

L'acollida del
professorat
novell als centres
d'ensenyament

MONTSERRAT PRAT VIGO

Curs 2008 -2009

Supervisor: JOAN TEIXIDÓ SABALLS

Índex

	pàgina
1. Resum	3
2. Introducció	
2.1 Justificació del tema	<u>6</u>
2.2 Punt de partida de la investigació	<u>8</u>
3. Marc teòric	12
3.1 L'acollida	
3.1.1 Què és l'acollida ?	13
3.1.2 Els objectius de l'acollida	14
3.1.3 La planificació de l'acollida	17
3.1.4 El Pla d'acollida	26
3.1.5 L'establiment de relacions interpersonals	28
3.1.6 Acollida i acompanyament	30
3.2 El procés de socialització	
3.2.1 Els prolegòmens	33
3.2.2 Les fases	34
3.2.3 El compromís amb el centre	36
4. Desenvolupament de la recerca	
4.1 Objectius	39
4.2 Disseny metodològic	
4.2.1 L'entrevista	40
4.2.2 Elaboració d'un protocol per l'entrevista	41
4.2.3 Temporalització	42
4.2.4 Caracterització dels informants	44
4.2.5 Realització de l'entrevista	45

4.2.6 Anàlisi de les dades	48
5. Resultats	50
5.1 Els estudis universitaris i la docència com a sortida professional	51
5.2 L'experiència prèvia	54
5.3 La motivació professional	57
5.4 El contacte amb el centre	60
5.5 Els primers dies	65
5.6 La relació amb els companys, els alumnes i els pares	71
5.7 La consolidació professional	78
5.8 Aportacions a l'acollida de nous companys	82
6. Conclusions i Propostes de millora	86
7. Annexos	92
8. Bibliografia	101

1. RESUM

Ens hem introduït en el món dels professors novells. Hem observat que viuen el procés de socialització amb poques facilitats, certes inseguretats i poc esperit crític.

Hem buscat conèixer l'experiència viscuda dels nous professors per aconseguir un avenç en el disseny del pla d'acollida dels centres docents.

Què ens han comentat? Quines observacions hem fet? Què podem millorar? La recerca d'una resposta a aquestes preguntes ha estat el sentit del nostre treball...

S'ha procedit a entrevistes personals, durant el segon trimestre del curs amb professors novells. La informació obtinguda de les entrevistes verbals semiestructurades, fetes a set professors de primària i set de secundària que exerceixen a l'ensenyament públic, en el seu segon o tercer any de docència, ens han donat a conèixer el procés de socialització particular que han viscut.

Hem constatat que la introducció a l'ensenyament en ocasions ve de la mà d'un professor que ha tingut una influència decisiva en el futur docent. Ens trobem amb la presència d'amics i/o familiars que són docents i que estan a prop seu. La seva motivació per la tria d'aquesta professió gira al voltant de la importància que donen a les relacions humanes i per tant al fet d'ensenyar, per sobre d'altres aspectes com la remuneració o la seguretat en la feina. És molt habitual partir d'una experiència prèvia en activitats de lleure que ofereixen l'ocasió de descobrir la relació amb infants i adolescents.

Els nous professors són conscients de la varietat de factors que condicionen l'arribada al centre, estableixen relacions i comparen.

La il·lusió d'una primera feina porta, un cop conegut el lloc de destí, a un contacte molt ràpid amb el centre.

La rebuda formal depèn de si es tracta d'una substitució o d'un treball per tot l'any, de si es produeix el dia u de setembre o en un altre moment posterior.

El grau de provisionalitat en el desenvolupament de la professió és elevat, però l'accepten sense gaire inconvenients per tal de poder treballar. Al començament, els seus temors estan referits al treball docent (preparació de les classes, coneixements de la matèria, saber-se explicar) , i al voltant de la relació amb els alumnes, els companys i els pares.

El tracte amb alguns alumnes dóna lloc als moments més complicats de l'exercici docent; i en ocasions se'n poden salvar amb l'ajuda de companys. Són molt crítics amb els pares, a qui responsabilitzen del comportament de determinats alumnes, sobretot a les escoles de primària.

L'establiment de relacions amb els companys no està exempta de dificultats que es van superant. Es crea una relació molt estreta quan es comparteixen matèries, cursos,... o també quan es comparteix un mateix espai físic (sala de professors, departament). Però no trobem cap exemple de tutorització del nou professor que vagi gaire més enllà de posar el nom en un tràmit burocràtic.

Fan un balanç positiu del seu procés d'integració sense ser massa explícits, ni tampoc crítics. Aporten comentaris i detalls a l'acollida de nous companys, amb opinions contràries entre els entrevistats. Tenen un objectiu clar i comú: fer oposicions. Desitgen la continuïtat en la feina.

Concloem que convindria tenir més consideracions a aquell que s'enfronta a un grup d'adolescents per primera vegada: entrar paulatinament en la vida del centre, evitar alumnes conflictius, observar altres classes, perllongar el procés d'aclimatació abans d'assolir la responsabilitat d'un grup d'alumnes. L'atenció a la persona, especialment al novell, que és on es troben les majors perspectives de canvi, esdevé una clau per avançar en el progrés docent.

El treball ofereix reflexions per apropar-se a les necessitats dels nous professors quan arriben a una escola o institut. I posteriorment incorporar-les en l'elaboració o revisió del pla d'acollida del centre docent.

2. INTRODUCCIÓ

2.1 Importància del tema .

L'arribada de nous professionals al centre docent és un fet que s'ha produït sempre per la necessitat de cobrir vacants, creació de noves places, substitucions, etc. És més habitual en uns centres que en altres i afecta especialment a determinades àrees geogràfiques de més creixement econòmic i demogràfic.

No obstant l'acollida dels professionals de nova incorporació com un fet premeditat, organitzat i portat a la pràctica de forma conscient, facilitant al màxim la incorporació dels nous, és un fet molt més recent i poc generalitzat als centres d'ensenyament.

Es tracta d'un tema nou que no fa massa temps que es treballa des de l'escoles i instituts, però que cada cop està adquirint més importància.

En aquests últims anys, amb l'arribada massiva d'alumnes procedents d'altres països s'ha posat molt èmfasi en els temes d'acollida, però generalment pensant prioritàriament en el vessant del alumnes. S'ha avançat molt, s'han elaborat plans d'acollida per l'alumnat, s'han creat aules d'acollida, material de treball específic i professorat exclusiu.

És també necessari pensar en el professorat de recent incorporació. De la mateixa manera, el professor nouvingut/da ha d'introduir-se en un col·lectiu nou, assumeix una important responsabilitat de cara als seus alumnes però també en relació als companys. Aquest entorn inicial, igual que en el cas dels alumnes, esdevindrà força decisiu en la manera que farà front a la seva vida professional.

L'acollida, més recentment, centra la seva atenció en el cos docent, però de la mateixa manera poden ser atesos altres grups professionals com són els conserges, estudiants en pràctiques, monitors, assessors externs, etc. Col·lectius professionals que es diversifiquen i augmenten a mesura que els nostres centres educatius van agafant més complexitat.

A aquesta diversificació professional que vivim avui en dia en els centres escolars, cal afegir altres aspectes que fan necessària una atenció cada cop més gran al tema de l'acollida i que voldria destacar:

1. Gran quantitat de vacants que es produeixen en un claustre per raons diverses (baixes maternals, llicències retribuïdes, excedències, reduccions de jornades, formació del professorat, participació en tribunals d'oposicions, jubilacions anticipades i altres).

2. Moltes d'aquests vacants són temporals i tenen lloc en diferents moments del curs acadèmic de manera que s'incorporen professors substituïts que s'han de fer càrrec de cursos i programacions que desconeixen amb antelació i la seva integració ha de ser gairebé immediata.

El Pla d'Acollida del professorat de nova incorporació és l'instrument que s'utilitza per portar a terme l'acollida. Alguns centres d'ensenyament compten amb Plans d'Acollida del Professorat (PAP), però de forma i contingut desigual, alguns molt breus, d'altres més complets... Solen ser documents, en general, breus, molt esquemàtics, en definitiva un protocol d'actuació.

Aquells centres que tenen un Pla d'Acollida el dissenyen ells mateixos. A diferència d'altres documents exigits per l'administració, els plans d'acollida són el resultat, en alguns casos, de la necessitat que l'equip directiu ha observat, i en altres casos, de la iniciativa personal d'un professional del claustre sensibilitzat pel tema.

Donada la importància que ha generat l'acollida del professorat novell, recentment s'han posat en marxa mesures des de l'administració, no tan sol per millorar-la sinó també per perllongar-la en el temps, ens referim a la mentorització.

És difícil deslligar l'acollida pròpiament dita del principiants de l'assessorament que se'ls vol donar.

S'han buscat sistemes d'acollida que puguin ser útils en la majoria dels casos, com és la carpeta docent supervisada per un mentor/a: una espècie de diari de classe, on el docent que s'inicia recull idees,

experiències, reflexions, amb la intenció d'explicar-se a sí mateix i als altres, si s'escau, els processos que el permetin millorar en la seva tasca com a professor. La carpeta docent pretén formar professionals reflexius, en la línia de reflexionar per millorar.

Aquesta fórmula d'acollida/assessorament és més habitual en primària que en secundària. Alguns instituts han utilitzat la carpeta docent més aviat en pla experimental.

És des de fa relativament poc temps que aquest tema preocupa a les institucions educatives.

La nova Llei d'Educació, aprovada el 10 de juliol de 2009 incorpora novetats: impulsa l'autonomia de centres, destaca la importància del projecte educatiu, reforça el paper de la direcció i posa èmfasi en la formació inicial del professorat. Els canvis i reformes en l'organització i funcionament del centre contribuiran a donar més atenció a l'acollida

2.2 Punt de partida de la investigació

El tema de treball d'aquesta recerca està relacionat amb una de les línies i orientacions de treball que el Departament d'Educació prioritza en la convocatòria de llicències d'estudi retribuïdes del curs 2008/09, aquella que diu: "*La inserció professional del professorat de nova incorporació*".

El tema i contingut de la meua recerca no s'ajusta exactament al presentat en el projecte inicial. Un cop començat el període de llicència, em vaig trobar amb dos companys més interessats per una temàtica molt similar. És així que, reunits tots tres amb el mateix supervisor, i donada la diversificació i complexitat de l'acollida als centres educatius d'avui en dia, decidírem estudiar col·lectius diferents en cada cas.

Aquesta investigació forma part d'un projecte complementari de recerca, en el qual els meus companys de llicència en aquest mateix

curs, Miquel Meix i Jordi de Diego analitzen l'acollida dels docents experimentats i dels del personal no docent i externs al centre, respectivament. I en el meu cas, estudiar l'acollida del professorat novell als centres d'ensenyament. Calia, doncs, centrar i acotar els temes de treball. Va ser una iniciativa del nostre supervisor, en Joan Teixidó, professor del Departament de Pedagogia de la Universitat de Girona, especialitzat en Didàctica i organització escolar, a qui hem d'agrair les orientacions metodològiques, reflexions i comentaris i la possibilitat de treballar en equip.

A més a més, hem mantingut un contacte freqüent per correu electrònic, per telèfon, hem fet reunions conjuntes, i hi ha hagut certa col·laboració que ha estat enriquidora per tots plegats.

En el meu cas, em proposo veure:

- com es desenvolupa el procés de socialització que protagonitzen el professors novells,
- com es produeix el procés d'aprenentatge a través del qual el professor nou s'adapta a les normes, valors, conductes... del centre: fases, fets més rellevants d'aquestes fases, etc. ,
- quina és la realitat que es constitueix des del punt de vista d'aquests participants.

El meu estudi s'emmarca en el model d'investigació qualitativa centrat en unes entrevistes fetes a professors novells de secundària i primària per tal de conèixer la seva experiència personal en els processos de socialització docent.

Tot això parteix del convenciment de la importància que té el professorat en els centres educatius. Cal remarcar que els docents són un factor clau en la millora escolar, sense deixar de banda altres col·lectius de la comunitat educativa: alumnes i famílies.

Molt han canviat els centres d'ensenyament en diferents aspectes, instal·lacions, equipaments, dotació de personal, etc. , en definitiva s'han modernitzat. Però hi ha mentalitats, actituds i maneres de fer que no han canviat gaire.

Resulta fonamental en el cos docent el grau de compromís, d'interacció, de col·laboració davant un objectiu comú. Per això es necessari que coneguin i comparteixin el conjunt de normes, valors, maneres de fer sobre les quals hi ha un consens en el centre. En l'acollida, el procés d'integració d'un nou professor, quan es produeix amb èxit genera un major compromís, afavoreix la convivència del centre i és un suport que afavoreix la tasca docent. Ans al contrari, quan es fa de forma parcial, incompleta, pot ser font de conflictes, per desconeixement de la normativa, incompliment de funcions, desaprofitament de recursos, etc que al mateix temps pot generar desafecció a la tasca docent..

En definitiva, la millora en l'acollida del professorat ha de ser també un factor de millora en un centre educatiu.

Abans de començar el treball pròpiament dit vaig interessar-me per conèixer altres llicències d'estudis anteriors relacionades amb l'acollida del professorat. Els estudis relacionats amb el professorat novell s'han incrementat en els últims anys, tracten preferentment qüestions referides a la seva formació, que sovint no es poden deslligar de la seva acollida al centre. Haig de fer esment als antecedents més propers com són els estudis del curs anterior 2007/08 presentats per :

Anna Juárez Vinyoles *“Acompanyament del professorat novell en la seva incorporació als centres educatius i en el seu procés de professionalització”*. Un estudi que repassa les actuacions fetes en un institut de secundària a través de la seva documentació al llarg dels anys, des del curs 1995- 96, relacionades amb l'acollida i la professionalització del professorat novell. Valora el grau de satisfacció d'aquestes actuacions entre el professorat del centre. I afegeix una interessant aportació de recursos que el centre pot incorporar en la seva planificació per avançar en la millora del procés d'acollida i professionalització del professor /a novell/a.

Pau Miret i Puig *“El portafoli: eina al servei del professorat novell. Una experiència en un institut d'ensenyament secundari del Baix Llobregat”*

. El treball també s'emmarca en un centre d'ensenyament secundari que compta amb un elevat nombre de professors novells. Inicialment busca conèixer les preocupacions del professorat novell mitjançant entrevistes. Proposa un pla experimental d'acompanyament dels novells basat en l'ús de la carpeta docent (o portafoli) per tal de valorar si és un mètode eficaç en el seu procés d'iniciació professional, que finalment s'avalua.

Han estat interessants treballs presentats pels companys que han constituït una forma d'introduir-me en el tema de bon començament i un referent per la presentació formal del meu estudi. No obstant, he volgut deslligar acompanyament i acollida per tal de fer un treball més centrat en les pràctiques d'acollida que es desenvolupen en els nostres centres d'ensenyament, i ampliant el camp de treball, no tan sols a secundària sinó també a primària.

3. MARC TEÒRIC

L'acollida no és una novetat. D'una o altra manera, en múltiples ocasions hem donat la benvinguda als nous companys, els hem saludat, hem iniciat les primeres converses, etc., i procurant la millor disposició possible en cada situació. Però es tracta de fer-ho més bé, de tenir en compte les darreres aportacions dels especialistes sobre el tema, de fer un salt qualitatiu important en l'acollida de nous companys.

Són moltes les qüestions que se'ns plantegen quan intentem reflexionar al voltant de l'arribada de nous professionals: què és l'acollida? què fer? com hem de procedir? quins són els aspectes a tenir en compte? ...

Ens proposem en aquest marc teòric aportar les pautes que els principals experts donen per fer una bona acollida així com analitzar amb especial cura el procés de socialització institucional que viuen els docents de recent incorporació.

A l'hora de presentar les referències teòriques sobre el nostre tema d'estudi, ens hem fixat fonamentalment amb el treball de GROC¹ (Grup de Recerca d'Organització de Centres, un col·lectiu d'una vintena de docents i directors d'escoles i instituts de les comarques gironines que formen un grup estable de reflexió, anàlisi i formació sobre aspectes relacionats amb l'organització i la direcció de centres educatius) durant el període 2004 – 2006, sota la direcció del doctor Joan Teixidó, qui ha continuat la feina amb algunes breus publicacions, accions de formació, conferències ..., i finalment la tasca important de fonamentació, sistematització, ordenació i adequació (de contingut, format i estil) de totes les aportacions anteriors en el segon semestre de l'any 2008.

¹ Per conèixer amb més profunditat les característiques de GROC i el treball realitzat es pot consultar :
Teixidó, J y García J.M. (2007): "GROC: La vida en los centros a través de un cristal amarillo" en Organización y Gestión Educativa núm. 44, pp 30-34

3.1.1 Què és l'acollida?

L'acollida és un fet complex del qual en podem destacar tres aspectes fonamentals:

- En primer lloc, **l'establiment d'unes relacions interpersonals**. S'acull una persona que es troba en una situació difícil (un refugiat de guerra, una persona sense recursos, etc.). Implica una acceptació de l'altre, ajuda, consell, dedicació, temps. És important el que fem, però és molt important com ho fem, l'actitud amb què s'afronta la situació, els sentiments que despertem en l'altra persona, els vincles afectius, etc.
- En segon lloc, l' introducció a **una determinada cultura organitzativa**. *“El término cultura organizativa designa un conjunto de comportamientos característicos de una organización, asociados a factores mentales (ideas, valores, expectativas...) de sus componentes, generados y transmitidos a través de la interacción cotidiana”* (Coronel, López y Sánchez, 1994) En els centres educatius es tracta d'un conjunt d'hàbits, maneres de fer , rituals, elements identificatius, coneguts i compartits pel conjunt del professorat, que diferencien una escola de l'altra.
- I finalment, l'acollida és **un fet cultural**, al mateix temps que es transmet informació dels aspectes que permeten que l'altra persona es pugui desenvolupar amb normalitat, també es transmeten altres valors que poden ser positius com amabilitat, confiança, generositat, o valors negatius, fredor, distanciament, indiferència. Són valors intangibles però que estan presents amb allò que volem donar a conèixer a l'altre.

3.1. 2 Els objectius de l'acollida

Una forma de introduir-nos en el tema de l'acollida és plantejar quines són les finalitats que perseguim amb les nostres actuacions dirigides al nouvingut, és a dir, què volem aconseguir. Si tenim clars els objectius que guien el procés d'acolliment serà més fàcil de conduir. Cal, doncs, determinar i reflexionar sobre les intencionalitats que orienten l'acollida dels nous professionals en els centres docents.

Els objectius de l'acollida, des del punt de vista dels agents responsables del procés, són fonamentalment tres:

1.- Ajudar el nouvingut.

El que arriba es troba amb cert desavantatge. Són moltes les coses que el preocupen a nivell professional, també a nivell personal (canvi de localitat, vivenda, desplaçaments), se li plantegen interrogants en relació al centre (ambient, organització, característiques dels alumnes), generalment coneix molt pocs companys o no en coneix cap, gairebé tot és nou. En tals circumstàncies l'acollida ha de contribuir a fer que la persona es trobi còmode i reconegui un entorn favorable.

El nouvingut arriba amb unes idees prèvies (fruit de la seva formació, d'altres experiències laborals, o de referències que pot tenir del centre a través de companys o altres persones) que comprovarà o modificarà segons els esdeveniments. Els responsables de l'acollida han de procurar descobrir els seus plantejaments i expectatives, mostrar interès per aquell que s'incorpora per primera vegada, al mateix temps que recíprocament exposen els seus interessos, és a dir, "conèixer i donar-se a conèixer". El contacte més proper permet obtenir una informació inestimable per aprofitar el potencial que el nouvingut aporta a l'organització.

Els agents d'acollida observaran que en el seu procés d'adaptació, el nou professor iniciarà una sèrie de canvis que en principi són més superficials, d'adaptació a la col·lectivitat, després seran més profunds, més participatius, de més compromís amb l'organització. Podran donar per acabada la seva integració quan el nouvingut comença a sentir-se còmode, quan assumeix més responsabilitats i té una actitud de crítica positiva.

2.- Assegurar i mantenir el funcionament del centre

És imprescindible que aquell que s'incorpora a una tasca docent determinada conegui no tan sols les característiques del treball que li correspon, sinó també, de forma ràpida i pràctica, els aspectes clau del funcionament del centre. Normalment es busca integrar el subjecte d'acollida en la cultura organitzativa del centre el més aviat possible.

La acollida contribueix a fer que el nou professor conegui els aspectes bàsics del funcionament :

- amb la major profunditat possible
- d'una manera ràpida
- amb la màxima eficiència

Es poden establir diverses modalitats d'acollida segons:

- els perfils professionals (substitut , professor en pràctiques, professor interí, etc)
- la durada de la seva permanència al centre (tres mesos, sis mesos, tot l'any, etc.)

Els responsables de la acollida, normalment l'equip directiu, tenen unes expectatives molt clares respecte als nouvinguts. La seva preocupació està centrada a facilitar la integració dels nous professors per aconseguir el bon funcionament del col·lectiu escolar. Tot allò que contribueix a guanyar en eficàcia, ordre, evitar problemes és del seu interès, per això l'acollida del professorat ha esdevingut una de les prioritats. La transmissió d'informació és un factor fonamental. Però es

tracta de delimitar-la en cada cas, en funció del que és més important i del temps que es disposa.

La llista de temes a tractar és molt llarga. Es aconsellable:

- no fer-ho de manera molt detallada
- evitar el perill de donar excés d'informació difícil d'assimilar
- combinar la conversa distesa amb la transmissió d'informació pautada

3. - Donar a conèixer el projecte de centre

Finalment l'acollida ha de complir també la finalitat de posar de relleu els trets identitaris del centre, és a dir, quines són les qüestions que es consideren clau en l'educació dels joves, i de quina manera estan presents en la vida col·lectiva de la institució. Al mateix temps, pot ser útil per entendre millor els plantejaments que es fan, recordar el procés evolutiu que ha portat a la situació actual.

Habitualment els continguts identitaris del centre estan recollits en un seguit de documents: Projecte Educatiu, Projecte Curricular, Projecte de Direcció i altres projectes específics. No obstant, no sembla recomanable lliurar-los perquè els professors els llegeixin en un principi. Per diverses raons:

- són documents formals d'una lectura feixuga.
- per fer-los més propis s'han de revisar quan el curs està més avançat
- suposa afegir més feina a la que s'acumula inicialment.

Com fer-ho? Proponem dues maneres:

a) fer una selecció dels trets identitaris a tractar fonamentar-los ideològicament i exemplificar-los amb activitats, programes o projectes desenvolupats.

b) relacionar els temes o aspectes a tractar amb els documents on es troben i que es posen a l'abast per la a consulta.

3.1.3. La planificació de l'acollida

Actuacions d'acollida

L'acollida implica un conjunt d'actuacions i representa una inversió de temps, sempre escàs, és per això, que cal sistematitzar-les, planificar-les.

“L'acollida es materialitza mitjançant la realització d'un conjunt d'actuacions (reunions, entrevistes, presentacions, visita a les instal·lacions, claustre d'inici de curs...) que en situar-se en un eix temporal, donen lloc a una seqüència. Poden portar-se a terme d'una manera independent o bé pot establir-se una certa concatenació entre elles. No és necessari seguir un ordre rigorós en la seva execució; no es tracta d'una seqüència uniforme, que exigeixi una subordinació rígida entre les diverses fases sinó d'un procés gradual que admet múltiples variables en funció de les circumstàncies. Això no obstant això, sembla raonable establir una seqüència genèrica que actuï com pauta bàsica a seguir” (Teixido, 2009)

La seqüència d'actuacions, amb les matisacions assenyalades, que l'anterior autor proposa és la següent:

- Primers contactes
- Coneixement del centre
- Presentació dels companys
- Recorregut per les instal·lacions

- Concreció de la feina
- Acte institucional de benvinguda
- De l'acollida a l'acompanyament

Primers contactes

El primer contacte és la trobada entre el directiu o responsable de l'acollida i el nou professor. Des del centre cal tenir en compte una sèrie de factors

- a. Pactar dia i hora de la trobada, normalment després d'un primer contacte telefònic. Si es pacte amb antelació es podrà preparar més bé.
- b. Una de les funcions de l'equip directiu ha de ser l'acollida del nou professorat. Convé que sigui una responsabilitat compartida entre dues persones indistintament, així sempre n'hi haurà una de disponible.
- c. Atendre les persones amb cura requereix temps. No es tracta d'establir una quantitat de temps fixa, sinó de fer un càlcul realista i planificar-ho amb antelació.
- d. Si no és possible preveure el primer contacte, hi ha dues sortides: valorar la possibilitat d'aturar la feina que s'està fent o bé dedicar uns moments d'atenció per avançar algunes actuacions i fixar el moment adequat per fer un contacte formal.

En la primera trobada, han de quedar clars al nouvingut els aspectes següents:

- que el centre s'interessa per la seva incorporació
- que és la primera d'una sèrie d'actuacions en la qual intervindran diverses persones
- que rebrà ajuda sistemàtica
- qui és la persona a qui ha de dirigir-se en cas de dubtes

Coneixement del centre

Quan el lloc de treball és desconegut són diverses les qüestions a tractar que podríem agrupar en dos grans apartats:

1. Dades descriptives i estadístiques del centre: número d'alumnes i professors, composició de la plantilla, assignació de tutories, evolució del centre, procedència de l'alumnat, parts de l'edifici, característiques de la localitat, etc. Són dades que poden estar recollides en un dossier, que no convé que sigui massa extens, que no s'hauria de lliurar sense un breu comentari després de fer una ullada prèvia.
2. Funcionament quotidià: guàrdies, horari de pati, ús del material audiovisual i aules específiques, material de reprografia i telèfon, criteris de programació, activitats del centre, etc. L'explicació del funcionament bàsic del centre s'ha de fer amb cura i de forma més detallada. A principi de curs, es pot fer de manera col·lectiva, representa un estalvi de temps per al responsable d'acollida i una oportunitat de contacte entre els nousvinguts. No cal incloure-ho tot en una reunió.

Presentació dels companys

Els professors nous solen mostrar interès per interaccionar amb la resta de companys, però han de conèixer moltes persones en poc temps.

Tenen un doble objectiu conèixer i donar-se a conèixer. En els centres grans es fa més difícil assolir-lo. La presentació dels nous companys pot ser en qualsevol moment, no obstant, a més a més, es fa una presentació formal al claustre.

El professorat nouvingut ha de processar molta informació en poc temps. A diferència dels veterans que han de conèixer poques persones. En aquests moments de confusió inicial es agrada que els companys estiguin atents als dubtes o dificultats dels nous professors, ja que no és només una responsabilitat de l'equip directiu, sinó de tots els membres del centre.

Recorregut per les instal·lacions

Es fa imprescindible un passeig per les instal·lacions per tal de conèixer el lloc de treball. Inicialment es recomana que no sigui massa llarg, es tracta d'un primer reconeixement dels llocs escolars. Si que cal afegir després un coneixement més profund dels espais i de les seves possibilitats didàctiques. Pot ser una visita llarga, organitzada en un moment més avançat del curs, a la qual s'hi assisteix de forma voluntària, donant l'oportunitat de conèixer a fons els recursos existents. Molt recomanable en els centres grans.

La visita de les instal·lacions també té una dimensió socialitzadora, afavoreix converses, comentaris, possibilitats de compartir materials, etc.

Concreció de la tasca

El nouvingut ha de fer-se càrrec de les particularitats del treball assignat. En la transmissió de la informació sobre el treball que li correspon té un paper destacat el coordinador de cicle (a primària) o el cap de departament (a secundària). No sempre els que ocupen el càrrec estan en la millor situació per desenvolupar aquesta funció, aleshores

s'haurà d'anar a la persona que conegui amb més profunditat el treball que pot ser la mestra paral·lela, el psicopedagog, el tutor del curs anterior, etc. El nouvingut ha de tenir una idea real i clara de la tasca i la situació en la qual haurà de treballar.

Acte institucional de benvinguda

Hi ha centres que complementen les activitats formals d'acollida (reunions, claustre, etc), dirigides a afavorir la incorporació al lloc de treball, amb accions de tipus simbòlic com aperitius, dinars, etc. o bé activitats externes del claustre com activitats lúdiques, visita del poble, celebracions populars, etc., aprofitant els primers dies del mes de setembre.

De l'acollida a l'acompanyament

L'acollida no es redueix a unes quantes actuacions concentrades en els primers dies del curs, ha de continuar-se amb accions de seguiment. Hem de conèixer com es desenvolupa el procés d'adaptació per tenir coneixement de les dificultats que apareixen i donar suport al nou docent. És una iniciativa que molts companys porten a terme de forma natural, però també s'ha plantejat donar-li un reconeixement formal, com és el cas de la figura del mentor , un company que tutoritza el desenvolupament professional del professor novell.

Continguts de comunicació en el procés d'acollida

L'acollida més enllà de la interacció entre persones, també és comunicació. És necessari que tractem els continguts de comunicació, recordant al mateix temps que tan important és la informació que es transmet com la manera de fer-ho.

Els contiguts de comunicació estan definits per Antúnez (2000:106) en el Plan de Acogida y Atención del Profesorado

1. Hem de **conèixer la persona** tant professionalment com personalment. Els principals aspectes a considerar del nouvingut són la situació personal, l'experiència laboral, la formació, competències personals, aficions. Són moltes preguntes per tractar-les de cop, en una sola sessió. Hem de respectar els límits de discreció que la persona estableixi i obtenir la informació a poc a poc, a través de la relació interpersonal, en ocasions la informació pot ser enriquidora per al funcionament del centre i contribuir al reconeixement del docent.

2. Hem d'**informar de la tasca que ha de fer el nouvingut**, des de dos nivells:

- L'organitzatiu, que correspon a l'equip directiu, que presenta una gran varietat i amplitud de temes a tractar: des dels funcionals, als identitaris, activitats , projectes, comissions de treball, etc.
- El didàctic, que correspon al responsable de cicle o departament o aquells professors que es considerin més idonis, per tractar sobre els alumnes, el disseny curricular, metodologia, avaluació, ...

Tot plegat representa una gran quantitat d'informació que cal dosificar en el temps. Tractar-ho de forma progressiva a mesura que es vegi la conveniència d'anar-ho desenvolupant. Hi ha el perill que no es tractin alguns aspectes o es faci de manera fragmentària. Una possible solució és elaborar un dossier d'acollida que contingui la informació de manera més exhaustiva.

3. Hem de **donar a conèixer les normes i procediments que regulen el funcionament del centre** (d'origen normatiu, de pròpia elaboració, o de construcció cultural en la marxa del centre).

Sembla convenient que l'escola o l' institut determinin quins aspectes del funcionament organitzatiu ha de conèixer el nouvingut, en

funció del perfil professional, el temps de permanència, i la periodicitat de la col·laboració (setmanal, mensual, esporàdica, etc.)

4. Hem de **facilitar la relació del nouvingut amb la resta de companys**. Diverses maneres d'afavorir-la:

- formal / informal
- estructurada i planificada/ espontània
- responsabilitat de l'equip directiu / de tots

Cada centre ha de veure la manera més adequada de plantejar les relacions personals, tenint en compte:

- que els centres grans són més impersonals
- prioritzar el coneixement de les persones que estaran més a prop
- evitar la compartimentalització de les diferents unitats de treball
- en la introducció del nou professor presentar els diversos perfils professionals amb els quals haurà de treballar
- encara que hi hagi presentació informal cal una presentació institucional.

5. Hem d'**informar sobre l'entorn: el microentorn (el centre) i el macroentorn (el barri, el poble, la comarca)**.

En visitar el centre hem de posar èmfasi en els aspectes més rellevants, el que pot fer més còmode i confortable l'estada.

Respecte al macroentorn sembla convenient donar:

- una informació bàsica : procedència dels alumnes, evolució i característiques del barri, nivell socioeconòmic, característiques de les famílies i serveis educatius i culturals (museus, biblioteques, ludoteques, clubs esportius, centres culturals) .
- una informació pragmàtica: transports, itineraris, centres comercials, allotjament, llocs per menjar, etc. així com els serveis eterns (Centre de Recursos Pedagògics, Serveis Municipals d'Educació, Formació Permanent de la Zona, etc)

Repartiment de responsabilitats en el procés d'acollida

Un cop hem indicat les actuacions d'acollida i els continguts informatius, s'han de concretar els responsables que portaran a terme el que s'ha exposat anteriorment.

L'equip directiu o, en el seu lloc, una comissió té la responsabilitat de liderar el procés d'acollida. Cal un Pla d'Acollida, adaptat a cada centre, on s'estableixin les funcions i responsabilitats de les persones que intervenen en l'acollida.

No existeix un disseny de procediment únic, però sí que hi ha unes pautes generals que estan força esteses i que es presenten resumides en un quadre de doble entrada, en el qual, per un costat, figuren els agents d'acollida, i per l'altre, les tasques encomanades (Teixidó 2009).

Responsable	Actuació
<i>Equip directiu</i> <i>(Director, secretari)</i>	Acollida institucional <i>Salutació i mostra d'interès per la persona nouvinguda</i> <i>Ubicació en del procés d'acollida: presentació de les fases i les persones que intervenen</i> <i>Presentació de coordinadors d'àrea i nivell i dels professors de referència.</i>
<i>Coordinador</i> <i>Pedagògic</i>	Projecte de centre <i>Trets definidors del centre</i> <i>Documents institucionals: PCC, PAT, etc.</i> <i>Projectes en funcionament: escoles verdes, pla de convivència, etc.</i> <i>Breu passeig de reconeixement per el centre</i>
<i>Cap d'Estudis</i>	Organització general <i>Organigrama: departaments, cursos, etc.</i> <i>Horari de l'alumnat i del professorat</i> <i>Calendari d' inici de curs</i> <i>Criteris generals de funcionament del centre</i> <i>Listes de l'alumnat</i> <i>Informació bàsica de l'entorn: barri, municipi</i> <i>Models de formularis diversos: absències,</i>

	<i>comunicats sortides, treball per les guàrdies, etc.</i>
<i>Secretaria Administrativa</i>	<p>Informació administrativa</p> <p><i>Completar la fitxa de dades personals i professionals</i></p> <p><i>Lliurar fotografia recent</i></p> <p><i>Escrit d'incorporació a la Direcció Territorial</i></p> <p><i>Funcionament dels plafons informatius de la Sala Professors i de la carpeta personal del professor</i></p> <p><i>Assignació de carpeta personal del professor.</i></p>
<i>Conserge</i>	<p>Aspectes logístics</p> <p><i>Claus d'accés a les aules i altres dependències</i></p> <p><i>Procediment a seguir per a la realització de fotocòpies, enquadernacions, plastificats, etc.</i></p> <p><i>Procediment a seguir per a la reserva i sol·licitud d'instal·lació de recursos audiovisuals a l'aula</i></p>
<i>Coordinador d'informàtica</i>	<p>Pàgina Web</p> <p><i>Presentació de les diverses utilitats de la pàgina Web.</i></p> <p><i>Generar clau d'accés al sistema</i></p> <p><i>Característiques de l'aula d'informàtica i dels punts de treball per a professors</i></p> <p><i>Sistema informàtic de control d'assistència de l'alumnat</i></p>
<i>Coordinador de àrea- departament</i>	<p>Àrea-matèria</p> <p><i>Presentació dels companys del departament</i></p> <p><i>Assignació de l'espai de treball i arxiu a les lleixes</i></p> <p><i>Hàbits de treball i de relació (actes socials) en el departament</i></p> <p><i>Programacions i materials curriculars</i></p> <p><i>Criteris metodològics consensuats</i></p> <p><i>Organització i reunions d'àrea/departament</i></p>
<i>Coordinador d'etapa, cicle o nivell</i>	<p>Alumnat – Treball docent</p> <p><i>Trets generals de l'alumnat</i></p> <p><i>Característiques específiques de grups i d'alumnes</i></p> <p><i>Criteris metodològics generals</i></p> <p><i>Crèdit de síntesi</i></p>

	<i>Tutoria d'alumnes</i> <i>Reunions d'equip docent</i> <i>Criteris generals d'avaluació a final de cicle i etapa</i> <i>Presentació de l'equip docent</i>
<i>Professor de referència</i>	Quotidianitat <i>Coneixement en profunditat del professorat</i> <i>Aspectes de detall referits al treball quotidià</i> <i>Activitats docents del dia a dia</i> <i>Activitats específiques: sortides, excursions...</i> <i>Concrecions del funcionament organitzatiu</i> <i>Guàrdies d'aula, de pati i de passadís</i> <i>Actuacions davant retards i altres comportaments que incideixen en el desenvolupament de la classe</i> <i>Coneixement detallat de les instal·lacions d'ús habitual i dels recursos didàctics existents</i> <i>Informació detallada de l'entorn: comerç vivendes, comunicacions, aparcament, llocs de trobada...</i>

Delimitació d'actuacions i responsables Pla de Acollida

És un document obert que s'ha de revisar i modificar a mesura que s'hi observin deficiències. El seu nivell de concreció no pot ser massa detallat (es necessitarà més esforç i temps) ni tampoc massa simple (els buits s'hauran d'improvisar). La pràctica ens ha de permetre trobar un equilibri en el seu desenvolupament.

3.1.4 El Pla d'acollida

Si valorem i volem tenir presents els aspectes anteriorment assenyalats sobre l'acollida de nous professionals no podem deixar-ho a la improvisació, ens haurem d'anticipar. Necessàriament haurem de

planificar, ordenar el procés, adaptar-lo a les particularitats del centre de treball, és a dir, haurem de tenir un protocol d'actuació o el que també s'anomena un "Pla d'Acollida", no com un document més dels que s'elaboren i que, en la pràctica, estan buits de contingut.

Cal que sigui un document:

- operatiu i útil
- clar
- breu
- actualitzable

En el Pla d'Acollida poden distingir-se tres parts (Teixidó:2009):

1. Una introducció (d'una o dues pàgines) per justificar les raons i el procés d'elaboració i presentació dels continguts.
2. Una fonamentació (una o dues pàgines) dels principis inspiradors, condicionats del centre, objectius
3. Un pla d'acció, part fonamental, on es registren les actuacions, recursos, fases, responsabilitats, materials, etc.

Es pot incloure una part final a annexos i altres documents.

ACOLLIDA DEL PROFESSORAT

1. Introducció

*Motius i procés seguit en la elaboració
Presentació del Pla: estructura i continguts*

II. Fonamentació

*Principis inspiradors de l'acollida institucional
Necessitats i/o deficiències que es pretén pal·liar
Peculiaritats del centre que han incidit en seu desenvolupament*

Objectius

*Ajudar els nous professors
Garantitzar el funcionament del centre
Donar a conèixer la línia de centre*

III. Pla d'Acció

*Actuacions que es porten a terme
Recursos
Temporització: fases
Delimitació de responsabilitats
Coordinació
Previsió de dificultats
Avaluació*

IV. Annexos i recursos

*Components i estructura del Pla d' Acollida dels
professionals de nova incorporació*

3.1.5 L'establiment de relacions interpersonals

L'acollida, com hem assenyalat anteriorment, comporta l'establiment d'unes relacions interpersonals. Els aspectes relacionals mereixen tanta atenció com els aspectes tècnics tractats anteriorment.

Sobre els aspectes relacionals volem fer un seguit de consideracions a tenir en compte dirigides especialment als agents d'acollida tal com proposa J.Teixidó (2009):

1. - Si volem arribar a uns nivells més alts de qualitat en l'educació és necessari crear un ambient favorable per el desenvolupament de relacions personals positives, un bon "clima escolar", però fins i tots podem considerar la necessitat de crear un "**clima d'acollida**", és a dir, "*fomentar una actitud col·lectiva d'atenció i interès pels que s'incorporen a l'organització*".
2. - En l'acollida del professorat nouvingut s'han de **traspasar els límits de la relació estrictament professional**. "*Els agents*

d'acollida no han de cenyir-se únicament als aspectes merament laborals (horari, currículum) sinó que han d'interessar-se pel nouvingut: com viu els primers dies al centre, quines sensacions experimenta, quines qüestions l'inquieten o l'intranquil·litzen... Per això resulta fonamental que, al mateix temps, s'actui amb naturalitat, que es mostrin tal com són i estiguin disposats a compartir una part de la seva privacitat. S'ha de trobar l'equilibri entre la disposició ajudar al nouvingut que comporta l'interès per conèixer les seves circumstàncies personals i el respecte a l'intimitat”.

3. - Les normes regulen la vida del centre educatiu, unes són funcionals, contribueixen al bon funcionament, d'altres són **normes socials**. “les normes socials són fruit de la interacció entre les persones i no es reflecteixen per escrit”, “expressen una manera comú de veure les coses” “ el seu nombre és considerable” “no són compartides per tothom”. Per tant cal plantejar-les d'una manera prudent, respectuosa, acceptar-ne una aplicació flexible. “...la estratègia a través de la qual es persegueix l'adhesió dels altres es basa en el convenciment i la persuasió, no en la coerció o la pressió”.
4. - L'acollida també és valorada com un acte comunicatiu, en el qual és important buscar un **llenguatge adequat al context i al destinatari**. “Els directius experts reconeixen que inicien l'acollida amb un estil més formal, formulant frases en tercera persona ; es pot observar l'ús de fórmules impersonals, com “l'escola”, “el professorat”, etc. ... A mesura que la relació avança, davant la necessitat de fomentar la participació i de crear una atmosfera de més confiança, procedeixen a incorporar anècdotes o experiències personals... adopten un estil més directe, més informal, com si estiguessin parlant amb un amic o amb un veí”. Hem de posar atenció a la **comunicació no verbal** (expressió facial, moviments, entonació, ús de l'espai, postura, aparença, etc) aporta informació que

complementen el llenguatge verbal com l'estat d'ànim, sensacions que experimenta l'interlocutor, etc.. Hi cal estar atents, especialment, quan indiquen que l'acollida no va bé; si és per raons del propi nouvingut l'haurem d'ajudar, si és per causa de l'agent d'acollida o del context, caldrà un replantejament del procés. Hem de respectar **els torns de paraula**, si estem en una situació d'interacció, hi ha d'haver conversa, no un monòleg. *“Els agents d'acollida han de posar atenció als intents (per tímids que siguin) dels seus interlocutors a prendre la paraula i gestionar-los adequadament...”*

5. - Hem plantejat l'acollida com una tasca col·lectiva que obliga a una prèvia **formació i cohesió de l'equip d'acollida**.
6. - **Aprofitar els escenaris informals**, on no hi cap la sistematització de les actuacions però és on es produeixen situacions que afavoreixen la proximitat i el camaraderia.

3.1.5 Acollida i acompanyament

És àmpliament reconegut que la professionalització del docent és un procés llarg en el temps. Paulatinament es van adquirint les competències professionals. A mesura que s'assoleix més experiència amb els alumnes, s'interacciona amb els companys, es reflexiona sobre la pròpia docència, etc. i s'avança professionalment. Entès el desenvolupament professional com un procés continu, ha portat a parlar del cicle vital del professorat que Huberman (1992) divideix amb 5 grans fases:

Anys d'experiència	ETAPES
1 a 3	Iniciació a la ensenyament

4 a 6	Estabilització i consolidació del saber professional
7 a 25	Revisió, diversificació, assumpció de responsabilitats
26 a 33	Serenitat, plenitud professional, nostàlgia
34 a 40	Distanciament, desafecció

Fases en el Cicle Vital del Professor (Huberman, 1992)

Les característiques de cada etapa ens obliga a plantejar-nos una acollida ajustada a la fase en la qual es troben.

Ens preocupa, especialment, la primera fase o etapa (fase d'iniciació) en què es troben els professors novells. La importància d'aquest primers anys d'exercici professional ha donat lloc a nombrosos estudis centrats en la identificació de les dificultats en les quals s'enfronten els novells.

Marcelo (1991) destaca en els seu estudi quins són els motius de més neguit per als principiants:

- La manca de temps
- El nombre d'alumnes
- El control del comportament
- La falta d'informació sobre el funcionament del centre
- La motivació de l'alumnat

Esteve, Franco i Vera (1995) assenyalen com a preocupacions més importants qüestions relacionades amb les condicions de treball (falta de material, horari, preparació de classes).

Teixidó (2007) identifica cinc grans àmbits de preocupació que planteja a manera de dilemes:

Dilemes disciplinaris: els continguts d'aprenentatge; la seva organització i seqüenciació, etc:

“Saber què toca fer a cada moment”. “Situat-te en la matèria”.

Dilemes metodològics: el mètode de treball, els materials curriculars i el seu ús, la dinàmica de l'aula

“Trobar material adequat per a Lluís”, “La primera vegada que vaig utilitzar el “Quinzet” va ser un fracàs absolut”

Dilemes relacionals: l'establiment de relacions interpersonals amb els alumnes, amb els companys, amb la direcció i amb les famílies

“Rachid creu que li tinc mania per ser magrebina i no sé què puc fer davant això”

Dilemes organitzatius, derivats de l'adaptació a l'organització

“He d'assistir a la reunió d'equip docent de segon?”

Dilemes professionals referits a l'autoimatge professional, a aspectes ètics, al nivell i als límits de la dedicació

“La cosa és greu... però em pregunto fins a quin punt puc introduir-me en la vida privada dels pares d'un alumne? I, a més, em convé fer-ho?”

Darrerament, no tan sols la formació del professorat sinó també els seus primers anys de docència han estat un destacat centre d'interès per aquells que tenen responsabilitats en la gestió de l'ensenyament.

S'han pres mesures des de l'administració dirigides als professors novells per tal de guiar l'acollida i també de perllongar-la en el temps, ens referim a la mentorització: una experiència d'acompanyament del professorat novell des del claustre de professors del centre assignat.

S'ha establert la figura del tutor o mentor per al professorat en pràctiques i professorat interí de primer any. Les seves funcions són fonamentalment, informar, facilitar, assessorar, dissenyar models

d'actuació i complimentar un informe d'avaluació. Aquesta tasca correspon generalment al mestre/a paral·lel a primària i al catedràtic o al cap de departament a secundària. El seu funcionament està poc establert fins ara i no exempt de dificultats en la seva aplicació.

3.2 El procés de socialització

Entrem en la valoració del procés de socialització.

J. Teixidó el defineix i en situa la seva importància: *“el procés a través del qual el professorat va coneixent i incorporant, d’una manera progressiva, els hàbits i la manera d’actuar pròpia del centre fins ésser considerat un més del claustre, constitueix un factor clau en la vertebració de l’equip docent i, per tant, en la millora escolar. Quan es porta a terme de manera reeixida contribueix a generar major compromís, incideix positivament en el clima del centre i, en general, contribueix a un millor compliment de la tasca educativa. En sentit contrari, quan es realitza d’una manera defectuosa o parcial, pot trobar-se en l’origen de conflictes interpersonals de diversa índole (trencament de la normativa, baixa delimitacions de funcions, accés a recursos...) a la vegada que genera un sentiment d’allunyament afectiu del docent ”*

3.2.1. Els prolegòmens

El procés de socialització comença amb la incorporació al lloc de treball, però abans no s’arriba a ocupar un lloc a l’escola o a l’institut cal haver pres una sèrie de decisions importants que encaminen la vida professional del docent i que tindran incidència en la seva socialització. La primera es refereix als estudis universitaris que generalment els mestres fan amb la decisió clara de dedicar-se a l’ensenyament; en el cas dels professors de secundària no necessàriament és així, la sortida professional dels estudis universitaris de ciències o de lletres permeten

altres dedicacions no docents, i la docència pot ser una activitat professional que es contempla més tard. La segona decisió que cal fer, un cop acabat els estudis, és optar a un lloc de treball, el que normalment quan s'accedeix a l'ensenyament públic s'anomena "apuntar-se a les llistes" o "fer oposicions". Aquesta és una decisió més definitiva respecte a la dedicació professional, en la qual normalment es valoren diferents aspectes com les característiques de la feina, l'horari, la remuneració, les possibilitats de continuïtat, etc. . A tot això hem d'afegir l'experiència prèvia que el futur professor ha pogut desenvolupar, no tan sols en pràctiques docents durant els estudis, sinó també en treballs que es relacionen amb infants i adolescents, que permeten el desenvolupament d'estratègies i habilitats que incidiran en la seva professió docent.

3.2.2. Les fases

Diferents autors han estudiat la socialització organitzacional, han establert models i diferenciat les fases del procés, amb la intenció d'entendre un fenomen complex, difícil de generalitzar. I per tant, remarcuem la singularitat del procés, cada persona evoluciona d'una manera distinta.

Roda (2003) estableix tres grans fases en les que poden dividir el procés de socialització de forma teòrica:

- 1. Fase de socialització anticipatòria.** Es refereix als moments previs a la incorporació al lloc de treball, al període de preparació per l'exercici de la professió, d'adquisició de coneixements i habilitats. En aquesta fase es desenvolupen unes expectatives sobre el futur lloc de treball que poden estar més o menys ajustades a la realitat.
- 2. Fase de trobada (de confrontació inicial o d'acomodació).** És la fase que inclou els primers mesos d'exercici professional, en els quals en poc temps, quan més aviat millor, s'han

d'aprendre moltes coses. El nouvingut està obligat a un sobreesforç, a invertir més temps, a posar més atenció, a cercar informació, ... es genera més estrés. És la fase més important ja que es desenvoluparan les actituds del professional vers la feina i el centre. Podrà contrastar les expectatives que tenia amb la realitat que viu al voltant dels propis reptes professionals, del funcionament del centre, de com procedeixen els companys, .. , quan no es corresponen es produeix el que s'anomena "shock de la realitat" , el docent observa la seva manca de competències i la necessitat d'adquirir-les. Si es veu molt lluny de poder-les assolir, la situació pot ser insuperable i decidir l'abandonament professional. L'acollida es fa indispensable aleshores per donar una visió realista del treball que li correspondrà i acompanyar al nouvingut en els primers moments del desenvolupament docent.

- 3. Fase d'adquisició i canvi (o d'adaptació).** És l'etapa en la qual s'han superat les preocupacions inicials i el professional respon adequadament a les seves funcions docents, a la relació amb els companys, està adaptat a les normes i característiques del funcionament del centre, és a dir, es troba integrat. Representa l'etapa de culminació del procés de socialització.

La divisió en tres fases és la més generalment acceptada, però se'n poden trobar d'altres. Teixidó destaca la proposada per Wanous(1992) que parla de quatre fases, donant més protagonisme a la fase d'arribada al centre i que presentem a continuació

Etapa	Característiques
Confrontació i acceptació de la	* Confirmació o no de les expectatives prèvies generades * conflicte entre desitjos i interessos laborals del nou docent i el clima organitzacional

realitat del centre	<ul style="list-style-type: none"> * Descobriments dels aspectes personals que seran reforçats pel centre; els que no seran reforçats i els que seran sancionats
Clarificació del rol	<ul style="list-style-type: none"> * Inici de les tasques inherents al lloc de treball * Definir el rol interpersonal en la relació amb els companys, amb el coordinador/a de cicle/departament i amb la direcció * Desenvolupament de capacitats per superar les resistències al canvi * Nivell de congruència entre els resultats de l'autoavaluació del propi acompliment i l'avaluació a càrrec dels responsables del centre * Aprendre a treballar en les condicions existents: grau de concreció dels objectius, funcionalitat de la estructura, nivell competencial de companys
Autoubicació en el centre	<ul style="list-style-type: none"> * Aprendre quins comportaments se adequen a la cultura del centre Resolució de conflictes: derivats de la tasca docent, entre companys, amb las famílies, amb l'entorn... * Desenvolupament de compromís amb el centre i amb el treball derivats de la superació de reptes professionals * Introducció de canvis (en l'autoimatge , en las relaciones, en els valors personals...)
Percepció de l'èxit en la socialització	<ul style="list-style-type: none"> * Assoliment de confiança i compromís per part del centre * Nivell de satisfacció general * Desenvolupament d'un sentiment de acceptació mútua * Desenvolupament de major implicació en el treball, motivació interna * Intercanvi de missatges d'acceptació i reconeixement mutu entre el docent i el centre

*Etapas en el procés de socialització per Wanous (1992)
Adaptació als centres educatius.*

3.2.3 El compromís amb el centre

Ja hem destacat que cada professor viu un procés de socialització singular, de la mateixa manera afronten la seva adaptació amb actituds diferents: participativa, passiva, indiferent, a l'expectativa, etc. . Són un reflex del nivell de compromís amb el centre.

El compromís amb el centre depèn de diversos factors. Segons Teixidó (2009) " *El "compromís amb l'organització" reflecteix el grau de vinculació del docent amb el centre. En la seva gènesi convergeixen factors cognitius (creences, valors, idees...), motivacionals (metes professionals i personals), afectius (sentiments, vinculació a les*

persones...) i organitzacionals (delimitació del rol, ubicació en l'estructura, comunicació), els quals tenen una notable incidència en la conducta: nivell d'acompliment, contribució espontània a la millora, desig de permanència en el centre, etc”

La manera com es viu l'etapa d'inici professional és força decisiva en l'establiment d'un sentiment de compromís amb el centre.

És important assolir un nivell de compromís perquè dona lloc a una actitud activa, a la disposició per assumir més responsabilitats, afavoreix el desenvolupament professional i augmenta el benestar personal.

Els autors Vega i Garrido (1998) assenyalen cinc factors que influeixen en el desenvolupament del compromís amb el centre.:

1. Les característiques de la pròpia personalitat (com es valora la feina, la percepció de la pròpia capacitat per la tasca docent, la perseverança, etc)
2. Les característiques del treball que es desenvolupa
3. L'actitud laboral del docent, la manera com s'enfronta a la feina.
4. La percepció, favorable o desfavorable, d'altres treballs alternatius
5. La permanència en el centre, si és preveu breu hi haurà menys compromís.

4. DESENVOLUPAMENT DE LA RECERCA

En aquest capítol presentem els aspectes bàsics que emmarquen el nostre estudi i el procés de treball realitzat per a la recollida de dades:

objectius, instrument i procés d'elaboració de l'instrument, temporalització, caracterització dels informants i realització de les entrevistes.

El treball pretén explorar una realitat poc analitzada amb la intenció de donar-la a conèixer i si és possible millorar-la. **La finalitat** és descobrir l'experiència viscuda pels nous professors en el moment de la seva incorporació a la docència, detectar-ne les mancances per tal de atendre-les millor. En definitiva, fer un treball de coneixement de l'acollida viscuda pels professors novells i proposar-ne alternatives de progrés.

L'entrevista personal als professors novells ha estat **la tècnica** de treball per la recollida de les dades que es presenten en la nostra recerca.

La investigació s'ha realitzat seguint **un model d'investigació qualitativa o interpretativa**. En l'educació els fenòmens són més complexos, no tota la realitat es pot experimentar, en el cas de les relacions personals es fa necessari passar a un paradigma interpretatiu. Cada vegada més s'entén l'educació com un fenomen sociocultural complex.

Volem recordar alguns dels trets característics de la investigació qualitativa, segons el professor A. Latorre, i que es contemplen en el cas de la nostra recerca, com són **la perspectiva èmica**, la realitat es constitueix des de la experiència dels informants i **la naturalesa idiogràfica**, no es va tant a generalitzar i es té en compte la singularitat. El treball es basa en les idees i informació que sorgeixen dels participants.

Finalment, com a resultat d'aquesta recerca busquem formular **unes propostes de millora** que s'incorporin a l'acollida del professorat en els centres docents.

4.1 Els Objectius.

Els objectius fixats per aquesta recerca són els següents:

1. Conèixer el procés d'acollida del professorat novell, és a dir, d'integració del nou docent en l'estructura organitzativa del centre des de la seva perspectiva personal.

- 1.1 Veure com el futur docent s'encamina cap a l'ensenyament.
- 1.2 Descriure com es produeix la seva acollida al centre.
- 1.3 Descriure com es viuen les relacions amb companys, alumnes i pares
- 1.4 Identificar les principals dificultats i inseguretats que afecten inicialment el professor novell.

2. Detectar les mancances percebudes en l'acollida que fa el centre, a través de les vivències dels diferents professors iniciats a la docència recentment.

3. Veure l'adequació entre el que la teoria estableix sobre les fases de socialització i el que experimenten els nous docents.

4. Aportar idees i recursos per millorar l'acollida del professorat novell als centres d'ensenyament.

4.2 Disseny metodològic

4.2.1 L'entrevista

L'objectiu de la recerca ens determinà l'entrevista com la tècnica de treball més adequada.

“En el mètode de l'entrevista es pregunta i/o es discuteix amb la gent sobre certs temes. Aquesta tècnica serveix per recollir dades impossibles d'obtenir mitjançant l'observació i el qüestionari i permet innombrables variacions” (Blaxter i altres, citat per Fernández, L. a Fitxes per investigadors)

Entre les possibles variacions que aquesta tècnica ofereix ens varen decantar per:

1. Realització d'una entrevista individual, entre l'entrevistador i l'entrevistat.
2. Realització de l'entrevista en el centre de treball, en hores no lectives i prèviament pactades, per no interferir en l'agenda del professor entrevistat.
3. El disseny d'una entrevista semiestructurada, amb preguntes específiques, però que a l'hora podien quedar obertes a comentaris i altres aspectes relacionats, de manera que el discurs de l'informant no quedés tallat.
4. La tria de l'entrevista personal perquè representa una actitud bona per ajudar a parlar, tot i que representa més temps per l'entrevistador però al mateix temps menys desgast.
5. El coneixement previ del tema per part de l'entrevistat, així com la seva finalitat, però no exactament el seu contingut.
6. La recollida de notes i comentaris durant l'entrevista, es descarta gravar-la per no coartar la sinceritat en les respostes de l'informant.
7. La redacció d'un informe de l'entrevista poc després d'haver-la realitzat.
8. En aquells casos de dubte o quan es consideri necessari, la tramesa de l'informe a l'entrevistat per donar-ne el vist-i-plau.

4.2.2 Elaboració del protocol per l'entrevista

L'elaboració del protocol d'entrevista va ser una de les primeres feines amb les quals s'inicià el treball. Les pautes establertes eren:

1. Fer una presentació escrita o verbal per introduir l'entrevista:

L'entrevista esta dirigida al professorat novell que imparteix docència als centres d'ensenyament primari/secundari, en el seu segon o tercer any de experiència professional. Ells han estat protagonistes de l'acollida com a professors novells en un moment no massa allunyat en el temps i poden recordar amb facilitat i detalls aspectes d'aquest procés de manera que ens permetin conèixer la seva experiència de socialització, és a dir, de com han percebut la integració a l'estructura organitzativa del centre.

2. Breu recull de dades personals: nom, edat, especialitat, centre actual, centre en que començà a treballar, curs inicial; altres dades: data, lloc i hora de la reunió.
3. Preguntes concretes, entenedores, amb un enunciat breu.
4. Dividir l'entrevista en tres moments o parts:
 - abans de l'arribada al centre, valorant aspectes de la socialització anticipatòria com els estudis universitaris, la motivació per la feina i l'experiència prèvia,.
 - L'arribada al centre, el primer contacte, els primers dies, la relació amb els companys alumnes i pares, les principals dificultats i preocupacions...
 - Més enllà de l'arribada, la consolidació professional i les aportacions a l'acollida de nous companys.

5. No fer una gran quantitat de preguntes i presentar-les en blocs o apartats per tal no desanimar l'informant.
6. Presentar dos formats, un per a l'entrevistat i un altre per a l'entrevistador amb el mateix contingut però diferent presentació.

El protocol d'entrevista finalment elaborat seguint les pautes indicades va estar comentat i valorat amb la resta de companys que en aquest curs comparteixen el tema de l'acollida en la seva llicència d'estudis, ja citats anteriorment i amb l'assessoria del nostre supervisor.

4.2.2 Temporalització

Al llarg d'aquesta llicència la temporalització que s'ha desenvolupat és la següent:

Període setembre - desembre:

Trobades amb els companys i el supervisor per establir acords de treball	24 de setembre 5 de novembre 9 de desembre
Recerca d'informació bibliogràfica	octubre - novembre
Disseny d'un esquema de contingut del treball	novembre desembre
Elaboració del protocol d'entrevista	desembre
Contactes amb els centres educatius per la realització	8 al 18 de

de les entrevistes	desembre
--------------------	----------

Període gener - abril:

Concretar calendari entrevistes	gener
Realització de les entrevistes	gener febrer
Trobada amb el supervisor i companys per valorar el desenvolupament de les entrevistes i establir pautes per l'anàlisi dels resultats	25 de febrer
Elaboració dels informes de les entrevistes	febrer març
Anàlisi de la informació obtinguda	març abril

Període maig - juny:

Redacció de l'informe final	maig juny
Trobada amb el supervisor i els companys per tractar de la redacció de l'informe final	28 de maig

4.2.3 Caracterització dels informants

Els participants han estat set professors novells de secundària i set professors novells de primària que exerceixen a l'ensenyament públic.

S'han seleccionat amb l'únic criteri de que es trobessin impartint el segon o tercer any de docència per tal que ens puguin parlar de la seva experiència d'acollida en el primer any de treball, ja que el moment d'inici professional no es troba massa lluny en el seu record. Els professors que tenen fins a tres anys d'experiència es poden considerar, segons Huberman (1992), en la primera fase (fase d'iniciació a l'ensenyament) del seu cicle vital de professionalització

Hem trobat professors que amb aquest requisit establert són majoritàriament joves, en una franja d'edat que va entre 26 i 36 anys, de diferents especialitats, amb una procedència diversa, generalment de la mateixa província. Amb la particularitat que cap del nous docents va començar a treballar en la seva localitat de residència habitual. Normalment en centres dels quals tenien poques o cap referència.

Les entrevistes han estat possibles de realitzar en dos centres públics, un de secundària i l'altre de primària, que compten amb un claustre gran i variat, excepte dues entrevistes de primària que s'han completat amb dos professors més d'altres escoles de la zona. No era cap inconvenient que els professors novells fossin del mateix centre perquè en la majoria de casos el primer any es trobaven treballant en altres destinacions.

Inicialment vàrem establir contacte amb el director/a del l'institut o de l'escola presentant la finalitat de la recerca i demanant la seva col·laboració. El cas del dos professors de primària que no estaven al mateix centre han estat localitzats a través d'amics i companys. Va ser el director/a del centre el que es dirigí en principi al candidat i proposa un dia i hora d'entrevista. A part de la presentació institucional també ens hem dirigit directament als informants verbalment o de forma escrita per correu electrònic.

Un cop elaborat el calendari, que més endavant es presenta, vàrem procedir a les entrevistes.

Ens ha estat sempre facilitada la feina i cap dels possibles candidats ha posat inconvenient a oferir la seva experiència d'acollida.

4.2.4 Realització de l'entrevista

El disseny del protocol de l'entrevista es va concloure el mes de desembre per tal de començar a contactar amb els centres per la realització del treball amb els entrevistats durant el segon trimestre del curs. Procurant que, sempre que fóra possible, hi hagués una certa distància en el temps entre una entrevista i l'altra per poder fer l'informe corresponent.

Aquest ha estat el calendari d'entrevistes realitzat a secundària durant el mes de gener:

professor/a	especialitat	dia gener	dia setmana	hora
entrevista núm. 1	aula acollida llengua catalana	19	dilluns	9:30
entrevista núm. 2	educació Física	19	dilluns	10:30
entrevista núm. 3	llengua catalana	21	dimecres	13:00
entrevista núm.4	religió	27	dimarts	10:30
	ciències	30	divendres	10:30

entrevista núm. 5	socials			
entrevista núm. 6	llengua catalana	27	dimarts	16 :00
entrevista núm.7	llengua castellana	30	divendres	12:00

Presentem a continuació el calendari d'entrevistes realitzades amb professors de primària que s'han desenvolupat entre el mes de febrer i març:

professor/a	especialitat	dia febrer/març	dia setmana	hora
entrevista núm. 8	primària	18	dimecres	12:10
entrevista núm. 9	anglès	18	dimecres	16:00
entrevista	primària	19	dijous	12:10

núm. 10				
entrevista núm. 11	infantil	20	divendres	15:00
entrevista núm. 12	educació física	3	dimarts	12:10
entrevista núm. 13	anglès	3	dimarts	17 :00
entrevista núm. 14	infantil	20	divendres	11:00

La realització de les entrevistes ha representat una gran inversió de temps, més de l'inicialment programat. No sempre ha estat possible el dia proposat (inconvenients d'última hora, malalties, etc.) i hem de destacar la dificultat que presenta l'horari més ple i compacte dels professors de primària per trobar espais lliures per fer les entrevistes.

4.2.5 Anàlisi de les dades

La investigació qualitativa genera una gran quantitat d'informació. *“Una característica de la investigació qualitativa és que es treballa amb paraules i no amb nombres, i les paraules ocupen més espai que els nombres”* (Fernández Núñez, Lissette, a Fitxes per a investigadors, ICE

Univ. de Barcelona) Conscients que fent una investigació qualitativa necessitaríem molt de temps, no tant sols per recollir la informació sinó també per processar-la i ordenar-la, vàrem limitar el nombre de participants a catorze, tot i així ha estat una tasca en la qual hem invertit la major part del temps.

Hem treballat amb textos lliures com són les respostes a les entrevistes semiestructurades que s'han plantejat. Els textos lliures requereixen repetides lectures i una reducció i sistematització del text.

D'altra banda, l'anàlisi de les dades qualitatives desperta més interès per la feina en la mesura que es fan petits descobriments, comprovacions i avenços sobre el tema d'estudi.

El procés de treball que hem seguit ha estat el següent:

1. Després de la realització de les entrevistes ha estat necessària la transcripció de les notes manuscrites en un format digital perfectament llegible i útil per un treball posterior. S'ha redactat un informe de l'entrevista per a cada informant, amb un color de text diferent per cada un, per identificar millor la procedència del text en la reordenació i en la cita textual d'un fragment.
2. Agrupar la informació obtinguda de cada entrevista en categories segons els temes apareguts i que semblaven més interessants: estudis, experiència, motivació, contacte amb el centre, etc.. Establint dues línies de treball, per un costat, els professors novells de secundària i per l'altre, els professors novells de primària.
3. Dintre de cada categoria, es rellegeixen els diferents textos seleccionats, es remarca amb un color diferent les idees més rellevants, s'examinen i es comparen. No hem utilitzat cap programa de software per a l'anàlisi de dades qualitatives, aquest

anàlisi s'ha fet manualment (el taller de Com analitzar dades qualitatives? Que oferia una part pràctica amb el programa WEFT.QDA ha esta impartit el mes de març quan ja havien iniciat el procés d'anàlisi manualment).

4. Hem imprès tot el material reordenat i sistematitzat per treballar sobre el paper, rellegint el text, mirant de fer-lo més nostre, fent anotacions, buscant el comentaris més generals per passar als més particulars, relacionat les diverses categories i buscant els vincles que hi pugui haver entre elles.

L'anàlisi exhaustiva de les dades ens ha permès la redacció dels resultats que s'exposen en el capítol següent.

5. RESULTATS

Les entrevistes realitzades als professors novells ens han proporcionat una informació d'una extensió variable segons la persona entrevistada però valuosa en tots els casos. L'anàlisi d'aquesta informació és el punt de partida del capítol que anomenem resultats i que constitueix doncs la part central, la de més pes del treball que es presenta.

Organitzar tot el conjunt de comentaris, idees, reflexions anotades en les respostes donades no és inicialment fàcil. Els entrevistats responent una determinada pregunta s'esplaien i fan referència a altres qüestions que vénen més endavant, es tracten moltes coses ..., que després s'han de reordenar. No obstant s'opta per presentar aquests resultats en vuit apartats.

- a. Els estudis universitaris i la docència com a sortida professional.
- b. Experiència prèvia.
- c. La motivació professional.
- d. El contacte amb el centre.
- e. Els primers dies.
- f. La relació amb els companys, alumnes i pares.
- g. La consolidació professional.
- h. Aportacions a l'acollida de nous companys.

En cada apartat es combinen l'exposició dels resultats obtinguts de les aportacions fetes per professors entrevistats tant de primària com de secundària. I al mateix temps s'inclouen fragments textuais de les anotacions fetes en el moment de les entrevistes, que pensem il·lustren de forma més directa les valoracions que es presenten.

Hem de recordar que el nostre interès és conèixer les impressions i vivències que tenen els professors novells sobre l'acollida que reben quan arriben a una escola o institut. L'acollida és un fet important per a la persona que arriba per primera vegada a un centre docent. El nostre enfocament del tema cerca un coneixement més detallat de la visió que tenen els professors novells de l'acollida. És a dir, considerem l'acollida des del punt de vista dels protagonistes.

5.1 Els estudis universitaris i la docència com a sortida professional

L'arribada al món professional de la docència no és una decisió que es fa de forma precipitada, d'un dia per l'altre o de casualitat. Es produeix amb anticipació, a través de diferents decisions que es prenen meditatament en uns mesos i fins i tot uns quants anys abans de començar a treballar.

La primera d'aquesta sèrie de decisions importants és la dels estudis universitaris. Per als mestres de primària optar per magisteri vol dir fer uns estudis en els quals la sortida professional està decidida abans de començar.

Per uns quants futurs mestres està molt clara la seva sortida professional i s'hi aboquen directament. Aquells que tenen decidida molt aviat l'opció de magisteri compten, en ocasions, amb la influència destacada d'un/a mestre dels seus estudis anteriors:

“Vaig fer els estudis universitaris de magisteri perquè des de petita que volia ser mestre. La mestre de català que vaig tenir a sisè de primària va ser la millor i em va influir en aquesta decisió”.

“Ha estudiat magisteri d’anglès. M’encantava la mestre d’anglès de primària i la professora d’anglès de formació professional que vaig tenir i crec que aquestes han influït en la meua vida professional, treia molt bones notes d’anglès i això m’animava molt en aquesta assignatura”.

Per altres, el magisteri és l’alternativa a uns estudis previs que abandonen per diverses raons:

“Vaig començar estudiant Filosofia, tot i que m’agradava tothom em comentava que ho tindria difícil per guanyar-me la vida després. Aquesta és una carrera que es pot fer quan ja tens la vida assegurada i sempre que t’agradi. En acabar el primer curs em vaig decidir a canviar a Magisteri. Era la segona opció que tenia pensada quan vaig acabar el batxillerat”.

“Tinc un primer curs de Ciències Exactes. Vaig passar a Magisteri amb la idea de fer un curs pont a uns altres estudis. Mai havia pensat en la docència fins que em vaig trobar fent Magisteri. Aleshores vaig veure que eren els estudis definitius”.

“En principi valg triar fer els estudis de Ciències de l’Activitat Física i l’Esport amb la intenció de dedicar-me a la docència, però no vaig passar les proves físiques, aleshores amb vaig matricular per fer Ciències Químiques i poder treballar en l’empresa familiar. Després de fer dos cursos m’ho vaig tornar a pensar i vaig optar per Magisteri, especialitat d’Educació Física”.

Els professors novells de secundària provenen d’especialitzacions diverses que ofereixen altres sortides professionals i no han sempre d’optar obligatòriament per l’ensenyament.

No obstant, ens trobem amb professors de secundària que tenen una decisió ferma de dedicar-se a la docència abans de començar els estudis universitaris i també són aquells que comenten la influència decisiva d’un professor o professora de quan estudiaven el batxillerat.

“Jo tenia clar el meu futur des del batxillerat. Una professora de català que al mateix temps era la meua tutora em va orientar cap a l’ensenyament. Dubtava de si dedicar-me a l’educació primària o secundària però la tutora va insistir que em dediqués a la secundària”.

En altres casos, és una decisió que és pren en els anys de carrera universitària, generalment quan es tria un itinerari o especialització.

“He fet la llicenciatura de Ciències de l'Activitat Física i l'Esport, durant els estudis universitaris vaig decidir dedicar-me a la docència, per això vaig escollir l'itinerari específic curricular d'ensenyament”.

També és pot observar en altres exemples que els estudiants universitaris trien els estudis que més els atrauen sense preocupar-se massa per les futures oportunitats de treball. És quan estan a punt d'acabar-los, a l'últim any, quan es plantegen la docència.

“Sóc llicenciat en Història Contemporània per la Universitat de Barcelona. No vaig començar a estudiar amb la intenció de ser docent. Ho vaig decidir l'últim any de carrera quan vaig veure la oportunitat d'entrar a treballar a primària amb la titulació d'anglès de l'Escola Oficial d'Idiomes”.

Els estudis superiors són, en última instància, una decisió personal. Però també cal que tinguem en compte l'entorn, el contacte i les referències que es poden tenir a través d'altres docents, la possible relació que té tot això en l'orientació dels futurs professionals docents. És per aquest motiu que hem abordat aquesta qüestió amb els professors novells entrevistats.

Admeten, obertament, en una majoria de casos la influència d'amics i familiars molts propers amb la mateixa dedicació professional.

“Tinc una família gran, de vuit germans, quatre som professors, un és professor de secundària, una germana catedràtica, un professor que treballa amb adults i jo queestic a la primària”.

A part del cas citat anteriorment, són més els professors entrevistats tant de primària com de secundària que compten amb familiars que treballen a l'ensenyament. La “mare mestre” és la figura que més es repeteix, probablement per la presència més majoritària de les dones a l'educació. En un cas són els dos progenitors, pare i mare, que fan de professors.

Quina ha estat la importància d'aquests familiars en la seva tria professional?

És un aspecte difícil de valorar pels mateixos protagonistes. Alguns diuen que no ha tingut res a veure en la seva elecció, d'altres fan esment a certes facilitats com tenir més informació, més materials, cert assessorament, consells, etc.

Els amics són un contacte freqüent per informar-se sobre les característiques de la feina i un ajut per conèixer els tràmits necessaris per introduir-se en aquest sector laboral.

“En acabar la llicenciatura d'Història vaig entrar a treballar en el gabinet jurídic de la Generalitat com a interina. Tot i tenir una bona feina volia dedicar-me a l'ensenyament. Em vaig apuntar a les llistes d'Ensenyament, però estava difícil i aconsellada per una amiga que ja ho havia fet em vaig apuntar al bisbat per fer de professora de religió. Semblava un camí més fàcil per entrar a treballar en un institut”.

És una coincidència, certament lògica, que aquells professors que arribaren al magisteri des d'altres estudis que escolliren primerament diuen que no comptaven amb referències properes del món de l'ensenyament.

Majoritàriament els entrevistats tenen un entorn de familiars i/o amics que els facilita referències, contactes, i proximitat amb la docència. No és un món desconegut.

5.2 L'experiència prèvia

Hi ha sempre un contacte previ amb nois i noies abans de començar a treballar a les escoles o als instituts.

Aquesta contacte es produeix relacionat amb activitats de lleure, casals i colònies, cada vegada més estesos arreu del país en els períodes de vacances escolars. Són una oportunitat excel·lent de tenir experiència prèvia per aquells que ja manifesten cert interès en el tracte amb nois i noies de diferents edats.

Aquesta mena de treball que fan monitors i monitores de casals i colònies és el que més s'apropa al que es pot donar en un centre docent, de manera que constitueix una ocasió per descobrir la futura dedicació professional.

“He estat monitora de casals i colònies des dels 16 anys. La meua experiència la recordo molt positivament, tinc records molt macos d'aquella etapa, va ser aleshores quan vaig pensar a estudiar magisteri”

Normalment és un treball que han fet els futurs docents de forma continuada durant uns quants anys. Té el gran avantatge que és perfectament compatible amb els períodes de vacances dels estudis universitaris i al mateix temps representa una font d'ingressos extra, que també es valorada pels nostres entrevistats.

“Treballar de monitora de tallers en una casa de colònies representava tenir uns diners per gastar durant el curs que sempre m'anaven bé”.

Tot i que aquesta és la modalitat d'ocupació prèvia predominant, hem de destacar que trobem, entre els professors novells d'avui en dia, un variada experiència abans d'exercir la docència, que sovint s'allarga en el temps mentre esperen trobar una feina definitiva a l'ensenyament:

- Treball com a formadora de monitors.

“He estat treballant de monitora amb nanos durant molt de temps mentre estudiava batxillerat, després mentre feia la carrera, vaig ser monitora de gent gran, participava en cursos de monitors, era formadora de monitors”

- Treball de director d'esplai.

“Comptava amb molta experiència abans de començar a treballar perquè he estat 5 anys director d'un esplai, monitor de catequesis, monitor de catequesis de confirmació, a part de les classes particulars...”

- Treball de monitora de natació.

“Tinc una experiència prèvia amb adolescents fent de monitora de natació”.

- Treball amb el “Pla Local d'Educació d'Adults”

“Era voluntària al Pla Local d'Educació d'Adults, fent una tasca no sempre fàcil amb immigrants”.

- Treball d'entrenador esportiu:

“He fet casals d'estiu, colònies com entrenador de hoquei i també m'he dedicat a fer d'entrenador durant el curs mentre estudiava”.

- Treball en una llar d'infants:

“Treballar amb nens sempre m'havia agradat i de fet vaig començar a treballar en la llar d'infants del meu poble durant cinc anys, abans d'entrar a l'ensenyament públic”

- També s'afegeix en dos casos l'experiència en classes particulars, coincidint amb el comentari que no és el que més els agradava de les diferents feines que han fet amb anterioritat.

- És interessant de destacar la prestació social substitutòria del servei militar amb nois difícils com una oportunitat prèvia en la qual va poder establir contacte amb adolescents.

“Vaig fer la prestació social substitutòria del servei militar ajudant nois difícils del Raval de Barcelona a treure el graduat escolar, vaig aprendre molt, alguns contes i lectures que feia servia al Raval són recursos molt interessants que encara utilitzo avui en dia”.

El bagatge que representa passar per feines com les que acabem d'assenyalar permet conèixer de primera mà, als que més tard seran professors, les dificultats del tracte amb infants i adolescents. Tot i que quan entren en un centre docent, els docents neòfits de seguida se n'adonen, no és el mateix fer activitats de lleure que fer activitats a la classe.

Malgrat la problemàtica que representa treballar amb nois i noies aquesta és un opció que els docents més joves fan a partir d'unes vivències anteriors que generalment comenten i valoren com a positives i satisfactòries. Cal pensar que aquells que no ho viuen amb satisfacció ja no segueixen el camí de l'ensenyament.

L'àmplia i continuada experiència prèvia que presenten els professors i mestres novells, fa que optin en el moment actual per l'ensenyament conscients del que són les relacions amb infants i adolescents. Encara que estan lluny d'experimentar en profunditat i des d'una perspectiva diferent les relacions entre professor i alumne.

Les activitats i treballs desenvolupats amb anterioritat permeten adquirir recursos i habilitats que han de ser útils en el funcionament a l'aula o en la relació amb els alumnes.

“Els nois són oberts, contacto fàcilment amb ells utilitzant lectures, contes, textos que conec gràcies a la meva especialitat d'il·lustrador de còmics”.

5.3 La motivació professional

Ens va semblar interessant i oportú en dirigir-nos al col·lectiu de professors novells preguntar per les raons que havien pesat a l'hora de dedicar-se a la seva tasca professional.

Un altre aspecte interessant a considerar, en l'etapa anterior a l'arribada a un centre docent, és la motivació per treballar a l'ensenyament.

Els comentaris més habituals en referir-nos a aquesta qüestió giren al voltant de les relacions humanes que comporta la seva feina com la principal raó per fer de docent.

Es valora fonamentalment el fet de treballar amb nois i noies, si es tracta de secundària, i si és el cas de primària parlen del contacte i la relació amb els nens com l'aspecte més interessant de la seva dedicació. Curiosament, aquest és un element, que en moltes ocasions, amb el temps de professió va perdent importància i potser resulta el més feixuc.

En algunes de les respostes es va més enllà, hi ha certa càrrega altruista. És un valor afegit sempre positiu, en professions com la nostra que són un servei basat en les relacions humanes. Hem pogut sentir frases com:

“El que més m'agrada d'aquesta feina és el fet d'ensenyar, però també la satisfacció de veure que els alumnes aprenen”.

O bé:

“Sóc d'una família gran, compto amb molts nebots, estic habituat a tractar amb nens i m'agrada estar amb mainada, he tingut experiència amb nens i adults. I per a mi és important la satisfacció d'ajudar als altres”.

Altres aspectes de les característiques pròpies del treball docent, també són destacades com un element atractiu per la tria de la professió per aquells que busquen fugir de la monotonia que representen altres tipus de treball.

“M'agradava aquesta feina perquè pel meu caràcter no volia estar tancada en un despatx, ni fer feines rutinàries”.

“Les característiques d'aquest treball són les que van fer que em decidís per aquesta feina: el contacte amb els nens, perquè no és un treball monòton, és creatiu, no és mai igual, més emocional, és una feina amb persones amb tot el positiu i també amb les dificultats que comporta”.

A vegades, unes determinades circumstàncies personals porten a un canvi professional deliberadament buscat.

"Anteriorment era il·lustrador de còmics, treballava a casa tots els dies de la setmana, el treball no era fix i no sempre en tenia, però m'agradava. No obstant, no tenia contacte amb altres persones tret de la parella i si no t'hi avens, Valoro molt de la meua feina poder treballar amb alumnes, abans treballava a casa sense gent".

"Cal dir que abans de començar el curs 2006-07 vaig estar treballant a la privada. El canvi a la pública va estar motivat per l'autoritarisme que es vivia en el centre privat. Vaig fer oposicions i això representà una important millora laboral"

Enmig d'aquestes valoracions i comentaris que fan els professors novells tant de primària com de secundària, apareix citat l'horari de treball com el segon factor més atractiu de la seva dedicació professional. Més enllà de les característiques pròpies de la tasca docent, l'horari és el que més pesa.

També es fa esment a la importància de tenir seguretat en la feina, com a tercera o quarta motivació.

El sou, lluny del que pot semblar, no és un element primordial. No s'hi pensa inicialment. En alguns casos comenten que no els preocupava el sou, que fins i tot van començar a treballar sense saber que guanyarien, el sou no és en cap cas una raó per escollir la carrera docent.

Finalment, sembla interessant destacar les paraules de un dels entrevistats, al·ludint al fet que la motivació principal de la seva feina és la llibertat de treball.

"Per decidir-me entrar a treballar en aquesta feina valorava fonamentalment l'horari, no em preocupava especialment la remuneració i per sobre de tot el que més m'atrau és la llibertat de treball, no és com l'empresa privada".

5.4 El contacte amb el centre

Un dia o altre es presenta l'oportunitat de començar a treballar.

És un dia esperat.

El camí recorregut per arribar-hi és el mateix, apuntar-se a les llistes dels Serveis Territorials d'Ensenyament. Només uns quants hi accedeixen després d'aprovar les oposicions.

Tenir el primer lloc de treball a l'ensenyament és inicialment molt valorat, és una sort. Els neòfits ho reben amb entusiasme. No es plantegen gaire exigències per tal de treballar.

“Vaig poder fer el salt a l'ensenyament quan em vaig traslladar de Barcelona a Girona. Estava apuntat a les llistes d'Ensenyament de Girona i em van cridar per anar a treballar a uns 60 o 70 kilòmetres d'on visc, a fer una mitja jornada”.

Les possibilitats de triar el centre són molt reduïdes, estan limitades al lloc que s'ocupa a la llista dels Serveis d'Ensenyament o la llista resultant de les oposicions. A falta d'informació sobre el possible lloc de treball, en cas de poder triar, el criteri més habitual es buscar un centre a prop de casa o bé un centre que estigui ben comunicat.

“Apuntada a les llistes d'ensenyament el curs 2006-7 vaig triar l'IES en funció del desplaçament, allà on hi podia anar en tren. No tenia cap referència prèvia del centre”

S'accepta un destí sense tenir cap informació de l'escola o l'institut. I això sembla no tenir gaire importància.

El criteri que preval és la proximitat, en ocasions per sobre de l'especialitat.

“Em van oferir altres places que restaven vacants i vaig acceptar un centre a prop de casa malgrat no era un plaça d'educació física i només de mitja jornada. Treballant a prop podia compatibilitzar la feina amb l'entrenament gairebé diari en un equip de hoquei”.

Pocs professors i mestres tenen referències del futur lloc de treball, el desconeixement és gairebé total, especialment, quan es comenta aquest tema amb els professors de secundària, en els quals és més habitual la dispersió geogràfica.

Alguns mestres asseguren tenir una lleu idea del lloc que trien.

“El dia del nomenament vaig triar el centre, sabia per companys que vivien al mateix poble que jo que aquest centre estava bé”

Una vegada més les amistats són un nexa important.

“Una amiga de tota la vida que va estudiar magisteri amb mi va influir en la tria del centre. El vaig agafar perquè era on treballava la meva amiga que tenia mitja jornada i em va dir que hi havia mitja jornada més”.

També s'accepten algunes destinacions especialment problemàtiques per poder accedir a un primer treball.

“Com que tenia un postgrau en autisme em van agafar per treballar en un Centre d'Educació Especial, on hi vaig ser des del mes de març fins a final de curs , va ser durillo, tot i que estava amb nens de 9 i 10 anys, i no eren els més grans. Posteriorment he fet 2 substitucions. El primer curs complet va ser l'any passat”.

A tot això s'afegeix la provisionalitat d'aquesta feina inicial . Més accentuada potser a la secundària que a la primària. El fet d'ampliar l'horari lectiu amb la introducció de la sisena hora ha permès la contractació de nou professorat que estava a l'espera d'una primera feina, encara que amb horari de mitja jornada, en molts casos.

El primer treball d'un professor novell de secundària, generalment, és una substitució. I es pot comptar fins a cinc substitucions abans de

poder treballar un curs complet en un centre. Algunes substitucions són exageradament breus “cinc dies, tres setmanes , un mes”.

Hem vist a partir del nostres informants que és poc freqüent que el professor tingui una primera destinació per a tot el curs.

La titulació d'anglès és un element favorable per aconseguir un primer treball. Dels set professors novells de secundària entrevistats, tres començaren donant classe d'anglès amb la titulació de l'Escola Oficial d'Idiomes, quan la seva especialitat universitària era d'Història Contemporània, Filologia Catalana, Filologia Hispànica. Amb la particularitat que dos d'ells van començar essent professors d'anglès a primària, on s'oferien més vacants, per passar posteriorment a l'ensenyament secundari. Aquest és un altre camí per arribar a ser professor d'institut.

Com viuen els professors novells aquesta provisionalitat?

Veuen els seus inconvenients, no és la situació que desitjarien però és un mal menor acceptat amb l'esperança d'assolir, tard o d'hora, un lloc fix durant un curs complet. Repassen el recorregut que han fet per els centres docents, establint diferències i valoracions, però forma part de la seva experiència vital i no hi renunciarien, almenys en part.

L'acollida comença amb el primer contacte amb el centre, que es produeix poc després d'assabentar-se del lloc assignat, normalment el mateix dia. Alguns hi han contactat per telèfon, la major part s'hi han desplaçat i presentat personalment, sense gaire demora.

Els que coneixen amb antelació el seu destí (mes d'agost) hi van abans del dia 1 de setembre per veure el lloc i la població.

No importa el moment per presentar-se.

“Vaig anar personalment a l'escola un dissabte al matí, treballaven perquè havia estat festiu el dia anterior en aquella població i calia preparar el curs. Aquell mateix dia vaig conèixer la directora, que era molt oberta, i la professora amb la qual compartia la mitja jornada”.

Malgrat que han passat uns anys sorprèn veure com els docents mantenen un record molt viu del moment de la seva acollida, poden recordar el dia, l'hora de l'arribada, qui els va rebre, que van fer, etc. tot plegat fa pensar que l'acollida és viscuda amb intensitat i valorada com una situació important.

Des d'un punt de vista formal la descripció del primer dia de contacte ofereix força coincidències: un membre de l'equip directiu, director o cap d'estudis reben el nou professor, li trameten la informació sobre el funcionament del centre (comenten que massa informació), horari, etc. i després passen per la secretària per donar les dades personals. En ocasions s'aprofita aquest primer contacte per presentar el cap de departament o alguns professors del claustre.

El mateix dia, o poc abans de començar, es fa la visita del centre. Majoritàriament els nostres entrevistats havien fet una visita del centre abans de començar. Es pot dir que la visita formal del lloc de treball és una pràctica que ha esdevingut una norma tant a primària com a secundària en el procés d'acollida del nou professorat.

Els comentaris que s'afegeixen quan aquests professors han passat per diversos centres i poden comparar fan referència al fet que cada centre és diferent, " depèn d'on vas a parar". Són conscients que hi ha una varietat de factors que determinen l'acollida. No tan sols factors que depenen de l'organització del centre sinó també de les seves circumstàncies personals.

No és el mateix arribar per fer una substitució que incorporar-se com a professor per tot el curs.

"Em refereixo al centre on vaig fer la primera substitució. Era a mitjans d'octubre, després d'estar el matí als Serveis d'Educació, vaig arribar a tres quarts de tres de la tarda, em van presentar a l'equip directiu, el conserge i la mestra paral·lela, després em van portar a classe per començar a treballar amb un grup de P-5 en el qual havia de fer la substitució. Em vaig anar informant del més important a través dels alumnes, ells mateixos es van presentar, em van explicar què hi havia a l'aula, quines coses feien, etc.

Va ser molt diferent en el centre on vaig arribar l'any següent per estar tot el curs. Quan varem començar al setembre l'equip directiu va rebre als professors nous, els van demanar les dades

personals, varem ser presentats en el claustre a la resta de companys, també ens van explicar el funcionament del centre, les normes més generals, la metodologia, informació de l'aula, etc. La directora va fer una proposta de repartiment de cursos que no era tancada de manera que es podien fer canvis entre els professors segons les seves preferències, jo m'estimava més tenir alumnes més petits i vaig canviar el nivell amb un altre professor”.

Quan es tracta d'una substitució, iniciat el curs, no hi ha temps per entretenir-se, per contactar amb els nous companys, que ja estan posats en la seva feina, hi ha certa pressa perquè el nou professor entri a l'aula i posar fi a les suplències.

Sovint els professors novells que s'incorporen per primera vegada ho fan ja començat els curs. Està relacionat amb el fet que són majoritàriament substitucions o nomenaments fets a última hora.

Les característiques de l'acollida depenen del moment del curs en què es produeix l'arribada. No és el mateix incorporar-se el primer dia, que un cop començat el curs, tampoc és el mateix fer-ho sol, que amb més professors que estan igual que tu.

Hem trobat diferents descripcions de l'arribada al mateix centre que s'han produït en dos dies del mes de setembre, un al principi, l'altra avançat el mes:

“El contacte amb el nou centre el vaig fer per telèfon des de Serveis Territorials. Ja havia començat el curs, era el 19 de setembre.

Em va rebre la cap d'estudis, que em va comentar quatre coses i em va donar un dossier d'informació amb explicació del tipus d'escola, del funcionament, projecte anual, etc. perquè llegís i l'horari”.

“El primer dia de curs eren molts professors nous i tots estaven igual, la directora i la cap d'estudis els van reunir per fer-ne la presentació, donar una informació bàsica i visitar el centre”.

L'acollida inicial és més completa i formal si es produeix el primer dia del curs, que es fa igual per tothom i de forma col·lectiva

(presentacions, informació bàsica, tria de cursos per ordre d'antiguitat i destinació al centre, etc.); molt més individual i parcial si és més tard.

“A l'endemà de conèixer el meu destí, vaig anar directament a l'institut.... Al cap de dos dies començaven les classes. No hi va haver temps per anar a una reunió prèvia amb tots els professors nous, ja l'havien fet”.

Aquests factors organitzatius fan que l'acollida s'iniciï de maneres diferents, i es constatin les diferències, però tot i així els professors novells asseguren que s'han sentit ben rebuts. La novetat del moment i el desconeixement del sistema fa que no siguin massa crítics amb el que representa l'acollida del nou professorat, fins i tot s'afegeixen expressions com “tampoc no esperava més” a l'hora de qualificar-la. O bé quan plantejem qüestions com , vas trobar a faltar alguna cosa en els primers contactes? Les respostes són breus i poc precises, dos professors no saben què respondre, o bé diuen que no van trobar a faltar res, altres diuen que sobre la marxa van anar resolen les qüestions, els dubtes i les coses pendents.

Les respostes d'alguns professors de secundària, ja més concretes, fan referència a manca d'informació sobre el tema de la disciplina, “cada centre porta el tema a la seva manera” i a la “falta d'ajuda i més informació per gestionar la tutoria”.

5.5 Els primers dies

Quan la possibilitat de treballar és propera perquè es té coneixement del lloc de treball es barreja una mena de sentiment d'alegria i satisfacció i una mena de preocupació al mateix temps. Solen presentar-se situacions d'inseguretat. És habitual en aquells que s'han d'iniciar en una tasca que encara no han fet mai.

“Abans de començar estava preocupada perquè no sabia a on em posava i si sabia fer bé la feina”.

Les novetats generen cert temor (“por al desconegut”). Encara que cal veure-les com una oportunitat de creixement tan personal com professional.

Saber directament dels professors novells, en aquests moments anteriors a la seva estrena professional, si estaven especialment intranquils o no, quines eren les preocupacions, els seus neguits, etc., va ser un altre dels aspectes que ens va semblar interessant d'abordar amb els nostres entrevistats.

Com viuen els professors novells la situació immediata l' inici de les classes?

La manera com s'afronta una nova realitat depèn de la personalitat de cadascú i de les circumstàncies personals.

Hi ha una varietat d'elements que poden ser motiu de preocupació inicialment. Estan referits a l'actuació com a docent, als alumnes, als pares i als companys. (La relació amb alumnes, pares i companys la tractarem en el següent apartat, ara ens centrarem en les qüestions relacionades amb el treball docent).

Els professors novells tant de primària com de secundària manifesten obertament que eren conscients de la seva inexperiència i que haurien d'assumir una sèrie de reptes.

“Quan estava a punt de començar a donar classes en un centre em preocupava saber-ho fer, saber explicar i que t'entenguin, posar-me davant dels alumnes”.

Els mestres de primària, a tot això, sumen una preocupació immediata per l'aula que han de preparar abans de començar les classes i també per l'elaboració de les programacions, més que per les matèries o nivells que han d'impartir.

“Recordo que estava nerviós, tenia certa por al desconegut, em vaig trobar amb l'aula buida, hi havia molta feina per arreglar-la, em plantejava com organitzar-la. (Observo en el moment de l'entrevista en l'aula corresponent a aquest professor que hi ha moltes coses penjades a la classe i hi ha molta feina feta tant en els murals com en els cartells, hi ha una petita pissarra on s'indica el que farem avui; les taules estan posades en grups de quatre o cinc, em comenta que així treballen més bé i s'ajuden però no sempre pot tenir l'aula amb la mateixa distribució)”

El repartiment de nivells i matèries a primària es gestiona a primers de setembre juntament amb l'horari. Els professors d'infantil, primària i especialistes que entren per oposicions és una qüestió que tenen resolta més favorablement. Normalment l'horari d'un curs o d'una especialitat es completa amb altres matèries.

El professor/a de mitja jornada, a vegades, està condicionat per l'opció que prèviament ha fet el professor titular.

Es pot donar el cas del mestre que no fa cap matèria de la seva especialitat.

“Les matèries que he impartit en el primer curs varen ser suports de les assignatures d'instrumentals de 3r i 4t de primària, petits grups d'alumnes amb dificultats greus d'aprenentatge. No feia cap classe de la meva especialitat d'educació física. En aquest segon curs tampoc. Actualment faig informàtica, alternativa a la religió i català en horari de mitja jornada. La informàtica és el que menys m'agrada. No sé si en cas de poder escollir, triaria educació física, perquè després de l'experiència d'aquest darrers dos anys, no em desagrada estar a l'aula”.

Malgrat que es poden donar repartiments molt diversos i un professor de l'especialitat de llengua estrangera pot fer anglès i matemàtiques en el mateix curs, els mestres no qüestionen aquest fet, no els sembla importar tant l'assignatura que han d'assumir a la classe.

A secundària, la preparació de les matèries és motiu de major preocupació i requereix en els primers temps més dedicació.

“La meva preocupació inicial girava al voltant de la preparació de les classes, tenia molta feina en un principi i em feia un

l·listat de les coses que havia de fer durant l'hora de classe i havia de seguir un guió, però que ara ja no és tant”.

Aquells professors que no imparteixen la seva especialitat comenten que no tenir prou coneixement de l'assignatura és el que més els preocupava.

“Al començar estava preocupada per la preparació de les matèries, havia de donar classes d'anglès a un nivell de batxillerat, i aquesta no era la meua especialitat. Però em vaig adonar en els primers dies que el nivell era baix”.

S'ha de dir, que els neòfits no surten gaire ben parats pel que fa a les matèries que han d'impartir quan s'estrenen per primera vegada a secundària. En general els professors novells no solen fer les matèries i els nivells que haurien triat.

Els substituïts, especialment, s'han de fer càrrec del que ha triat la persona que substitueixen.

Aquells que fan matèries de la seva especialitat com educació física arriben a tenir fins a nou grups diferents el mateix curs.

La substitució comporta en ocasions assumir tasques administratives que són desconegudes pel nou professor.

“La plaça que vaig ocupar era en realitat una substitució per tot l'any d'una professora d'anglès que al mateix temps tenia el càrrec de secretaria del centre. També havia de fer aquesta feina de la qual no tenia ni idea. La meua sort va ser que tot l'equip directiu treballava en la mateixa sala i em varen ajudar força, tant és així que encara guardo amistat amb la que aleshores era la cap d'estudis”.

Els professors que han aconseguit entrar a donar classes perquè tenen una titulació d'anglès complementària s'haurien estimat més fer classe de la seva especialitat universitària, manifesten certa preocupació inicial pel nivell, però quan es posen davant del grup-classe observen que és baix .

La professora de religió reconeix que estava preocupada per fer una matèria que no era de la seva especialitat.

“Encara que no era la meva especialitat, vaig voler donar classes de religió perquè tenia ganes de provar de treballar amb nanos. Abans de començar reconec certa preocupació pel fet de donar religió, calia estudiar i informar-se dels continguts religiosos, també m'inquietava el tipus d'alumnes que trobaria i si sabia enfrontar-me a una classe”.

Es prioritza l'interès per la docència enfront a les dificultats que comporta el coneixement de la matèria.

Només una professora parla amb satisfacció perquè tenia tres cursos de la mateixa matèria a 2n d'ESO i que corresponien a la seva especialitat “era un nivell fàcil per començar”.

La intervenció a l'aula, les programacions, la preparació de les matèries, les activitats de l'aula són aspectes de la docència que s'han de resoldre amb poc temps i sense cap o poca experiència.

“Per afrontar la meva tasca professional considero que coses que vas aprendre a la Universitat servien, però fas poca pràctica, la teoria dona una base, però general i a l'aula és una situació concreta”.

En aquest moment es produeix el que normalment es coneix amb el nom de “shock de la realitat”. El professor novell observa que li manquen temps i recursos per fer front a les expectatives, que cal invertir esforços en el seu desenvolupament professional.

“L'assignatura que m'oferia més dificultats era l'alternativa a la religió, els alumnes tenien un dossier preparat pel centre, no obstant, si no feien religió tampoc volien sentir parlar de religió per això varem deixar de banda el dossier i vaig buscar altres recursos, contes per parlar de costums i mentalitats amb els alumnes”.

Tot plegat és un sobreesforç que els professors entrevistats han superat favorablement, però que pot ser traumàtic, amb conseqüències

negatives ..., desenvolupant poc interès per la feina, o fins l'abandonament de la professió.

El primer dia de classe és una situació especial. Quines són les vivències que ens comenten?

Els mestres que es fan càrrec d'una tutoria en donen una descripció molt similar:

"El primer dia de classe va ser caòtic, arriben nens i pares, no els coneixes...., els pares pregunten molt, s'ha d'organitzar l'aula amb els nens... Molts nervis".

"El primer dia de classe tenia molts nervis. El primer moment és complicat, els nens arriben tu estàs amb el cartell de 1r, et miren des de la fila. Hi ha molt enrenou".

Els qualificatius de caòtic, sorollós, molt enrenou, molts nervis, etc. són els que utilitzen per recordar el primer moment.

A l'ensenyament secundari també es parla de nervis per part del professors novells, però en general passa més desapercebut (hi ha professors que no es recorden del que va passar exactament el primer dia de classe).

En fan una valoració variable de la seva estrena professional, segons les circumstàncies del moment: des del professor que té bon record perquè impartia el crèdit d'orientació i només havia d'ajudar a fer els deures, a la professora que el primer dia va trobar-se amb alumnes de UAC i comenta que va ser "heavy".

5.6 La relació amb els companys, els alumnes i els pares

L'arribada a un centre docent representa la oportunitat d'iniciar unes relacions interpersonals amb nous col·legues. Es tracta de conèixer i donar-se a conèixer.

Forma part d'una nova organització no és sempre fàcil, especialment per al nouvingut. Els moments inicials de presentació al claustre, d'establir les primeres converses, de fer els primers comentaris són difícils segons el context.

“El dia 1 de setembre quan vaig arribar a l'escola per primera vegada el conserge em va acompanyar a la sala de professors, els professors nous varen anar arribant primer, els veterans arribaren més tard, es van fer les presentacions oficials al claustre. Després em vaig trobar que no sabia què fer, hi va haver estones al matí que em vaig trobar sol sense saber què fer, fins i tot vaig sortir abans d'hora.”

El nouvingut també pot tenir dificultat per contactar en un col·lectiu desconegut.

“El que més em preocupava el primer dia era la relació amb els companys per la meva timidesa”.

Tard o d'hora es produeix l'establiment de relacions properes en àmbits més concrets del centre. A grans trets els nostres informants fan esment a dos àmbits de relació amb companys diferents: un de treball pròpiament dit i l'altre els de les hores lliures (també són moments de relació els espais de temps fora de l'horari lectiu com els dinars, o els desplaçaments en cotxe de la feina a casa i de casa a la feina). Ens referirem al primer com a més interessant, però no podem desestimar el comentari d'alguns dels professors entrevistats fent esment al fet que tenen una relació més propera amb aquells que comparteixen el cotxe o les estones del dinar.

Els mestres, més acostumats a treballar en equip, en destaquen la col·laboració i la bona entesa que cal tenir amb el/la mestre paral·lel/a, al que fan referència tot sovint amb relació a la seva feina.

“Amb la mestre paral·lela de 2n B estic molt bé, fem una reunió setmanal, procurem anar a l'hora, fem les mateixes fitxes i els mateixos deures”.

Per al professors novells, el/la paral·lela és un element d'aprenentatge i de suport, de recolzament davant la seva manca d'experiència.

L'organització per cicles a primària ofereix un altre espai de contacte que alguns entrevistats assenyalen com el marc en el qual estan els companys amb els que més relació tenen. Moltes escoles s'organitzen per cicles amb una hora de reunió setmanal en la qual intercanvien comentaris i informació. Al cicle s'inverteix molt de temps en el muntatge de les festes que es fan durant l'any, són engrescadores, porten molta feina i obliguen a col·laborar entre sí.

“El claustre de professors és gran i no em relaciono amb tots, per exemple hi ha poc contacte amb les companyes d'infantil, estan en uns altres edificis i queden més desconnectades. La relació més estreta és amb la mestra paral·lela i amb els companys del cicle”.

L'organització dels instituts crea altres espais diferents de treball.

En l'estructura organitzativa dels instituts destaquen els departaments didàctics. En el marc del departament les relacions entre professores són més freqüents, més pròximes i més interessants per a novells i veterans, és en aquest àmbit a on poden tenir més pes els aspectes relacionals

Compartir un mateix espai físic diàriament facilita fer preguntes, establir una conversació o resoldre dubtes. Els currículum, les programacions, les unitats didàctiques constitueixen la major preocupació del professor, per això es converteixen en el nexa més elemental i quotidià.

Els professors novells fan una bona valoració de la relació amb els companys del departament.

“Em relaciono especialment amb les companyes del departament de català, amb dues perquè també estan preparant oposicions i

amb una altra que és força més gran, ja catedràtica, que considero el meu "ídol" perquè és molt clara i transparent, sobretot en la feina. D'altres companyes no en puc aprofitar exercicis o exàmens perquè no són el meu estil".

"En el cas del primer centre que vaig treballar només hi era jo al departament, a l'IES actual estic bé al departament, hi ha molta companyia, compartim problemes, materials, etc."

Majoritàriament, fan referència a la relació amb els companys més joves.

"A nivell de companys em vaig relacionar amb tots tret de la directora amb qui no tenia tanta confiança, més que tot per una qüestió d'edat (60 anys). Érem tots "novatos" de 1 o 2 anys d'experiència".

Com veuen als companys del claustre?

Els professors novells no es mostren gaire crítics a l'hora de parlar dels companys del claustre. En fan una valoració positiva, en termes generals, parlen de "gent treballadora", "companys en els quals es pot confiar".

Els companys són un una ajuda estimable quan han de resoldre una situació problemàtica, manca de material, conflictes amb alumnes, preparació d'oposicions, etc. (ens hi referim més endavant, en tractar l'apartat de "la consolidació professional)

No obstant en destacarem alguns comentaris negatius que s'atreveixen a fer.

Veuen coses en l'actuació dels altres professors que no aproven, com quan aquests expressen una manera de pensar que no es correspon amb la seva manera de fer :

"No entenc que hi ha professors que donen una imatge de ser molt exigents amb els alumnes i no tant amb ells mateixos perquè després són els que no es preparen les classes, ..."

D'altres troben a faltar unitat entre els docents, manca de consens, observen que és complicat arribar a acords entre companys. .

“En un començament vaig observar que hi havia una gran disparitat de criteris entre els docents, que costava molt posar-se d'acord, és una impressió inicial que s'ha anat confirmant més endavant.”

Es fa referència a la manca de responsabilitat dels professors veterans,

“Entre els companys del claustre que porten temps al centre, en ocasió de reunions o trobades de professors, trobes algú que no apareix i fa treball personal en aquesta estona”.

“Tothom té la seva manera de tractar els alumnes, és l'aspecte més complicat de l'ensenyament. Molts dels conflictes arrenquen de la forma de tractar els alumnes. Destacaria la irrealitat en la qual viuen molts professors i com fan un problema de coses poc importants”.

Es denuncia també la injustícia de determinades situacions,

“En arribar a l'I.E.S., vaig desplaçar una professora interina que finalment es va quedar al centre en una plaça on no hi volia anar. Aquesta es va enfrontar amb mi tot i que considero que no hi tenia cap culpa, fins al punt que després la professora em va trucar per disculpar-se. Aquesta professora va demanar la baixa per depressió al cap de dos mesos de treballar i va disposar de molt de temps per preparar oposicions. Per tot plegat, penso que després de comportar-se malament amb mi encara hi va sortir guanyant perquè tenia molt de temps per preparar les oposicions. És una injustícia!”.

Alguns mestres han descobert la figura del company/tutor quan s'han volgut presentar a les oposicions perquè necessitaven un informe

del l'inspector on hi ha de constar el seu tutor. D'altres quan han estat avaluats en la fase de pràctiques.

"No he tingut un professor tutor o guia en els inicis de la meva docència... Ah! sí,... Per presentar-me a oposicions vaig haver de justificar que tenia un tutor que en aquest cas va ser la meva paral·lela, però va ser una nominació feta només a nivell burocràtic"

El desconeixement de l'existència del tutor és encara més gran a secundària, cap dels nostres informants ha tingut un tutor o mentor, ni tampoc coneixien la seva figura.

Paral·lelament al suport del tutor, des de l'administració, s'ofereixen cursos de formació per aquells professors que comencen la seva carrera docent, un ajut per facilitar i acompanyar la seva estrena professional.

Es tracta d'una iniciativa més estesa i coneguda pels nostres informants de secundària. Tres professors han fet el curs d'interins a secundària amb una valoració diferent. Una pensa que *"va ser útil, un curs obert a suggerències i a tractar qüestions proposades pels professors novells"*; l'altra *"era més aviat una teràpia de grup "no t'ensenyen res"* i el tercer diu que *"va ser una pèrdua de temps, els formadors no havien tingut temps de preparar-ho."*

Què comenten del alumnes i dels pares?

La relació amb alumnes i pares es viu amb més preocupació. Determinat tipus d'alumnes (alumnes conflictius, de dictamen, amb discapacitats) requereixen un tracte especial, que no es pot atendre normalment a l'aula, els professors novells ho denuncien amb fermesa, especialment a secundària, i s'esplaien a explicar les dificultats i angoixes viscudes en aquestes situacions.

Tinc alumnes "heavys". Als meus alumnes de primer carinyosament els anomeno "els meus punkis". Hi ha algun cas greu, una nena que el primer dia de classe va rebotir una cadira, d'altres amb situacions familiars complicades i en general molt pocs hàbits. El primer trimestre del curs anterior va ser dur".

Consideren que caldria un suport més gran. És complicat gestionar l'aula amb aquests alumnes quan hi ha un nombre elevat de companys.

"Tenia un alumne discapacitat que requeria atenció constantment. Pel fet de tenir un alumne així, només tenia una petita ajuda que era una reducció de la ràtio a 20 alumnes, però això no era prou. El segon curs vaig tenir un vetllador que venia els matins, però a les tardes no".

La complexitat que podem trobar a l'aula fa que fins i tot hi ha qui s'atreveix a dir que la tutoria no hauria de ser per a un professor novell, "no coneixes els alumnes d'altres anys i agafar el fil de les tutories és més complicat".

La relació amb les famílies ofereix més complicació de la que els professors novells pensen en un principi. No se solen sentir-se gaire segurs en aquest camp, no tenen cap experiència prèvia, i d'altra banda està poc relacionat amb les competències professionals del docent. Els pares poden reaccionar d'una manera inesperada i imprevisible que sorprèn el professor.

"Els pares inicialment no et preocupen fins que no saps més endavant que és el que et preocuparà més. Hi ha pares que qüestionen moltes coses, entren a l'escola i fins i tot a la classe sense permís, "t'envaeixen".

"Les majors dificultats les vaig tenir amb els pares. Recordo especialment l'enfrontament amb uns pares que eren testimonis de Jehovà i que estaven en contra que el seu fill estudiés de memòria una cançó de Nadal pel seu contingut, tot i que el text parlava de plantes, animals, colors, dies, i que era una forma de conèixer el vocabulari d'anglès".

Els nous professors no tarden gaire a descobrir la manca de col·laboració d'alguns pares com un dels inconvenients més greus per a la millora dels seus fills

“A principi de curs em preocupava com serien els alumnes pels comentaris que sentia de la seva composició social i les seves característiques : alumnes amb pocs hàbits , no feien deures, poca implicació dels pares. Però era més difícil tractar amb els pares s’ofenien i es rebotaven fàcilment. Costava de relacionar-s’hi”

Denuncien la manca de comprensió dels pares cap a la feina que fan els professors.

“Valoro molt positivament el fet de treballar en projectes,.. Penso que aquesta manera de treballar fa que els alumnes estiguin més motivats. Els pares no ho entenien així, i protestaven perquè no hi havia exàmens, no feien servir llibres, etc. era motiu de protestes freqüents, comparaven amb l'escola del davant”.

“Un dia a classe vaig demanar de fer una redacció I, l'alumne en qüestió va parlar del deu del sexe amb una argumentació correcte sobre el tema, va tenir una bona nota, la mare es va trobar l'exercici corregit a casa i es va escandalitzar. El conflicte em va portar de cap durant uns vint dies i se'n va parlar molt. Vaig agrair el suport del companys que majoritàriament em van fer costat”.

Cal en aquest àmbit de relació amb les famílies el desenvolupament de noves competències específiques i ajuda per poder relativitzar i situar en el seu context aquesta problemàtica.

5.7 La consolidació professional

Els professors novells ens comenten que la seva breu carrera professional no ha estat exempta de moments més complicats o situacions de certa dificultat. Reconeixen haver rebut suport i consells que han estat de gran ajuda per resoldre els conflictes o les mancances detectades en aquell moment.

Qui ha intervingut facilitant l'ajuda necessària al professor novell en situacions problemàtiques o de conflicte?

En el cas dels mestres, tot i que es refereixen als companys en general com el seu referent en la majoria d'entrebancs, citen una varietat de persones que estan a prop seu amb les quals hi tenen un contacte freqüent. Segons els casos trobem:

la directora,

“Amb la directora tenia molt bona relació, estava molt pendent de tot, m'aconsellava quan li explicava els problemes”

companys,i germans que són mestres,

“He d'agrar el suport, consells que he rebut dels meus germans i companys, en el meu desenvolupament professional”.

la coordinadora de cicle,

“Penso que en el meu primer any la persona que em va donar més suport va ser la coordinadora de cicle que es va entregar molt a la seva feina, enguany hem canviat de coordinadora i ja no és igual”

la companya del seu poble amb la qual anava al cotxe,

“Considero que una tutorització real la va fer la companya del meu poble amb la qual anava al cotxe. Aquesta m'assessorava

en la feina i em va ajudar molt en la programació i preparació per les oposicions. Em va facilitar materials i pautes per preparar-les per això em vaig decantar cap a infantil tot i que no he exercit aquesta especialitat. És amb la que em sento molt agraïda”.

la mare que és mestra,

“He rebut el suport professional de la meva mare que em va facilitar fitxes i material per treballar amb els alumnes de reforç. També m’han estat útils les experiències, els consells i materials dels companys”

professors veterans,

“Destacaria el suport que em donaven els professors veterans amb unes pautes per tractar els problemes de disciplina.”

l’assessor per treball en projectes,.

“Jo vaig rebre suport de la directora que anava molts cops a les aules, participava molt igual que l’assessor que tenien per atendre el treball per projectes. L’assessor t’ajudava a treure tot el suc a les idees que plantejaves per fer el projecte”.

En el cas dels professors de secundària no són tan explícits. Destaquen l’ajut i els comentaris dels companys. També hi ha qui fa esment als consells de familiars que són docents.

“En alguna ocasió segueixo el consell de la seva cosina que em deia: quan arribis has de ser una mica dura i després mica en mica et tornes més amable”.

El recolzament de l’equip directiu (cap d’estudis) en el cas de problemes amb els alumnes.

“Em vaig trobar amb a un problema a principi de curs, amb uns alumnes que em van contestar malament. L'actuació ràpida de la Cap d'Estudis i el seu recolzament van estar importants per mi. Aquest desagradable incident em va fer dubtar de la meua professió”.

I finalment, també hi ha qui pensa que “el millor consell es aprendre dels propis errors”.

Després de l'experiència que ofereixen tres cursos acadèmics, hem volgut saber si s'han deixat de sentir “professors nous” i en qui moment han tingut aquesta sensació.

Ens hem trobat que es tracta d'una percepció molt personal i en la que també influeixen les circumstàncies en les quals es troba el docent. Es difícil poder comparar, hi ha diferents percepcions d'integració. Els mestres ens diuen:

- el primer mes , és el que comenta un professor amb experiència anterior a l'ensenyament privat.
- la majoria coincideixen al segon trimestre del primer curs.
- un cas el segon any perquè repeteix amb els mateixos alumnes i ara ja sap què fer.
- un altre cas que mai no es va deixar de sentir una professora nova perquè tenia mitja jornada i la majoria de coses passaven al matí quan no era a l'escola.

Entre els professors de secundària hi ha més o menys la mateixa dispersió:

- Coincideixen tres professors a dir que la seva consolidació professional esdevé el segon curs acadèmic en el mateix centre.

- Per d'altres es una percepció més ràpida a finals del primer curs, als 4 o 5 mesos, després del primer trimestre, a les tres setmanes.

A l'hora de fer una valoració del procés d'integració s'utilitzen adjectius com bé, "positiu", "ràpid", en un cas "fàcil", o bé amb algun matís "malgrat tot positiu". En més d'una ocasió això s'atribueix al fet que el centre funcionava bé. Destaca per sobre d'altres consideracions el fet que el centre tingués una bona organització i bon ambient de treball. La percepció d'una escola o institut amb un funcionament ordenat i un ambient disposat a acceptar el nouvingut és un element clau per sentir-se ben acollit.

Hi ha qui creu que depèn del centre però també de la voluntat i bona disposició d'un mateix.

Es refereixen als companys com un element que ha estat favorable per la seva d'integració a l'activitat docent. Més enllà de les formalitats en l'arribada del nou professor també compta, una salutació amable, mostrar un cert interès pel que acaba d'incorporar-se, una conversa tranquil·la. Les actituds dels companys poden contribuir a crear un bon clima que facilita la integració del nouvingut.

El fet de poder comparar amb els centres que han estat anteriorment permet observar algunes deficiències en la seva estada a l'escola que estava el primer curs.

"Sobre el meu procés d'integració el meu balanç no és del tot positiu penso que la meva acollida inicialment no va ser gaire bona, força incompleta i mal organitzada, no m'importaria tornar-hi, però molt millor aquest any al centre d'ara"

La integració en la vida professional i en el centre és un procés d'una durada variable com hem pogut constatar en el qual hi juguen molts factors : l'experiència, la situació laboral, les característiques del centre, la pròpia personalitat, i els companys, fonamentalment.

Quines són les seves perspectives de futur en la professió?

Parteixen del fet que estan satisfets d'haver tingut la possibilitat de treballar a l'ensenyament. Tots tenen clara la seva continuïtat en la professió, excepte un mestre que ho condiciona a l'enfocament que en un futur pot tenir l'ensenyament ara que està en un procés de canvis importants.

Uns quants mestres consideren que ja han arribat allà on volien estar, a la seva meta. Altres tenen perspectives més enllà de la docència amb alumnes d'infantil i primària, com continuar estudiant altres especialitats universitàries, passar a secundària, fer formació de mestres, etc.

Està en la voluntat de tots els professors novells tant de primària com de secundària presentar-se a les oposicions per assegurar-se la feina. Les oposicions són per a aquells que no les han fetes o aprovades l'objectiu més immediat.

Un professor que no té clar que aquesta feina sigui definitiva, vol fer oposicions perquè amb una feina segura tindrà més llibertat que mai.

Un altre professor tot i que vol continuar treballant en la docència té una altra motivació personal important que són els idiomes i no descarta marxar a l'estranger per perfeccionar-los en un futur no gaire llunyà.

5.8 Aportacions a l'acollida de nous companys

Ens hem dirigit als professors entrevistats fent la demanda de quines aportacions farien en cas de ser responsables de l'acollida de nous companys. És amb aquesta pregunta on hem trobat una valoració més real del que ha estat la seva acollida i a on veritablement hem pogut veure les deficiències que han detectat.

Com es d'esperar ens hem trobat amb opinions diverses i també contradictòries entre els informants.

És impossible posar èmfasi en un aspecte determinat. Són variades les aportacions.

A grans trets podrien establir dos grans grups d'opinió:

a.) els que pensen que hi ha d'haver més acompanyament del professor novell, és el grup d'opinió més majoritari, amb comentaris com: "més atenció personal perquè fa molt que et preguntin", "estar més pendent del nou professor, no tant de paraula i més de fets", "s'ha d'acompanyar més, se l'ha d'agafar de la mà", "tranquil·litzar el professor".

"Més recolzament fins i tot dins de l'aula, en la preparació de les matèries, en els temes de disciplina"

b.) els que pensen que s'ha de donar més llibertat al professor:

"Si fos responsable de l'acollida en un centre, soc més del parer de donar certa llibertat al professor/a, no envair el terreny d'un altre, no entrar a classe per desautoritzar el professor, més aviat deixar fer, i en tot cas dir "ja saps on sóc".

Hi ha professors que es refereixen a allargar el període de pràctiques en aquest primer moment d'exercici professional.

"Proposaria dedicar més hores del professor novell a fer observació a les aules però fent intervenció al mateix temps, com a les pràctiques".

Es proposa donar suport a l'aula en el cas de grups més difícils complicats.

"Altres professors del claustre i també en ocasions l'equip directiu feien suport a P-3, penso que aquest suport s'hauria

d'ampliar en altres grups-classe que presenten certes dificultats i més si es tracta d'un professor novell"

També es refereixen a la informació que es dona a principi de curs, és molta i en poc temps, no és possible retenir-la de cop. Es proposa fer unes sessions inicials més allargades en el temps per trametre la informació i fer seguiment dels professors nous. Són molts els temes tractats al començament de curs per posar en marxa l'any acadèmic, és per això, que també es demana atendre qualsevol consulta per absurda o ridícula que sembli. Troben a faltar informació escrita més bàsica per començar. Només una professora assenyala que tenia un document guia més senzill per facilitar-li la informació inicial.

" A l'escola que vaig començar, tenien un díptic per l'acollida del professorat en el qual es recollia la informació bàsica i a on calia adreçar-se per altres qüestions".

En definitiva, es proposa planificar l'acollida. El nouvingut valora positivament que el centre tingui programades les actuacions que està previst realitzar (un protocol d'acollida), això ofereix més seguretat, i a més a més, dosificar la informació adequadament aplicant criteris d'importància i progressivitat..

Inevitablement ens hem hagut de referir al tema de la tutorització parlant de l'acollida de nous companys. No està gens clar. Els que ho acceptarien ho fan amb reticències. Sembla que hauria de ser una ajuda voluntària tant per part del nou professor com del company que fa de tutor i mútuament acceptada. La tutorització es pot produir de forma espontània, un cop passats els primers moments del curs.

"Sóc molt partidària de veure com treballen els companys, ha demanat al professor de matemàtiques, que em permeti d'entrar a la seva classe per veure com ho fa, i no m'ha posat cap inconvenient. Però al mateix temps reconec que em fa molta vergonya que em vinguin a veure a mi. Tinc por escènica".

Les substitucions, per les quals han passat la majoria d'informants, caldria que es transmetin amb més cura al substitut.

“I en el cas de les substitucions, la persona substituïda hauria de guiar més al substitut sempre que es pugui”.

Tot i que hem trobat un exemple totalment contrari.

“En aquesta ocasió el professor que substituïa va voler ajudar-me, fins i tot massa, anava cada setmana a casa seva perquè em donés instruccions i materials del que havia de fer, de manera que l'entrega era setmanal i calia tornar a la setmana següent per recollir més feina. Considero que em va marcar molt”.

Caldria trobar un terme mig en l'orientació del substitut.

6. CONCLUSIONS I PROPOSTES DE MILLORA,

Arribat aquest punt del treball hem de retrobar als objectius prèviament plantejats per veure quins han estat els nostres avenços en el tema que plantegem com a objecte d'estudi. Ens trobem en l'apartat més àlgid de la nostra recerca.

Hem de considerar que les nostres valoracions i reflexions són el resultat d'un estudi que es redueix a una petita parcel·la d'un col·lectiu molt més nombrós, el constituït pels professors novells de l'ensenyament actual.

Presentem les conclusions com una concreció dels resultats.

El primer objectiu formulat pretén ser exploratori de la realitat: **conèixer el procés d'acollida del professorat novell, és a dir, d'integració del nou docent a l'estructura organitzativa del centre des de la perspectiva personal.** Cal destacar-ne la singularitat del procés. Es tracta d'una exploració de la realitat que resulta molt variada i complexa, per això, necessàriament l'hem acotat a 14 professors novells, que han esdevingut la nostra base d'anàlisi.

Conclusions relacionades amb el primer objectiu:

a) Referides a veure com el futur docent s'encamina cap a l'ensenyament :

1. Els nous professors es creen unes expectatives i uns plantejaments respecte la docència que estan relacionades amb la seva trajectòria personal i el seu entorn, que generalment ,han estat positius i favorables en aquest sentit.
2. Les tasques realitzades amb anterioritat en activitats de lleure, serveis socials, etc. són escollides per encaminar-se cap a la docència i aporten una interessant experiència prèvia .
3. Els joves que opten per l'ensenyament són conscients de les dificultats que avui representen les relacions amb infants i adolescents, malgrat tot, estan motivats per raons més humanitàries que econòmiques.

b) Referides a la descripció de com es produeix la seva acollida al centre.

4. Descriuen unes formalitats en l'arribada al centre que són coincidents en la majoria de casos (contacte amb el director i/o cap d'estudis, visita al centre, reunió informativa a principis de curs, etc).
5. Els comentaris que afegeixen quan aquests professors han passat per diversos centres i poden comparar fan referència a que cada centre és diferent, Són conscients que hi ha una diversitat de factors que determinen l'acollida, no tan sols factors que depenen de l'organització del centre sinó també de les seves circumstàncies personals (professor substituït, interí., en pràctiques, etc.). No obstant, pensen que si el centre funciona bé i hi ha un bon ambient és més fàcil la seva integració.
6. La novetat del moment de l'arribada al centre i el seu desconeixement sobre com haurien de funcionar els protocols fan que no siguin gaire exigents amb el que representa l'acollida del nou professorat.

c) Referides a descriure com es viuen les relacions amb companys, alumnes i pares

7. La relació amb els companys no està exempta de dificultats
Es creen vincles de relació molt estrets quan es comparteixen matèries, cursos (mestre/a peral·lel/la) o també un mateix espai físic (sala de professors, departament).
8. Majoritàriament fan referència a una relació més habitual i propera amb companys més joves.

9. Els companys són una ajuda estimable quan han de resoldre una situació problemàtica: manca de material, conflictes amb els alumnes, preparació d'oposicions, etc.
10. La relació amb determinats alumnes es viu amb preocupació i fins i tot amb angoixa. Els professors novells denuncien amb fermesa que els alumnes que necessiten un tracte especial no es poden atendre a l'aula.
- 11 . La relació amb les famílies ofereix més complicació de la que els professors novells pensen en un principi. No es troben gaire segurs en aquest camp, no tenen cap experiència prèvia i d'altra banda, està poc relacionat amb les competències professionals del docent..
12. Són molt crítics amb els pares, sobretot a les escoles de primària, a qui responsabilitzen del mal comportament de determinats alumnes

d) Referides a Identificar les principals dificultats inseguretats que afecten inicialment al professor novell.

13. Els professors, tant de primària com de secundària, manifesten obertament que són conscients de la seva inexperiència i que hauran d'assumir una sèrie de reptes. El sentiment més generalitzat és d'inseguretat i nervis en els primers dies.
14. Hi ha una varietat d'elements que són motiu de preocupació inicialment , estan referits, per aquest ordre, a l'actuació com a docent, als alumnes, als pares i als companys.
15. La intervenció a l'aula, les programacions, la preparació de les matèries, les activitats de l'aula són aspectes que s'han de resoldre amb poc temps i sense cap o poca experiència.

El professor novell observa que li manquen temps i recursos per fer front a les expectatives i que cal invertir molts esforços en el seu desenvolupament professional.

e) Referides al segon objectiu que igualment es planteja com un objectiu exploratori: “detectar les mancances percebudes en l'acollida que fa el centre, a través de les vivències dels diferents professors iniciats a la docència recentment”

16. Dedicar més esforços a la relació interpersonal, a conèixer la persona tant professionalment com personalment, respectant els límits de la discreció que la persona estableixi, aquesta informació pot ser enriquidora per al centre i contribuir al reconeixement del docent.
17. Organitzar més a fons l'acollida, el nouvingut valora positivament que el centre tingui programades les actuacions que està previst realitzar (un protocol d'acollida), això ofereix més seguretat.
18. Aprofitar també els escenaris informals per tenir més proximitat i oferir atenció més personalitzada al nouvingut
19. És molta la informació que cal donar a principi de curs quan es posa en marxa l'any acadèmic, cal dosificar-la, tractar els continguts informatius de forma progressiva, a mesura que es vegi la conveniència de fer-ho.
20. La tasca d'acompanyament, és a dir, conèixer com es desenvolupa el seu procés d'adaptació, veure les dificultats que apareixen i donar suport al nou docent que correspon al tutor o mentor assignat, és pràcticament inexistent.

f) Referides al tercer objectiu de caire més interpretatiu: “veure l’adequació entre el que la teoria estableix sobre les fases de socialització i el que experimenten els nous docents”.

21. En la fase de socialització anticipatòria, els nous professors majoritàriament han pres de forma molt conscient les decisions encaminades cap al seu futur professional.
22. En la fase d’acomodació han anat superant les diverses dificultats que s’han plantejat de manera individual en la major part de les situacions i puntualment amb els consells i ajuda d’aquelles persones que han tingut més a prop o han considerat més afins.
23. Gairebé tots asseguren trobar-se integrats al centre, alguns professors amb certa rapidesa, fins i tot , dintre del mateix curs escolar, de tal manera que haurien assolit la fase d’adquisició i canvi. No obstant, aquesta és una apreciació subjectiva que, per valorar-la, potser caldria un espai de temps més gran.
24. Hem constatat la singularitat del procés de socialització.
25. L’elevat grau de provisionalitat en el lloc de treball dels nous professors fa complicat assolir un bon nivell de compromís amb el centre (actitud activa, disposició per assumir responsabilitats, benestar personal, etc). Un factor indispensable per desenvolupar el compromís amb el centre és la permanència en el lloc de treball.

Propostes de millora

g) Referides al quart objectiu “Aportar idees i recursos per millorar l’acollida del professorat novell als centres d’ensenyament”.

- elaborar un pla d'acollida.
- millorar l'atenció al nouvingut tant professionalment com personalment.
- resoldre la tutorització.
- encarregar l'acollida als professors més joves
- eliminar la provisionalitat en la feina dels professors novells.
- crear un clima d'acollida al centre, l'acollida és una tasca col·lectiva.
- reforçar i reconèixer el paper dels departaments didàctics o del mestre/a paral·lel/a en aquesta tasca d'acollida i acompanyament del nouvingut.
- Integració paulatina en la docència del nou professor.
- Evitar si cal, la responsabilitat de la tutoria.
- Evitar d'entrada situacions de conflicte amb alumnes o grups difícils.
- Procurar el gaudi de la professió, aquest professors d'avui són un referent per als professors del demà, invertir en ells és assegurar la continuïtat de la professió.

7. ANNEXOS

MODEL DE CARTA ADREÇADA ALS ENTREVISTATS

Hola

Soc Montserrat Prat, professora de Secundària. M'he posat en contacte amb tu a través de, perquè estic fent un treball titulat "L'acollida del professorat novell" en una llicència d'estudis durant aquest curs 2008-09. Com a part del treball he inclòs unes entrevistes a professors novells que imparteixen docència en el seu segon o tercer any d'experiència professional, perquè són els que han estat protagonistes de l'acollida com a professors novells en un moment no massa allunyat en el temps i poden recordar amb facilitat detalls i aspectes d'aquest procés de manera que em permetin conèixer la seva experiència de socialització, és a dir, de com han percebut la integració a l'estructura organitzativa del centre. Es tracta de conèixer l'acollida, no des del punt de vista de com està organitzada pel centre, sinó més aviat de com la viu el professor/a nou.

Amb aquesta finalitat demano la teva col·laboració i vindria al centre escolar o al lloc que consideris més adient el dia..... a lesper parlar amb tu.

Espero la teva resposta per confirmar-me si disposes d'aquesta estona el dia indicat.

Gràcies anticipades,

Montserrat

núm

PROTOCOL ENTREVISTA PROFESSORAT NOVELL
PRIMÀRIA
L'acollida del professorat novell als centres
d'ensenyament

.....
.....

Nom	Centre actual
Edat	Curs inicial
e-mail	Centre d'acollida primer any
Especialitat	Hora
Dia	Lloc de l'entrevista

PRESENTACIÓ

L'entrevista està dirigida al professorat novell que imparteix docència als centres d'ensenyament, en el seu segon o tercer any de experiència professional. Ells han estat protagonistes de l'acollida com a professors novells en un moment no massa allunyat en el temps i poden recordar amb facilitat i detalls aspectes d'aquest procés, de manera que ens permetin conèixer la seva experiència de socialització, és a dir, de com han percebut la integració a l'estructura organitzativa del centre.

L'entrevista es divideix en diferents parts:

1. Abans de començar a treballar....

A.-ESTUDIS UNIVERSITARIS :

- Vas començar els estudis universitaris amb la intenció de ser docent?
- Tenies referències a través d'amics, companys, familiars sobre aquesta feina?

B.- EXPERIÈNCIA PRÈVIA

- Què valoraves especialment per decidir-te a entrar en el món de l'ensenyament? (horari, remuneració, característiques del treball, forma d'accés, seguretat en la feina)

- Haves fet algunes pràctiques prèviament (Casal, Colònies, etc.)
- Et preocupava alguna cosa en especial abans de començar?

2.L'arribada al centre...

C. EL CONTACTE AMB EL CENTRE

- Vas triar tu el centre?
- Tenies alguna referència prèvia del centre on vas començar a treballar? (hi havies estudiat, amics, companys, algun conegut, etc.)
- Quan i com vas establir contacte amb el centre? Per telèfon? Vas venir directament?
- Qui i com et van rebre quan vas arribar al centre?
- Quina mena d'informació vas conèixer aquest primer dia?
- Et vas sentir ben rebut?
- Quines impressions o sensacions vas tenir en el moment de l'acollida?
- Què vas trobar a faltar en els primers contactes?
- Et van ensenyar el centre?

D. ELS PRIMERS DIES

- Els nivells i les matèries a impartir eren les que hauries triat tu?
- Et vas trobar amb una bona tutoria?
- Et senties prou preparat/da per la feina que havies d'iniciar?
- Com va ser el teu primer dia de classe?

El nivell/cicle

- Vas treballar amb coordinació amb el mestre paral·lel ?
- Comptaves amb la col·laboració dels companys del cicle?

Els companys:

- Quines impressions vas tenir dels companys del claustre?
- Amb quins companys et vas relacionar més ràpidament?
- Algun company et va fer de tutor o de guia en començar el curs?
- La relació amb el companys et va facilitar integrar-te en el centre?
- Què et preocupava més a principi de curs, els alumnes, companys, pares, la preparació de les matèries, etc.?
- Destacaries algunes dificultats amb els alumnes, companys, pares, etc.?
- Quines percepcions que vas tenir al començament? s'han anat confirmant amb el temps? Quines han canviat?

3. Més enllà de l'arribada ...

F.LA CONSOLIDACIÓ PROFESSIONAL

- Quines actuacions, consells, suports t'han ajudat més en el teu desenvolupament professional?
 - T'has deixat de sentir un professor nou al centre?
 - Quin balanç faries del teu procés d'integració al centre?
 - Tens alguna anècdota significativa?
 - Penses amb aquesta feina com a definitiva?

G. APORTACIONS A L'ACOLLIDA DE NOUS COMPANYS

- Si fores responsable de l'acollida de nous professionals, què aportaries?

núm

.....
PROTOCOL ENTREVISTA PROFESSORAT NOVELL
SECUNDÀRIA

L'acollida del professorat novell als centres d'ensenyament

.....
.....

Nom		Centre actual
Edat	Curs inicial	
e-mail	Centre d'acollida primer any	
Especialitat	Hora	
Dia	Lloc de l'entrevista	

PRESENTACIÓ

L'entrevista està dirigida al professorat novell que imparteix docència als centres d'ensenyament, en el seu segon o tercer any de experiència professional. Ells han estat protagonistes de l'acollida com a professors novells en un moment no massa allunyat en el temps i poden recordar amb facilitat i detalls aspectes d'aquest procés, de manera que ens permetin conèixer la seva experiència de socialització, és a dir, de com han percebut la integració a l'estructura organitzativa del centre.

L'entrevista es divideix en diferents parts:

1. Abans de començar a treballar....

A.-ESTUDIS UNIVERSITARIS :

- Vas començar els estudis universitaris amb la intenció de ser docent?
- Tenies referències a través d'amics, companys, familiars sobre aquesta feina?

B.- EXPERIÈNCIA PRÈVIA

- Havies fet algunes pràctiques prèviament (Casal, Colònies, etc.)

- Què valoraves especialment per decidir-te a entrar en el món de l'ensenyament? (horari, remuneració, característiques del treball, forma d'accés, seguretat en la feina)
- Et preocupava alguna cosa en especial abans de començar?

2.L'arribada al centre...

C. EL CONTACTE AMB EL CENTRE

- Vas triar tu el centre?
- Tenies alguna referència prèvia del centre on vas començar a treballar? (hi havies estudiat, amics, companys, algun conegut, etc.)

El centre:

- Quan i com vas establir contacte amb el centre? Per telèfon? Vas venir directament?
- Qui i com et van rebre quan vas arribar al centre?
- Quina mena d'informació vas conèixer aquest primer dia?
- Et vas sentir ben rebut?
- Quines impressions o sensacions vas tenir en el moment de l'acollida?
- Què vas trobar a faltar en els primers contactes?
- Et van ensenyar el centre?

D. ELS PRIMERS DIES

- Els nivells i les matèries a impartir eren les que hauries triat tu?
- Et vas trobar amb una bona tutoria?
- Et senties prou preparat/da per la feina que havies d'iniciar?
- Com va ser el teu primer dia de classe?

El departament:

- Com et vas sentir acollit al departament ?
- Comptaves amb la col·laboració dels companys del departament?

Els companys:

- Quines impressions vas tenir dels companys del claustre?
- Amb quins companys et vas relacionar més ràpidament?
- Algun company et va fer de tutor o de guia en començar el curs?
- Què et preocupava més a principi de curs, els alumnes, companys, pares, la preparació de les matèries, etc.?
- Destacaries algunes dificultats amb els alumnes, companys, pares, etc.?
- Quines percepcions que vas tenir al començament? s'han anat confirmant amb el temps? Quines han canviat?

3. Més enllà de l'arribada ...

F.LA CONSOLIDACIÓ PROFESSIONAL

- Quines actuacions, consells, suports t'han ajudat més en el teu desenvolupament professional?
- T'has deixat de sentir un professor nou al centre?
- Quin balanç faries del teu procés d'integració al centre?
- Tens alguna anècdota significativa?
- Penses amb aquesta feina com a definitiva?

G. APORTACIONS A L'ACOLLIDA DE NOUS COMPANYS

- Si fores responsable de l'acollida de nous professionals, què aportaries?

8. BIBLIOGRAFIA

- ANTUNEZ, S. (2000): "Prestar atención a los profesores nuevos", a La acción directiva en las instituciones escolares, ICE de la UAB – Horsori, Barcelona, pp. 103-112
- COLET, M. y SOLER, M.A. (2005): "Una escola d'acollida" a *Perspectiva escolar*, 297, pp. 20-31.
- CORONEL, J.M.,; LÓPEZ, J. Y SÁNCHEZ, M. (1993): *Cómo atender a los nuevos miembros de la comunidad educativa*. MEC, Madrid.
- CRESPO, F. (2005): "A l'interí l'has d'orientar i no deixar-lo sol" a *Presència*, del 9 al 15 de desembre, pp. 7
- ESTEVE, J.M., FRANCO, S. y VERA, J. (1995) *Los profesores ante el cambio social*, Barcelona, Anthropos,
- GAIRIN, J. (Coord) (2003): *Les relacions personals en l'organització*. Ed. ICE de la UAB, Barcelona
- GIMENO, X. (2004): "L'Acollida dels nous mestres" en *In-fàn-ci-a* Associació de Mestres Rosa Sensat, núm. 141, pp. 21-24
- GROC (2005): *L'acollida dels membres de nova incorporació a l'organització*. Document provisional policopiat
- HUBERMAN, M. (1992) : *The lives of teachers*, London, Cassell,
- MARCELO GARCÍA, C (1991).: *Aprender a enseñar. Un estudio sobre el proceso de socialización de profesores principiantes*, Madrid, CIDE.
- RODA, R. (2003): "Socialización organizacional", en GIL y ALCOVER (Coord): *Introducción a la psicología de las organizaciones*. Alianza editorial, Madrid
- ROS, E. (2005): "Una escola d'acollida" en *Perspectiva escolar*, num, 297, pp. 12-19
- SUBDIRECCIÓ GENERAL DE LLENGUA I COHESIÓ SOCIAL (2007): "El centre educatiu acollidor (I) y (II)" a *Caixa d'Eines*, núm 3 y 6
- TEIXIDÓ, J. (1999): *La Comunicació als centres educatius*. Edicions de la Universitat Oberta de Catalunya, Barcelona.
- TEIXIDO, J. (2002): *Ser docent a secundària*. Curs de Qualificació Pedagògica per a l'accés a l'ensenyament secundari. Universitat de Girona

TEIXIDÓ, J. (2005): *El lideratge dels canvis en els centres educatius*. Departament d'Educació. Generalitat de Catalunya, a <http://www.xtec.net/fp/GestiódeQualitat/VJornada/PonènciaB>

TEIXIDO, J. (2006): *Intervenció dels equips directius en la millora del clima escolar*. Seminari de formació dels equips directius dels IES del Vallès Oriental. http://www.joanteixido.org/pdf/clima/clima_escolar.pdf

TEIXIDÓ, J. (2007): "Reflexions i propostes d'acció per a l'acollida dels professionals de nova incorporació a les escoles i instituts" en *Caixa d'Eines*, núm 6, pp. 36-53, Subdirecció General de Llengua y Cohesió Social del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya

TEIXIDÓ, J. (2007): *Fer confluir mirades. Acolliment del nou professorat als centres educatius*. CRP del Vallès Occidental IV. Conferència de presentació del PFZ, setembre

TEIXIDÓ, J. (2009): "La acogida del profesorado de nueva incorporación" *Acció Directiva 260*, Graó, Barcelona

VEGA, M.T. y GARRIDO, E. (1998): *Proceso de socialización y compromiso con la empresa*. Amarú, Salamanca

WANOUS. J.P. (1992): *Organizational entry:recruitment, selection, orientation ans socialization newcomers*. Addison-Wesley, Massachussets