

El professorat «cremat». La síndrome de «burnout» en els docents d'infantil i primària

Article procedent de la revista GUIX , N° 323 Març de 2006.

Enllaç <http://guix.grao.com/revistas/ficha.asp?ID=2&NUMERO=55>

Enllaç a GRAÓ <http://www.grao.com/home/default.asp?idIdioma=CA>

Escollir la tasca d'educar és tot un compromís personal envers l'altra gent i un gran repte de futur, atesa la complexitat de la societat actual. De fet, alguna cosa passa entre el docent carregat d'il·lusions i aquell que, amb el pas del temps, es mostra angoixat i, de vegades, estressat. Aquestes reflexions van motivar la investigació que presentem¹, per tal de saber quin és «l'estat» de la qüestió i determinar el grau de salut laboral dels mestres i les mestres d'educació infantil i de primària. També, en conèixer la realitat del tema, establim possibles línies d'actuació per millorar i prevenir els problemes que puguin sorgir.

Determinats aspectes de la realitat quotidiana dels docents i les docents fan que experimentin fortes pressions i contradiccions, les quals poden generar una experiència esgotadora i/o estressant i, a la llarga, produir la síndrome d'esgotament professional o *burnout*

L'estudi investiga les percepcions i les opinions dels docents i les docents en relació amb l'estrès i, concretament, amb el *burnout*, la freqüència i el nivell amb què es manifesta, així com la seva vinculació amb altres aspectes de la realitat docent, com ara, per exemple, la percepció de la seva eficàcia personal, la formació o

d'altres. Amb aquesta finalitat, vàrem utilitzar el qüestionari Maslach Burnout Inventory (Maslach i Jackson, 1981), un instrument de reconeixement científic que permet determinar la intensitat amb la qual les docents i els docents manifesten determinades sensacions. Es concreta en vint-i-dues preguntes repartides en tres dimensions: el *cansament emocional*, la *despersonalització* i la *realització personal*. Per tal de complementar i contextualitzar aquest estudi, també vàrem passar una altra enquesta per conèixer les dades personals i professionals associades amb les actituds del professorat envers la seva professió.

Finalment ho vàrem distribuir per una mostra representativa del professorat de les escoles del Vailès Occidental, on la majoria dels equips, de manera anònima i desinteressada, hi varen col·laborar responant el nostre qüestionari.

Els resultats

Pel que fa als resultats, un dels aspectes més destacables l'obtenim a la

subdimensió de *cansament emocional*, on s'evidencia una alta significació. És a dir, un elevat percentatge de resposta dels docents -un 41,6%— manifesta que té l'evident sensació de cansament físic i emocional. Aquesta percepció del que ara és un esforç manifest, ens assenyalava la possibilitat de seguir augmentant, ja que aquests docents hauran de continuar molts anys en actiu.

En menor intensitat, s'hi manifesta de manera significativa la *despersonalització* i la baixa *realització personal*, però certament s'hi detecten puntuacions a la banda mitjana, que, si bé actualment no són rellevants, ens indiquen que estem davant d'una mostra d'ensenyants no absents de problemàtica i tensions. Podem considerar que ara els afecta de manera poc greu en la seva salut laboral, però que són un clar indicador que, si les coses no varien, en un futur podrien progressar cap a sensacions estressants i, a la llarga, patir síndrome d'esgotament professional.

Així mateix, la mostra es caracteritza per una percepció positiva de la seva pròpia *competència personal*, com també per

un alt component vocacional. Transmeten, de manera generalitzada, la sensació d'estar donant el màxim de si mateixos.

En conclusió, podem considerar que estem davant d'un indicador de l'esforç que ja estan realitzant, agreujat pel fet que es tracta d'una mostra d'ensenyants relativament joves en termes de trajectòria professional -la mitjana d'edat és de 40,3 anys—, que hauran de continuar molts cursos en actiu. Creiem que podríem estar davant d'un element d'alerta en la incidència del *burnout* i que caldria trobar una manera més adient per afrontar el futur professional i personal d'aquest col·lectiu.

Les institucions, l'Administració i els propis docents han de ser conscients de la importància de la prevenció de la salut professional. Cal realitzar un esforç per incrementar les intervencions, que ajudin els ensenyants a afrontar amb eficàcia les tensions diàries i que, sobretot, s'eviti el desenvolupament de la síndrome de l'esgotament professional.

Les institucions, l'Administració i els propis docents han de ser conscients de la importància de la prevenció de la salut professional

La reflexió

Com a conseqüència d'aquest estudi, va sorgir una reflexió que ens guiava cap a la necessitat de trobar estils d'organització i de participació diferents dels que s'havien adoptat fins ara. Ens referim a la necessitat d'evolucionar cap a una nova manera de gestionar la «realitat docent», una manera capaç d'esdevenir, en si mateixa, la millor forma de prevenció i de qualitat a tots els nivells. Concretament, estem pensant en nou model de gestió compartida que comporti més autonomia en el context immediat, i la possibilitat que es produeixi una veritable implicació de tots els actors.

En les circumstàncies actuals, pot semblar un repte parlar de la concepció de l'escola com un espai per a la comunicació, per a la implicació i per a la resolució de problemes d'una manera constructiva i formativa en si mateixa,

però estem convençuts que és el repte de futur i que «es pot i cal» treballar en aquesta direcció.



Un nou model de gestió compartida i participativa

Tots els mestres i les mestres sabem que, a l'activitat docent, hi ha molts elements que esdevenen determinants. Aspectes com ara la diversitat d'ideologies,

Dia rere dia, les mestres i els mestres constaten i «pateixen» la necessitat de donar respostes immediates i eficaces al dinamisme social, d'atenció a la diversitat i a tots els reptes de futur

d'objectius, la negociació, la possibilitat de trobar consens, etc. tenen una repercussió en la manera de gestionar, d'administrar i de desenvolupar les pràctiques educatives.

En la majoria dels centres, les formes d'administració es caracteritzen per la fragmentació, demanen l'adhesió a unes determinades directrius força burocràtiques, cerquen, sobretot, els resultats més immediats i no queda gaire marge per a la interacció, per a la participació activa en la gestió i/o en les decisions consensuades.

Com a alternativa a això, proposem treballar en una visió compartida dels principis i les fites de l'escola, així com de les seves relacions amb l'entorn social més immediat i, per tant, més significatiu. Però, certament, per poder-nos encaminar cap aquesta nova cultura de gestió compartida, calen unes condicions prèvies que assegurin el veritable marge d'acció. Comporten aspectes com ara més autonomia en l'organització de

cada centre, la implicació dels docents i les docents i, és clar, un determinat estil de direcció.

Autonomia dels centres

La primera de les qüestions, més autonomia, vol ser una alternativa a les directrius que són establertes des de fora, que ignoren la realitat contextual i concreta del centre i que acaben convertint, molt sovint, en mera burocràcia bona part de la gestió del centre.

Som conscients que les inèrcies dels centres i del propi sistema escolar són difícils de canviar, però la necessitat d'afrontar els ràpids canvis de l'entorn (socials, econòmics, etc.) ens obliga a evolucionar cap a formes de gestió amb més flexibilitat i autonomia.

Dia rere dia, les mestres i els mestres constaten i «pateixen» la necessitat de donar respostes immediates i eficaces al dinamisme social, d'atenció a la diversitat i a tots els reptes de futur.

Cal que cada escola pugui adoptar, en coherència amb el context sociocultural del seu entorn, les formes d'organització que l'ajudin a donar resposta

eficaç a les qüestions més específiques de la seva pròpia realitat, i així potenciar el desenvolupament d'unes competències professionals que permetin fer la reflexió i l'anàlisi crítica de la pròpia pràctica, la comunicació constructiva i la veritable capacitat d'acció.

D'aquesta manera, s'aconseguirà que es prenguin decisions consensuades i autònomes, però, sobretot, s'estaran prevenint molts neguits docents.

La implicació i la direcció

Tot el que hem dit fins ara ens porta a considerar la segona condició d'aquest model de gestió compartida: la implicació dels docents i les docents. Cal generar un projecte que reculli les aportacions i les experiències d'aquests, partint de la comprensió i la participació de tothom per assolir el consens. En la mesura que el projecte s'identifiqui com a propi, serà vinculant des de l'adhesió i no pas per imposició. Quan les motivacions individuals de cada docent troben la manera de ser compatibles amb les del centre, s'aconsegueix la implicació personal i, fins i tot, el compromís.

En la mesura que es produeix l'alineació entre el desenvolupament personal i el desenvolupament col·lectiu, s'aconsegueix augmentar la coherència social. Així mateix, quan hi ha coherència entre el desenvolupament personal i el professional, es genera la veritable implicació personal

Això, és clar, requereix un temps i un espai apropiats, així com un determinat estil de direcció. Es tracta d'un estil de direcció capaç de dinamitzar i de promoure el canvi dins la pròpia organització, en el propi centre. L'establiment d'una direcció participativa, que

promogui la comunicació i la participació, és una exigència ineludible si estem cercant la implicació real dels nostres docents.

Un model per a la satisfacció personal i professional

El suport social, la gestió docent compartida i la formació són els elements que incideixen en la possible satisfacció vital del docent.

Tot el que hem comentat fins ara implica una nova conceptualització de la realitat docent com la manera més idònia de millorar l'escola, la salut laboral de l'ensenyant i, en conseqüència, la qualitat del sistema de manera global.

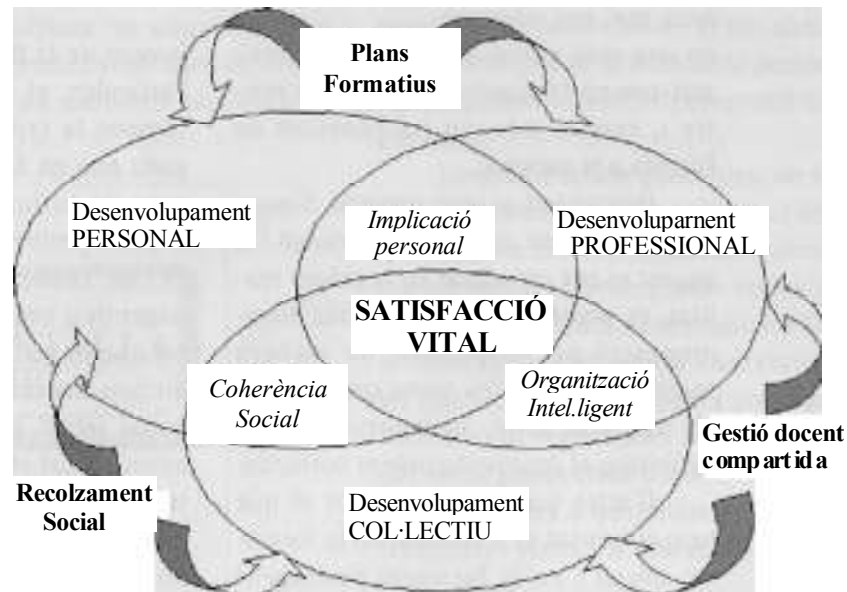
En la mesura que es produeix l'alineació entre el desenvolupament personal i el desenvolupament col·lectiu, s'aconsegueix augmentar la coherència social. Així mateix, quan hi ha coherència entre el desenvolupament personal i el professional, es genera la veritable implicació personal. Per últim, amb la intersecció entre

el desenvolupament col·lectiu i el professional s'evoluciona cap a la gestió i l'organització intel·ligent de l'escola.

La manera com s'articulen tots aquests elements és la clau per aconseguir-ho.

El difícil, però possible, equilibri entre el desenvolupament personal, el pro-

Figura 1



fessional i el col·lectiu assegurarà la satisfacció vital dels nostres docents. Tot això queda reflectit a la figura 1.

Aquesta proposta vol anar més enllà de les dimensions relatives al treball de l'ensenyant i a la seva salut professional, de manera que ens situarem

en una visió global que ens permet centrar-nos en l'organització del propi centre i, encara més, en les funcions de l'escola a la societat.

Únicament si som capaços d'assumir un veritable compromís personal i si aquest es pot canalitzar en la pròpia realitat, es podrà establir una sòlida fonamentació per respondre, de manera serena i eficaç, a les noves generacions, als reptes de futur, als imprevistos i, en definitiva, al desenvolupament col·lectiu.

D'altra banda, cal que tot el que hem comentat es reflecteixi en la formació inicial i en la formació permanent dels mestres i, encara més, envers el

El paper dels ensenyants és essencial, però cal que es vetlli per les necessàries condicions de salut laboral que permetin donar sentit, d'una manera assenyada i adient, a tot el que cal fer, a tots el reptes de futur. Els mestres i les mestres no poden fer la feina sols, però, sobretot, no la poden fer si estan angoixats o cremats

canvi que demana el nou espai europeu d'educació superior, però això ja és tan rellevant en si mateix, que serà tractat àmpliament en un proper article.

Per finalitzar, una darrera reflexió, en el sentit que el sistema educatiu no és únicament el plante-

jament de la llei, ni les disposicions que l'articulen, ni els recursos necessaris, ni tampoc la crítica més o menys assenyada que en faci la societat. L'escola és cosa de tothom, i això implica pares, mares, famílies, infants, institucions i, és clar, també mestres. Entenem que el paper dels ensenyants és essencial, però cal que es vetlli per les necessàries condicions de salut laboral que permetin donar sentit, d'una manera assenyada i adient, a tot el que cal fer, a tots el reptes de futur. Els mestres i les mestres no poden fer la feina sols, però, sobretot, no la poden fer si estan angoixats o cremats.

Tal com va dir Freinet:

*No podéis preparar a vuestros alumnos
pam que construyan el inundo de sus
suenos,
si vosotros ya no creéis en esos suenos;
no podéis mostrar el camino,
si os hobéis sentado,
cansados y desalentados en la encrucijada de los catrinos.*

HEM PARLAT DE:

Formació del professorat.
Educació emocional. Salut
laboral.

Nota

I. Tesi doctoral titulada El síndrome de «burnout» en los docentes de educación infantil y primaria de la zona del Valies Occidental.

Bibliografia

MASLACH, C; JACKSON, S.E. (1981): *Maslach Burnout Inventors*. Palo Alto. Califomía.

Núria Aris Redó

Universitat Internacional de Catalunya
nuria@cir.uic.es