUNYA (2002). *Els educadors en la societat del segle XXI. Aportació del Consell Escolar de Catalunya a les XIII Jornades de Consells Escolars de Comunitats Autònomes i de l'Estat*. CEC.

CONSELL ESCOLAR DE CATALUNYA (2002). *Importància i funció social del professorat: Aportació del Consell Escolar de Catalunya a l'Àmbit II de la Conferència Nacional d'Educació*. Any 2002. CEC.

²⁹ ESTEVE, J. M. (2001). La salud de los profesores: influjo del trabajo profesional en la personalidad del educador. IV Jornades de reflexió i formació sobre el rol, perfil i funcions del professor de pedagogia i psicologia a la secundària. Grup de treball de secundària del COPC (Col·legi oficial de psicologia de Catalunya). Barcelona, 2001.

ESTEVE, J. M. (1999). "El paradigma personal. Influjo del trabajo profesional en la personalidad del educador", a FERRERES, V. i IMBERNÓN, F. (eds.), *Formación y actualización para la función pedagógica*. Madrid: Síntesis, p.131-165.

EURYDICE (2004). *La profesión docente en Europa: Perfil, tendencias y problemática. Informe IV: El atractivo de la profesión docente en el siglo XXI. Educación Secundaria Inferior General*. Madrid: Secretaría General Técnica-CIDE.

esborrany es desglossava el qüestionari en indicadors físics, indicadors psíquics i indicadors sociolaborals de malestar (basat en Carrascosa i Gómez, 2001)³⁰, però, en correccions posteriors es va anul·lar els indicadors de malestar físic atès que l'objectiu del treball anava orientat, des de l'inici, a la Salut Laboral dels Docents des de la vessant psicosociològica.

Es va passar una prova pilot a un reduït nombre de companys/es docents per tal de detectar les dificultats i problemes que es podien donar al fer les respostes.

Un cop es van donar les diferents preguntes i apartats per definitius es va passar el qüestionari a les persones que realitzaven el suport informàtic, que va ser la responsables de l'elaboració del web i de la base de dades per recollir les respostes que s'anessin rebent

El web es va fer amb HTML i PERL i es va penjar en un servidor amb *linux*, les dades es recollien, de manera totalment anònima, en un fitxer de text delimitat, on la informació quedava ordenada per ordre d'arribada.

Es van enviar 350 mails personalitzats i 250 a diversos centres educatius tant de Primària com de Secundària de tota Catalunya. La majoria de les adreces dels mails es van aconseguir de les webs dels centres de XTEC.

A continuació, reproduïxo el model de carta que es va enviar per mail i el qüestionari sobre salut laboral dels docents.

³⁰ Carrascosa i Gómez (2001): "Prevención del estrés profesional docente: Desarrollo de habilidades personales". Volumen II. Generalitat Valenciana. Consultat 3/12/09.
http://www.cult.gva.es/dgoiepl/AREA_EDUCACION/LIBROS/estres_vol2.pdf

Tona, març 2006

Benvolgut/da company/a:

Sóc **MARIA MUSACH I ARGEMÍ**, mestra del CEIP L'Era de Dalt de Tona (Barcelona) i aquest semestre compto amb una Llicència Retribuïda per Estudis, en la que estic realitzant un estudi que permeti conèixer els factors que incideixen en la insatisfacció professional dels docents, per tal de poder proposar-ne accions de millora (tant des d'una perspectiva personal com institucional).

T'agrairia que dediquessis dos minuts a contestar el qüestionari adjunt que és totalment anònim: www.qrt.biz/enquesta Gràcies.

Seria de gran ajut que difonguessis l'adreça del web del qüestionari entre els mestres i/o professors del teu claustre i altres docents amics i coneguts perquè quantes més respostes s'obtinguin més fiable serà l'estudi.

A partir de l'Octubre del 2006, podràs consultar els resultats de l'estudi, així com el Projecte acabat, al web de XTEC.

Per dubtes o aclariments: mmusach@xtec.cat

Molt agraïda

Maria Musach i Argemí
Mestra i Estudiant de Psicopedagogia

QÜESTIONARI SOBRE LA SALUT LABORAL DELS DOCENTS

1.-Dades generals.

SEXE :

EDAT:

ANYS D'EXPERIÈNCIA DOCENT:

NIVELL ON TREBALLA :

TITULACIÓ MÀXIMA:

2.-Assenyala amb quina freqüència has experimentat algunes de les següents manifestacions de malestar:

	MAI	A VEGADES	SOVINT	SEMPRE
<ul style="list-style-type: none">• Manca de concentració• Pèrdua de memòria• Dificultat per fer raonaments• Dificultat per expressar-se• Angoixa• Ganes de plorar• Tristesa• Irritabilitat• Depressió• Estrès• Inseguretat• Ansietat• Apatia				

<ul style="list-style-type: none"> • Frustració • Addiccions • Agressivitat • Queixes • Poques ganes de participar • Indiferència • No assumir responsabilitats • Aïllament • Indiferència en les relacions interpersonals • Problemes familiars • Et sents objecte de mobbing • Relacions conflictives amb l'Equip Directiu • Relacions conflictives amb algun company/a de treball • Relacions conflictives amb algun alumne/a • Relacions conflictives amb algun pare o mare 				
--	--	--	--	--

3.- De quina manera consideres que els elements següents incideixen en la satisfacció laboral dels docents?

	POC	UNA MICA	BASTANT	MOLT
Els alumnes				
Els companys de treball				
L'educació emocional				
La sobrecàrrega d'obligacions				
Els pares				
L'Equip Directiu				
L'experiència				
La desvalorització del rol docent				
Els recursos metodològics				
Els recursos materials				
L'extens currículum				
Els canvis de la societat				
Manca d'estratègies en la resolució de conflictes				
La motivació del docent				
La personalitat/manera de ser del docent				
La formació inicial rebuda				
La manca de temps				
L'organització personal				

Altres causes:.....

4.- El malestar dels docents pot ésser degut a múltiples causes. Algunes són **externes** al propi docent (els alumnes, les condicions de treball, etc.) i d'altres són **internes** (la personalitat, l'actitud davant la feina, etc.)

Quins % del malestar dels docents consideres que és atribuïble a causes EXTERNES?

5.- En quin ordre prioritziaries els següents aspectes que contribuirien a afrontar el malestar dels docents. Ordena'ls de l'1 al 4 (1 màxima prioritat, 4 mínima prioritat).

- Milliores en les condicions sociolaborals dels docents
- Programes de creixement emocional per als docents
- Activitats lúdiques i de relaxació
- Suport psicològic

Altres:.....

6.- A la taula s'hi consideren alguns factors de CREIXEMENT PERSONAL del docent. Marca a cada columna els TRES aspectes que consideres:

	MÉS DIFÍCILS DE PROGRESSAR-HI	MÉS IMPORTANTS EN LA REALITZACIÓ DE LA FEINA	QUE S'HAURIEN DE TENIR EN COMPTE EN LA FORMACIÓ PERMANENT
AUTOESTIMA			
AUTOCONEIXEMENT			
AUTOCONTROL			
MOTIVACIÓ			
EMPATIA			
RELACIONS INTERPERSONALS			
RESOLUCIÓ DE CONFLICTES			
APRENDRE A CONVIURE AMB ELS PROBLEMES			

Quins altres temes prioritziaries en la formació dels docents i penses que ajudarien a reduir la insatisfacció laboral?

.....

3.2.- OBTENCIÓ I ANÀLISI DE RESULTATS

L'anàlisi de dades s'ha fet a partir del programa SPSS, usat habitualment per l'anàlisi de dades de treballs d'investigació universitària.

Es van enviar 350 mails personalitzats i 250 a centres, repartits per tota Catalunya i de totes les comarques, representant un potencial de resposta d'unes 2500 persones, de les quals s'han obtingut 235 respostes. Significant el 9,4% de resposta.

3.2.1.- DADES SOCIOLÒGIQUES

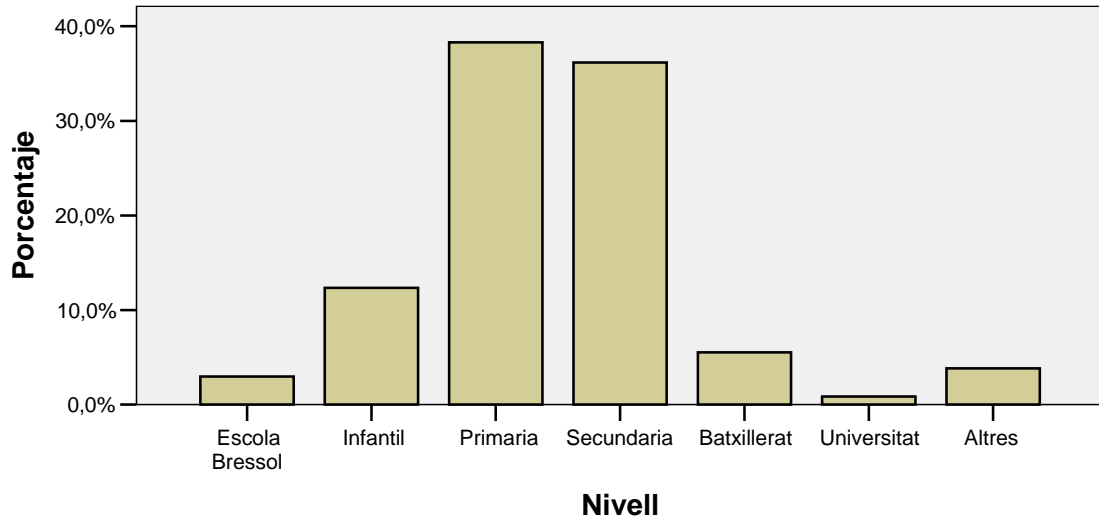
NIVELL, TITULACIÓ I SEXE

Comencem l'estudi fent una descriptiva de les variables: nivell, titulació i sexe³¹.

Nivell

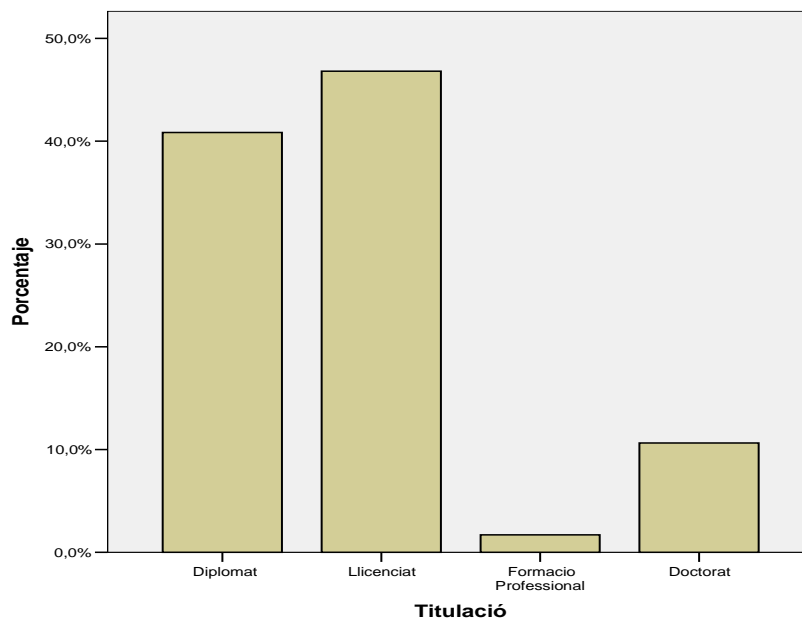
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Escola Bressol	7	3,0	3,0	3,0
	Infantil	29	12,3	12,3	15,3
	Primaria	90	38,3	38,3	53,6
	Secundaria	85	36,2	36,2	89,8
	Batxillerat	13	5,5	5,5	95,3
	Universitat	2	,9	,9	96,2
	Altres	9	3,8	3,8	100,0
	Total	235	100,0	100,0	

³¹ Totes les taules i gràfics estan en castellà perquè la versió del programa SPSS utilitzat estava en aquesta llengua. No s'ha canviat al català perquè tots els canvis s'haguessin hagut de fer manualment.



Titulació

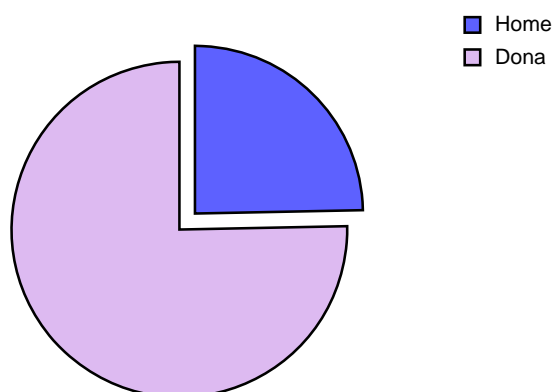
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Diplomat	96	40,9	40,9	40,9
	Llicenciat	110	46,8	46,8	87,7
	Formacio Professional	4	1,7	1,7	89,4
	Doctorat	25	10,6	10,6	100,0
	Total	235	100,0	100,0	



Sexe

		Freqüència	Percentatge	Percentatge vàlid	Percentatge acumulat
Vàlids	Home	58	24,7	24,7	24,7
	Dona	177	75,3	75,3	100,0
	Total	235	100,0	100,0	

Sexe



Observem que només una quarta part, aproximadament, de docents que han participat a l'estudi són homes i les tres quartes parts restants són dones.

Pel què fa al nivell en el qual el docent treballa, té una freqüència més alta els professors de primària, seguits pels de secundària, mentre que els docents que tenen una participació més baixa són els que es dediquen a la docència universitària.

El 46,8% dels professors són llicenciats, el 40,9% diplomats i el 10,6% doctors, mentre que un baix percentatge (1,7%) són de formació Professional. S'observa que hi ha llicenciats a tots els nivells educatius i Doctors, no només a la Universitat sinó també a Primària i Secundària, destaquem, per tant, que molts docents tenen una titulació superior al lloc de treball que ocupen.

L'EDAT

Seguidament agrupem les edats en intervals. Per fer-ho s'aplica la fórmula de Sturges:

$k \approx \log_2(n)$ on k és el nombre d'intervals. Per tant, $k \approx 7.88 \approx 8$

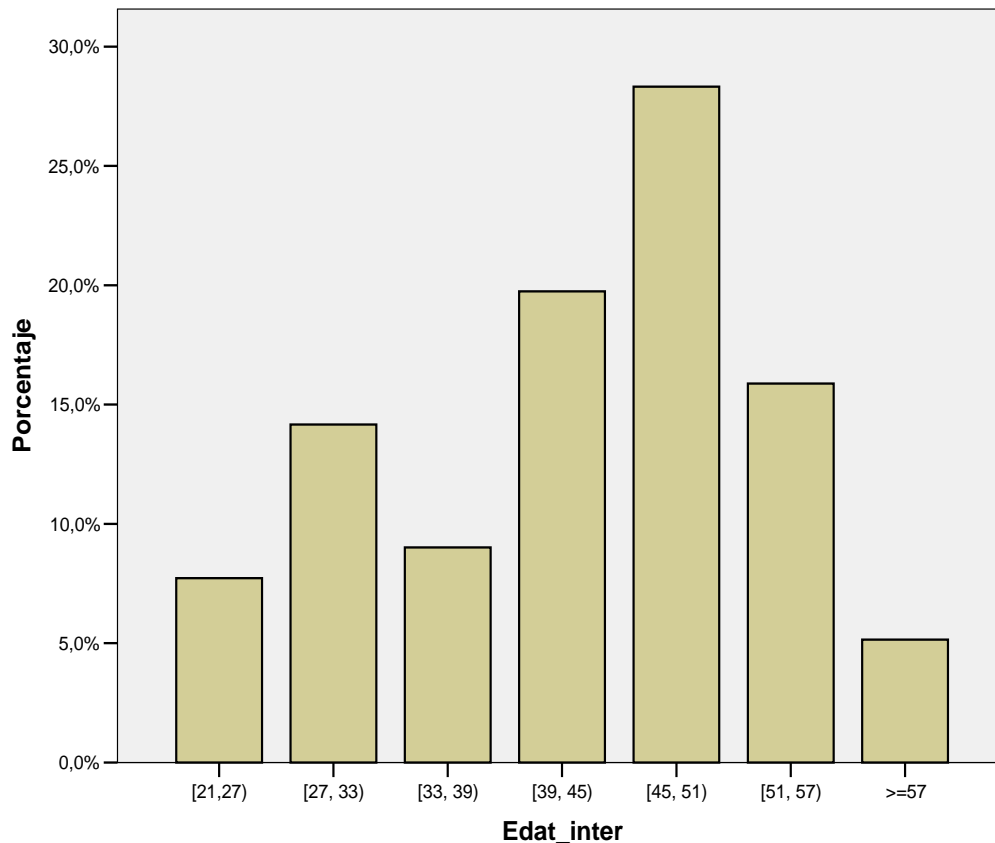
amplitud dels intervals: $a_i = (x_{\max} - x_{\min})/k$

$$a_i = 6.09$$

Per tant els intervals seran: [21, 27), [27, 33), [33, 39), [39, 45), [45, 51), [51, 57), (≥ 57)

Edat_inter

		Freqüència	Percentatge	Percentatge vàlid	Percentatge acumulat
Vàlids	[21,27)	18	7,7	7,7	7,7
	[27, 33)	33	14,0	14,2	21,9
	[33, 39)	21	8,9	9,0	30,9
	[39, 45)	46	19,6	19,7	50,6
	[45, 51)	66	28,1	28,3	79,0
	[51, 57)	37	15,7	15,9	94,8
	≥ 57	12	5,1	5,2	100,0
	Total	233	99,1	100,0	
Perduts	Sistema	2	,9		
Total		235	100,0		

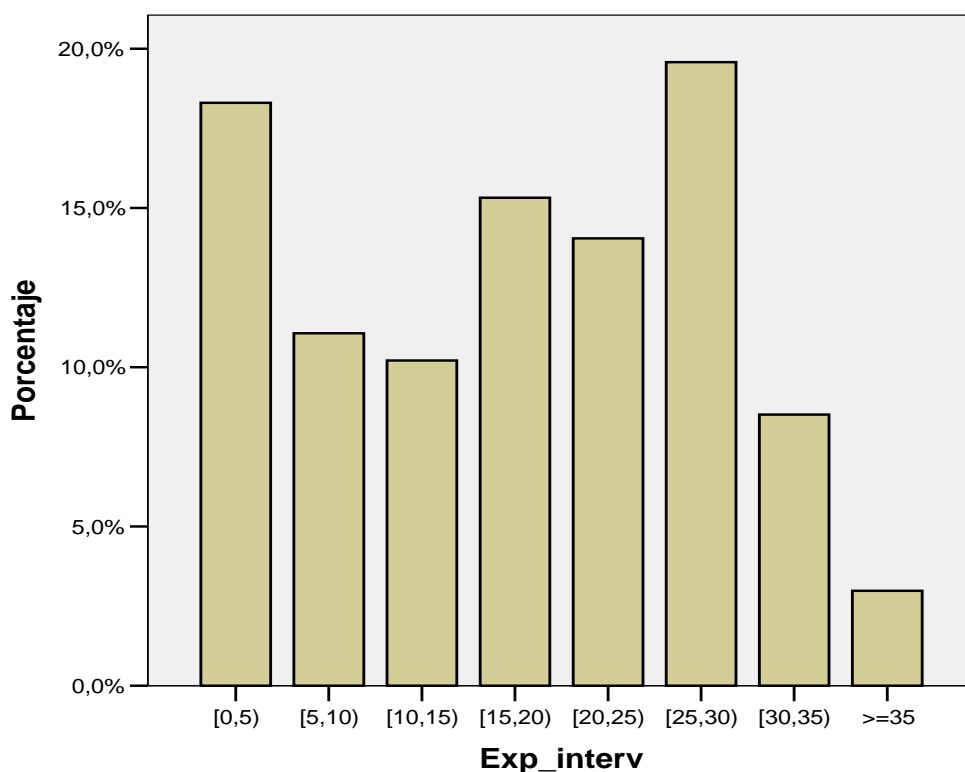


Observem que la freqüència més elevada està en una franja entre 45 i 51 anys amb un 28.3% del total de respostes, seguit de persones entre 39 i 45 anys. La més baixa freqüència de resposta és de persones amb edat igual o superior a 57 anys, dels quals només han respost el 5.2%.

Pel que fa a la variable *anys d'experiència del docent*, decidim agrupar-la en intervals d'amplitud 5 (basant-nos amb la fórmula de Sturges):

Exp_interv

		Freqüència	Percentatge	Percentatge vàlid	Percentatge acumulat
Vàlids	[0,5)	43	18,3	18,3	18,3
	[5,10)	26	11,1	11,1	29,4
	[10,15)	24	10,2	10,2	39,6
	[15,20)	36	15,3	15,3	54,9
	[20,25)	33	14,0	14,0	68,9
	[25,30)	46	19,6	19,6	88,5
	[30,35)	20	8,5	8,5	97,0
	>=35	7	3,0	3,0	100,0
	Total	235	100,0	100,0	



La resposta ha oscil·lat entre 0 anys fins a 41 anys de serveis docents.

Observem que el volum de resposta ha sigut considerablement elevat en dos grups de docents: els que ja tenen un nivell elevat d'experiència (de 25 a 30 anys) i els que no arriben a cinc anys de treball. Així doncs, el 19,6 % dels enquestats tenen entre 25 i 30 anys d'experiència, mentre que el 18,3 % en tenen entre 0 i 5 anys i només el 3% té igual o més de 35 anys d'experiència.

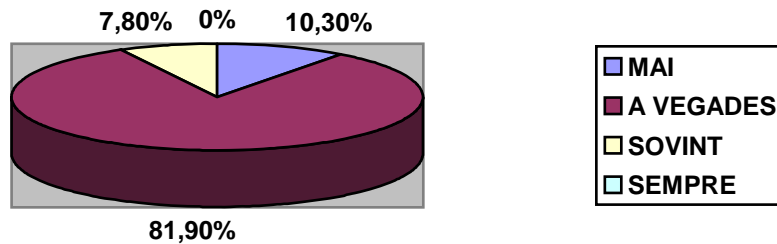
3.2.2.- MANIFESTACIONS DE MALESTAR

La pregunta 2 deia: “ Assenyala amb quina freqüència has experimentat algunes de les següents manifestacions de malestar. “

	MAI	A VEGADES	SOVINT	SEMPRE
1. Manca de concentració	10,3%	81,9%	7,8%	0%
2. Pèrdua de memòria	23,4%	65,4%	11,2%	0%
3. Dificultat per fer raonaments	37%	59,1%	3,9%	0%
4. Dificultat per expressar-se	38,7%	53%	7,8%	0,5%
5. Angoixa	19,1%	66,7%	14,2%	0%
6. Ganes de plorar	33,3%	61,3%	5,4%	0%
7. Tristesa	19,4%	73,8%	6,8%	0%
8. Irritabilitat	6,8%	77,18%	16,02%	0%
9. Depressió	55,61%	40,49%	3,9%	0%
10. Estrès	13,17%	59,50%	23,42%	3,9%
11. Inseguretat	18,72%	70,44%	10,84%	0%
12. Ansietat	23,53%	55,88%	20,59%	0%
13. Apatia	40%	54,63%	5,37%	0%
14. Frustració	20,49%	64,88%	14,63%	0%
15. Addiccions	79,90%	16,58%	3,02%	0,5%
16. Agressivitat	50,49%	48,53%	0,98%	0%
17. Queixes	13,86%	65,84%	19,8%	0,5%
18. Poques ganes de participar	26,70%	64,08%	8,74%	0,48%
19. Indiferència	48,77%	46,8%	3,45%	0,9%
20. No assumir responsabilitats	67%	29,06%	3,45%	0,49%
21. Aïllament	54,63%	39,02%	5,37%	0,98%
22. Indiferència en les relacions interpersonals	57,14%	36,95%	5,42%	0,49%
23. Problemes familiars	40,98%	54,63%	3,9%	0,49%
24. Et sents objecte de mobbing	82,44%	15,6%	0,98%	0,98%
25. Relacions conflictives amb l'Equip Directiu	58,91%	35,64%	3,96%	1,49%
26. Relacions conflictives amb algun company/a de treball	34,15%	63,41%	1,46%	0,98%
27. Relacions conflictives amb algun alumne/a	26,21%	67,96%	5,83%	0%
28. Relacions conflictives amb algun pare o mare	44,87%	52,2%	2,93%	0%

En general les respostes es trobaven majoritàriament cap a la banda baixa amb el “mai” i “a vegades”, com les respostes amb més freqüència i el “sovint i “sempre” comptant amb menys freqüència.

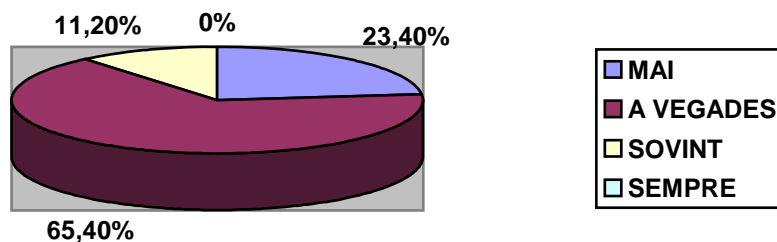
1.MANCA DE CONCENTRACIÓ



El 10,30 % considera que mai té o ha tingut problemes de concentració, el 81,90% considera que de vegades, només el 7,80% diu que sovint i ningú considera que en pateix sempre.

Segons els resultats de les respostes es pot considerar que gairebé el 90% de docents de Catalunya tenen o han tingut problemes de concentració algunes vegades o sovint.

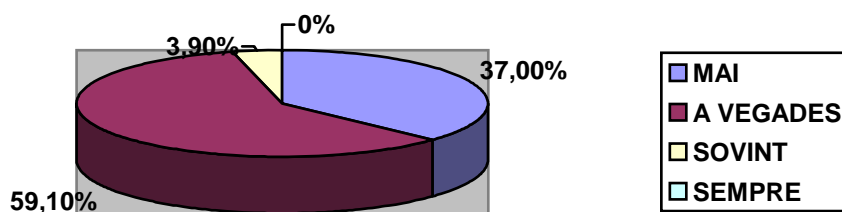
2.PÈRDUA DE MEMÒRIA



El 23,40% considera que mai ha tingut problemes de pèrdua de memòria, el 65,40% diu que a vegades, l'11,20% diu que sovint i ningú en té sempre.

Gairebé les tres quartes parts de docents de Catalunya manifesten tenir o haver tingut algunes vegades pèrdues de memòria.

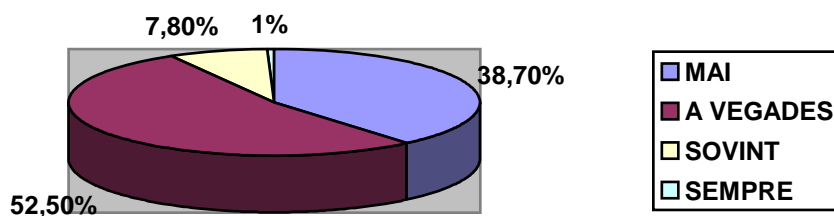
3.DIFICULTAT PER FER RAONAMENTS



El 37% dels docents diuen que mai han tingut dificultats a l'hora de fer raonaments, el 59,10%, més de la meitat considera que algunes vegades, el 3,90% sovint i el 0% sempre.

Més de la meitat dels docents de Catalunya manifesten haver tingut algunes vegades problemes a l'hora de fer raonaments.

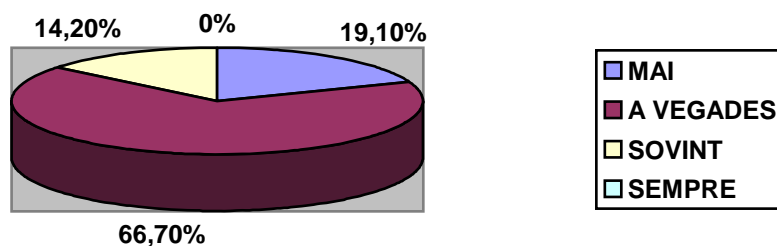
4.DIFICULTAT PER EXPRESSAR-SE



El 38,70% de docents manifesten que mai han tingut problemes per expressar-se, el 52,50% a vegades el 7,80% sovint i només l'1% diu tenir-ne sempre.

Més de la meitat de docents de Catalunya han tingut a vegades problemes per expressar-se.

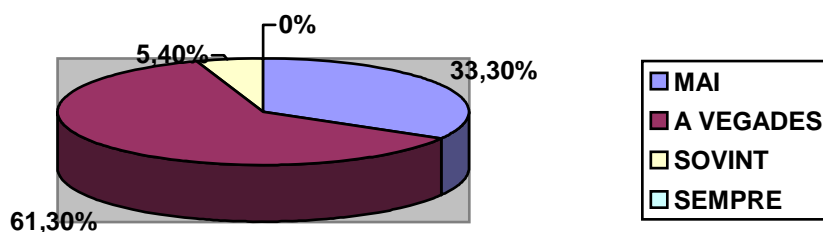
5.ANGOIXA



El 19,10% dels docents diuen que mai han tingut ansietat, el 66,70% a vegades, el 14,20% sovint.

Les tres quartes parts dels docents de Catalunya tenen sovint o de vegades problemes d'ansietat.

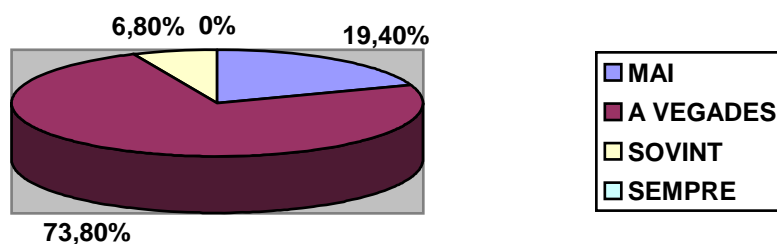
6.GANES DE PLORAR



El 33,30% dels docents manifesten que mai tenen ganes de plorar, el 61,30% diuen que a vegades i el 5,40% sovint.

Més de la meitat de docents de Catalunya manifesten només tenir ganes de plorar a vegades.

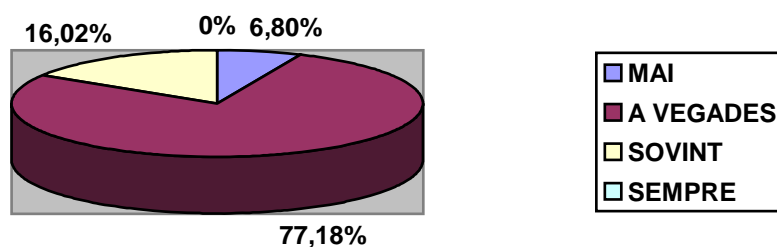
7. TRISTESA



El 19,40% dels docents manifesten no tenir mai tristesa, el 73,80% a vegades i el 6,80% sovint.

Gairebé el 80% dels docents de Catalunya senten tristesa algunes vegades.

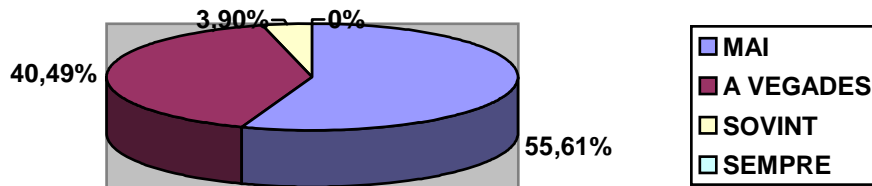
8. IRRITABILITAT



El 6,80% dels docents manifesten no tenir mai problemes de irritabilitat, el 77,18% a vegades i el 16,02% sovint.

Més del 90% dels docents de Catalunya senten irritabilitat algunes vegades.

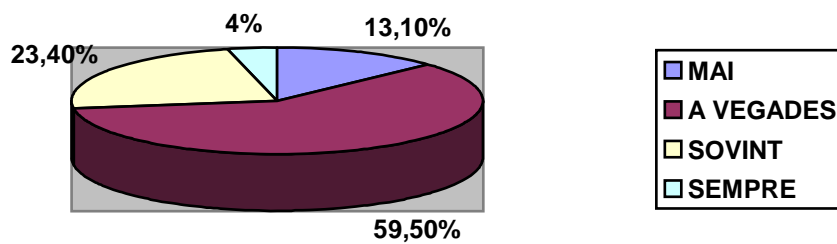
9. DEPRESSIÓ



El 55,61% del docents diuen no haver tingut mai depressió, el 40,49% a vegades i el 3,90% sovint.

Més de la meitat dels docents de Catalunya reconeixen no haver tingut mai depressió.

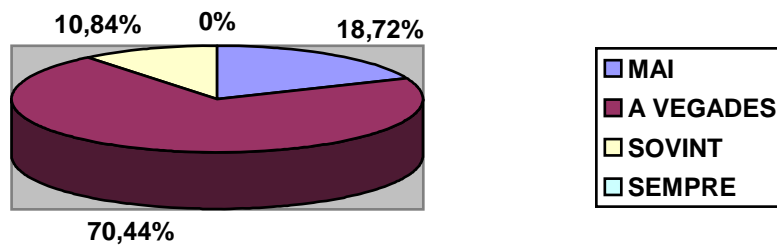
10. ESTRÈS



Un 13,10% dels docents mai s'han sentit estressats, el 59,50% a vegades, el 23,40% sovint i el 4% sempre.

Una quarta part dels docents de Catalunya manifesta problemes importants d'estrès i més de la meitat haver-ne tingut algunes vegades.

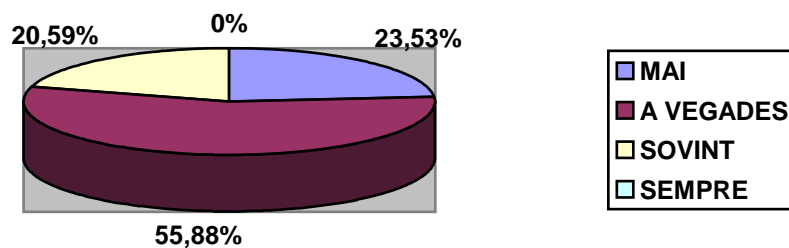
11. INSEGURETAT



El 70,44 % dels docents manifesten haver tingut a vegades problemes d'inseguretat, el 18,72% mai, el 10,84% sovint i el 0% sempre.

Més del 80 % dels docents de Catalunya manifesten haver tingut a vegades o sovint problemes d'inseguretat.

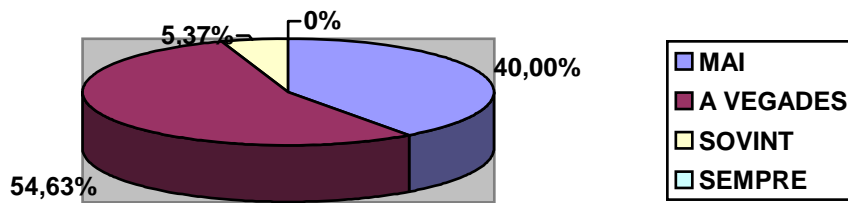
12. ANSIETAT



El 55,88 % dels enquestats manifesten haver tingut de vegades problemes d'ansietat, el 23,53% mai i el 20,59% sovint.

Gairebé les tres quartes parts dels docents de Catalunya manifesten haver patit a vegades o sovint problemes d'ansietat.

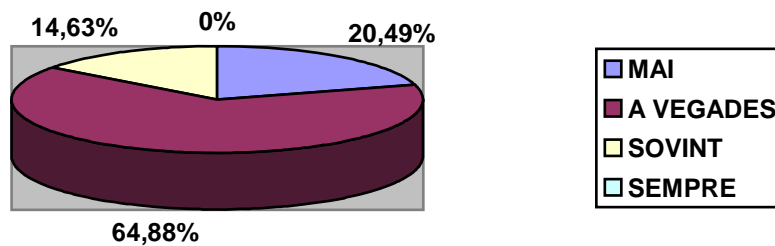
13. APATIA



El 54,63% dels docents manifesten haver patit a vegades problemes d'apatia, només el 5,37% sovint i el 40% mai.

Més de la meitat dels docents de Catalunya manifesten haver patit a vegades problemes d'apatia.

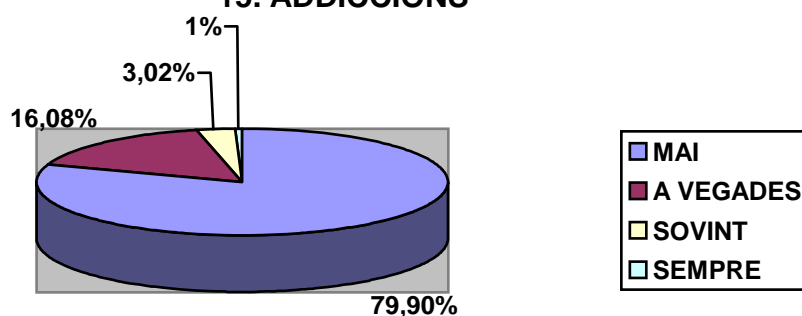
14. FRUSTRACIÓ



El 64,88% dels docents enquestats manifesten haver sentit frustració de vegades, el 14,63% sovint i el 20,49% mai.

Gairebé el 80% dels docents de Catalunya manifesten haver patit frustració sovint o de vegades al llarg de la seva carrera professional.

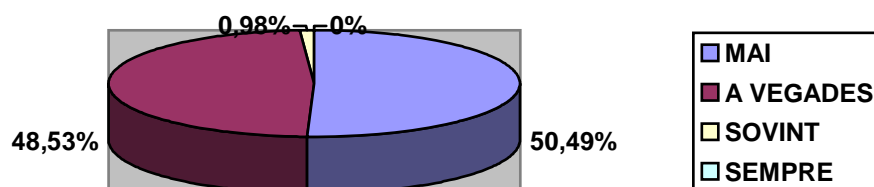
15. ADDICCIONS



El 79,90 % del professorat enquestat manifesta no haver tingut mai cap tipus d'addicció, el 16,08% a vegades, el 3,02% sovint i el 1% sempre.

Gairebé el 80% dels docents de Catalunya mai han tingut problemes d'addiccions, però el 19% a vegades o sovint i 1% sempre.

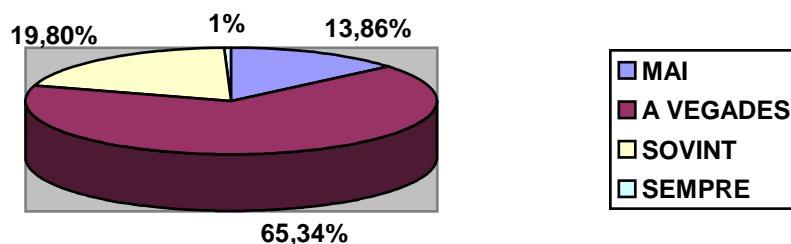
16. AGRESSIVITAT



El 50,49% dels docents enquestats manifesten que mai s'han sentit agressius, el 48,53% a vegades i el 0,98% sovint.

Gairebé la meitat dels docents de Catalunya s'han sentit agressius alguna vegada.

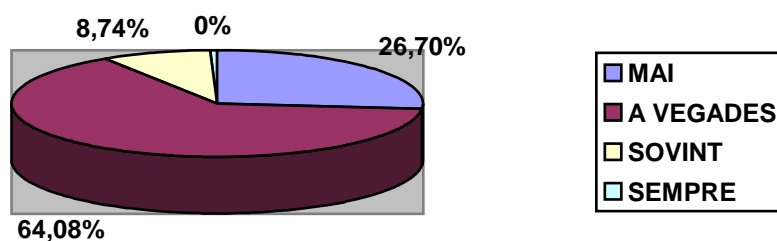
17. QUEIXES



El 65,34% dels docents enquestats manifesten haver-se queixat en la realització de la seva tasca, 19,80% sovint, el 13,86% mai i l'1% sempre.

Més de les tres quartes parts dels docents de Catalunya han manifestat queixes sovint o de vegades.

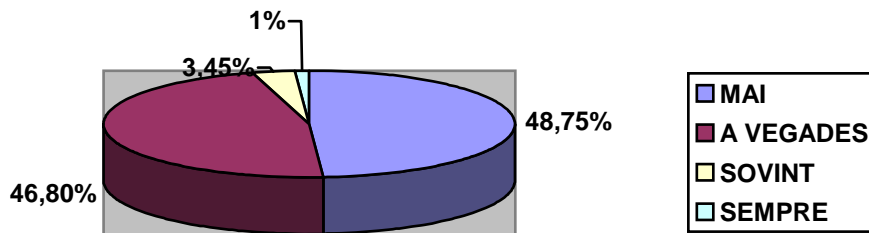
18. POQUES GANES DE PARTICIPAR



El 64,08% dels docents enquestats manifesten haver tingut a vegades poques ganes de participar, el 8,74% sovint no té ganes de participar, el 0,48% sempre i només el 26,70% manifesta no haver tingut mai aquest problema.

Gairebé el 75% dels docents de Catalunya manifesten haver tingut poques ganes de participar en les tasques del centre o de l'aula durant l'exercici de la seva activitat professional.

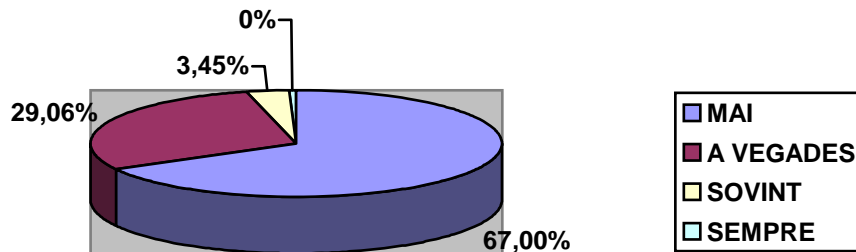
19. INDIFERÈNCIA



El 48,75% dels docents manifesten no haver sentit mai indiferència, el 46,80% a vegades, el 3,45% sovint i l'1% sempre.

Gairebé la meitat dels docents de Catalunya manifesten haver sentit indiferència alguna vegada o sovint.

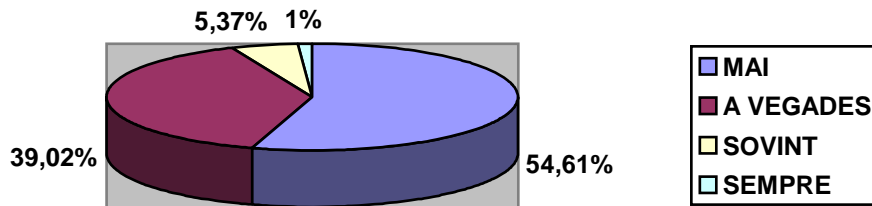
20. NO ASSUMIR RESPONSABILITATS



El 67% dels docents manifesten que mai han deixat d'assumir les seves responsabilitats, el 29,06% a vegades, el 3,45% sovint i el 0,49% sempre.

Aproximadament el 33% dels docents de Catalunya manifesten haver deixat d'assumir a vegades, sovint o sempre les seves responsabilitats.

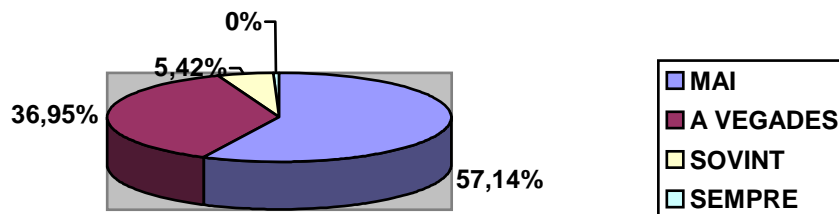
21. AÏLLAMENT



El 54,61% dels docents manifesten que mai s'han sentit aïllats, el 39,02% a vegades, el 5,37% sovint i l'1% sempre.

Més de la meitat dels docents de Catalunya alguna vegada o sovint s'han sentit aïllats en la realització de la seva tasca professional.

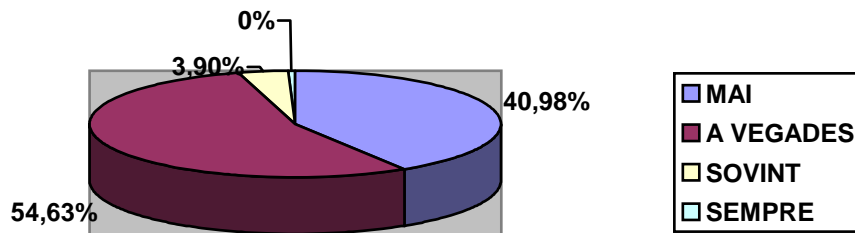
22. INDIFERÈNCIA EN LES RELACIONS INTERPERSONALS



El 57,14% dels docents enquestats manifesten no haver sentit mai indiferència en les relacions interpersonals, el 36,95% a vegades, el 5,42% sovint i el 0,49% sempre.

Al voltant del 42% del professorat de Catalunya manifesta haver sentit alguna vegada o sovint indiferència en les relacions interpersonals que ha de mantenir en l'execució de la seva feina.

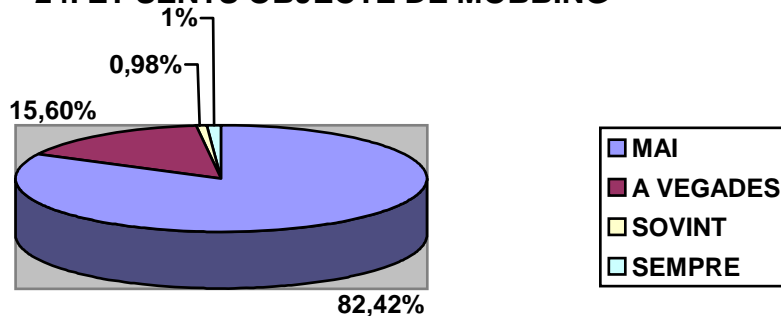
23. PROBLEMES FAMILIARS



El 54,63% del professorat enquestat manifesta haver tingut a vegades problemes familiars, el 40,98% mai, el 3,90% sovint i el 0,49% sempre.

Gairebé el 60% del professorat de Catalunya manifesta haver tingut problemes familiars.

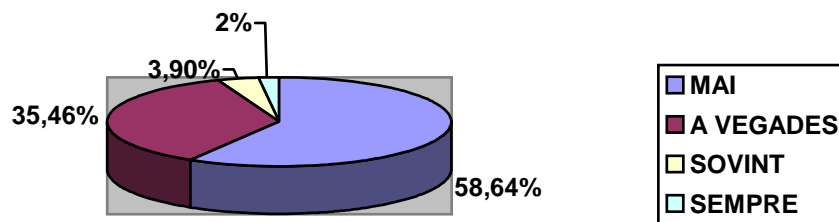
24. ET SENTS OBJECTE DE MOBBING



El 82,42% dels docents enquestats manifesten que mai s'han sentit víctimes de mobbing, el 15% a vegades, el 0,98% sovint i l'1% sempre.

Aproximadament el 20% del professorat reconeix sentir-se víctima de *mobbing*, sabem per altres estudis i lectures sobre el tema que molt rarament la mateixa víctima vol reconèixer que pateix mobbing, per aquesta raó el resultat obtingut es considera força elevat.

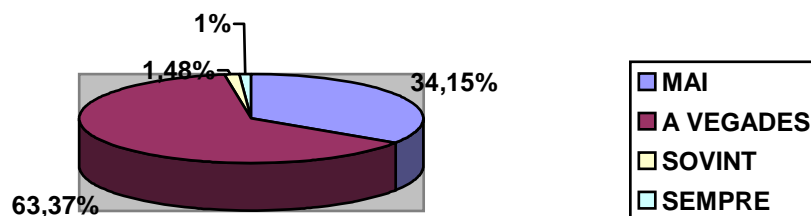
25. RELACIONS CONFLICTIVES AMB L'EQUIP DIRECTIU



El 58,64% del professorat considera que mai ha tingut problemes amb l'equip directiu del seu centre, el 35,46% consideren que a vegades, el 3,90 % sovint i el 2% sempre.

Gairebé el 40% dels docents de Catalunya manifesten haver tingut problemes amb els equips directius dels seus centres.

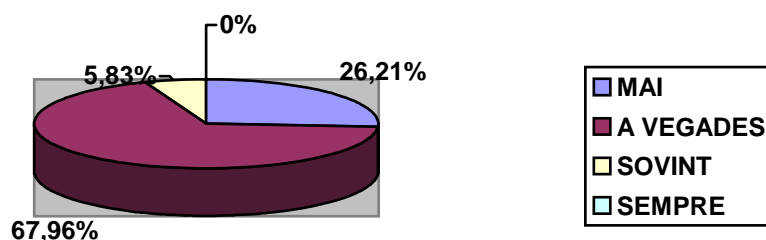
26. RELACIONS CONFLICTIVES AMB ALGUN COMPANYY DE TREBALL



El 63,37% dels docents manifesten haver tingut alguna vegada relacions conflictives amb algun company de treball, el 34,15% mai, l'1,48% sovint i l'1% sempre.

Gairebé el 66% dels docents de Catalunya manifesten haver tingut relacions conflictives amb algun company de treball.

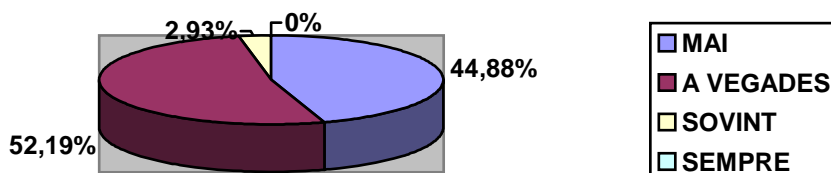
27. RELACIONS CONFLICTIVES AMB ALGUN ALUMNE/A



Els docents enquestats diuen en un 67,96% que a vegades han tingut relacions conflictives amb algun alumne/a, el 26, 21% diuen que mai i el 5,83% sovint.

Gairebé les tres quartes parts dels docents de Catalunya han tingut alguna vegada relacions conflictives amb algun alumne/a.

28. RELACIONS CONFLICTIVES AMB ALGUN PARE O MARE



El 52,19% dels docents reconeixen haver tingut alguna relació conflictiva amb algun pare o mare, el 44,88% diuen que mai i el 2,93% sovint.

Podem dir que més de la meitat dels docents de Catalunya han tingut alguna vegada relacions conflictives amb algun pare o mare.

Per avaluar el malestar, preg.2:

Primer sumem les 28 categories de malestar, ja que individualment la informació és molt parcial. Un cop sumades les variables la recodifiquem creant intervals d'amplitud 28, així per exemple, la categoria "mai" és representada per l'interval de [1, 28].

Observem la taula de freqüències:

malestar2

		Freqüència	Percentatge	Percentatge vàlid	Percentatge acumulat
Vàlids	mai	2	,9	,9	,9
	a vegades	205	87,2	87,6	88,5
	sovint	27	11,5	11,5	100,0
	Total	234	99,6	100,0	
Perduts	Sistema	1	,4		
Total		235	100,0		

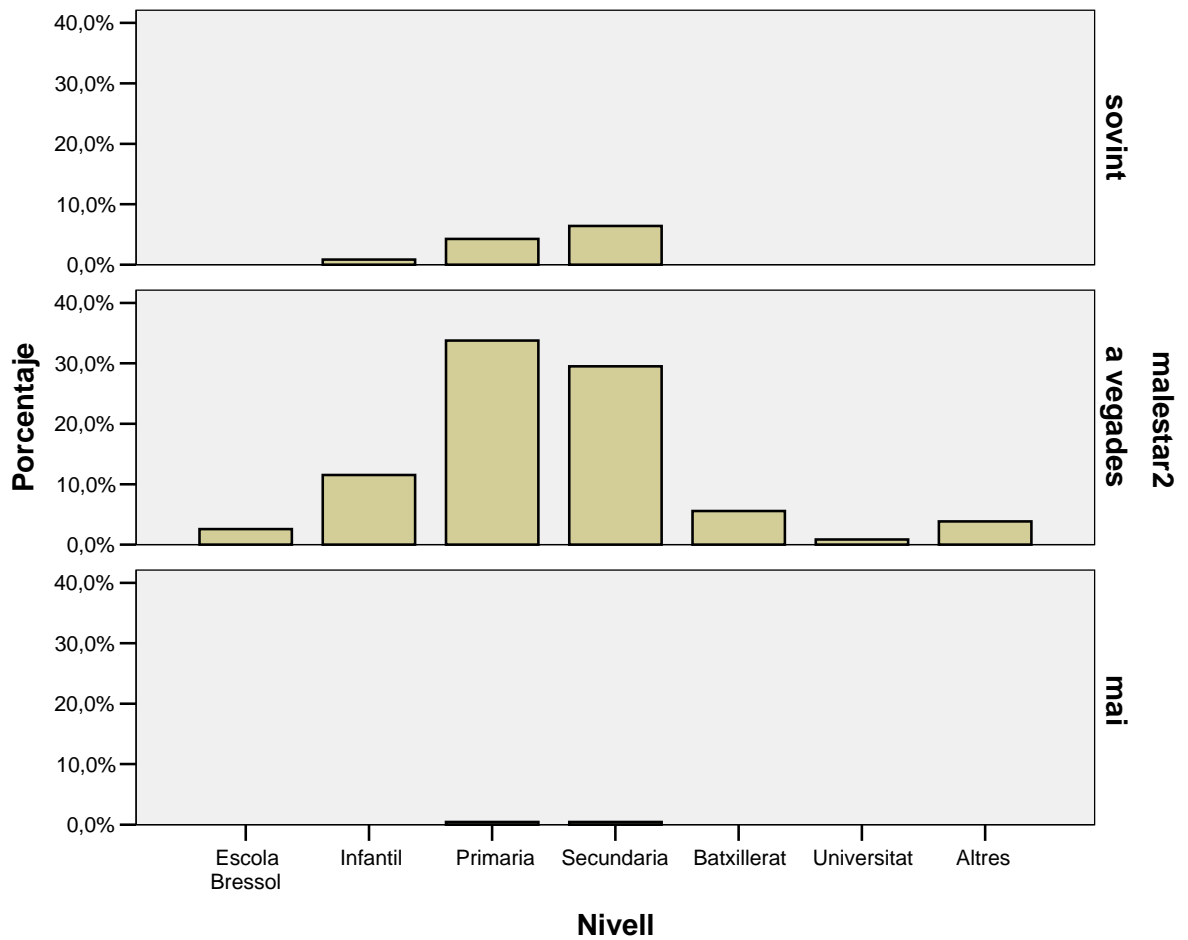
Destaquem que no hi ha individus que pateixin malestar sempre. Cal remarcar l'alta freqüència a la variable sovint i la baixa freqüència per la categoria de mai.

A continuació presentem la taula de contingència *nivell*malestar2*:

Tabla de contingencia Nivell * malestar2

			malestar2			Total
			mai	a vegades	sovint	
Nivell	Escola Bressol	Recuento	0	6	0	6
		% de Nivell	,0%	100,0%	,0%	100,0%
		% de malestar2	,0%	2,9%	,0%	2,6%
Infantil	Recuento	0	27	2	29	
		% de Nivell	,0%	93,1%	6,9%	100,0%
		% de malestar2	,0%	13,2%	7,4%	12,4%
Primaria	Recuento	1	79	10	90	
		% de Nivell	1,1%	87,8%	11,1%	100,0%
		% de malestar2	50,0%	38,5%	37,0%	38,5%
Secundaria	Recuento	1	69	15	85	
		% de Nivell	1,2%	81,2%	17,6%	100,0%
		% de malestar2	50,0%	33,7%	55,6%	36,3%
Batxillerat	Recuento	0	13	0	13	
		% de Nivell	,0%	100,0%	,0%	100,0%
		% de malestar2	,0%	6,3%	,0%	5,6%
Universitat	Recuento	0	2	0	2	
		% de Nivell	,0%	100,0%	,0%	100,0%
		% de malestar2	,0%	1,0%	,0%	,9%
Altres	Recuento	0	9	0	9	
		% de Nivell	,0%	100,0%	,0%	100,0%
		% de malestar2	,0%	4,4%	,0%	3,8%
Total	Recuento	2	205	27	234	
		% de Nivell	,9%	87,6%	11,5%	100,0%
		% de malestar2	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Observem a la taula que el 55.6% de professors que sovint pateixen malestar pertanyen al nivell de secundària.



Observem al gràfic que la freqüència més elevada de malestar sempre es situa als nivells de Primària i Secundària, que són els grups amb més resposta. També veiem que aquells que pateixen malestar de manera més sovint són els docents de Secundària.

3.2.3.- INDICADORS INTERNS I EXTERNS DE SATISFACCIÓ LABORAL

La pregunta 3 deia: De quina manera consideres que els elements següents incideixen en la satisfacció laboral dels docents?"

	Mitjana	POC	UNA MICA	BASTANT	MOLT
Els alumnes	3,46	0,97%	9,22%	33%	56,80%
Els companys de treball	3,25	2,91%	9,22%	48,06%	39,81%
L'educació emocional	3,27	1,95%	7,80%	51,22%	39,02%
La sobrecàrrega d'obligacions	3,30	2,44%	9,76%	42,93%	44,88%
Els pares	2,69	6,86%	30,88%	49,02%	13,24%
L'Equip Directiu	2,85	8,87%	20,69%	47,29%	23,15%
L'experiència	3,16	4,88%	14,15%	40,98%	40%
La desvalorització del rol docent	3,12	5,85%	15,12%	40%	39%
Els recursos metodològics	2,93	4,43%	23,15%	47,29%	25,12%
Els recursos materials	2,84	7,39%	26,11%	41,38%	25,12%
L'extens currículum	2,51	10,34%	36,45%	45,32%	7,88%
Els canvis de la societat	3,15	5,42%	14,78%	38,92%	40,89%
Manca d'estratègies en la resolució de conflictes	3,15	1,96%	11,76%	55,39%	30,88%
La motivació del docent	3,58	0,49%	2,43%	35,44%	61,65%
La personalitat/manera de ser del docent	3,56	1,48%	3,94%	31,53%	63,05%
La formació inicial rebuda	2,77	3,45%	35,96%	40,39%	20,20%
La manca de temps	3,12	2,94%	18,63%	42,16%	36,27%
L'organització personal	3,20	1,95%	12,20%	49,76%	36,10%

Aquesta pregunta contenia 9 indicadors de malestar intern a la persona i 9 indicadors de malestar extern.

Els indicadors considerats interns (marcats en rosa) són: l'Educació emocional, l'Experiència, els recursos metodològics, manca d'estratègies en la resolució de conflictes, la motivació del docent, la personalitat/manera de ser del docent, la formació inicial rebuda, l'organització personal i la manca de temps. (Cal matisar que la percepció del "temps" és considerat un factor intern perquè no totes les persones perceben el temps de la mateixa manera, amb el mateix temps unes poden fer una certa quantitat de tasques i d'altres fer-ne el doble o la meitat...)

Els indicadors considerats externs (marcats en blau) són: Els alumnes, els companys de treball, la sobrecàrrega d'obligacions, els pares, l'equip Directiu, la desvalorització del rol docent, els recursos materials, l'extens currículum i els canvis de la societat.

La majoria de respostes s'han manifestat per la part alta "bastant" i "molt" i pocs s'han quedat per la part baixa.

En la posterior anàlisi de dades veurem en quins indicadors es troba més accentuat i si aquest malestar es troba més en indicadors interns o externs a la persona.

DE QUINA MANERA INCIDEIXEN ELS FACTORS INTERNS I EXTERNS EN LA SATISFACCIÓ LABORAL ?

FACTORS INTERNS	Mitjana	FACTORS EXTERNS	Mitjana
La motivació del docent	3,58	Els alumnes	3,46
La personalitat/manera de ser del docent	3,56	La sobrecàrrega d'obligacions	3,30
L'educació emocional	3,27	Els companys de treball	3,25
L'organització personal	3,20	Els canvis de la societat	3,15
L'experiència	3,16	La desvaloració del rol docent	3,12
Manca d'estratègies en la resolució de conflictes	3,15	L'Equip Directiu	2,85
La manca de temps	3,12	Els recursos materials	2,84
Els recursos metodològics	2,93	Els pares	2,69
La formació inicial rebuda	2,77	L'extens currículum	2,51
	3,19		3,02

Observem com tots els factors es troben en la part alta que corresponia al bastant i molt.

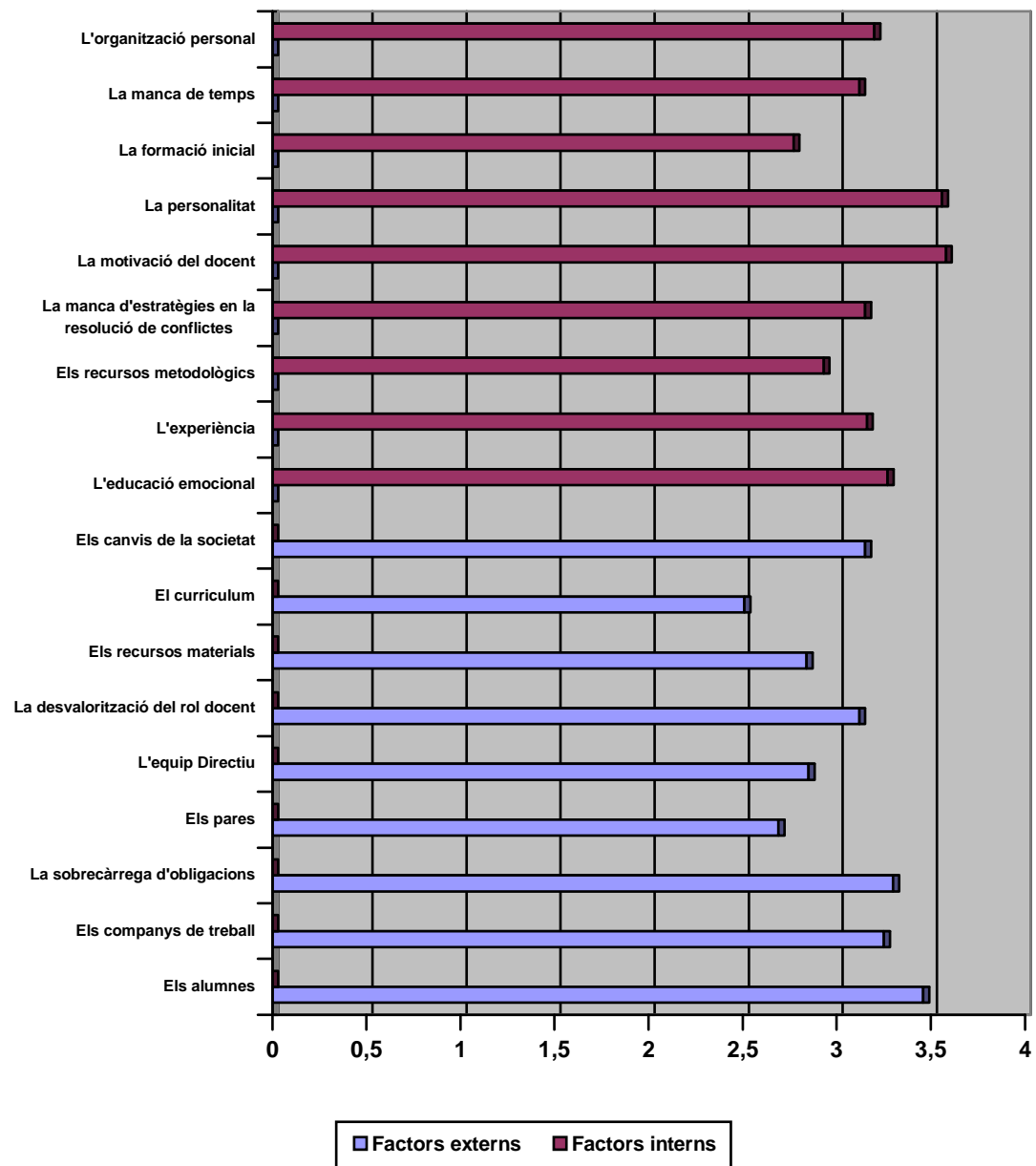
Els **factors interns** que els docents valoren com a més importants són per ordre de més a menys importants:

La motivació del docent
La personalitat/manera de ser del docent
L'educació emocional
L'organització personal
L'experiència
Manca d'estratègies en la resolució de conflictes
La manca de temps
Els recursos metodològics
La formació inicial rebuda

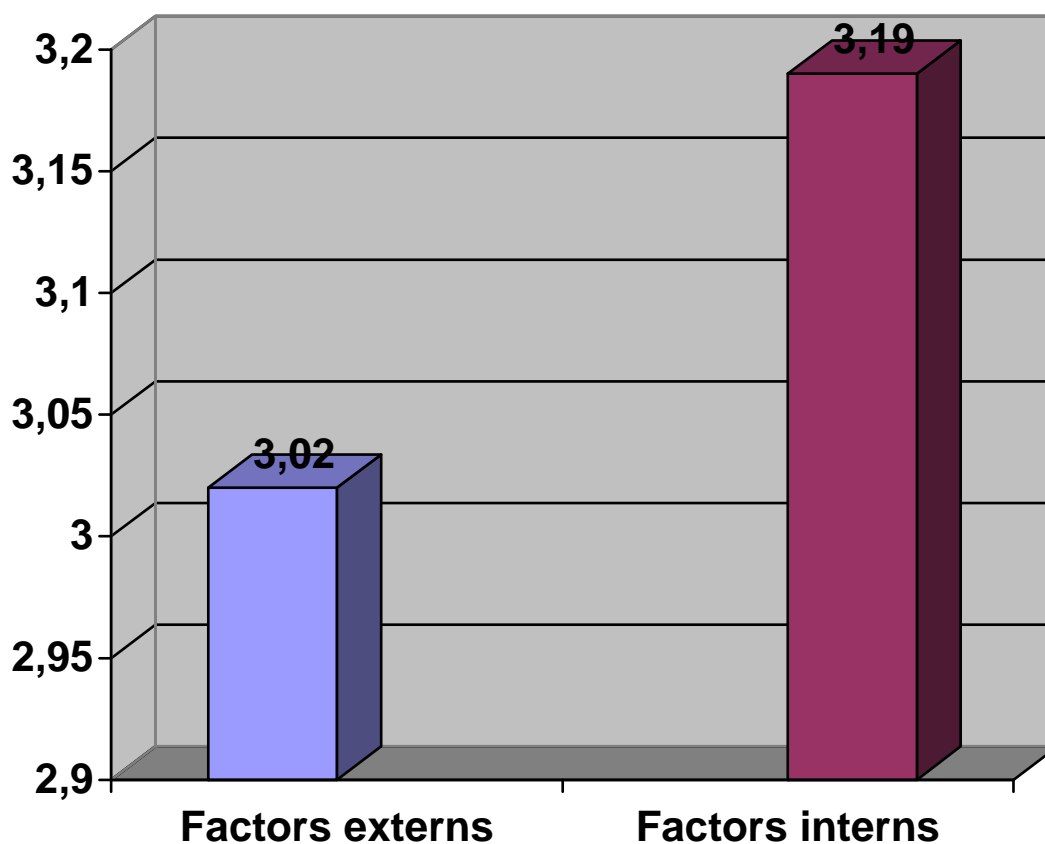
Dels **factors externs** que els docents valoren de més importants a menys importants són:

Els alumnes
La sobrecàrrega d'obligacions
Els companys de treball
Els canvis de la societat
La desvaloració del rol docent
L'Equip Directiu
Els recursos materials
Els pares
L'extens currículum

GRÀFIC DELS FACTORS INTERNS I DELS FACTORS EXTERNS



MITJANA ENTRE FACTORS INTERNS I FACTORS EXTERNS



Observant el gràfic resultant de les mitjanes, a partir de les mitjanes ponderades dels Factors Externs i dels Factors interns de malestar docent, ens surt:

- **Mitjana dels Factors Externs de malestar: 3,02**
- **Mitjana dels Factors Interns de malestar: 3,19**

Es posa de manifest que, si preguntem obertament als docents on troben majoritàriament les causes de malestar (com es fa en la pregunta 4)? Ens diuen que les consideren **externs a la persona**, però quan se'ls pregunta sobre les causes del malestar docent d'una manera encoberta es posa de manifest que les consideren **internes a la persona**. Per tant, estem d'acord

que cal afrontar-lo tant des de la vessant institucional com des de la vessant personal, tenint aquest última més pes del què els docents volen acceptar.

Per la pregunta 3:

Hem ajuntat aquelles variables que pertanyien a factors externs i aquelles que formaven part dels interns. Per fer-ho n'hem fet la suma, sabem que la màxima puntuació és 36 (4*9var). Llavors recodifiquem la suma de les variables en 4 categories, en intervals d'amplitud 9 [(0,9),(9,18)...]:

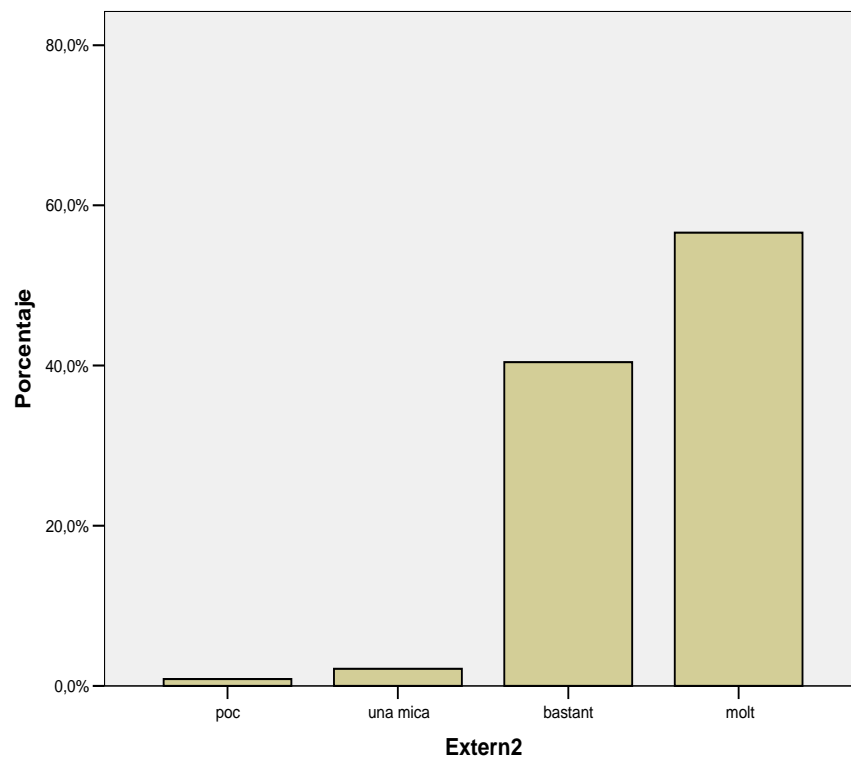
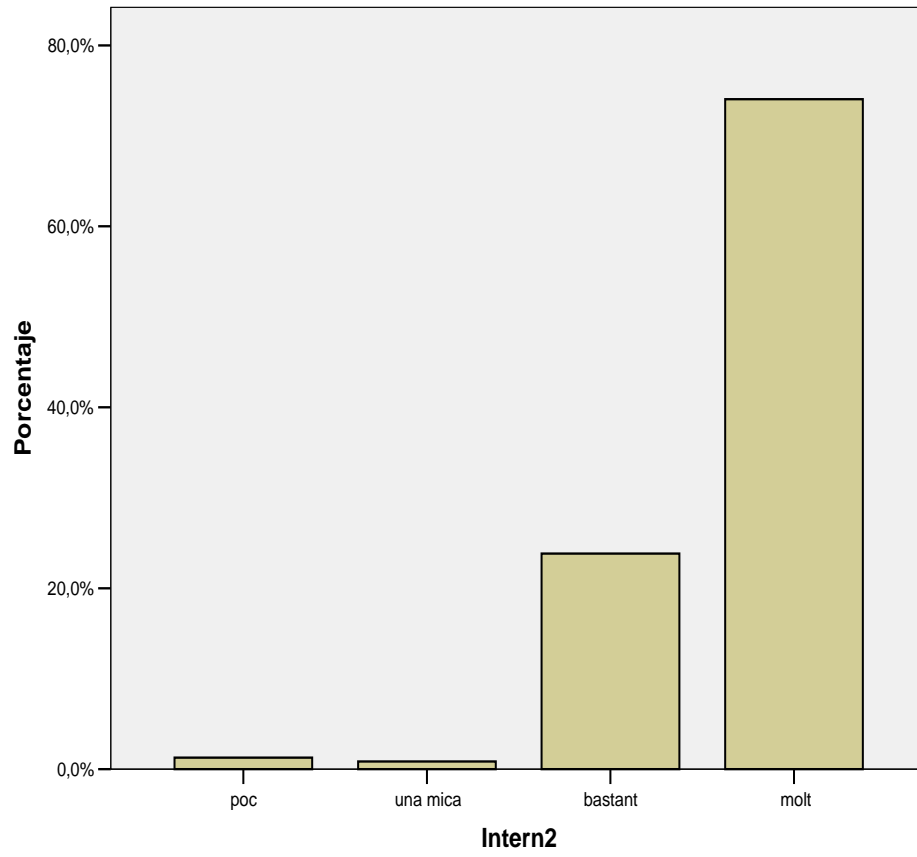
Intern2

		Freqüència	Percentatge	Percentatge vàlid	Percentatge acumulat
Vàlids	poc	3	1,3	1,3	1,3
	una mica	2	,9	,9	2,1
	bastant	56	23,8	23,8	26,0
	molt	174	74,0	74,0	100,0
	Total	235	100,0	100,0	

Extern2

		Freqüència	Percentatge	Percentatge vàlid	Percentatge acumulat
Vàlids	poc	2	,9	,9	,9
	una mica	5	2,1	2,1	3,0
	bastant	95	40,4	40,4	43,4
	molt	133	56,6	56,6	100,0
	Total	235	100,0	100,0	

Observem que per la resposta a la pregunta “de quina manera consideres que els elements següents incideixen en la satisfacció personal?”, un 74% han puntuat els factors interns de *molt*, davant el 56.6% que han puntuat de *molt* els factors externs.



Si comparem els gràfics anteriors, observem com en les causes internes hi ha més diferències entre *bastant* i *molt* mentre que en les externes, les dues columnes tenen menys freqüència i estan més igualades entre elles.

Tot seguit fem el test no paramètric de Wilcoxon, aquest test fa la diferència entre les dues variables. De la taula que ve a continuació observem que en un 25.76% dels casos els factors interns prenen un valor superior als factors externs, mentre que un 8.5% de les situacions els factors externs han superat els interns. La resta de casos són empats.

Rangs

		N	Rang promig	Suma de rangs
Extern2 - Intern2	Rangs negatius	61(a)	41,16	2511,00
	Rangs positius	20(b)	40,50	810,00
	Empats	154(c)		
	Total	235		

a Extern2 < Intern2

b Extern2 > Intern2

c Extern2 = Intern2

Per veure si les diferències entre les dues variables són significatives duem a terme el següent test:

H_0 : Extern=intern \equiv Extern-Intern = 0

H_1 : Extern \neq intern \equiv Extern-Intern \neq 0

Estadístics de contrast(b)

	Extern2 - Intern2
Z	-4,583(a)
Sig. asintót. (bilateral)	,000

a Basat en els rangs positius.

b Prova dels rangs amb signe de Wilcoxon

Observem que el p_valor del test és inferior a 0.05, per tant acceptem H_1 : Extern \neq intern i pels resultats extrets anteriorment podem dir que les causes són produïdes en més casos pels factors interns que per externs.

Mirant pels diversos nivells i diferenciant per causes externes i internes:

Tabla de contingencia Nivell * Extern2

			Extern2				Total
			poc	una mica	bastant	molt	
Nivell	Escola Bressol	Recuento	1	0	2	4	7
		% de Nivell	14,3%	,0%	28,6%	57,1%	100,0%
		% de Extern2	50,0%	,0%	2,1%	3,0%	3,0%
Infantil		Recuento	0	0	11	18	29
		% de Nivell	,0%	,0%	37,9%	62,1%	100,0%
		% de Extern2	,0%	,0%	11,6%	13,5%	12,3%
Primaria		Recuento	1	1	34	54	90
		% de Nivell	1,1%	1,1%	37,8%	60,0%	100,0%
		% de Extern2	50,0%	20,0%	35,8%	40,6%	38,3%
Secundaria		Recuento	0	3	37	45	85
		% de Nivell	,0%	3,5%	43,5%	52,9%	100,0%
		% de Extern2	,0%	60,0%	38,9%	33,8%	36,2%
Batxillerat		Recuento	0	0	7	6	13
		% de Nivell	,0%	,0%	53,8%	46,2%	100,0%
		% de Extern2	,0%	,0%	7,4%	4,5%	5,5%
Universitat		Recuento	0	0	2	0	2
		% de Nivell	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
		% de Extern2	,0%	,0%	2,1%	,0%	,9%
Altres		Recuento	0	1	2	6	9
		% de Nivell	,0%	11,1%	22,2%	66,7%	100,0%
		% de Extern2	,0%	20,0%	2,1%	4,5%	3,8%
Total		Recuento	2	5	95	133	235
		% de Nivell	,9%	2,1%	40,4%	56,6%	100,0%
		% de Extern2	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Observem de la taula que el % més elevat de persones que hagin respost que les causes externes són *molt i bastant* importants, corresponen a docents de primària i secundària.

Tabla de contingencia Nivell * Intern2

			Intern2				Total
			poc	una mica	bastant	molt	
Nivell	Escola Bressol	Recuento	1	0	1	5	7
		% de Nivell	14,3%	,0%	14,3%	71,4%	100,0%
		% de Intern2	33,3%	,0%	1,8%	2,9%	3,0%
Infantil		Recuento	0	0	3	26	29
		% de Nivell	,0%	,0%	10,3%	89,7%	100,0%
		% de Intern2	,0%	,0%	5,4%	14,9%	12,3%
Primaria		Recuento	1	0	20	69	90
		% de Nivell	1,1%	,0%	22,2%	76,7%	100,0%
		% de Intern2	33,3%	,0%	35,7%	39,7%	38,3%
Secundaria		Recuento	1	1	23	60	85
		% de Nivell	1,2%	1,2%	27,1%	70,6%	100,0%
		% de Intern2	33,3%	50,0%	41,1%	34,5%	36,2%
Batxillerat		Recuento	0	1	4	8	13
		% de Nivell	,0%	7,7%	30,8%	61,5%	100,0%
		% de Intern2	,0%	50,0%	7,1%	4,6%	5,5%
Universitat		Recuento	0	0	1	1	2
		% de Nivell	,0%	,0%	50,0%	50,0%	100,0%
		% de Intern2	,0%	,0%	1,8%	,6%	,9%
Altres		Recuento	0	0	4	5	9
		% de Nivell	,0%	,0%	44,4%	55,6%	100,0%
		% de Intern2	,0%	,0%	7,1%	2,9%	3,8%
Total		Recuento	3	2	56	174	235
		% de Nivell	1,3%	,9%	23,8%	74,0%	100,0%
		% de Intern2	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Observem que per les causes internes succeeix el mateix. Tot i així aquests resultats són d'esperar, ja que la majoria de docents que han respost a l'enquesta treballen en aquests dos nivells.

Per tant, tant per causes externes com per internes, a on es detecta més malestar és a primària i secundària. Tot i que secundària supera lleugerament a primària.

De les taules de contingència anteriors, observem que fent referència als nivells de primària el 76.7% qualifica que les causes internes incideixen molt a

la satisfacció laboral dels docents, mentre que el 60% ha qualificat de molt les causes externes. Pel que fa als nivells de secundària, el 61.5% ha qualificat de molt les causes internes, mentre que el 46.2% ho ha fet per les causes externes.

Per tant, aquí també es veu com els docents reconeixen patir insatisfacció laboral degut sobretot a causes internes.

Algunes de les altres causes que els docents manifesten:

En aquesta pregunta oberta algunes persones han manifestat:

ESCOLA BRESSOL:

- El diferent nivell maduratiu de les diferents persones de l'equip docent i sobretot el nivell professional, no en referència a la formació sinó a les inquietuds i capacitats de reflexió sobre la praxi.

EDUCACIÓ INFANTIL:

- La falta d'un treball en equip real de recerca educativa.

PRIMÀRIA:

- La falta de suport i de comprensió per part de l'administració. Hi ha decisions que es prenen que no s'entenen i hi ha decisions que s'haurien de prendre que no es prenen mai. Hi ha necessitats endèmicament no ateses.
- Poc recolzament per part de l'Administració, els pares i la societat, poques eines per resoldre els conflictes dels alumnes. Estar lligat de mans.
- Poc suport en recursos materials i humans de les administracions.

- La professionalitat de l'equip directiu i l'organització escolar cooperativa.
- Un horari massa extens. Hauríem de plegar mes aviat a la tarda, encara que haguéssim de començar més d'hora al matí. Crec que és poc racional pels alumnes i per a nosaltres.
- La pèrdua de valors en la societat.
- El respecte per la llibertat personal, si s'està complint amb les responsabilitats; no haver d'invertir hores en 'reunionitis' si no cal, i quan cal reunir-se, intentar ser més àgils del que per norma general som, anar més al gra.
- Els recursos humans, els professionals de suport amb que comptem per tal de resoldre les necessitats de determinats alumnes i/o grups d'alumnes.
- La comunicació entre el professorat.

SECUNDARIA:

- La falta de confiança dels pares i de la societat.
- La falta de definició de les funcions i els objectius concrets i específics de la nostra tasca per part de l'administració.
- La diversitat a les aules, no poder atendre tothom, esgotament de les estratègies per canviar actituds, ser conscient que el sistema no afavoreix els bons alumnes...
- Sous com la resta de llicenciats!!.
- El desinterès de l'administració.

- La poca adequació d'alguns centres docents als ensenyaments que s'hi imparteixen. Tot just acabo de patir un accident laboral, un traumatisme cranial, a causa d'una caiguda d'una tanca que separa l'IES del carrer, just quan estava donant classe. Estic tr...
- La Insatisfacció? Segurament també, l'excessiva burocratització de determinades feines i la constatació de que sovint les bones paraules i les receptes dels experts en Pedagogia no resolen - ni sovint tampoc esmorteixen- els conflictes del dia a dia.
- El reconeixement extern de l'esforç que poses a la feina.
- Que siguis capaç de cenyir-te a l'horari laboral (les 37.5 hores setmanals), sense sentir-te'n culpable de no poder fer més, ja que la vida té altres aspectes que també cal lluitar, gaudir i explorar.
- Penso que hi ha molts docents que no tenen vocació per la feina que fan i això incideix en la manera en que treballen. Penso que qualsevol no pot ser mestre/a: has de tenir vocació. Si no es així, és millor que no t'hi dediquis.
- Massa hores docents diàries.
- L'edat, a mida que et fas gran et canses més.
- La manca de vocació per una banda i la de fer de professor perquè no s'ha trobat altra cosa. També la manca de formació pedagògica i psicològica dels llicenciats en general i l'...

BATXILLERAT:

- Ganes de fer les coses ben fetes només per a la pròpia satisfacció.
- La manca d'atenció dels responsables polítics.
- M'agrada la meva feina i estic preparada per realitzar-la, considero que gran part de les causes són externes i la mala organització del centre de treball hi té molt a veure i una gestió feta de cara a la galeria, sense tenir en compte els agents de l'educació: professorat i ...

UNIVERSITAT:

- No hi ha comentaris.

3.2.4.- ATRIBUCIONS DEL MALESTAR

La pregunta 4 deia: “El malestar dels docents pot ésser degut a múltiples causes. Algunes són **externes** al propi docent (els alumnes, les condicions de treball, etc.) i d’altres són **internes** (la personalitat, l’actitud davant la feina, etc.)

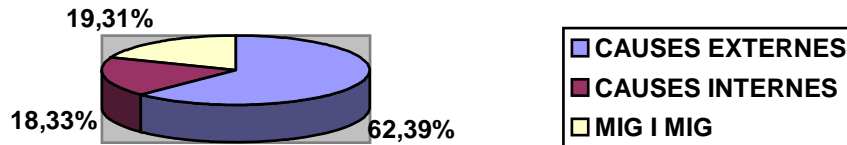
Quins % del malestar dels docents consideres que és atribuïble a causes EXTERNES?”

Les respostes han anat des del 20% al 100%, mostrant un gran desacord sobre si es pensa que les causes del malestar són més externes o més internes quan la pregunta és oberta.

Per l’anàlisi d’aquesta resposta ho farem a partir de la següent organització de les respostes:

Quin n% de malestar dels docents consideres que és atribuïble a causes Externes?	Resultats obtinguts:	El malestar dels docents és degut a causes internes o a causes Externes?
10%	0%	18'33% Causes internes
20%	2,48%	
30%	6,44%	
40%	9,41%	
50%	19,31%	19,31% Mig i mig
60%	11,39%	62,39% Causes Externes
70%	22,28%	
80%	11,39%	
90%	9,90%	
100%	7,43%	

CAUSES INTERNES O EXTERNES DEL MALESTAR DOCENT SEGONS PREGUNTA OBERTA



Segons les dades obtingudes es pot observar com el malestar dels docents és considerat per un 62,39% dels docents degut a causes Externes a la persona, el 19,31% mig a causes internes i a mig a causes externes i el 18,33% a Causes internes. Resultats que no concorden amb la pregunta 3 on es posava de manifest que la majoria de docents consideraven les causes de malestar com a internes.

Com que la resposta d'aquesta pregunta era totalment oberta i potser fins a cert punt aleatòria, pensem que només posa de manifest que quan se'ls pregunta als docents on es troben les causes del malestar prefereixen considerar que es troben fora d'ells, mentre que quan la pregunta es fa en base a uns indicadors i filant prim la resposta, com es fa en la pregunta 3, és just el contrari: Les causes del malestar, els docents, reconeixen que es troben dins seu essent molt més importants: L'educació emocional, l'experiència, els recursos metodològics, les estratègies en la resolució de conflictes, la motivació, la personalitat, la formació inicial, el temps i l'organització personal que: els alumnes, els companys de treball, la sobrecàrrega d'obligacions, els pares, els equips Directius, la desvalorització del rol docent, els recursos materials, el currículum i els canvis en la societat.

3.2.5.- AFRONTAMENT DEL MALESTAR

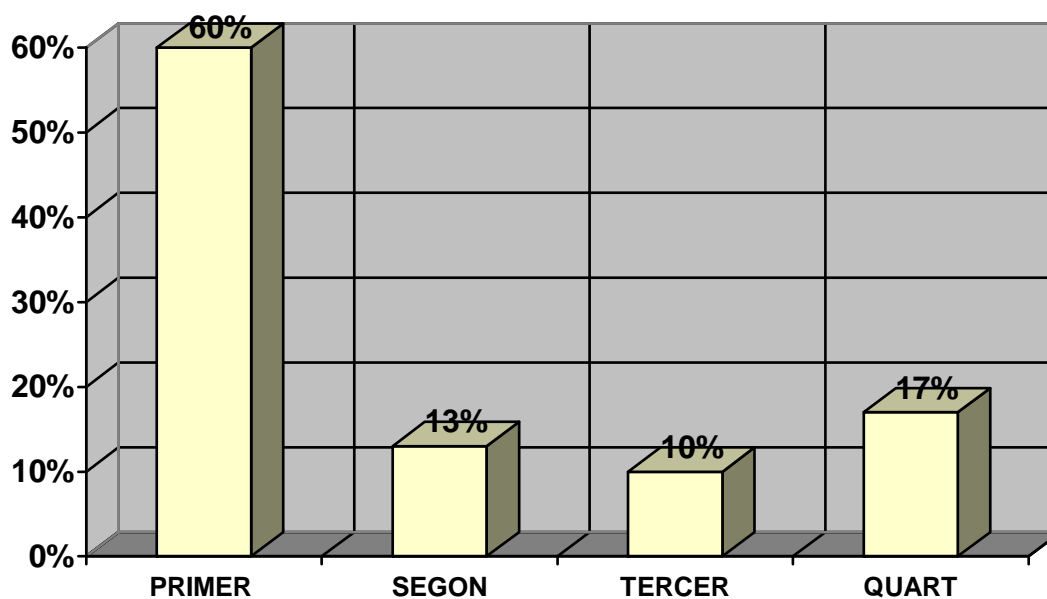
La pregunta 5 deia: “En quin ordre prioritzaries els següents aspectes que contribuirien a afrontar el malestar dels docents. Ordena’ls de l’1 al 4 (1 màxima prioritat, 4 mínima prioritat).

- Milllores en les condicions sociolaborals dels docents
- Programes de creixement emocional per als docents
- Activitats lúdiques i de relaxació
- Suport psicològic”

Aquesta pregunta hi ha qui ha entès correctament que calia ordenar de l’1 al 4, les quatre frases anteriors i d’altres persones que han entès que cada frase calia valorar-la de l’1 a 4 pensant en 1 màxima prioritat i 4 mínim prioritat, per tant en el seu anàlisi s’intentarà tenir en compte les dues interpretacions.

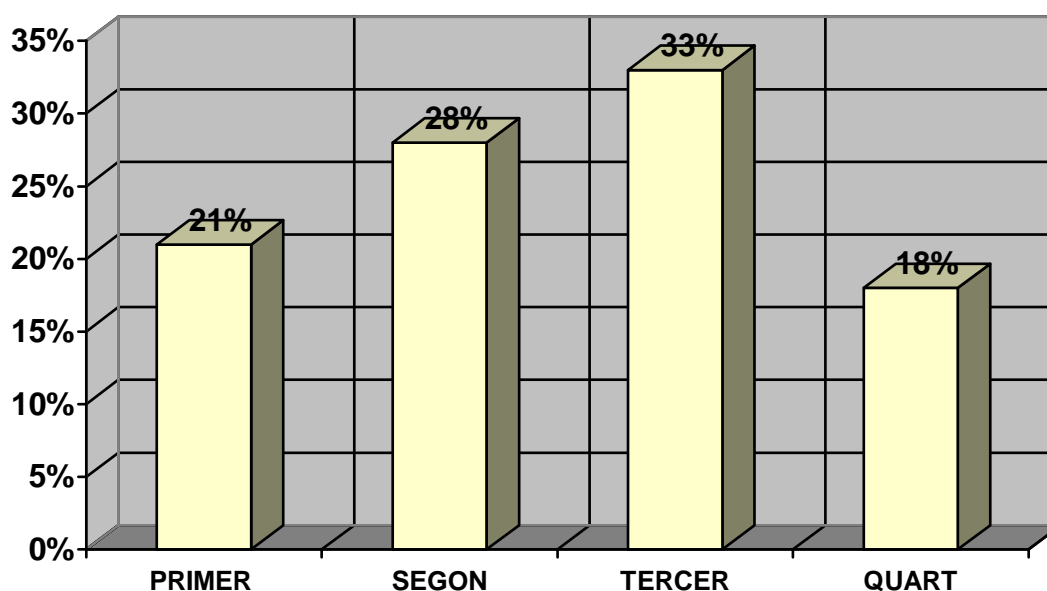
	1	2	3	4
Millores en les condicions sociolaborals dels docents	60%	13%	10%	17%
Programes de creixement emocional dels docents	21%	28%	33%	18%
Activitats lúdiques i de relaxació	13%	23%	30%	34%
Suport psicològic	18%	28%	24%	30%

MILLORES EN LES CONDICIONS SOCIOLABORALS DELS DOCENTS



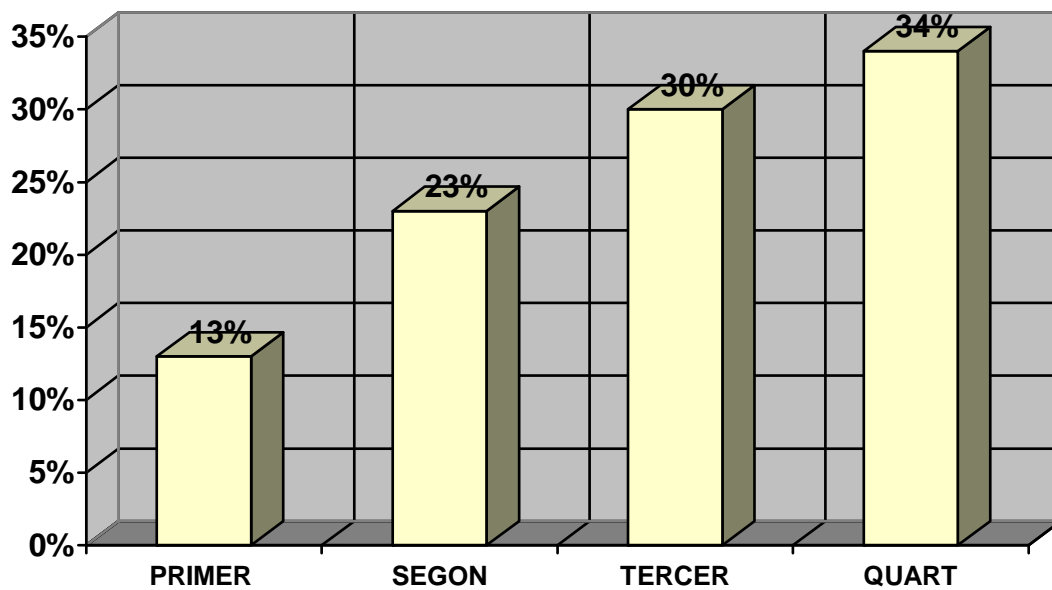
Els docents consideren que les millores en les condicions sociolaborals són en un 60% són prioritàries per afrontar el malestar docent.

PROGRAMES DE CREIXEMENT EMOCIONAL PER ALS DOCENTS



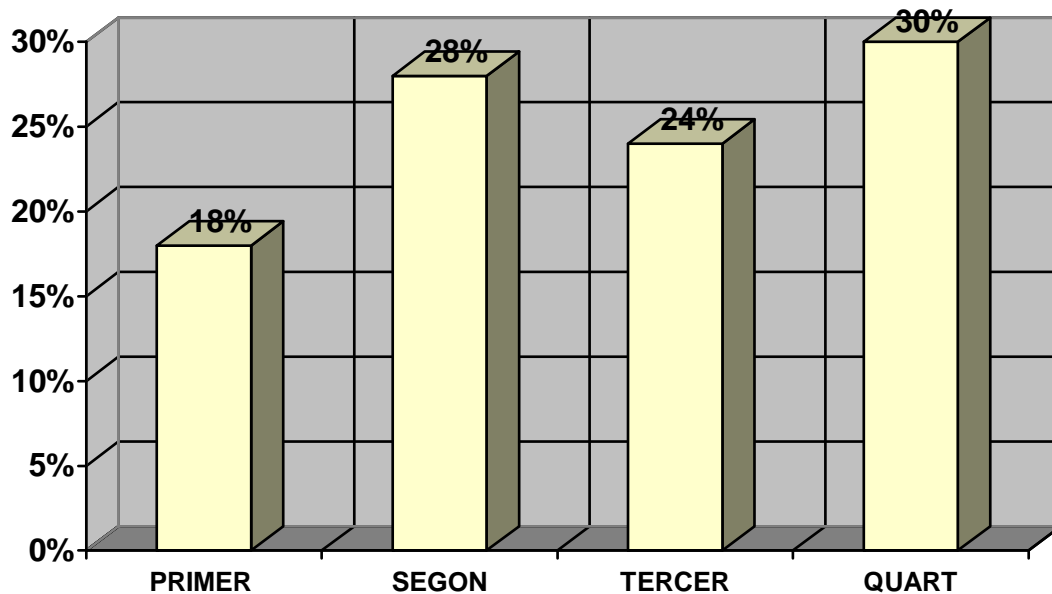
Els programes de creixement emocional es queden en la tercera posició, tot i que les opinions estan força dividides, sobre la segona i tercera posició.

ACTIVITATS LÚDIQUES I DE RELAXACIÓ



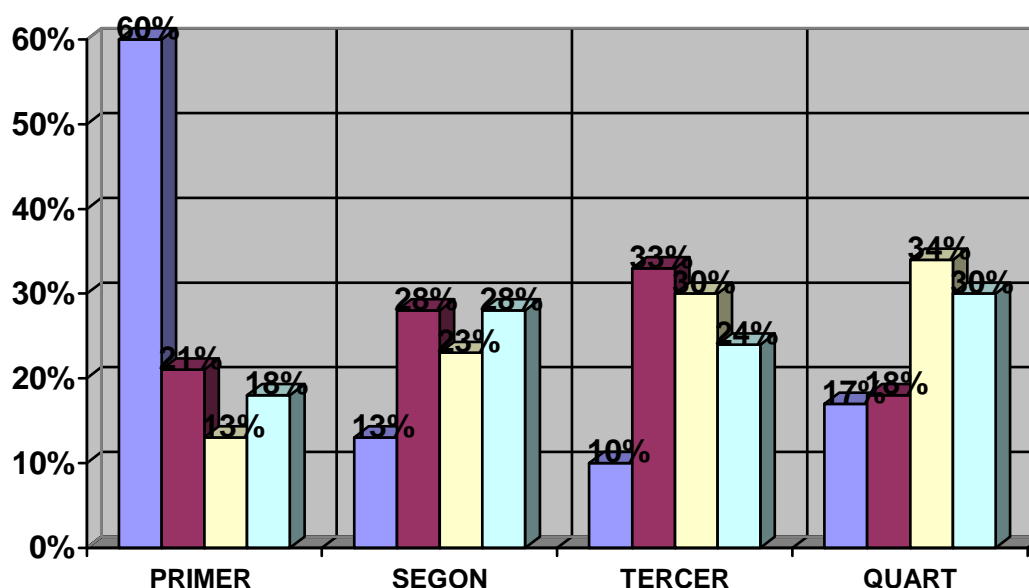
Les activitats lúdiques i de relaxació ocuparien entre la tercera i la quarta posició en l'interès dels docents.

SUPORT PSICOLÒGIC

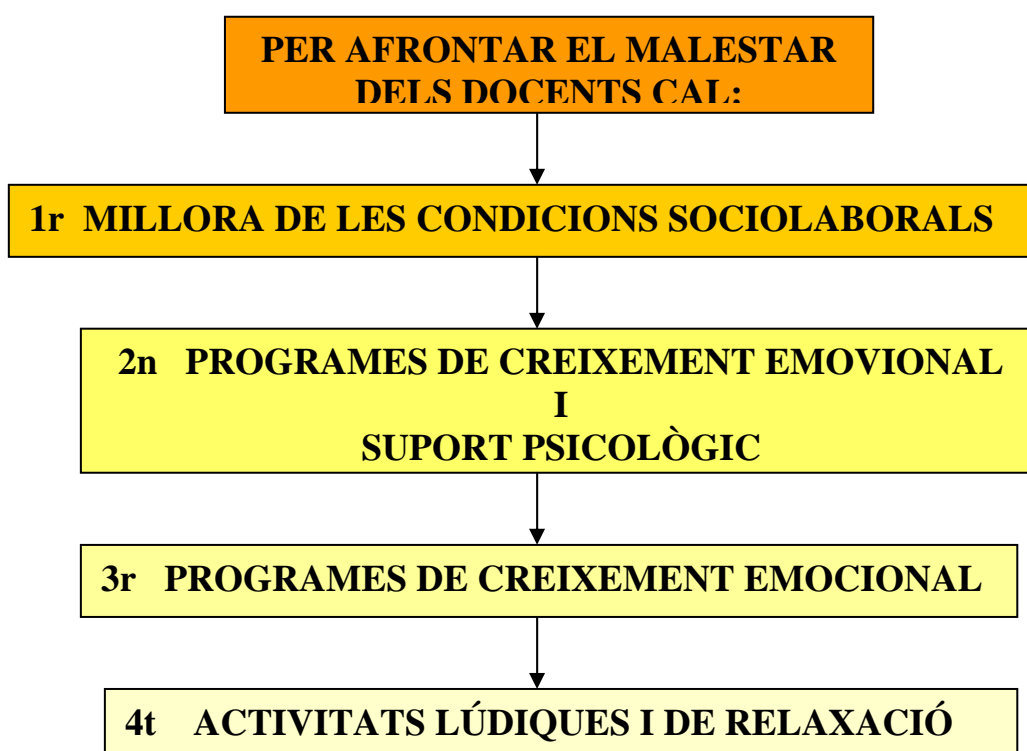


Finalment el suport psicològic ocuparia entre la segona i la quarta posició, tot i que les opinions estarien molt dividides.

AGRUPANT ELS QUATRE FACTORS:



El factor que és prioritzen com a més important pels docents per poder afrontar el malestar és la millora en les condicions sociolaborals, tema que lògicament depèn directament de l'administració educativa; en segon lloc es troben en empat: els programes de creixement emocional i el suport psicològic; en tercera posició els programes de creixement emocional i en quarta posició les activitats lúdiques i de relaxació, per tant l'ordre quedaria establert de la següent manera:



A “altres” alguns comentaris que els docents manifesten:

ESCOLA BRESSOL:

- El suport pedagògic en les llars d'infants i temps per a formació i reciclatge dins l'horari o bé amb facilitats.

EDUCACIÓ INFANTIL:

- La importància que es dóna socialment a l'educació.
- La majoria dels malestars són per manca d'estratègies amb els alumnes, tant metodològiques com de resolució de conflictes.

PRIMÀRIA:

- Millora de sou, possibilitat d'anar a fer altres feines, que els sindicats valorin més la feina. Important que el Departament d'Educació reconegui més la feina dels docents.
- Activitats amb els companys de treball. Crec que contribueixen a crear un bon ambient.
- Defensa personal (davant nois amb greus trastorns de conducta que t'agredeixen cada dia). No per fer-los mal sinó per saber aturar els cops.
- Reconeixement i més suport a les aules.
- Incentius, premis, promoció, etc.
- Només hi ha UNA causa determinant (per més noms que se li posin): la devaluació del paper de l'ensenyant en general, mal tractat per l'administració, pels equips directius i per la societat. L'escola és un

pàrquing, i els vigilants de pàrquings es mereixen poques consideracions.

- Suport de les administracions (generalitat i ajuntament) en quant a recursos materials i humans.
- Bàsicament, crec que no fa cap bé sentir-se sempre criticat per treballar poc (!). Desautoritzat contínuament. Mal pagat i, per tant, mal considerat. Tenir la culpa de tots els mals i de totes les mancances de la societat.
- Més poder en el perfil del mestre i sobretot que un mestre no té perquè fer de psiquiatra, ni de policia a les aules!!!!!!
- No em sembla que es tracti de creixement personal, ni de relaxació i suport psicològic, molts de nosaltres això no ho necessitem, necessitem millors condicions laborals, menys alumnes per aula i menys pressió social, i més reconeixement no només de l'opinió pública, dels pares sinó dels qui governen que no ens tenen per a res.
- Les actuacions o activitats adreçades a consolidar el claustre de professors com a equip afavorint les relacions interpersonals.
- Sentir-se recolzat.

SECUNDÀRIA:

- Un equip Directiu implicat, un PEC que a nivell de tot l'equip docent s'apliqui i molts més recursos tant personals com materials.
- Una implicació per part de l'Administració, real i no política en el tema de l'educació. Ja n'hi ha prou que s'omplim la boca de grans frases i els docents veiem com aquest vaixell va completament a la deriva. Ja fa massa anys!!!!

- Formació inicial en pedagogia, psicologia, gestió del conflicte, educació emocional ... al cas de secundària i batxillerat.
- Per mi és fonamental la disminució de la ràtio en alguns casos, atenció real a la diversitat...
- Educació als pares dels alumnes.
- Primer de tot, millores profundes en el currículum (caldría un replantejament general de tota l'educació secundària. És evident que el malestar entre els docents ha augmentat des de la seva implantació).
- Millora en la formació dels docents. Poder incidir en aspectes normatius sobre com organitzar la nostra feina (que ens escoltin els qui ho han de decidir)
- Millora del sou.
- El suport total per part de l'administració (Departament d'ensenyament).
- Una formació permanent que els ajudés a reflexionar sobre la pròpia pràctica i a endegar processos de millora professional. També seria útil tenir més factors d'incentivació al reconeixement professional pedagògic (innovació, resolució de conflictes, etc.)
- Sentir-se valorat des de l' administració, no només en bones paraules sinó en fets, que afavoreixen unes millors condicions laborals i unes millors retribucions, en relació a la responsabilitat i perillositat de la nostra feina. En definitiva cal un millor reconeixement públic de la nostra professionalitat.

- Estructures organitzatives o de funcionament en els centres que afavorissin el compartir experiències.
- El reconeixement extern de l'esforç que poses a la feina.

BATXILLERAT:

- Millora de les condicions laborals com a qualsevol treballador, no podem demanar autoestima a un treballador que no és considerat ni valorat per l'empresa.

UNIVERSITAT:

- A la universitat tinc la sensació que no entenem com són psicològicament els alumnes que arriben ara del batxillerat. En els últims anys han canviat, però no acabem d'entendre en quin sentit.

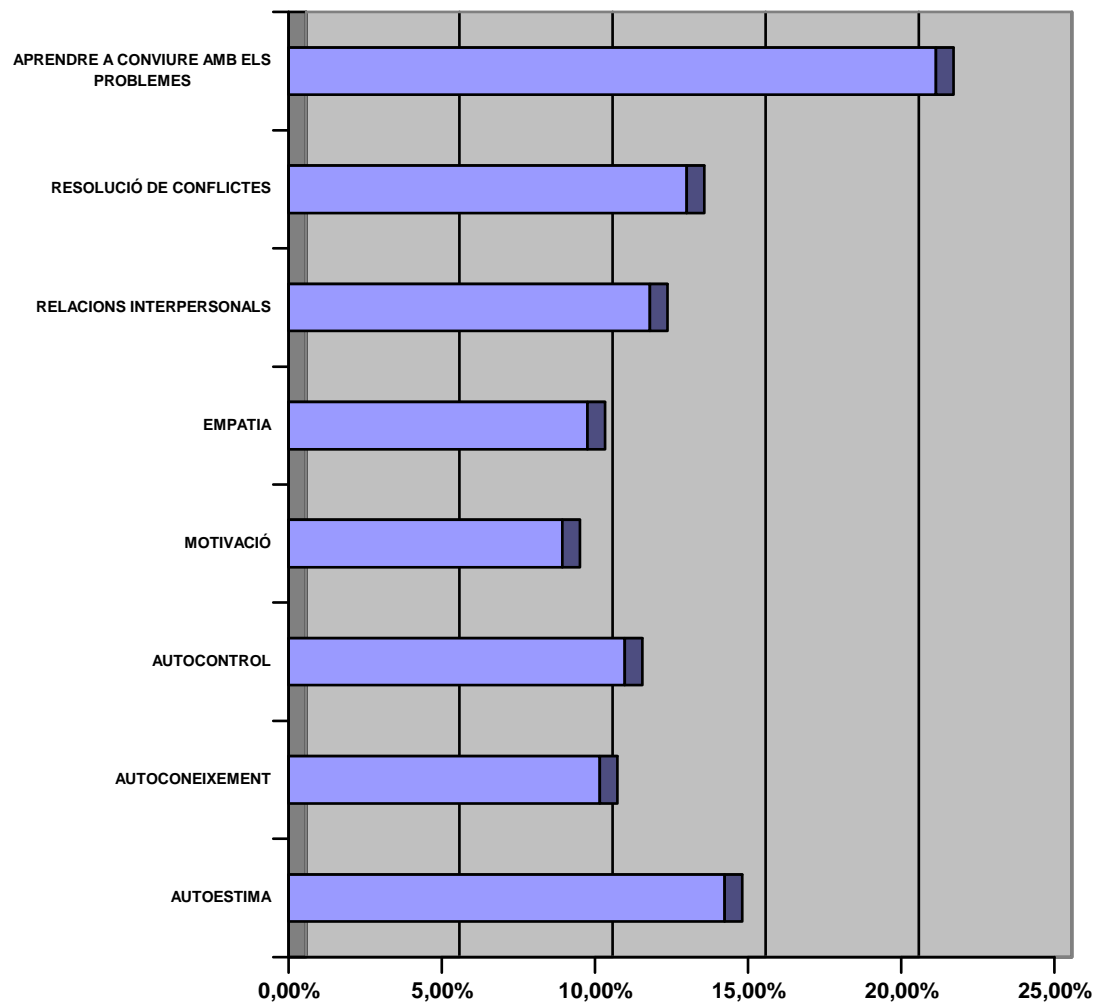
3.2.6.- FACTORS DE CREIXEMENT PERSONAL DEL DOCENT

La pregunta 6 deia: “A la taula s’hi consideren alguns factors de CREIXEMENT PERSONAL del docent. Marca a cada columna els TRES aspectes que consideres: Més difícils de progressar-hi, més importants en la realització de la feina i que s’haurien de tenir en compte en la realització de la feina”.

	MÉS DIFÍCILS DE PROGRESSAR-HI	MÉS IMPORTANTS EN LA REALITZACIÓ DE LA FEINA	QUE S’HAURIEN DE TENIR EN COMPTE EN LA FORMACIÓ PERMANENT
AUTOESTIMA	14,23%	12,89%	9,87%
AUTOCONeixEMENT	10,16%	6,29%	2,09%
AUTOCONTROL	10,98%	9,28%	7,78%
MOTIVACIÓ	8,94%	22,64%	12,71%
EMPATIA	9,76%	13,68%	9,49%
RELACIONS INTERPERSONALS	11,79%	11,79%	15,75%
RESOLUCIÓ DE CONFLICTES	13%	15,25%	28,08%
APRENDRE A CONVIURE AMB ELS PROBLEMES	21,14%	8,18%	14,23%

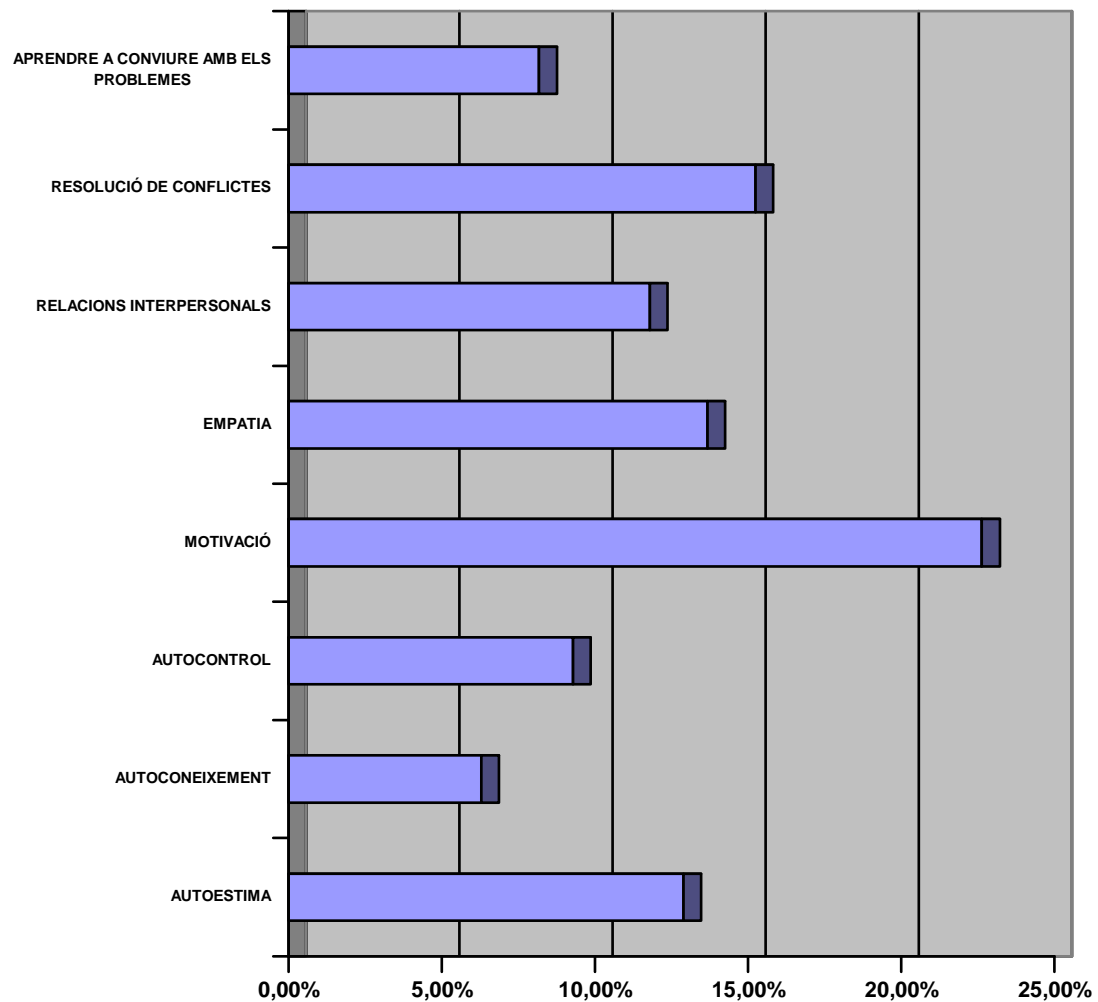
Segons l’anàlisi dels resultats quedarien els gràfics de la següent manera:

3.2.6.1.- ELS ASPECTES QUE ELS DOCENTS CONSIDEREN MÉS DIFÍCILS DE PROGRESSAR-HI:



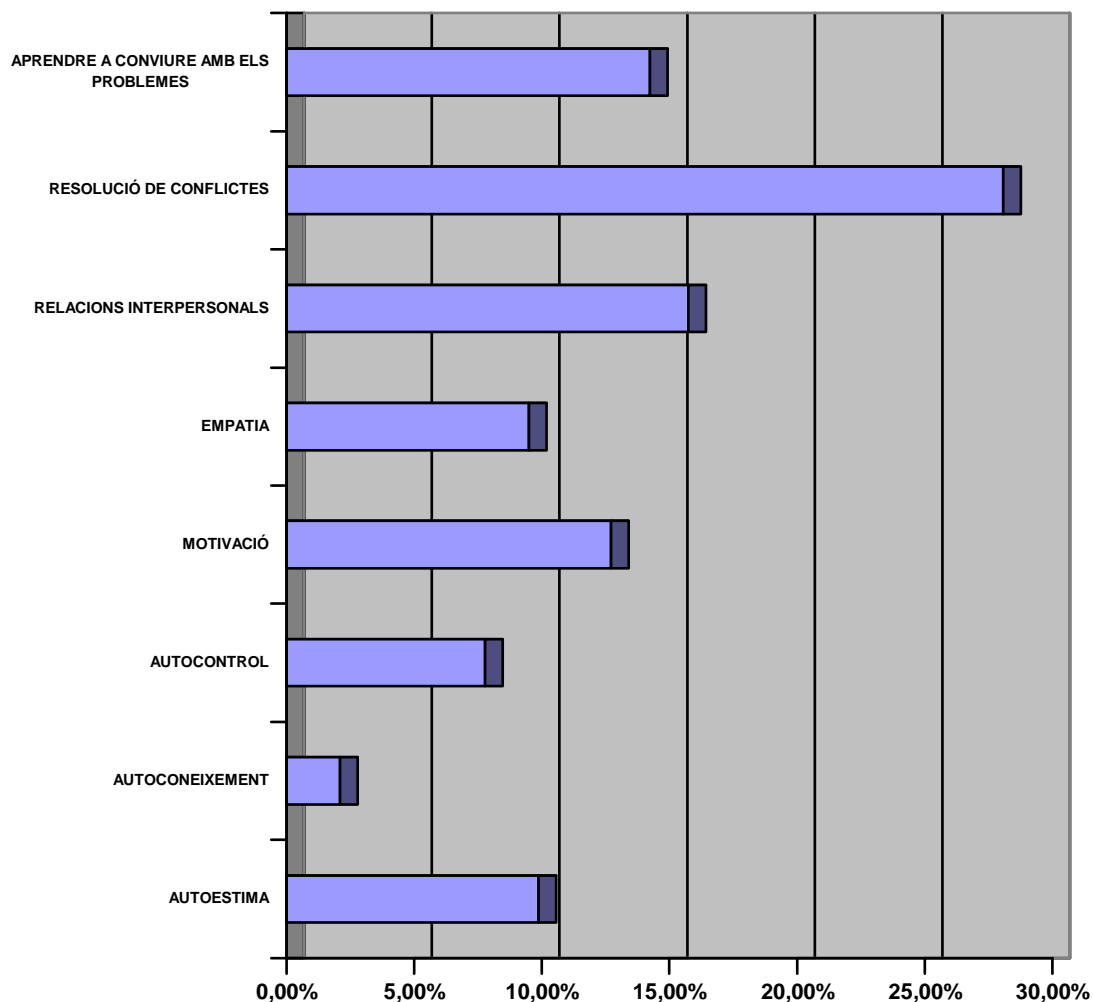
Els aspectes considerats més difícils de progressar-hi són: Aprendre a conviure amb els problemes, tenir autoestima i la resolució de conflictes.

3.2.6.2.- ELS ASPECTES MÉS IMPORTANTS EN LA REALITZACIÓ DE LA FEINA



Els aspectes destacats pels docents com a més importants en la realització de la feina són: La motivació del docent, la resolució de conflictes i l'empatia que es troba molt igualada amb l'autoestima.

3.2.6.3.- ELS ASPECTES QUE S’HAURIEN DE TENIR EN COMPTE EN LA FORMACIÓ DELS DOCENTS



Els docents consideren que els aspectes que caldria prioritzar en la formació dels docents són: La resolució de conflictes, les relacions interpersonals i aprendre a conviure amb els problemes.

Quins altres temes prioritziaries en la formació dels docents i penses que ajudarien a reduir la insatisfacció laboral?

Alguns comentaris que fan els docents diuen:

ESCOLA BRESSOL:

- Millor remuneració, ràtio d'alumnes més reduïda, més recolzament psicològic.
- És important prioritzar la formació de la pròpia observació, anàlisi i reflexió sobre un mateix i no només sobre els infants a les activitats. Hem d'aprendre a saber què fem, com ho fem , perquè i com es pot millorar.
- Cursos per a la formació permanent.

EDUCACIÓ INFANTIL:

- Augmentar la quantitat d'estratègies, recursos, habilitats... que una mestra disposa per fer front a tots els conflictes diaris en què es troba (atenció als pares, relacions tenses entre l'equip docent, atenció als alumnes...).
- La posada en comú de problemes i com resoldre'ls, quines eines i recursos tenim a l'abast per poder resoldre els problemes (recursos materials i sobretot humans).
- Tècniques per motivar l'alumnat i resoldre conflictes.

PRIMÀRIA:

- Prevenció de l'estrès, treballs músculo-esquelètics, etc.
- Any sabàtic a partir d'una sèrie d'anys treballant ininterrompudament.
- Que el/la mestre/a de la pública li fos més fàcil la promoció professional; sovint observem cansament, rutines i apaties ja que no hi ha per a molts funcionaris possibilitat de promoció professional i personal. Costa molt arribar a una plaça en propietat i quan s'hi arriba s'assenten en una línia superficial que a la llarga els és contraproductiu.
- Tenir més temps lliure dintre l'horari escolar per la preparació d'activitats i material per poder motivar positivament als alumnes.
- Saber improvisar amb pocs recursos.
- La ràtio de les aules per poder atendre a cada nen/a i ells, a la vegada, valoressin el que fan a l'escola.
- No sé quin tema; però crec que en aquesta feina quan més experiència tens, moltes vegades més et perjudica (perquè et poden veure com una mica...
- Valoració dels bons resultats, pocs o molts que també n'hi ha.
- El saber treballar en equip, cosa que suposo que està inclosa en les relacions interpersonals, i, la conscienciació del treball cap als alumnes i la reducció de la ràtio per aules.
- Resolució de conflictes, relacions interpersonals, empatia, autoconeixement i autoestima.

- Qualsevol fet dins de l'horari escolar en lloc de afegir-ne com extra-escolar.
- No contesto el punt 6: la problemàtica de les escoles NO SÓN els mestres. L'administració no escolta els ensenyants i no es fa cap gest per millorar ni l'educació ni el paper dels mestres. Tapar el problema reduint-lo a ...
- Com controlar mil temes diferents sense estressar-se.
- Un replantejament del sistema educatiu del moment. Veure quins aspectes son prioritaris i de quins en podem prescindir.
- Eines per a motivar l'alumnat en la presentació de temes. Optimització dels recursos materials. Crec, per sobre de tot, en la didàctica i no és un tema massa ben cuidat. Sempre es deixa en mans de la iniciativa personal. Moltes vegades la insatisfacció rau en nosaltres mateixos, no estem contents amb el que fem, però no sabem massa bé com solucionar-ho o no volem dedicar-hi mes temps. De vegades fas alguna cosa amb tota la il·lusió i la resposta és alguna queixa, passivitat o ignorància per part d'altres sectors de la comunitat educativa. De tota manera, no ens enganyem, la insatisfacció parteix del fet que treballem moltes hores i cobrem molt poc, a mes d'estar socialment ben mal considerats.
- El que penso és que a magisteri hi hauria d'anar gent amb molt nivell, i molt capaç, gent madura i amb recursos.
- Una línia d'escola molt clara, un claustre sòlid, recursos humans necessaris, més comprensió i col·laboració per part de les famílies.
- Assumir les responsabilitats que a cadascú li pertoca!

- Més suport de les famílies.
- Poder fer una formació amb temps i tranquil·la, no a corre-cuita com fem sempre.

SECUNDÀRIA:

- Ens han tret tota l'autoritat a l'aula. Poca educació dels alumnes. manca de valoració a nivell social.
- La formació d' un clima que et faci sentir valorat. Millora en els mitjans. Sentir-te part d' un clan, per aconseguir-ho calen muntar actes que uneixin i creïn lligams entre la comunitat educativa.
- Millora en la utilització d'estratègies educatives. Com adaptar el currículum davant la diversitat d'alumnes que tenim a l'aula. Com saber resoldre conflictes en les relacions humanes.
- Al cas de secundària: teories de l'aprenentatge: nous paradigmes, pedagogia i psicologia. Les pràctiques meditatives o altres tècniques de control i calma de la ment també són eina útil.
- La cooperació i la participació activa.
- El respecte a la feina de l'ensenyant per part dels alumnes, pares i administració.
- Mètodes i materials d'ensenyament adequats a l'alumnat. Coordinació en la programació entre els departaments.
- Ja ho he dit anteriorment: una incentivació (mèrits, reduccions horàries, increments salarials...) a programes de millora pedagògica a nivell individual, de departament, de centre... Calen decisions político-

administratives en aquest sentit per tal de fer una aposta de dignificació de l'ensenyament públic i dels seus professionals (cosa que a la millor implicaria, també, una

- Crec que hi ha altres formes de reduir la insatisfacció laboral del docent, i que moltes tenen a veure amb les seves condicions laborals, no pas en la seva formació. Crec que molta insatisfacció desapareixeria si es dediqués més recursos a enfortir-nos com a col·lectiu i demanar més fets per part de l'administració i no pas tanta formació. Per molt que em formi, la problemàtica i les condicions de treball del meu centre no canvien, per tant, crec que cal reclamar més atenció i dignitat a l'hora de poder desenvolupar la nostra feina, que en definitiva és ensenyar, no lluitar contra algú que no vol aprendre, mentre qui realment ho vol és sovint desatès.
- Aprendre a conviure i gestionar situacions difícils davant les quals l'Administració no respon o si ho fa és només amb llocs comuns, estereotips, bones paraules i gairebé nul·les solucions reals.
- Capacitat de reflexió sobre la pròpia feina, investigació acció.
- Resolució de conflictes.
- Jo crec que es pot progressar en tot, si és necessari amb ajuda o formació.
- Aconseguir el respecte i la valoració d'aquest col·lectiu per part de pares i alumnes.
- Metodologies alternatives basades en dinàmiques de grup que es poguessin aplicar des de totes les àrees.
- Intel·ligència emocional, impostació de la veu, neuro-lingüística.

- Pautes d'actuació davant els moments difícils de l'activitat a l'aula, produïts per l'actitud dels alumnes.
- Noves idees i recursos perquè els alumnes mantinguin l'interès durant la classe.
- Estratègies per atendre els grups adaptats, d'alumnes amb nivell.
- No sóc partidària de formar tant, sinó de donar alternatives lúdiques i temps lliure i a ensenyar a saber discernir o inclòs prescindir de les tasques burocràtiques que fan perdre temps.
- No crec que la formació redueixi la insatisfacció dels docents.

BATXILLERAT:

- Voleu dir que fer de professor es tan complicat? A mi m'agrada la feina, els alumnes són bons, els companys també. Tota aquesta enquesta em sembla d'un món imaginari inventat a les aules de la universitat i als despatxos dels psicòlegs.
- La diversitat.
- Temps per desenvolupar les matèries, i temps per fer pràctiques de laboratori. Es molt estressant desenvolupar els programes de ciències experimentals al batxillerat a contra rellotge.
- Reducció d'hores lectives, organització d'horaris, aules, ordre en el centre de treball, treball setmanal de l'equip docent: convocatòria catedràtics com en el MEC, control del professorat nou: Any de pràctiques real, no fictici, any sabàtic, etc.

UNIVERSITAT:

- No hi ha comentaris.

3.3.- CONCLUSIONS

Després de l'estudi realitzat sobre la salut laboral dels docents, sobre una mostra de 235 docents de tota Catalunya, s'ha arribat a les següents conclusions, que s'organitzen segons l'ordre en la presa de dades.

3.3.1.- DADES SOCIOLÒGIQUES

Només una quarta part, aproximadament, de docents que han participat a l'estudi són homes i les tres quartes parts restants són dones, col·lectiu majoritari en la professió docent.

Pel què fa al nivell al qual el docent es dedica a l'ensenyança, té una freqüència més alta els professors de Primària (38,3%) , seguits pels de Secundària (36,2%), mentre que els docents que tenen una participació més baixa són els de l'Escola Bressol, Educació Infantil, Batxillerat i Universitat.

El 46,8% dels professors són llicenciats, el 40,9% diplomats i el 10,6% doctors, mentre que un baix percentatge (1,7%) són de formació Professional. Com a curiositat cal dir que hi ha llicenciats a tots els nivells educatius i Doctors, no només a la Universitat sinó també a Primària i Secundària.

La freqüència més elevada de resposta està en una franja d'edat entre 45 i 51 anys amb un 28.3% del total de respostes, seguit de persones entre 39 i 45 anys. La més baixa freqüència de resposta és de persones amb edat igual o superior a 57 anys, dels quals només han respost el 5.2%.

Pel què fa a anys d'experiència docent, la resposta ha oscil·lat entre 0 anys fins a 41 anys de serveis docents. Observem que el volum de resposta ha sigut considerablement elevat en dos grups de docents: els que ja tenen un nivell elevat d'experiència (de 25 a 30 anys) i els que no arriben a cinc anys de treball. Així doncs, el 19.6 % dels enquestats tenen entre 25 i 30 anys d'experiència, mentre que el 18.3 % en tenen entre 0 i 5 anys.

Podem dir que la resposta dels docents que tenen entre 5 i 10 anys d'experiència i els que en tenen entre 10 i 15 ha sigut força igualat, però veient-se superat pel col·lectiu que es troba entre 15 i 20 anys d'experiència i els de 20 a 25 anys. Observem que un percentatge molt baix, concretament el 3% té igual o més de 35 anys d'experiència.

3.3.2.- MANIFESTACIONS DE MALESTAR

Pel que fa a les manifestacions de malestar podem dir que la majoria de respostes es troben en la part baixa, amb *a vegades* o *mai*.

EL 90%

- Gairebé el 90% de docents de Catalunya tenen o han tingut problemes de concentració algunes vegades o sovint i senten irritabilitat algunes vegades.

EL 80%

- Gairebé el 80% dels docents de Catalunya senten tristesa, manifesten haver tingut problemes d'insegurat i haver patit frustració al llarg de la seva carrera professional, però mai haver tingut problemes d'addiccions.

EL 75%

- Gairebé les tres quartes parts de docents de Catalunya manifesten tenir o haver tingut, algunes vegades, pèrdues de memòria, problemes d'angoixa, ansietat, es queixen sovint, haver tingut poques ganes de participar en les tasques del centre o de l'aula durant l'exercici de la seva activitat professional i haver tingut alguna vegada relacions conflictives amb algun alumne/a.

EL 66%

- Gairebé el 66% dels docents de Catalunya manifesten haver tingut relacions conflictives amb algun company de treball.

EL 60%

- Gairebé el 60% del professorat de Catalunya manifesta haver tingut problemes familiars.

MÉS DE LA MEITAT

- Més de la meitat dels docents de Catalunya manifesten haver tingut, algunes vegades, problemes a l'hora de fer raonaments, problemes per expressar-se, tenir ganes de plorar, no haver tingut mai depressió, haver patit problemes d'apatia, algunes vegades o sovint s'han sentit aïllats en la realització de la seva tasca professional i han tingut, alguna vegada, relacions conflictives amb algun pare o mare.

GAIREBÉ LA MEITAT

- Gairebé la meitat dels docents de Catalunya s'han sentit agressius, alguna vegada i manifesten haver sentit indiferència, alguna vegada o sovint.

EL 40%

- Al voltant del 42% del professorat de Catalunya manifesta haver sentit, alguna vegada o sovint, indiferència en les relacions interpersonals que ha de mantenir en l'execució de la seva feina.
- Gairebé el 40% dels docents de Catalunya manifesten haver tingut problemes amb els equips directius dels seus centres.

EL 33%

- Aproximadament el 33% dels docents de Catalunya manifesten haver deixat d'assumir, a vegades, sovint o sempre, les seves responsabilitats.

LA QUARTA PART

- Una quarta part dels docents de Catalunya manifesta problemes importants d'estrès i més de la meitat haver-ne tingut algunes vegades.

EL 20%

- Aproximadament el 20% del professorat reconeix sentir-se víctima de *mobbing*. Sabem per altres estudis i lectures sobre el tema que molt rarament la mateixa víctima vol reconèixer que pateix *mobbing*, per aquesta raó el resultat obtingut es considera força elevat.

Del resultat s'observa que no hi ha individus que pateixin malestar sempre, però els docents que pateixen més sovint el malestar són els de Secundària (55,6%), seguits dels de Primària (37%).

3.3.3.- INDICADORS INTERNS I EXTERNS DE SATISFACCIÓ LABORAL

La tercera pregunta on es preguntava *de quina manera considerava el docent que alguns elements incideixen en la satisfacció laboral dels docents*, contenia 9 indicadors de malestar intern a la persona i 9 indicadors de malestar extern.

Els indicadors considerats *interns* eren: l'Educació emocional, l'Experiència, els recursos metodològics, manca d'estratègies en la resolució de conflictes, la motivació del docent, la personalitat/manera de ser del docent, la formació inicial rebuda, l'organització personal i la manca de temps. (Cal

matissar que la percepció del “temps” és considerat un factor intern perquè no totes les persones perceben el temps de la mateixa manera, amb el mateix temps unes poden fer una certa quantitat de tasques i d’altres fer-ne el doble o la meitat...)

Els indicadors considerats *externs* van ser: Els alumnes, els companys de treball, la sobrecàrrega d’obligacions, els pares, l’equip Directiu, la desvaloració del rol docent, els recursos materials, l’extens currículum i els canvis de la societat.

La majoria de respostes es van manifestar per la part alta “bastant” i “molt” i pocs es van manifestar en la part baixa.

Els **factors interns** que valoren els docents com a més importants en la satisfacció professional i per ordre de més a menys importants són: la motivació del docent, la personalitat/manera de ser, l’educació emocional, l’organització personal, l’experiència, la manca d’estratègies en la resolució de conflictes, la manca de temps, els recursos metodològics i per últim la formació inicial rebuda.

Dels **factors externs** destaquen sobretot els alumnes, la sobrecàrrega d’obligacions, els companys de treball, els canvis de la societat, la desvaloració del rol docent, els equips directius, els recursos materials, els pares i l’extens currículum.

A partir de les mitjanes ponderades dels Factors Externs i dels Factors interns de malestar docent, ens surt:

- **Mitjana dels Factors Externs de malestar: 3,02**
- **Mitjana dels Factors Interns de malestar: 3,19**

Es posa de manifest que, si preguntem obertament als docents on troben majoritàriament les causes de malestar (com es fa en la pregunta 4)?

Ens diuen que les consideren **externs a la persona**, però quan se'ls pregunta sobre les causes del malestar docent d'una manera encoberta (pregunta 3) es posa de manifest que les consideren **internes a la persona**. Per tant, estem d'acord que cal afrontar-lo tant des de la vessant institucional com des de la vessant personal, tenint aquest última més pes del què es podia pensar inicialment.

3.3.4.- ATRIBUCIONS DEL MALESTAR

Quan es pregunta obertament als docents sobre *quin % de malestar atribuirien a causes internes i a causes externes*, els resultats posen de manifest que el 18,33 % a causes internes, el 19,31% a causes internes i externes i el 62,39% a causes externes, mentre que si la pregunta es fa encoberta (pregunta 3), majoritàriament es considera que les causes de malestar són internes.

Com que la resposta d'aquesta pregunta era totalment oberta i potser fins a cert punt aleatòria, pensem que només posa de manifest que quan se'ls pregunta als docents on es troben les causes del malestar prefereixen considerar que es troben fora d'ells, mentre que quan la pregunta es fa en base a uns indicadors i filant prim la resposta, com es fa en la pregunta 3, és just el contrari: Les causes del malestar, els docents, reconeixen que es troben dins seu essent molt més importants: L'educació emocional, l'experiència, els recursos metodològics, les estratègies en la resolució de conflictes, la motivació, la personalitat, la formació inicial, el temps i l'organització personal, que: els alumnes, els companys de treball, la sobrecàrrega d'obligacions, els pares, els equips Directius, la desvaloració del rol docent, els recursos materials, el currículum i els canvis en la societat.

De tots els factors interns els que més preocupen als docents són: la motivació del docent, la personalitat/manera de ser i l'educació emocional. Dels factors externs: els alumnes, la sobrecàrrega d'obligacions i els companys de treball.

Constatem, però, que la percepció dels indicadors de malestar docent a l'Escola Bressol, a l'Educació Infantil o a la Universitat, és molt diferent, en comparació a Primària o a Secundària. Així, per exemple, els pares o els alumnes, ni a l'Escola Bressol ni a la Universitat, representen cap problema pel què fa al malestar dels docents.

3.3.5.- AFRONTAMENT DEL MALESTAR

El factor que prioritzen els docents com a més important per poder afrontar el malestar és la millora en les condicions sociolaborals, tema que lògicament depèn directament de l'administració educativa; en segon lloc es troben en empat: els programes de creixement emocional i el suport psicològic; en tercera posició els programes de creixement emocional i en quarta posició les activitats lúdiques i de relaxació.

3.3.6.- FACTORS DE CREIXEMENT PERSONAL DEL DOCENT:

Els factors que es van considerar van ser: aprendre a conviure amb els problemes, tenir autoestima, la resolució de conflictes, les relacions interpersonals, l'autocontrol, l'autoconeixement, l'empatia i la motivació.

3.3.6.1.- MÉS DIFÍCILS DE PROGRESSAR-HI

Els aspectes que els docents consideren més difícils de progressar-hi són per ordre de més difícil a més fàcil: aprendre a conviure amb els problemes, tenir autoestima, la resolució de conflictes, les relacions interpersonals, l'autocontrol, l'autoconeixement, l'empatia i la motivació.

3.3.6.2.- MÉS IMPORTANTS EN LA REALITZACIÓ DE LA FEINA

Els aspectes destacats pels docents com a més importants en la realització de la feina són: La motivació del docent, la resolució de conflictes, l'empatia que es troba molt igualada amb l'autoestima, les relacions interpersonals, l'autocontrol, aprendre a conviure amb els problemes i l'autoconeixement.

3.3.6.3.- A PRIORITZAR EN LA FORMACIÓ DELS DOCENTS

Els aspectes que consideren els docents que caldria prioritzar en la seva formació són: la resolució de conflictes, les relacions interpersonals, aprendre a conviure amb els problemes, la motivació, l'autoestima, l'empatia, l'autocontrol i l'autoconeixement.

3.3.7.- CONCLUSIÓ FINAL

La conclusió de l'enquesta posa de manifest que el malestar dels docents, encara que ens consti acceptar-ho, és degut principalment a causes internes a la persona, com: l'educació emocional, l'experiència, els recursos metodològics, la manca d'estratègies en la resolució de conflictes, la motivació, la personalitat/manera de ser, la formació inicial rebuda, la manca de temps i l'organització personal; més que a causes externes com: els alumnes, els companys de treball, la sobrecàrrega d'obligacions, els pares dels alumnes, l'equip directiu del centre, la desvaloració del rol docent, la manca de recursos materials, l'extens currículum i els canvis continus de la societat. Per tant si el malestar és molt subjectiu, si depèn molt de la manera de veure i viure la realitat i els problemes, n'hem de prendre consciència i hem d'aprendre a viure més satisfets i feliços sense que ens sentim agobiats i sobrepassats per les situacions i els problemes del dia a dia.

Per prevenir les conseqüències del malestar docent és important la conscienciació i la formació individual, però serà molt més factible obrir-se a la proposta de formació en educació emocional en centres. D'aquesta manera assegurarem que, cada mestre/a, cada professor/a del centre aconseguirà una colla d'estratègies personals d'afrontament i els problemes que ara viu en solitari, aprendrà a compartir-los i a buscar solucions conjuntes. S'afavorirà la confiança, el clima de treball i augmentarà la intel·ligència emocional del grup, perquè serà tot el claustre, tot l'equip unit, que entomarà les dificultats i els problemes del dia a dia amb esperit de repte i superació.

El treball emocional farà que tinguem mestres i professors més feliços i més satisfets, tant pel que fa a la seva vida personal com professional i els alumnes aprendran, a partir del model i exemple dels seus professors, l'educació emocional necessària per esdevenir en el futur, persones adultes felices i satisfetes amb les seves respectives realitats.

Havent constatat la importància dels aspectes emocionals en el benestar dels docents, vaig continuar treballant en el desenvolupament d'un curs de formació en educació emocional per docents que l'adjunto a aquest treball com a una segona part. Aquesta proposta no ha estat experimentada, però podria ser molt interessant, per la satisfacció professional i la salut laboral de molts docents, conèixer-ne el seu contingut.

4.- BIBLIOGRAFIA I WEBGRAFIA

BIBLIOGRAFIA:

- Bach, E. i Darder, P. (2002). *Sedueix-te per seduir. Viure i educar les emocions*. Edicions 62. Sèrie Rosa Sensat.
- CIDE (1993). *Diez años de investigación sobre profesorado (1983–1993)*. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia.
- CIDE (1999). *La investigación sobre profesorado (II) 1993-1997*. Madrid: Ministerio de Educación y Cultura. Secretaría General de Educación y Formación Profesional.
- CONSELL ESCOLAR DE CATALUNYA (2002). *Els educadors en la societat del segle XXI*. Aportació del Consell Escolar de Catalunya a les XIII Jornades de Consells Escolars de Comunitats Autònomes i de l'Estat. CEC.
- CONSELL ESCOLAR DE CATALUNYA (2002). *Importància i funció social del professorat*: Aportació del Consell Escolar de Catalunya a l'Àmbit II de la Conferència Nacional d'Educació. Any 2002. CEC.
- Corbella, J. (2004). *Benestar emocional*. Edicions Columna.
- Cox, S. I Heames, R. (2000). *Cómo enfrentar el malestar docente*. Editorial Octaedro.
- Esteve, José M. (1994). *El malestar docente*. Edicions Paidós.
- ESTEVE, J. M. (1999). "El paradigma personal. Influjo del trabajo profesional en la personalidad del educador", a FERRERES, V. i IMBERNÓN, F. (eds.), *Formación y actualización para la función pedagógica*. Madrid: Síntesis, p.131-165.
- ESTEVE, J. M. (2001). *La salud de los profesores: influjo del trabajo profesional en la personalidad del educador*. IV Jornades de reflexió i formació sobre el rol, perfil i funcions del professor de pedagogia i psicologia a la secundària. Grup de treball de secundària del COPC (Col·legi oficial de psicologia de Catalunya). Barcelona, 2001.
- EURYDICE (2004). *La profesión docente en Europa: Perfil, tendencias y problemática*. Informe IV: El atractivo de la profesión docente en el siglo XXI. Educación Secundaria Inferior General. Madrid: Secretaria General Técnica-CIDE.

- Gay, E. I d'altres (2003). *Condicions de seguretat i salut del treball docent*. Edicions Abacus-Atlantis-Rosa Sensat.
- Generalitat de Catalunya. Consell Escolar de Catalunya. (2002). *Educació i nous reptes socials. Aportacions a la Conferència Nacional d'Educació*.
- Rodríguez, N. (2002). *Mobbing. Vencer el acoso moral*. Ed. Planeta Prácticos.
- Ustec-Stes (2002). Docència nº 17. *Assetjament Psicològic o Mobbing*.

LLEIS:

- Llei 31/1995, de 8 de novembre (BOE 10.11.1995), de prevenció de riscos laborals.
- Constitución Española. Consultat 20/3/2005
http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/constitucion.html

WEBGRAFIA:

- Artazcoz, L. i col. *Estrès laboral en docents: una contribució a l'aclariment d'un panorama confús*. Consultat 19/2/10.
<http://www.intersindical.org/salutlaboral/stepv/estreslabUSTEC.pdf>
- Burgués Montserrat, Ll. (2000). Associació Andorrana de Metges d'Atenció Primària. Govern d'Andorra. Ministeri de Salut i Benestar. *Guia de pràctica clínica de: La depressió en atenció primària. Diagnòstic i terapèutica*. Consultat 10/3/10
<http://www.col-legidemetges.ad/aamap/lg/lgdep.html>
- Carrascosa i Gómez (2001). *Prevención del estrés profesional docente: Desarrollo de habilidades personales*. Volumen II. Generalitat Valenciana. Consultat 3/12/09.
http://www.cult.gva.es/dgoiepl/AREA_EDUCACION/LIBROS/estres_vol2.pdf
- Cebrià Andreu, J. i , Corbella Santomà, S. (2001). *La síndrome del burnout: el pes de la personalitat*. Consultat 8/2/10
<http://www.acmcb.es/pages/academ/vidaacad/publica/annals/2001/A2/jcebria.htm>
- Darder, P. (2000). *La Educación del siglo XXI (Informe Delors)*. Consultat 18/2/10.
<http://www.ua-ambit.org/jornadas2000/Ponencias/j00-pere-darder.htm>
- Delors, J (1996?). *La educación encierra un tesoro*. Consultat 1/3/10

http://www.unesco.org/delors/delors_s.pdf

- Dewey, J. *Biografia*. Consultat el dia 23/2/10

<http://www.educar.org/articulos/JohnDewey.asp>

- Document Marc de les II Jornades 3-12 consultat 1/3/10

http://esc3-12.pangea.org/2jornades/document_marc.htm

- Dorado, C. (1996). *Aprender a aprender. Estratègies i Tècniques. La font Psicològica*. Consultat 1/3/10

<http://www.xtec.es/~cdorado/cdora1/psicolog.htm>

- Fierro, A. (1993). *El ciclo del malestar docente*. Consultat 3/1/10.

<http://www.campus-oei.org/oeivirt/rie02a09.htm>

- Gabriel, G.(?). *Hans Seyle. El descubrimiento del estrés*. Consultat 23/2/10

http://hypatia.morelos.gob.mx/no4/el_estres.htm

- Gavilán, M.G.(1999). *La desvalorización del rol docente*. Consultat 23/2/10

<http://www.rieoei.org/oeivirt/rie19a05.htm>

- OMS. Consultat 15/2/10.

<http://www.who.int/es/>

- Llei riscos laborals 31/1995 Consultat 27/12/09

<http://www.gva.es/ocupacio/socim/realdecret/ley.pdf>

- Sentència Tribunal Superior de Justícia de Catalunya: *El desgast professional és un accident laboral*. Consultat 16/2/10.

http://www.conc.es/ensenyament/2003/salutlaboral/sentencia_TSJC_050216.htm

- Servei de Prevenció de Riscos Laborals. Universitat Politècnica de Catalunya. *Fatiga Mental*. Consultat 10/2/10

http://www.upc.edu/web/prevencio/psicosocial/linies/informacio/documents/fatiga_mental.pdf

- Servei de Prevenció de Riscos Laborals. Universitat Politècnica de Catalunya. *Estrès Laboral*. Consultat 9/3/10

http://www.upc.edu/web/prevencio/psicosocial/linies/informacio/documents/estres_laboral.pdf

- Servei de Prevenció de Riscos Laborals. Universitat Politècnica de Catalunya. *Assetjament Moral*. Consultat 13/2/10

<http://www.upc.es/web/prevencio/psicosocial/linies/informacio/documents/mobbing.pdf>

- Servei de Prevenció de Riscos Laborals. Universitat Politècnica de Catalunya. *Els riscos Psicosocials*. Consultat 10/2/10

http://www.upc.edu/web/prevencio/psicosocial/linies/informacio/documents/factors_psicosocials.pdf