

Llicències de recerca i estudis 2002/2003

Resolució del 13 de març de 2002

MEMÒRIA

**Coneixement i transformació de l'actitud i comportament del
professorat de Secundària en relació a l'Avaluació Interna**

Josep M. Bringué i Portella

Curs acadèmic 2002/2003

ÍNDEX

1.INTRODUCCIÓ	3
1.1. Presentació del tema	3
1.2. Treball previ i punt de partida	5
1.3. Objectius que es pretenen assolir	9
13.1. Objectius generals	9
1.3.2.. Objectius específics en relació a l'avaluació interna	9
2. DESCRIPCIÓ DEL TREBALL DESENVOLUPAT	10
2.1. Hipòtesi inicial	10
2.1.2. Justificació del tema	12
2.1.3. Beneficis del treball	13
2.2. Disseny del treball	14
2.2.1. Fases del treball	16
2.2.2. Cronograma	17
2.3. Metodologia	17
2.4. Variacions i canvis respecte al projecte inicial	18
2.5. Marc referencial	19
2.5.1. Marc legislatiu	20
2.5.2. Marc teòric	21
3. ELABORACIÓ DELS INSTRUMENTS DE LA RECERCA	28
3.1. Treball previ	28
3.2. Qüestionari dels directors/es	31
3.3. Qüestionari del professorat	33
4. RESULTATS OBTINGUTS	38
4.1. Grau de participació en l'enquesta	38
4.2. Resposta dels Directors/es dels IES de L'Hospitalet de Llobregat	39
4.3. Resposta del professorat de set IES de L'Hospitalet de Llobregat	58
<i>4.3.1. Avaluació Interna</i>	<i>58</i>
4.3.1.1. Valoració	78
<i>4.3.2. Actituds i expectatives vers la meva professió</i>	<i>79</i>
4.3.2.1. Valoració	97
<i>4.3.3. Dificultats, insatisfaccions</i>	<i>99</i>
4.3.3.1. Valoració	125
<i>4.3.4. Formació Permanent/programes de formació</i>	<i>127</i>
4.3.4.1. Valoració	139
<i>4.3.5. Codi deontològic</i>	<i>141</i>
4.3.5.1. Valoració	147
5. CONCLUSIONS I PROPOSTES	148
5.1. Conclusions	148
5.2. Propostes	153
6. BIBLIOGRAFIA	161
7. ANNEXOS	163

1. INTRODUCCIÓ

El tema objecte d'estudi s'inclou dins l'àrea de l'avaluació en educació. Concretament, les dificultats i resistències que s'han trobat o es poden trobar en l'aplicació de l'avaluació interna.

Aquest tema forma part de les temàtiques prioritzades en el punt 1.1. de la Resolució de la convocatòria sota l'epígraf "Avaluació de centres i qualitat i millora contínua"

1. 1. PRESENTACIÓ DEL TEMA

Les motivacions que m'han dut a presentar aquest treball són conseqüència de:

- **L'experiència de director** dels darrers sis anys. El projecte de treball obeeix a la constatació, durant els anys que he estat director en l'IES Margarida Xirgu de L'Hospitalet de Llobregat, de les dificultats d'adaptació d'un antic centre de BUP: un rebuig més o menys sistemàtic a la Reforma implantada amb la LOGSE i un rebuig i unes pors a processos de canvi, innovació i d'adaptació a les noves realitats socials i educatives. Primer fou al nou currículum i als canvis organitzatius que trencaven l'antic *status quo* dels seminaris; després als alumnes amb més dificultats d'aprenentatge o irruptius, culpabilitzant-los d'una hipotètica degradació; més tard les simpaties cap el moviment de la "Reforma de la Reforma". Per últim un refús dels instrument dels plans estratègics i de l'avaluació interna.

- **La percepció d'un cert retorn a unes pràctiques docents pròpies de sistemes educatius menys progressistes.** Sembla que de mica en mica en les pràctiques docents quotidianes del centre en qüestió s'imposa de nou antigues dinàmiques pròpies de sistemes educatius anteriors (criteris de superació de cicle i d'etapa en funció del nombre de "matèries" aprovades, reiteració de la dinàmica avaluativa de l'alumnat centrada en els exàmens memorístics, etc.

- Poder **aportar unes eines** que contribueixin a l'**autoreflexió** dels professionals implicats. Per pal·liar i reconduir aquell estat de coses es va proposar un procés de reflexió, és a dir, una necessitat de fer-hi front a partir de posar en pràctica l'instrument de l'avaluació interna. Com s'explicarà més endavant el resultat no fou gaire reeixit, malgrat la tradició d'anàlisi de les actuacions passades que té el centre en els claustres de l'últim terç de cada curs. Tot i això es considera que l'instrument més adequat per sortir de l'actual impasse continua sent l'avaluació interna, tal com es justifica en l'apartat 4.4. sobre el marc referencial.

- **El compromís en contribuir a que l'escola pública tingui prestigi.** Es creu que l'escola pública és una institució bàsica per la societat i caldria que fos modèlica. Tanmateix, els criteris per elegir centre públic o privat no haurien de passar per un funcionament no adequat.

De la conjunció d'aquests quatre aspectes va néixer la necessitat d'engegar un procés de reflexió personal per tal de fer un diagnòstic, cercar i objectivar les dificultats i resistències i proposar unes mesures concretes per tal de contribuir positivament a un canvi d'actituds, valors i conductes en el centre on treballa.

En funció d'aquestes premisses el projecte de treball vol, en primer lloc, descobrir i objectivar quines són les causes de les resistències i de les dificultats als processos de canvi i innovació i en la necessitat de l'avaluació interna com a instrument de millora contínua.

En segon lloc, vol aportar propostes d'actuacions concretes aplicables en els cursos següents per tal de dinamitzar la pràctica educativa, provocant, en primer lloc reflexió i, en segon lloc, una necessitat de plantejar-se *què fem?, com ho fem?, què hem de*

millorar per tal d'eleva la qualitat de l'educació que donem als nostres alumnes. Es pensa que així s'incidirà positivament en la necessitat de disminuir l'elevat índex d'alumnes que no superen l'ESO (entre el 30-40 %) i en l'adquisició de les competències bàsiques per part de l'alumnat (vegeu apart 4.2.)

En principi el projecte de treball es centrava en l'estudi d'un cas concret, L'IES Margarida Xirgu de L'Hospitalet de Llobregat, aplicant la metodologia, els instruments i la temporització que es detallen als apartats 4.5, 4.6 i 4.3. Unes consideracions d'un abast més ampli s'afegeixen a l'apartat 4

1.2. TREBALL PREVI I PUNT DE PARTIDA

El projecte de treball té els seus orígens en els cursos 2000/2001 i 2001/2002.

a) Curs 2000-2001: **Detecció de les necessitats**

Des de la direcció del centre es va promoure i dinamitzar una discussió en el claustre i a nivell de departaments i seminaris sobre la detecció de les necessitats concretes en

- què fem?
- com ho fem?
- com o què podem millorar?

El procés de reflexió engegat, no gaire participatiu per cert, va donar com a resultat centrar l'atenció en un bloc ampli i extens de les pràctiques educatives quotidianes: en totes aquelles decisions i activitats que engloben l'avaluació de l'alumnat. Es concreta en les següents preguntes:

- Com avaluem els nostres alumnes?
- Per què ens limitem a repetir l'antic model avaluatiu de BUP/COU?

El resultat fou que quelcom relacionat amb l'avaluació de l'alumnat hauria d'esdevenir el nucli del futur pla d'avaluació interna.

b) Curs 2001-2002. **Elaboració del pla triennal d'avaluació interna**

- Assistència a cursos sobre l'avaluació interna i la seva aplicació:
 - Seminari de Formació per a l'avaluació interna de centres de secundària. Àmbit organitzatiu. Subdirecció General de Formació Permanent i Recursos Pedagògics.
 - Curs dirigit a l'equip directiu sobre l'elaboració i aplicació de l'avaluació interna. Diverses sessions i conferència de Joan Mateu sobre l'avaluació.

- A partir d'aquesta formació mínima (i, com he dit, de la constatació d'un lent lliscament de la pràctica docent cap a dinàmiques pròpies de l'antic sistema educatiu) es va elaborar una proposta d'un pla triennal d'avaluació interna, tenint present el treball de reflexió fet el curs anterior.

El quadre I recull els trets més importants d'aquella proposta i el quadre II sintetitza la recepció desigual de la proposta per part del Claustre: el rebuig d'un grup de professors/es per a tot el que significa el nou sistema educatiu, l'actitud poc col·laboradora d'una majoria de professorat producte d'un desencís massiu, la percepció burocràtica i de més treball i les interferències de conflictes interpersonals entre diversos professors/es.

Com a pas següent es va aconsellar que el professorat es formi; es va facilitar informació sobre cursets; es va proposar fer-ne algun al centre o bé crear grups de treball o seminaris en contacte amb el Centre de Recursos de L'Hospitalet de Llobregat o a través de l'ICE de l'UAB. Es va proposar que seria bo que hi hagués un mínim d'un professor per Departament, preferentment el cap de Departament i/o Seminari. El resultat de tot el procés fou que la iniciativa no va tirar en davant; que el Claustre i el CE del centre varen aprovar el pla triennal d'avaluació interna, però que el professorat no va assumir com a propi el procés d'avaluació. El Claustre considera, segons sembla, que les millores no han de ser producte d'una reflexió interna, sinó que han de venir d'una regulació externa i han de contenir uns resultats molts propers a l'antic sistema de BUP i COU.

1. 3. OBJECTIUS QUE ES PRETENEN ASSOLIR

1.3.1. Objectius generals

1. Fer reflexionar i prendre consciència de la importància de l'avaluació interna de centre com instrument de millora contínua.

2. Millorar la capacitat d'autoreflexió sobre la pròpia pràctica docent.

3. Consolidar una cultura avaluativa.

En últim terme, aquests objectius pretenen crear les condicions adequades per posar en marxa processos de canvi que incideixen en la substitució d'unes pràctiques docents i de funcionament global del centre per unes altres adaptades a les noves realitats socials i educatives.

1.3.2. Objectius específics en relació a l'avaluació interna

1. Obtenir la relació de resistències per ordre d'importància en referència al professorat (motivació, expectatives, formació, valors), en referència al funcionament del centre (reunions, participació i implicació, etc.), en quant a l'alumnat i els pares/mares i en quant als recursos.

2. Cercar les causes i les raons profundes que impedeixen assumir els processos d'innovació i canvi en la pràctica educativa quotidiana.

3. Elaborar una sèrie de propostes de caràcter pràctic per ser aplicades de forma immediata.

4. Elaborar un mapa de dificultats i resistències a l'avaluació interna que es pugui extrapolat i aplicar a altres centres a partir de l'estudi de cas realitzat.

5. Elaborar un mapa de propostes pràctiques que afavoreixin la reflexió i l'autoavaluació que sigui extrapolable a altres centres a partir de l'estudi del nostre cas.

2. DESCRIPCIÓ DEL TREBALL DESENVOLUPAT

2.1. HIPÒTESI INICIAL

L'estudi és una anàlisi de les dificultats i de les resistències del professorat de la ciutat de L'Hospitalet de Llobregat a participar en l'avaluació interna per tal d'aconseguir un canvi d'actitud en front a ella i fer-la més profitosa.

El quadre III recull un conjunt de dificultats i resistències que es preveu poden sortir al llarg de la investigació, agrupats en torn el personal, els recursos funcionals i la dinàmica de centre. Serà aquella qui ho confirmarà, o bé ho ampliarà o matisarà.

Una segona fase del treball, a partir del coneixement objectiu d'aquelles dificultats i resistències, ha de produir resultats concrets que es puguin aplicar als diversos nivells organitzatius i funcionals del centre, des d'un professor/a individualment considerat al Claustre, passant pels Departaments, Equips Docents, Comissió Pedagògica i altres.

Una bona eina per a desenvolupar aquestes propostes, de fet un punt de partida, ha de ser el diagnòstic i les conclusions i propostes de la Conferència Nacional d'Educació, publicat el juny del 2002. No té cap sentit produir resultats concrets al marge d'aquella aportació, fonamental per al coneixement i millorament de l'educació a Catalunya.

2.1.2. JUSTIFICACIÓ DEL TEMA

La situació que viu avui l'ensenyament a Catalunya es força complexa deguts als canvis experiments per la nostra societat, a la implantació generalitzada del nou sistema educatiu a Catalunya i l'extensió de l'edat d'escolarització obligatòria fins els setze anys i, últimament amb l'aprovació i inici del desenvolupament de la LOCE.

Aquests canvis han creat un estat d'insatisfacció més o menys generalitzat segons els centres, que els mitjans de comunicació, certament, distorsionen, però, que de cap manera es pot negar. Sobretot aquesta situació es dona als antics centres de BUP i COU on l'alumnat amb més dificultats d'aprenentatge abans no hi era present. Aquesta situació de canvi ha produït en el professorat dels IES un seguit de conseqüències:

- A un nivell general es constata que un gran nombre de professionals de l'ESO travessen situacions d'angoixa, estats de desencís, insatisfacció amb la feina i les situacions professionals en què viuen, etc.
- Es constata, també, un increment de les baixes laborals, per malalties, depressions, etc.
- Repercuteix, també, en situacions de predisposició a una poca col·laboració en les taques i responsabilitats docents; a estar poc temps al centre una vegada s'ha complert amb l'horari marcat, un defugir tota responsabilitat, una passivitat que cada vegada s'insinua més generalitzada, etc.

En concret al meu centre de treball, un dels objecte del treball de cas, es constata que es donen les mateixes situacions. En concret s'ha observat:

- Manca de participació més enllà del compliment estricte de l'horari laboral.
- Maca d'implicació en el disseny del funcionament del centre, etc.
- Desinterès en les tasques col·lectives.
- En particular, poca implicació, poques possibilitats de millorar, poques ganes d'innovar

És obvi que aquesta situació no pot romandre així. I que en el nostre centre és objecte d'una preocupació capdal, malgrat el manteniment d'una preinscripció elevada. Els

alumnes i la societat requereixen i demanen un esforç suplementari d'adaptació i que els IES donin respostes a les noves necessitats socials: els professionals dels IES hem de canviar la nostra cultura i mentalitat.

Per tot això, es proposa un estudi en profunditat de les causes que provoquen aquesta situació.

2.1.3 BENEFICIS DEL TREBALL

La realització d'aquest treball es justifica, entre altres motius, per:

- **Criteri d'utilitat.** Es planteja donar resposta a alguns dels problemes amb que es troba l'ensenyament avui en dia, al nivell dels centres d'ESO. Es tracta d'una investigació de caràcter aplicatiu.

- **Criteri de desenvolupament i millora.** Aquesta investigació permet el desenvolupament personal i professional; a la vegada reverteix en el centre del que es forma part i suposa una millora de cara a l'increment de la qualitat.

- **Criteri de desenvolupament del coneixement.** Es pretén, modestament, aportar coneixement respecte a les causes que impedeixen l'aplicació i l'acceptació d'una cultura avaluativa i unes propostes per a posar en pràctica.

2.2. DISSENY DEL TREBALL

A grans trets l'estudi consisteix en (quadre IV):

1. Una preparació teòrica a base de recerca de bibliografia i de la posterior lectura com a base teòrica per orientar la recerca de les resistències i de les propostes a aplicar
2. A continuació s'identificaran les dificultats i resistències del professorat relacionades en particular amb l'avaluació interna a partir d'uns instruments que detallarem més avall.
3. Elaboració de les propostes a partir de l'anàlisi anterior que portin a la millora i innovació al centre.

Si bé les propostes han de ser concretes i factibles d'aplicació immediata en el o els centre/s d'ensenyament, tanmateix es considera que la seva experimentació ultrapassa el temps i les possibilitats d'aquest projecte.

4. Redacció de l'informe

2.2.1. FASES DEL TREBALL

L'esquema de les fases i la descripció del treball a fer és el següent: (Quadre V)

Quadre V. Esquema de les fases

Fases	Títol	Descripció
Fase I	Formació teòrica	1. Recerca bibliogràfica i documental 2. Processament de la informació: lectura, estudi i anàlisi dels documents
Fase II	Identificació de les dificultats i de les resistències del professorat a participar a l'avaluació interna	1.Confecció dels instruments 2. Validació dels instruments 3.Distribució dels instruments als I'IES i als Directors/es 4.Recollida dels instruments 5.Processament de la informació 6.Elaboració de la relació de dificultats i resistències 7.Elaboració de mapes
Fase III	Elaboració de les popostes	1.Elaboració - a partir de l'orde de dificultats i resistències - a partir de les possibilitats i necessitats del centre
Fase IV	Redacció de l'informe	Redacció

2.2.2. CRONOGRAMA

	Setembre 2002 Novembre 2002	Desembre 2002 a Març 2003	Abril 2003 a Juny 2003	Juliol 2003 octubre 2003
Fase I	XXXXXXXXXX	XX	XX	
Fase II	XX	XXXXXXXXXX	XX	
Fase III			XXXXXXXXXX	
Fase IV				XXXXXXXXXX

2.3. METODOLOGIA

Es tracta d'un estudi d'un cas: els directors/es dels IES de L'Hospitalet de Llobregat i És un estudi multimetodològic que es basarà en l'ús de diversos instruments per recollir la informació.

La triangulació serà una de les tècniques que s'utilitzarà per verificar la credibilitat. Els instrument d'informació seran:

- a) anàlisi de documents:
 - actes derivades del funcionament dels diversos òrgans del centre: claustre, CE, juntes d'avaluació, departament, equips docent, comissió pedagògica, comissió disciplina
 - altra documentació: PEC, PCC, Pla Anual, Memòries, altres.
- b) Dos qüestionaris
 - qüestionari específic als directors/es
 - qüestionari al professorat de a una mostra de set IES
- c) Entrevistes amb els directors/es i professorat
- d) Observacions directes

2. 4. VARIACIONS I CANVIS RESPECTE EL PROJECTE INICIAL

La investigació duta a terme presenta tres variacions en relació al projecte presentat en el seu moment, uns canvis que l'enriqueixen i suposen una millora. La primera, per ser valuosa i externa al treball, es va comunicar i donar constància en el seu moment i en el lloc adequat. Les altres dues modificacions del projecte són bàsicament metodològiques, producte del desenvolupament de la mateixa investigació.

1. Ampliació de l'àrea d'anàlisi a l'univers dels quinze directors/es de L'Hospitalet i a una mostra del professorat dels set IES amb un perfil similar a l'IES inicial.

En el punt) 5 del projecte es plantejaven els dubtes sobre si el treball no seria massa localista. En un primer moment estava pensat com una anàlisi de les dificultats i de les resistències del claustre, una cinquantena de professor/es, de l'IES Margarida Xirgu de L'Hospitalet de Llobregat a participar en l'avaluació interna per tal d'aconseguir un canvi d'actitud en front a ella i fer-la més profitosa. En el mateix punt, també es raonava que el possible diagnòstic previ era extensible a la resta dels Instituts de Secundària Obligatòria de la ciutat.

A aquest dubtes previs cal afegir la publicació de la LOCE. La presentació el mes de gener de 2002 del Document de Bases per a una Llei de Qualitat, però sobretot l'aprovació posterior de la Llei de Qualitat de l'Educació (LOCE) representen un capgirament del sistema educatiu, amb uns principis ideològics oposats als que eren manifestats en la LOGSE. Des d'aquest punt de vista l'avaluació interna i la mateixa idea de qualitat prenen altres sentits que els proposats en el projecte.

Es tractava o bé d'emmotllar-se a la nova Llei o bé d'introduir canvis en el marc i reorientar els objectius sense sortir-se de l'esperit de la LOGSE. A més, des del primer moment s'ha observat que una part important del claustre era favorable, o alguns, si més no, se sentien alleugerits, a la Llei de Qualitat. En aquest aspectes es feia difícil la investigació quan et trobaves amb respostes com la de "ara ja no s'estilarà això", tot referint-se a l'avaluació interna i cert refús a participar en l'enquesta o la investigació. Aquestes actituds foren motiu de reflexió. Si hi afegí també la necessitat de no interferir personalment en la consolidació del nou equip directiu.

Per això, després d'examinar-ho amb la direcció del treball, es va decidir ampliar la mostra del professorat fins a abraçar tots els IES de la ciutat que responguessin al mateix perfil del IES Margarida Xirgu: antics Instituts de Batxillerat Unificat Polivalent que encara comptessin amb un nombre elevat de l'antic professorat i que impartissin l'ESO. No han entrat en la mostra els IES de nova creació, que no imparteixen l'ESO o que els anys 80 impartien Formació Professional, pel fet que el perfil del seu professorat és diferent.

A més es va afegir una anàlisi sobre la percepció que tenen de l'avaluació interna a l'univers de tots/es els/les directors/es de la ciutat de L'Hospitalet

2. El resultat de l'anàlisi bibliogràfic per una banda i les dificultats reals trobades en el desenvolupament durant el primer trimestre per altra han portat, com es raona més avall, a cedir un important paper a l'anàlisi de les actituds del professorat vers l'objecte del treball.

3. La publicació, també, el juny de 2002 del document final de la Conferència Nacional d'Educació titulat "Debat sobre el sistema educatiu català. Conclusions i propostes", un document imprescindible per a conèixer la salut de l'educació a Catalunya, ha portat a seguir el mateix disseny en la presentació de les conclusions i les propostes i deixar altres propostes que s'havien insinuat en el projecte.

Es pensa que, si els resultats d'aquest treball, dins els límits discrets i modestos en que es mou aquesta investigació, han de ser mínimament útils, és aconsellable seguir les mateixes pautes que la Conferència Nacional d'Educació en un tema que, per cert, no s'hi dedicà una Secció específica tot i ser present transversalment en diverses d'elles.

2.5. MARC REFERENCIAL

Les referències més complertes sobre l'avaluació interna van arribar als IES de L'Hospitalet a partir de la publicació del marc legislatiu, molt abans de conèixer les bondats d'aquella.

2.5.1. MARC LEGISLATIU

“Un cop generalitzada la implantació de l'Educació secundària obligatòria, el Departament d'Ensenyament, tant en el seu programa “Educació 2000-2004” com en les instruccions per a l'organització i el funcionament dels centres docents de secundària per al curs 2000-2001, posa èmfasi en l'avaluació i les directrius que han de prendre en relació amb el sistema educatiu, els centres i els aprenentatges dels alumnes”.

Aquestes paraules de Pere Solà i Montserrat, Director general d'Ordenació i Innovació Educativa¹ remarquen l'interès del Departament d'Ensenyament per l'avaluació de centres. Aquesta es promou a través del desenvolupament dels elements de qualitat previstos en

- . la llei orgànica 1/1990 (LOGSE) i
- . la llei orgànica 9/1995 (LOPAGCD)

i s'impulsa a través del

- . Consell Superior d'Avaluació.

La regulació del desenvolupament de l'avaluació dels centres docents sostinguts amb fons públics a Catalunya es fa amb una legislació bàsica continguda en

- . l'ORDE de 20 d'octubre de 1997,

mentre que es remarca la importància de l'avaluació de les competències bàsiques amb

- . el programa *Educació 2000-2004* i
- . les instruccions d'inici de curs dels cursos 2000-2001 i 2001-2002

¹ GC,DP, Avaluació interna de centres. Educació secundària. Consideracions generals, p. 5

La citada ordre distingeix l'avaluació externa de l'avaluació interna. La primera serà realitzada per la Inspecció d'Ensenyament "amb la col·laboració dels òrgans de govern i coordinació dels centres i dels membres dels diferents sectors de la comunitat escolar"². L'avaluació interna s'encomana als centres docents. En ambdós casos s'ha d'elaborar un pla d'avaluació triennal; s'especifica els dos àmbits a avaluar i els diferents apartats de cada un d'ells, els objectius, la forma de realització, la forma d'aplicació i les valoracions finals i decisions de millora³.

Finalment, per facilitar l'aplicació del procés d'avaluació interna de centres la Direcció General d'Ordenació Educativa ha editat la col·lecció

- . *Avaluació interna de centres. Educació Secundària*⁴,
- . el Programa d'educació 2000-2004, i les
- . Instruccions per a l'organització i el funcionament dels centres d'ESO sota el títol d'*Organització i funcionament de centres docents públics dels cursos 2000-2001 (apartat 5) i 2001-2002 (apartat IV p. 53-55)*

El coneixement d'aquesta legislació es va anar generalitzant Als IES al llarg dels dos últims cursos, provocant els comentaris, les dificultats i les resistències esmentades suara.

2.5.2 MARC TEÒRIC

Un pas previ a l'elaboració dels instruments útils a l'estudi ha estat una recerca bibliogràfica en relació a l'avaluació interna.

L'objectiu no ha estat ni ha de ser ferr un estat de la qüestió, ni crear una base de dades bibliogràfica, ni fer una síntesi més o menys aconseguida de tot lo publicat. Ni em pertoca ni em correspon. Els treballs d' Elvira Borrell i Xavier Chavarria (1998, 1999 i 2001), de Joan Rué (2000) o de Joan Mateo (1995 i 2000) i Jesús RUL (1994 i 2001) entre d'altres, les referències dels quals es poden seguir al recull bibliogràfic final, donen un estat de la qüestió acompanyat per una abundant bibliografia.

² ORDRE de 20 d'octubre de 1997, art. 3.1 a GC,DP, Avaluació interna de centres ... p. 12

^{3 3} GC,DP, Avaluació interna de centres... p. 9-12 i els quadres resum de les pp. 15-17

⁴ Vegeu les referències a la bibliografia. La col·lecció consta, però de més quaderns.

Com descrivim al quadre IV l'objectiu és aconseguir una formació teòrica que ens orienti en una doble vessant:

- a precisar i reconèixer les resistències i dificultats que es troba i s'ha trobat l'avaluació interna,
- i a elaborar les conclusions i les propostes.

1. Avaluació interna.

Jesús Rull ha descrit una situació que en tots els escrits sobre l'avaluació interna ha passat desapercibuda, potser massa entestats a exaltar positivament les excel·lències sense tenir present aquell punt crític que situa el fet al seu lloc adequat. Jesús Rull ens diu que no hi ha una relació immediata entre avaluació i millora: "La literatura sobre avaluació, escriu, potser amb molt de voluntarisme i ingenuïtat, ha incidit en la promoció del canvi, és a dir, l'avaluació és el punt de partida dels processos de millora"⁵ Ho justifica en les últimes aportacions de les investigacions sobre el canvi i en la teoria de l'acció.

Però també cal tenir present les actituds del professorat. En efecte, que dir quan un grup no vol ser sotmès a l'avaluació interna? Que ho veu com una imposició externa i, per tant, difícil d'iniciar un cercle virtuós i, obviament, cal cercar els motius i corregir-los perquè la predisposició negativa es torni positiva. De fet es constata que l'avaluació interna és i serà útil en la mesura que es consideri per part de tothom una eina imprescindible. Només una avaluació "democràtica i d'iniciativa interna pot generar millores als centres" ha deixat dir Simons⁶

Per què cal contemplar-la, doncs, com una eina beneficiosa i imprescindible? D'una forma esquemàtica s'analitzen tres aspectes:

- . La nova realitat dels centres docents.
- . Les bondats de l'avaluació

⁵ RUL, Jesús, Memòria, Llicències de recerca i estudis 200-20001, p. 75

⁶ SIMONS, H., Evaluación democrática de instituciones escolares, Madrid, 1999

. Els implicats

- a) **La nova realitat dels centres.** La Reforma ha permès una descentralització en matèria educativa de forma que ens trobem amb un increment de l'autonomia dels centres educatius. Això, entre altres coses, vol dir que el centre docent és, en el nou sistema educatiu, una organització amb uns objectius propis, que aquests objectius són únics per a tothom (dit d'una altra forma, els professionals del centre treballen pels mateixos objectius) i que impliquen a tots els professionals. Per aquestes raons els centres autònoms són (o haurien de ser en bona lògica) els primers interessats en saber els resultats de les seves accions. Arribats a aquest punt, apareix la necessitat de potenciar l'avaluació interna com l'instrument més adequat per conèixer el resultat de les accions que es porten a terme i si són les més adequades per a tal fi⁷.
- b) **Les bondats de l'avaluació interna.** Com a punt de partida es observable que, a nivell personal, "incorporar mecanismes d'avaluació a la pràctica professional és un factor de desenvolupament professional" i que els processos de reflexió incrementen la pròpia competència professional. A nivell de centre escolar, l'avaluació interna ajuda a regular la relació del centre amb les condicions canviant de l'entorn social; és el mecanisme més eficaç de regulació de què podem disposar per poder copsar si "les relacions que mantenen (l'entorn social i el centre) són les més adients". Suposa la introducció d'un mecanisme autoreguladors en la dinàmica de gestió escolar, ens diuen Borrell i Chavarria. Per la seva banda F. Pedró analitza com aquesta regulació ha de permetre un control i una millora del funcionament dels sistema i de cada centre⁸.

Per altra banda, per a Borrell i Chavarria l'avaluació "forma part del desenvolupament organitzatiu [...] i facilita l'aprenentatge dels centres docents. En conseqüència, l'avaluació és un factor de qualitat [...] que possibilita la construcció compartida de significants culturals col·lectius. Així, en la recerca de l'excel·lència l'avaluació orientada vers el perfeccionament es configura com un element clau de la qualitat total de les organitzacions"⁹.

⁷ Per aquest apartat vegeu GAIRIN, J. TOMÀS M, et alii, Estrategias para la gestión del Proyecto Curricular de Centro Educativo, Barcelona, 1997, capítol 1, p. 9-18 i p. 123-124

⁸ "L'avaluació i l'autoavaluació dels centres: una panoràmica internacional de riscos i oportunitats", dins GC,DP, Avaluació interna de centres... p. 29-33

⁹ BORRELL, Elvira, CHAVARRIA, Xavier, L'avaluació interna del centre, Associació De Mestres Rosa Sensat, Barcelona 1998, P. 17

Tanmateix, doncs, la finalitat última de l'avaluació interna ha de ser la millora o orientar-se vers el perfeccionament. El primer pas ha de ser prendre consciència de la situació actual, de les possibilitats i limitacions. Per això l'autoavaluació "es fonamenta en una activitat de reflexió [...] on els mateixos protagonistes de l'acció prenen decisions de manera col·legiada"¹⁰

c) **Qui s'ha d'implicar?** Per millora "cal disposar d'un elevat grau de responsabilitat i d'autoexigència, així com d'instruments i recursos adequats, per poder donar resposta a les necessitats en la pràctica educativa". Les àrees en les quals l'autoavaluació pot exercir una major influència "són aquelles en què cada professor o professora hi assumeix una responsabilitat directa i, per tant, té una consciència clara de les seves necessitats". Per aquesta raó "els plans d'autoavaluació han d'implicar equips, o l'equip sencer, de professorat del centre"¹¹

Finalment Joan Mateo en la conferència sobre Competències bàsiques i avaluació feta als directors dels centres de secundària de L'Hospitalet, Garraf i Penedès emfatitzava tant els aspectes de l'avaluació com instrument tecnològic al servei de la qualitat com la necessitat d'una participació de tot el professorat i les conseqüències de la seva implicació¹².

Recordem que l'informe PISA de l'OCDE assenyala que en els països on hi ha més autonomia de centres i més participació de la comunitat educativa hi ha uns resultats millors¹³

2. Factor de qualitat. Quina qualitat

Certament l'avaluació interna és un factor de qualitat. Però de quina qualitat parlem? Elena Cano planteja que la qualitat és un principi generalitzat, acceptat per tothom. Però distingeix dues accepcions o filosofies, tot seguint a Escudero (1998) i Gaziel (2000): ho identifica amb millora, excel·lència i optimització, però contraposa "la

¹⁰ Vegeu el treball realitzat pel Dr. Joan Rué, contingut en el quadern GENERALITAT DE CATALUNYA. DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT, Avaluació interna de centres. Educació secundària. L'autoavaluació: una estratègia per a la millora dels centres, Barcelona 2000

¹¹ Vegeu el treball realitzat pel Dr. Joan Rué, contingut en el quadern GENERALITAT DE CATALUNYA. DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT, Avaluació interna de centres. Educació secundària. L'autoavaluació: una estratègia per a la millora dels centres, Barcelona 2000

¹² Mateo, Joan, Competències bàsiques i avaluació, Conferència del 29-XI-2001, L'Hospitalet.

¹³ OCDE, Superando el fracaso de la escuela, Paris 1998

concepció igualitària, que prioritza la igualtat d'oportunitats, i la concepció individualista i conservadora, que és més minimalista pel que fa a l'equitat i la justícia..."¹⁴ Defensa l'alternativa proposada pel Foro de Jabalquinto que entén la qualitat en "termes d'equitat, eficàcia, rellevància i satisfacció per a totes les persones implicades en el sistema educatiu"¹⁵.

Jaume Cela assenyala l'afebliment del compromís social del professorat. Perdut el protagonisme de la innovació, perdut part del debat ideològic (què fem, per què fem...) han aparegut els nivells baixos de participació i de responsabilitat compartida de l'acció educativa¹⁶.

Francesc Imbernón d'una manera molt directa posa l'accent en el predomini d'un model de qualitat determinat, "provinent del món de l'empresa, l'EFQM, model europeu de qualitat total" i la seva adopció i penetració, lenta però eficaç, en el món de l'educació¹⁷.

Joan Mallart va més enllà i exposa que la majoria dels estudis sobre la qualitat venen del camp econòmic. "l'empresa, diu, està desenvolupant i aplicant tècniques d'enginyeria de gestió de la qualitat". Distingeix, aplicant-ho a l'educació, la quantitat, la qualitat com a atributs i la qualitat com a grau d'excel·lència producte d'unes valoracions. Analitza, després, alguns indicadors de la qualitat educativa que ens són molt útils per la investigació: els processos institucionals (participació, clima de treball, expectatives...), processos de l'aula (innovacions, etc.) resultats, opinions dels pares i el professorat (satisfacció, condicions de treball, etc.) Alerta, per últim que si l'excel·lència no és per a tothom pot conduir a l'elitisme¹⁸.

Per Raül Manzano la qualitat educativa està estretament relacionada amb el model social i la defineix com la capacitat del sistema educatiu "d'oferir respostes pedagògiques coherents amb la realitat social actual, de manera que pugui oferir a tot l'alumnat una cultura sòlida i polivalent, l'adquisició d'uns continguts realment

¹⁴ CANO, Elena, "Interrogants i reflexions entorn de la Llei de qualitat", Guix, 286-287 p. 58-68. Vegeu a més CANO, E., Evaluación de la calidad educativa, Madrid, 1998

¹⁵ CANO, Elena, "Interrogants i reflexions...", p. 65

¹⁶ CELA, Jaume, Vint-i-cinc anys més tard: el professorat, Guix, 286-287, p. 16-19

¹⁷ La cita prové de IMBERNÓN, F., "Qualitat? De quina qualitat parlem? Algunes reflexions sobre la futura Llei de qualitat.", Guix, 286-287 p. 52-57. A més IMBERNÓN, F., La formación y el desarrollo profesional del profesorado: hacia una nueva cultura profesional, Graó, 1998

¹⁸ MALLART, J., "Entenem tots el mateix quan diem "qualitat" de l'educació?", Escola Catalana 395, p. 6-13, amb bibliografia recomanada. Escola Catalana dedica aquest número a l'anàlisi de la qualitat educativa.

significatius i útils, habilitats per aprendre de manera permanent i crítica, d'actituds, de comportaments i valors que li permetin conviure en una societat democràtica, intercultural, plena de contradiccions i en un canvi permanent”¹⁹

És aquest model, aquesta concepció la que predominarà en aquest treball (no la de millora com a competitivitat) i aquesta bibliografia la que ha orientat la redacció dels qüestionaris i les entrevistes amb els directors/es o individuals.

3. *Actituds*

L'avaluació interna és, doncs, un bon instrument per aconseguir graus de millora que ens portin a un alt nivell de qualitat social. Però, en últim terme, per portar a terme aquest procés es depèn del col·lectiu del professorat, de l'acceptació o no d'aquella. Pot servir d'alguna cosa l'inici d'un procés de millora si els components el rebutgen? Quins avantatges por tenir l'avaluació interna si no és assumida pel col·lectiu?. Automàticament, si se inicia es converteix en una imposició externa i el mecanisme deixa de ser excel·lent.. Entrem en el domini de les actituds.

Les actituds, ens diuen Gibson, Ivancevich i Donnelly a qui seguim en tot aquest apartat²⁰, són determinant sobre la conducta perquè estan lligades a la percepció, la personalitat i la motivació.. La defineixen com un estat, positiu o negatiu, que exerceix una influència específica sobre la resposta de la persona. Defineixen predisposicions i tenen un component emocional i així com s'aprenen es poden canviar. L'efecte (component emocional), la cognició (coneixement, percepcions, opinions, creences) i la conducta determinen les actituds i són determinades per aquestes. Per últim les actituds van lligades amb els valors.

4- *Mecanismes per combatre les actituds*

Una eina bàsica per combatre les actituds ha estat la publicació el juny de 2002 de la totalitat de les conclusions i propostes de millora de les seccions, especialment la

¹⁹ MANZANO, R., “Fa vint-i-cinc anys no es parlava de qualitat a l'educació”, Guix, 286-287, p. 20-26

²⁰ GIPSON, IVANCEVICH, DONELLY, Las organizaciones, Madrid 1996 p.131-140

Secció II: Importància i funció social del professorat. En menor grau la Secció I: Autonomia i descentralització dels centres, la Secció III: Atenció a la diversitat i la Secció VII: Competències bàsiques²¹.

²¹ CONFERÈNCIA NACIONAL D'EDUCACIÓ 2000-2003, Debat sobre el sistema educatiu català. Conclusions i propostes., Generalitat de Catalunya. Departament d'Ensenyament, Barcelona, 2002

3. ELABORACIÓ DELS INSTRUMENTS DE RECERCA

3.1 TREBALL PREVI

La fase teòrica ha portat a delimitar cinc conceptes sobre l'Avaluació interna:

- . Es un mecanimes per aconseguir una qualitat en l'educació
- . Actituds en front l'A.I.
- . Estrès del professorat com explicació d'algunes actituds
- . Dos mecanismes de combat de les actituds:
 - . Formació permanent
 - . Compromís-codi deontològic

Per analitzar aquest cinc camps s'han arbitrat tres instruments:

1. Entrevistes no dirigides amb alguns Directors/es de la ciutat de L'Hospitalet
 - una prèvia per delimitar els qüestionaris posteriors
 - una posterior als qüestionaris, per analitzar alguns detalls
2. Un qüestionari als Directors
3. Enquesta individual al professorat de la ciutat de L'Hospitalet, tal com s'ha especificat més amunt.

A) Enquesta als Directors/es de la Ciutat d'Hospitalet

Es va proposar en les reunions el següent temari:

1. Experiències en Avaluació
 - 1.1. Experiències en Avaluació Interna
 - 1.2. Experiències en Avaluació Externa
 - 1.3. Valoració de la direcció en A.I.
 - 1.4. Valoració de la direcció en A.E.
 - 1.5. Impressió de l'efecte sobre el claustre en A.I. i A.E.
 - 1.6. Contribució posterior en la qualitat educativa del centre

2. Informació sobre l'A.I.
 - 2.1. Com ha arribat al centre
 - 2.2. Material publicat per administració

3. Implicació del professorat
 - 3.1. Grau de col·laboració
 - . facilitar
 - . predisposició
 - . oposició
 - 3.2. Grau de participació
 - . en apuntar-se a cursos de formació
 - . en desenvolupament del treball al centre

4. Recursos
 - 4.1. Temps/espai
 - 4.2. Per formació
 - 4.3. Per adquisició de material

5. Tradició al centre en relació a processos d'autoavaluació
 - 5.1. Si existeixen o no
 - 5.2. Si són sistemàtics i globals o no

6. Si els conflictes interns arriben a distorsionar la qualitat educativa del centre
 - 6.1. Si predominen els conflictes
 - 6.2. Predomina la professionalitat

B) Enquesta individual al professorat. Dificultats i resistències dels professionals

1. Perfil professional

1.1. grups d'edat:

- . 23-30 (per coincidir amb LOGSE 23-35??)
- . 30-40
- . 40-55

. + 55

1.2. Gènere

. Dona

. Home

1.3. Anys de docència:

. 1-12 (des del curs 1991/2)

. 13-24 (des del curs 1979/80)

. + 24 (anterior al curs 1979/80)

2. Avaluació interna

2.1. Grau de coneixement

2.2. Experiències prèvies

2.3. Com ha arribat la informació

- nivell direcció

- nivell professorat

2.4. Que es pensa de l'A.I.

3. Actituds i expectatives. Impacte del nou model en les expectatives professionals

3.1. Expectatives frustrades/grau d'adaptació al nou model educatiu

. model al qual s'ha estat format

. impacte nou model

. adaptació

3.2. Veure grau d'acceptació i les causes

. qui l'accepta

. qui té una actitud d'ignorar-la, de passar

. qui té una actitud de rebuig frontal

3.3. Malgrat tot, grau d'adaptació al nou sistema

4. Estrès com a possible causa d'actituds personals oposades a l'A.I.

4.1. Alumnes

4.2. Condicions laborals

4.3. Entorn social

4.4. Valoració personal/professional

5. Formació permanent en relació a l'A.I.
 - 5.1. Grau d'acceptació
 - 5.2. Si el model de formació permanent omple les expectatives
 - 5.3. Temps

6. Codi deontològic
 - 6.1. Si es considera factible com a solució per aconseguir una actuació conjunta.

El procés va desembocar en el següent qüestionari que es va presentar a quinze directors/es i a set instituts que tenen el mateix perfil de professorat: antics centres de BUP i COU, tal com s'ha especificat més amunt.

3.2 QÜESTIONARI DIRECTORS/ES

QÜESTIONARI PER IDENTIFICAR LA PERCEPCIÓ QUE TENEN ELS/LES DIRECTORS/ES RESPECTE L'ACTITUD I PREDISPOSICIÓ DEL PROFESSORAT DELS CENTRES ENVERS L'AVALUACIÓ INTERNA

Gràcies per la vostra col·laboració

Marqueu amb una X la clau següent: (1) Cap/res. (2) Poc. (3) Suficient. (4) Força i (5) Molt

La columna de l'esquerra representa la realitat, com es considera que és; la de la dreta la situació desitjable, com hauria de ser. Per exemple a la pregunta <i>L'avaluació interna és un requisit de caràcter administratiu</i> la resposta d'un (5) a com és (columna de l'esquerra) indica que té un caràcter molt administratiu mentre que un (1) a la columna de la dreta indica que
--

considero que no ho hauria de ser gens.

Com és hauria (la realitat)		Com de ser
1 2 3 4 5	1. Al centre s'ha produït i es produeixen reflexions periòdiques sobre la detecció de necessitats, l'establiment de nous plans, projectes, etc.	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	2. El resultat de les reflexions porta a mesures concretes que s'apliquen	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	3. En el centre existeix una cultura d'autoavaluació	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	4. Donat el temps dedicat a la docència ens manca temps per la reflexió	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	5. El professorat acostuma a realitzar la seva pròpia autoavaluació i la dona a conèixer	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	6. El professorat assumeix com positiu l'avaluació de les seves actuacions	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	7. El professorat ha manifestat interès en ser informat sobre l'Avaluació Interna	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	8. S'ha informat al professorat abastament de les noves necessitats de l'Avaluació Interna derivades dels canvis legislatius i administratius	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	9. En relació a l'Avaluació Interna s'han trobat els següents problemes:	1 2 3 4 5
	. Excessiva burocràcia	
	. Problemes de formació i inexperiència	
	. Problemes d'implicació i participació del professorat	
	. Forma inadequada de donar-lo a conèixer per l'administració (precipitació, poca informació, etc.)	
	. Desinterès i inhibició	
	. Altres (especifiqueu).....	
1 2 3 4 5		1 2 3 4 5
1 2 3 4 5		1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	10. El professorat mostra interès per participar en activitats de formació i innovació	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5		1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	11. El professorat mostra interès per conèixer experiències innovadores, les comunica i les comparteix	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5		1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	12. El professorat està disposat a implicar-se i assumir majors responsabilitats en el funcionament del centre	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5		1 2 3 4 5
1 2 3 4 5		1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	13. El professorat es mostra motivat cap el seu treball	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	14. El professorat es mostra dialogant en la resolució de conflictes i està disposat a cedir per al bé comú	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	15. S'aprecia en el professorat una disposició a la col·laboració i recolzament mutu en el desenvolupament del treball	1 2 3 4 5

3.3. QÜESTIONARI AL PROFESSORAT

QÜESTIONARI PER IDENTIFICAR LES ACTITUDS I PREDISPOSICIONS DEL PROFESSORAT D'ESO I BATXILLERAT DE L'HOSPITALET VERS UNA AVALUACIÓ INTERNA

Gràcies per la vostra col·laboració.

0. Perfil professional

Grup d'edat Gènere

23-30	<input type="checkbox"/>	30-40	<input type="checkbox"/>	Dona	<input type="checkbox"/>
40-55	<input type="checkbox"/>	més 55	<input type="checkbox"/>	Home	<input type="checkbox"/>

Anys d'experiència docent

1-12	<input type="checkbox"/>	13-24	<input type="checkbox"/>	més 24	<input type="checkbox"/>
------	--------------------------	-------	--------------------------	--------	--------------------------

Marqueu amb una X la clau següent: (1) Cap/res. (2) Poc. (3) Suficient. (4) Força i (5) Molt

La columna de l'esquerra representa la realitat, com es considera que és; la de la dreta la situació desitjable, com hauria de ser. Per exemple a la pregunta <i>L'avaluació interna és un requisit de caràcter administratiu</i> la resposta d'un (5) a com és (columna de l'esquerra) indica que té un caràcter molt administratiu mentre que un (1) a la columna de la dreta indica que considero que no ho hauria de ser gens.
--

1. Avaluació interna

Com és hauria (la realitat)		Com de ser
1 2 3 4 5	1.1 L'avaluació interna és un requisit de caràcter administratiu	1 2 3 4 5
	1.2 La forma d'implantació de l'avaluació interna ha estat inadequada per:	
1 2 3 4 5	. Ha mancat informació	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	. S'ha introduït amb precipitació i d'una forma immediata	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	. Manca de formació	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	. Comporta massa burocràcia	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	. Implica molt més treball	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	. Altres.....	1 2 3 4 5
	1.3. L'avaluació interna és:	
1 2 3 4 5	. un instrument adequat per portar a terme un procés de millora duradora	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	. Permet fer diagnòstics i prendre decisions	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	. Un mecanisme de control de l'administració	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	. Permet una major implicació del professorat	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	. Permet una major qualitat en l'assoliment de les finalitats educatives proposades pel centre	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	. Altres (especifiqueu).....	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	1.4. La avaluació interna no és necessària i, per tant és una imposició.	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	1.5. Prefereixo que m'avaluen a avaluar-me	1 2 3 4 5

2. Actituds i expectatives vers la meva professió

Com és hauria (la realitat)		Com de ser
1 2 3 4 5	2.1. Cada dia, a l'inici de la classe, necessito preguntar-me quin sentit té el que vaig a fer i què espero aconseguir	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	2.2. La classe és un motiu de profunda ansietat per a mi	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	2.3. La classe és una aventura, un repte, em diverteixo	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	2.4. Considero que la implantació del nou sistema educatiu ha empitjorat el clima laboral	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	2.5 La implantació del nou sistema educatiu ha frustrat les meves expectatives (en relació a la formació inicial que he rebut)	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	2.6 La implantació del nou sistema educatiu ha generat una distància entre el model que tenia (o tinc) de la professió i la realitat concreta de cada dia	1 2 3 4 5
	2.7. Aquesta realitat m'ha generat	
1 2 3 4 5	. una desorientació personal	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	. un distanciament	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	. un desànim	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	. una insatisfacció personal	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	. altres (especifiqueu).....	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	2.8. Considero que el nou sistema educatiu és més adequat per al	1 2 3 4 5

1 2 3 4 5	desenvolupament integral de l'alumne que l'anterior	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	2.9 Malgrat les dificultats, estic satisfet/a de la meua adaptació	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	2.10. Espero un canvi extern en el sistema educatiu per tal que es produeixi una millora	1 2 3 4 5

3. Dificultats, insatisfaccions

Com és hauria (la realitat)		Com de ser
1 2 3 4 5	3.1. D'una forma habitual i reiterada pateixo situacions d'estrès	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	3.2 L'estrès és producte del cansament i de l'acumulació de la pràctica docent	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	3.3. Algunes situacions que em preocupen i em provoquen insatisfacció són:	
1 2 3 4 5	. El veure que els alumnes no assoleixen els nivells	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	. L'escàs interès que tenen els alumnes per la matèria	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	. La diversitat a l'aula	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	. L'ordre i disciplina a l'aula i/o al centre	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	. L'Administració no em reconeix suficientment el meu treball i els meus esforços	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	. La relació amb els companys/es	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	. La pressió dels pares	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	. La sobrecàrrega de treball en relació al temps disponible	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	. L'excessiva burocràcia	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	. Les poques oportunitats per la formació i actualització	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	. Les dificultats de promoció professional	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	. Altres (especifiqueu).....	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	3.4. La resposta conductual a aquests situacions passa per:	
1 2 3 4 5	. Analitzar i prendre decisions col·lectives i compartides	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	. Donar les classes i no implicar-se en res més	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	. "Tirar la tovallola". Renunciar a una possible millora	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	. Que l'Administració es faci ressò del problema i prengui decisions al respecte	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	. Altres (especifiqueu)	1 2 3 4 5

4. Formació permanent/Programes de formació

Com és hauria (la realitat)		Com de ser
1 2 3 4 5	4.1. La formació permanent és el medi adequat que permet:	
1 2 3 4 5	. Conèixer tot el que té relació amb l'Avaluació Interna	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	. Adaptar-se als canvis esdevinguts amb la implantació de l'ESO	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	. Mantenir/millorar l'actuació a l'aula	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	. Perquè encara es pot seguir aprenent	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	4.2. La formació permanent actual s'adequa a les meves necessitats docents del dia a dia	1 2 3 4 5

1 2 3 4 5	4.3. La formació permanent:	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	. M'ofereix instruments per aplicar a l'aula	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	. Millora el meu entorn laboral	1 2 3 4 5
	. La programació dels diversos cursos, seminaris, assessoraments, etc. abracen totes les necessitats docents i tutorialis	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	4.4. El model, estructura i funcionament de l'actual formació permanent és el suficientment flexible per adaptar-se a les meves disponibilitats de temps, sense que em suposi una nova càrrega laboral	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	4.5. La formació permanent ha de ser obligatòria i situada dins el meu horari lectiu, sense un increment d'hores lectives i no lectives	1 2 3 4 5

5. Codi deontològic

Com és hauria (la realitat)		Com de ser
1 2 3 4 5	5.1. Considero que l'elaboració i l'aplicació d'un codi deontològic és un bon mecanisme per incrementar l'actuació conjunta del professorat i el nivell de qualitat de la funció docent	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	5.2. Veig impossible arribar a un consens deontològic entre tot el professorat del meu centre	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	. i de la meva ciutat	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	5.3. Tot i que s'arribi a un consens, hi haurà un nombre considerable de professors/es que NO compliran el codi comú	1 2 3 4 5

4. RESULTATS OBTINGUTS

4.1. GRAU DE PARTICIPACIÓ EN LES ENQUESTES

1. Directors/es

. Han lliurat l'enquesta 12 directors/es d'un univers de 15, és a dir un 80 %

2. Professorat

. Han lliurat l'enquesta 35 professors entre set IES que tenen un perfil similar, segon l'apuntat més amunt. Es supera el 10 % del total de l'univers de la mostra.

Una primera constatació és que el nivell de participació del professorat ha estat molt baix. Els resultats, però, es consideren significatius, dins els límits modestos d'aquesta investigació.

. La participació del professorat es distribueix com segueix:

- i. enquestes nul·les: 1
- ii. enquestes vàlides 34

. Repartiment per edat i anys d'experiència docent:

Anys	1-12 anys experiència		13-24 anys experiència		+ 24 anys experiència		Altres	Total
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones		
23-29	-	2	-	-	-	-	-	2
30-39	2	4	-	1	-	-	1	8
40-55	1	-	5	5	5	4	1	21
* 55	-	-	-	-	2	-	1	3
Total	3	6	5	6	7	4	3	34

4.2. RESPOSTES DELS DIRECTOS/ES DELS IES DE L'HOSPITALET DE LLOBREGAT

Qüestió 1.

Al centre s'ha produït i es produeixen reflexions periòdiques sobre la detecció de necessitats, l'establiment de nous plans, projectes. Etc.

1. Objectius

Comprovar el grau de processos de reflexió que es donen als centres de secundària de la ciutat.

2. Resultats*

		Mitjana	D. Típica	% Força/ Molt	% Suficient	% Cap/poc
1. Al centre s'ha produït i es produeixen reflexions periòdiques sobre la detecció de necessitats, l'establiment de nous plans, projectes. Etc.	COM ÉS	3,1	0,86	33,3	50	16,7
	COM HAURIA DE SER	4,1	0,94	66,6	8,3	8,3

* En el quadre no s'inclou el percentatge de l'interval no contesta. És una observació general apta per a tots els quinze quadres. En el cas que fos significatiu, s'inclou en el comentari

3. Aspectes remarcables

1. El directors/es de la ciutat de l'Hospitalet perceben que es produeixen reflexions periòdiques en relació a l'establiment de nous plans, projectes, detecció de necessitats, etc. en un grau suficient (Mitjana = 3,1), si bé 'assentiment comú és una mica baix. (Desviació Típica = 0,86) Els percentatges ens indiquen que a una quarta part dels centres els seus directors/es consideren que el grau de reflexió es produeix en un grau elevat de molt o força, en la meitat suficient i en la resta, una sisena part, en grau de poc/res.

2. En el bloc de com hauria de ser dues tercers parts dels directors/es de la ciutat que han lliurat l'enquesta perceben que aquesta reflexió s'hauria de produir en un grau de molt/força, un centre en grau suficient i altre en grau de poc/res.

4. Valoració

Les entrevistes amb els directors/es i la pròpia experiència corroboren la impressió que la reflexió és present als centres d'una forma quotidiana i en els diversos òrgans del centre escolar però que té dues vessants:

. La planificada des de l'inici de curs, en funció del desenvolupament de la pràctica docent quotidiana i més o menys repetitiva, curs rera curs, en funció de les directrius i orientacions de les Instruccions d'organització i funcionament dels centres docents de secundària de Catalunya per a cada curs i del programa "Educació 2000-2004 del Departament d'Ensenyament.

. Una altra de dispersa, més o menys sincopada, fruit dels esdeveniments i circumstàncies que l'empenyen com a vàlvules de pressió, de necessitats puntuals, i centrada en temes recurrents com el de la disciplina o uns altres més específics de cada centre. El punt feble d'aquestes reflexions puntuals és que moltes vegades no és planificada ni ase li dóna o pot donar un sentit global que l'encaixi en un projecte de millora, per la qual cosa es perd el seu valor potencial i es queda en anècdotes o pegats.

Qüestió 2.

El resultat de les reflexions porta a mesures concretes que s'apliquen

1. Objectius

Comprovar si les reflexions porten a l'aplicació de mesures.

2. Resultats

		Mitjana	D. Típica	% Força/ Molt	% Suficient	% Cap/poc
2. El resultat de les reflexions porta a mesures concretes que s'apliquen	COM ÉS	2,8	0,90	25	41,6	33,3
	COM HAURIA DE SER	4,4	0,92	75	0	8,3

3. Aspectes remarcables

1. La percepció dels directors/es enquestats és que el resultat de les reflexions no porta a mesures concretes que després s'apliquin, si bé el grau de consentiment és menor que en la qüestió que es preguntava pel grau de reflexió: mitjana de 2,8, per sota del suficient i desviació típica del 0,90. Els percentatges indiquen que a una quarta part dels centres de l'enquesta sí que es porta a terme les mesures concretes producte de les reflexions i s'apliquen, en un grau superior de molt i força, en un altre 41,6 per grau suficient i en una tercera part dels centres poc o res.

2. En el bloc del món ideal tres quartes parts dels directors/es responen que és desitjable, com era d'esperar.

4. Valoració

De les converses, més o menys informals, amb els directors/es, del fruit de l'experiència personal de sis anys de director d'un Institut de secundària de la ciutat i de les reunions ben bé setmanals dels directors dels centres docents de secundària de la ciutat de L'Hospitalet, es desprèn una realitat no tant taxativa com mostra l'enquesta. La matisació bé a tomb perquè moltes vegades sí que es prenen decisions i s'apliquen, però al ser fora d'un context integrador d'uns plans i projectes a vegades són contraproduents i serveixen per calmar situacions puntuals, no pas per a un increment conscient de qualitat i millora. És en aquest sentit que, penso, cal interpretar aquest menor grau que es dóna a la qüestió proposada.

Qüestió 3.

En el centre existeix una cultura d'autoavaluació

1. Objectius

Comprovar el grau d'existència d'una cultura d'autoavaluació

2. Resultats

		Mitjana	D. Típica	% Força/ Molt	% Suficient	% Cap/poc
3. En el centre existeix una cultura d'autoavaluació	COM ÉS	2,6	1,11	25	33,3	41,6
	COM HAURIA DE SER	4,2	1,25	66,7	8,3	8,3

3. Aspectes remarcables

1. A la qüestió de si en els centres existeix una cultura d'autoavaluació els directors/es li donen un suspens rotund (Mitjana = 2,6), si bé la dispersió de les respostes és molt elevada (Desviació Típica = 1,11 i el consentiment molt més baix que en les anteriors qüestions proposades. A l'analitzar els percentatges trobem que en el 25 % dels centres existeix una cultura d'autoavaluació en grau superior de molt i força, segons la percepció dels seus directors/es. Possiblement es tracti d'aquell o aquells instituts que ja han iniciat processos d'avaluació intern. En un 33,3 %, una tercera part dels centres, és dona en un grau suficient i en un altre 41,6 % dels instituts de secundària en un grau molt baix , de poc o gens, és a dir de suspens.

2. En l'apartat de com hauria de ser la característica ressenyada per les dues terceres parts dels directors/es és que hauria d'existir una cultura d'autoavaluació en grau molt i força. Un centre es situa en grau suficient i un altre en grau de gens/poc. Mitjana alta (4,2) i consentiment molt baix (S = 1,25)

4. Valoració

L'aspecte més interessant a ressaltar és que la cultura d'autoavaluació existeix allí on, pels motius que siguin (de fet va el procés es va iniciar per unes directrius de l'inspector de centre), s'han produït processos d'autoavaluació. No tots els directors/es estan d'acord amb aquesta precisió, en el sentit que hi pot haver altres motivacions.

Qüestió 4.

Donat el temps dedicat a la docència ens manca temps per la reflexió

1. Objectius

Comprovar el grau d'influència de la manca de temps degut a la tasca docent diària en els processos de reflexió.

2. Resultats

		Mitjana	D. Típica	% Força/ Molt	% Suficient	% Cap/poc
4. Donat el temps dedicat a la docència ens manca temps per la reflexió	COM ÉS	2,8	0,92	25	33,3	41,6
	COM HAURIA DE SER	3,9	1,14	58,3	8,3	16,7

3. Aspectes remarcables

Una mitjana molt baixa del 2,8, fregant el suficient, posa al descobert que el temps dedicat a la docència no és, segons la percepció dels directors/es, un dels principals enemics dels processos de reflexió. Però el grau de dispersió de les respostes és una mica elevat ($S = 0,92$). En efecte, un 25 % dels centres, una quarta part, considera per boca dels seus directors/es que el temps de docència impedeix o dificulta la reflexió en un grau major i una altra tercera part en un grau suficient.

En el bloc del que és desitjable una mitjana més aviat alta del 3,9 i una dispersió també més elevada, ens mostra el revers de la moneda.

4. Valoració

Així doncs, segons la percepció majoritària dels directors/es dels centres que han lliurat l'enquesta, la pràctica docent quotidiana no engoleix la capacitat de trobar temps

per a la reflexió, entre d'altres motius perquè els centres disposen d'espais temporals determinats per exercir-ho. Ara bé, en l'aprofundiment de la qüestió es desprèn que no tots els centres utilitzen en la mateixa intensitat aquells mecanismes. El grau de freqüència i d'intensitat (setmanal, etc.) dels recursos a la disposició del centre (reunions d'òrgans horitzontals o verticals, etc.) és determinant per a la impressió de la mancança o no de temps per a la reflexió.

Qüestió 5.

El professorat acostuma a realitzar la seva pròpia autoavaluació i la dona a conèixer.

1. Objectius

Comprovar si hi ha cultura d'autoavaluació als centres segons la visió dels seus directors.

2. Resultats

		Mitjana	D. Típica	% Força/ Molt	% Suficient	% Cap/poc
5. El professorat acostuma a realitzar la seva pròpia autoavaluació i la dona a conèixer	COM ÉS	2	0,58	0	16,6	83,2
	COM HAURIA DE SER	4	0,63	66,7	16,7	0

3. Aspectes remarcables

1. Una mitjana de les més baixes de l'enquesta ($M = 2$) i un grau de consentiment del més elevat ($S = 0,58$) donen a conèixer que, segons la intel·ligència dels directors/es, el professorat no acostuma a realitzar la seva pròpia autoavaluació ni, per consegüent, la dona a conèixer. Un 83,3 % dels centres li donen un grau mínim de poc o res.

2. En el bloc de l'ideal o desitjable, dues terceres parts de les respostes es congreguen en una valoració de molt o força i un 16,7 % en el de suficient, amb un consentiment no tant elevat ($S = 0,63$), especialment perquè hi ha dos centres que no contesten.

4. Valoració

La comparació de la qüestió tercera, cultura d'autoavaluació al centre, amb aquesta, si el professorat realitza la seva pròpia autoavaluació, ens orienta sobre el vertader significat dels dos processos: són els equips directius els que han impulsat en alguns centres tot el relacionat amb l'avaluació interna, i no és el professorat qui de per se acostumi a realitzar processos d'autoavaluació.

Qüestió 6.

El professorat assumeix com positiu l'avaluació de les seves actuacions

1. Objectius

Analitzar quina és la percepció dels directors/es vers l'afirmació.

2. Resultats

		Mitjana	D. Típica	% Força/ Molt	% Suficient	% Cap/poc
6. El professorat assumeix com positiu l'avaluació de les seves actuacions	COM ÉS	2,8	0,83	25	25	50
	COM HAURIA DE SER	4,1	0,54	75	8,3	0

3. Aspectes remarcables

1. La impressió dels directors/es dels centres de la ciutat és també negativa en relació al fet que el professorat assumeixi positivament l'avaluació de les seves actuacions, amb una mitjana que voreja el suficient ($M = 2,8$) i un grau de consentiment una mica baix ($S = 0,83$). Així, un 25 % dels centres considera que ho assumeixen en grau elevat de molt i força, una altra quarta part en grau suficient i l'altra meitat dels centres en un grau mínim de poc o res.

2. Remarcar en l'aspecte desitjable que la mitjana és alta (M = 4,1) i el grau de consentiment el més aconseguit de tota la mostra (S = 0,54)

4. Valoració

Si bé s'ha constatat que en els centres de la ciutat no es produeixen processos d'autoavaluació per part del professorat i que la cultura d'autoavaluació és impel·lida pels equips directius que presideixen els directors/es enquestats, el grau en que el professorat es fa càrrec positivament de l'avaluació de les seves actuacions és un xic superior als esmentats graus, però sense molta diferència. Esmentar, també, que ni de bon tros s'assoleix un nivell desitjable.

Qüestió 7.

El professorat ha manifestat interès en ser informat sobre l'Avaluació Interna

1. Objectius

Observar el grau d'interès manifestat pel professorat vers l'Avaluació Interna, segon les observacions dels directors/es dels centres.

2. Resultats

		Mitjana	D. Típica	% Força/ Molt	% Suficient	% Cap/poc
7. El professorat ha manifestat interès en ser informat sobre l'Avaluació Interna	COM ÉS	2	0,91	8,3	16,6	74,9
	COM HAURIA DE SER	3,6	0,92	41,7	33,3	8,3

3. Aspectes remarcables

1. És la mitjana més baixa de tota la mostra (M = 2) juntament l'ítem 5, si bé la dispersió és relativament alta, la qual cosa vol dir que l'interès en ser informat sobre l'Avaluació Interna, ha estat i està sota mínims entre el professorat de la ciutat de L'Hospitalet. Només un centre contesta en un grau superior de molt/força i dos centres

en grau de suficient. La resta dels directors/es, el 74,9 %, ha de confessar que no existeix o quasi no existeix interès per aquesta qüestió.

2. En el pla d'una situació desitjable s'incrementa fins a un grau mitjà ($M = 3,6$) amb una dispersió similar an la del bloc de la realitat, però sorprèn que el grau superior no arribi fins a la mitjana: hi ha una tercera part dels directors/es que no semblen de tot convençuts en relació a la necessitat que el professorat mostri interès en ser informat sobre l'avaluació interna.

4. Valoració

Aquest interès força baix que es dona en els centres i, també, en el s'hauria de donar em fa plantejar la necessitat de preguntar per les causes. Els directors/es opinen que es degut a actituds negatives del professorat i a certs vicis burocràtics de l'Administració.

Qüestió 8.

S'ha informat al professorat abastament de les noves necessitats de l'Avaluació Interna derivades dels canvis legislatius i administratius

1. Objectius

Comprovar si s'ha informat al professorat sobre l'Avaluació Interna

2. Resultats

		Mitjana	D. Típica	% Força/ Molt	% Suficient	% Cap/poc
8. S'ha informat al professorat abastament de les noves necessitats de l'Avaluació Interna derivades dels canvis legislatius i administratius	COM ÉS	2,8	1,16	33,3	8,3	58,3
	COM HAURIA DE SER	3,9	0,94	58,3	16,7	8,3

3. Aspectes remarcables

1. Una mitjana inferior a tres ($M = 2,8$) fa pensar que els directors/es no han informat abastament al professorat de la necessitat de l'Avaluació Interna, si bé s'ha de tenir present que la pregunta està mal formulada, per quant algú pot interpretar que es pot referir a nivells superiors de l'Administració, externs al centre. La dispersió, però, és elevada ($S = 1,16$), cosa que s'observa en la distribució dels percentatges en terços: una tercera part dels directors/es consideren que han informat abastament en un grau superior de molt/força i un altre terç en un grau de suficient.

2. En el bloc de com hauria de ser l'aspecte més a destacar és que el terç que no ha informat, o ha informat poc, en la mateixa proporció considera que no s'ha d'informar.

4. Valoració

Confirmar que en les dues terceres parts dels centres de la ciutat s'ha informat en grau superior o en suficient sobre la necessitat de l'Avaluació Interna, un requisit emanat del nou compromís del professorat amb la societat.

Qüestions 9.1 a 9.5

En relació a l'Avaluació Interna s'han trobat els següents problemes

9.1. Excessiva burocràcia

9.2. Problemes de formació i inexperiència

9.3. Problemes d'implicació i participació del professorat

9.4 Forma inadequada de donar-lo a conèixer per l'administració (precipitació, poca informació, etc.)

9.5. Desinterès i inhibició

1. Objectius

Comprovar quina és l'opinió dels directors/es sobre possibles problemes que s'han pogut trobar en relació a l'aplicació de l'Avaluació Interna

2. Resultats

		Mitjana	D. Típica	% Força/ Molt	% Suficient	% Cap/poc
En relació a l'Avaluació Interna s'han trobat els següents problemes	COM ÉS	4,1	0,64	83,3	16,6	0
	COM HAURIA DE SER	1,8	0,75	0	16,7	66,6
9.1. Excessiva burocràcia	COM ÉS	3,6	1,11	66,6	16,6	16,6
	COM HAURIA DE SER	2,3	1,00	8,3	33,3	41,7
9.2. Problemes de formació i inexperiència	COM ÉS	3,4	1,19	58,2	16,6	24,9
	COM HAURIA DE SER	2,4	1,43	33,3	8,3	41,7
9.3. Problemes d'implicació i participació del professorat	COM ÉS	3,3	1,11	41,6	41,6	16,6
	COM HAURIA DE SER	0,8	0,98	0	33,3	50
9.4 Forma inadequada de donar-lo a conèixer per l'administració (precipitació, poca informació, etc.)	COM ÉS	2,8	1,07	33,3	33,3	33,3
	COM HAURIA DE SER	2,6	1,36	33,3	16,7	33,3
9.5. Desinterès i inhibició	COM ÉS	2,8	1,07	33,3	33,3	33,3
	COM HAURIA DE SER	2,6	1,36	33,3	16,7	33,3

3. Aspectes remarcables

1. En aquest llistat de possibles problemes que s'han pogut trobat en relació a l'aplicació, o inici de l'aplicació, de l'Avaluació Interna, els directors/es enquestats perceben que la característica que ha definit un major grau de problemàtica ha estat l'excessiva burocràcia (M = 4,1). És també el problema que més consentiment suscita amb una desviació típica més baixa de les cinc qüestions proposades (S = 0,64); el grau suficient es manté igual en els dos primers i s'eleva fins un 41,6 % en el relatiu al paper de l'Administració

2. En l'aspecte ideal de com hauria de ser també és la que més majoritàriament es posicionen en contra i amb més consentiment (M = 1,8 i S = 0,75)

3. Els percentatges d'un i altre bloc confirmen aquesta visió aclaparadora.

4. Un segon bloc de possibles problemes amb una mitjana i un grau de consentiment no tant elevat són, en ordre de més a menys, els de formació i inexperiència (M = 3,6 i S = 1,1), el d'implicació i participació del professorat (M = 3,4 i S = 1,19) i el de la forma inadequada de donar a conèixer l'avaluació interna per part de l'Administració (M = 3,3 i S = 1,11)

5. En el bloc del desitjable es confirma la visió contrària del com hauria de ser. Però els directors/es disculpen un xic les actituds negatives del professorat o les dificultats derivades de la formació i inexperiència mentre que deixen passar l'actitud de l'Administració en la forma de donar a conèixer l'avaluació interna (M = 2,3 i 2,4, S = 1 i 1,43, dels dos primers, respectivament en front de M = 0,8 i S = 0,98 de l'últim)

6. Els percentatges de com és la realitat, en el tram del grau superior de molt/força, van baixant des del 66,7 % dels problemes de formació i inexperiència fins al 58,2 % i 41,6 % dels altres dos

7. Unes respostes diferents s'han donat en relació a l'últim problema de desinterès i inhibició. La mitjana de 2,8 implica que els directors/es no ho perceben com un problema ni ho hauria de ser. La desviació, però és elevada, com correspon a una divisió en terços dels centres entre els tres nivells o graus

4. Valoració

Els directors/es que contesten a l'enquesta perceben que la problemàtica proposada ha actuat negativament en el procés d'aplicació de l'Avaluació Interna, si bé el grau d'implicació de cada un d'ells és diferent, tal com s'ha dit més amunt.

Aquest resultat s'hauran de relacionar amb el què diuen a les mateixes qüestions el professorat, per esbrinar si les impressions coincideixen.

Qüestió 10.

El professorat mostra interès per participar en activitats de formació i innovació

1. Objectius

Conèixer fins on arriba l'interès per participar en activitats de formació permanent

2. Resultats

		Mitjana	D. Típica	% Força/ Molt	% Suficient	% Cap/poc
10. El professorat mostra interès per participar en activitats de formació i innovació	COM ÉS	2,8	1'01	33,3	16,6	49,9
	COM HAURIA DE SER	4,4	0,66	75	8,3	0

3. Aspectes remarcables

El tret que dóna a conèixer aquesta qüestió és que, segons la intel·ligència dels directors/es, el professorat mostra i ha mostrat un interès insuficient per participar en activitats de formació i innovació (M = 2,8). Una desviació típica engrossida insinua no molt assentiment comú (S = 1,01): una tercera part dels directors/es s'inclinen per un grau superior de molt/força, mentre que quasi la meitat considera tot el contrari.

En relació a l'apartat com hauria de ser la mitjana és alta (4,4) i el grau d'assentiment comú també (S = =,66), la qual cosa vol dir que els directors/es es declaren molt favorables en l'afirmació.

4. Valoració

La ratificació d'aquesta actitud negativa per part del professorat es torna a fer evident en les entrevistes posteriors amb els directors. És una constatació important perquè la formació permanent és una eina bàsica "en el camí de la millora de la tasca escolar", tant a nivell professional com personal.

Haurem d'esbrinar, però, en les enquestes individuals al professorat si aquesta anca d'interès és deguda a un rebuig de la formació permanent com a eina o "peça bàsica" o a un escàs interès de les propostes actuals, tot sigui dit amb el respecte degut.

Qüestió 11

El professorat mostra interès per conèixer experiències innovadores, les comunica i les comparteix

1. Objectius

Conèixer l'opinió dels directors/es sobre aquesta qüestió

2. Resultats

		Mitjana	D. Típica	% Força/ Molt	% Suficient	% Cap/poc
11. El professorat mostra interès per conèixer experiències innovadores, les comunica i les comparteix	COM ÉS	2,6	0,95	25	16,6	58,3

	COM HAURIA DE SER	4,5	0,50	83,4	0	0
--	----------------------------------	-----	------	------	---	---

3. Aspectes remarcables

1. Segons la percepció dels directors/es de la mostra, el professorat mostra un perfil molt baix, una claríssima insuficiència, en relació a l'interès per conèixer experiències innovadores, en comunicar-les i en compartir-les. (M = 2,6). El grau d'avinença no és molt alt (S = 0,95), pel fet que un 25 % dels directors/es s'identifiquen amb l'afirmació en un grau superior i més de la meitat (58,3 %) en un grau de poc o res.

2. Per contra, la situació ideal promou un ampli acord (S = 0,50) i una mitjana molt alta (M = 4,5) en relació a que sí que s'haruia de donar la situació proposada.

4. Valoració

A ulls dels directors/es cal constatar, a l'igual que en l'ítem 10, una altra actitud negativa, o si més cal qualificar-la de no positiva, del professorat que d'entrada es nega no ja a participar sinó a conèixer experiències o projectes de millora personal i professional que, a més, repercuteixen favorablement en el centre.

Al seu costat, però, cal fer esment d'aquest 25 % d'opinió que en un grau força elevat de molt/força considera que sí que es dona una actitud positiva en els seus centres. Un percentatge que es repeteix, entre un terç i unaa quarta part dels instituts de l'Hospitalet, en d'altres respostes.

Qüestió 12.

El professorat està disposat a implicar-se i assumir majors responsabilitats en el funcionament del centre

1. Objectius

Conèixer al grau d'implicació del professorat segons la visió dels directors/es

2. Resultats

		Mitjana	D. Típica	% Força/ Molt	% Suficient	% Cap/poc
12. El professorat està disposat a implicar-se i assumir majors responsabilitats en el funcionament del centre	COM ÉS	2,3	0,92	8,3	33,3	58,3
	COM HAURIA DE SER	4,3	0,64	75	8,3	0

3. Aspectes remarcables

1. Segons el parer dels directors/es de la ciutat el professorat no està disposat a implicar-se i assumir majors responsabilitats en el funcionament del centre: la mitjana és de les més baixes (2,3), si bé la desviació típica és una mica elevada ($S = 0,92$), degut al fet que un 8,3 % dels centres consideren que el grau d'implicació es molt superior.

2. El bloc com hauria de ser el dictamen dels directors/es és unànime en el sentit que seria molt desitjable que una major implicació i assumpció de responsabilitats ($M 4,3$ i $S = 0,64$).

4. Valoració

Si algú pot conèixer aquesta qüestió ben segur que són els directors/es dels centres en relació al professorat que presta serveis en ell. Sorpren, però, el baix nivell d'implicació en relació a altres enquestes.

Qüestió 13.

El professorat es mostra motivat cap el seu treball

1. Objectius

Comprovar el grau de motivació del professorat percebut pels directors/es

2. Resultats

		Mitjana	D. Típica	% Força/ Molt	% Suficient	% Cap/poc
13. El professorat es mostra motivats cap el seu treball	COM ÉS	3,1	0,76	33,3	41,6	25
	COM HAURIA DE SER	4,6	0,49	83,3	0	0

3. Aspectes remarcables

1. Com es destaca en la taula, el grau de motivació del professorat cap el seu treball, tal com és percebut pels seus directors/es, mereix un nivell no molt alts, dins una anuència bastant elevada ($M = 3,1$ i $S = 0,76$). Només una quarta part dels enquestats opinen que la motivació es poca o gens.

2. La situació desitjable d'un professorat molt motivat rep una mitjana molt alta ($M = 4,6$) i una desviació típica molt baixa ($S = 0,49$) que seria nul·la si no manquessin dos centres que no han contestat a la pregunta.

4. Valoració

Contrasta aquesta percepció de motivació amb les actituds negatives de les qüestions 10, 11 i 12. Pot ser compatible motivació vers el treball i desinterès vers la millora, coneixement nous, adaptacions a la realitat social de la ciutat o major grau d'implicació?

Qüestió 14.

El professorat es mostra dialogant en la resolució de conflictes i està disposat a cedir per al bé comú

1. Objectius

Comprovar el grau de diàleg existent en els centres en la resolució de conflictes

2. Resultats

		Mitjana	D. Típica	% Força/ Molt	% Suficient	% Cap/poc
14. El professorat es mostra dialogant en la resolució de conflictes i està disposat a cedir per al bé comú	COM ÉS	3,1	0,76	33,3	41,6	25
	COM HAURIA DE SER	4,5	0,5	83,4	0	0

3. Aspectes remarcables

1. La resolució de conflictes mitjançant el diàleg i la disponibilitat a cedir rep una nota mitjana dels directors/es del 3,1, ben bé un grau suficient i prou. El grau d'assentiment és bo, per baix ($S = 0,76$). Els resultats són calcats a la qüestió anterior

2. També la situació desitjada és igual que l'anterior ítem, favorable en un grau molt elevat a la proposició establerta.

4. Valoració

En termes generals de ciutat, no es confirma la hipòtesi prèvia que els conflictes podien incidir negativament vers l'acceptació de l'avaluació interna a l'incrementar la

conflictivitat i impedir els compromisos. Seran aspectes puntuals en el temps o d'un centre en un moment determinat.

Qüestió 15.

S'aprecia en el professorat una disposició a la col·laboració i recolzament mutu en el desenvolupament del treball

1. Objectius

Comprovar el grau de certesa d'aquesta afirmació segons l'apreciació dels directors/es

2. Resultats

		Mitjana	D. Típica	% Força/ Molt	% Suficient	% Cap/poc
15. S'aprecia en el professorat una disposició a la col·laboració i recolzament mutu en el desenvolupament del treball	COM ÉS	2,8	0,80	25	33,3	41,6
	COM HAURIA DE SER	4,3	0,64	75	8,3	0

3. Aspectes remarcables

1. La percepció dels directors/es dels centres secundaris de L'Hospitalet sobre la disposició a la col·laboració i recolzament mutu entre el professorat és molt negativa si en atenim a una mitjana del 2,8 que no arriba a un grau de suficient, amb un grau d'assentiment un xic baix de $S = 0,80$. Crida l'atenció aquest 41,6 % que no aprecia o aprecia poc grau de recolzament mutu i col·laboració.

2. En el bloc de com hauria de ser la situació desitjable per a les tres quartes parts dels enquetats és una col·laboració i un recolzament mutu en un grau molt superior de molt/força.

4. Valoració

Excepte aquell 25 %, extensible fins a una tercera part, del que parlàvem abans en la qüestió 11, aquest baix nivell de col·laboració i recolzament mutu és un handicap important vers els objectius d'impulsar compromisos i aplicar instrument de millora com l'avaluació interna.

4.3. RESPOSTES DEL PROFESSORAT DE SET IES DE L'HOSPITALET DE LLOBREGAT

4.3.1 AVALUACIÓ INTERNA

En aquest apartat es vol copsar quina opinió predomina entre el professorat dels centres de secundària de l'Hospitalet vers l'autoavaluació personal i sobre l'avaluació interna del centre. Per aconseguir-ho es parteix del material recollit en les entrevistes amb els directors/es dels centres de secundària de L'Hospitalet. Aquestes han corroborat, i de fet han ampliat a tota la ciutat, la percepció que es tenia a partir de l'experiència personal en les tasques directives d'un centre. Es concreta en la següent doble hipòtesi:

- El professorat percep l'avaluació interna com una imposició administrativa.
- Els intents d'implantació del procés d'avaluació interna ha estat inadequat.

Per confirmar-ho es pregunta per quatre aspectes, dos de negatius i dos de positius:

1. El suposat caràcter administratiu de l'avaluació interna
2. Una suposada imposició, innecessària i supèrflua.
3. Una predisposició positiva a l'avaluació.
4. El grau de coneixement i els avantatges de l'avaluació interna

Les quatre qüestions donen lloc als tretze ítems que es desglossen en el qüestionari.

A continuació es passa a analitzar les respostes segons el model d'una fitxa individualitzada per cada un dels ítems. Aquesta recull les respostes a les dues situacions que es plantegen. El quadre superior, “*com és*”, recull l'opinió a la qüestió de com el professor/a percep la realitat quotidiana del seu centre de treball; el quadre inferior, “*com hauria de ser*”, recull la de la situació teòricament més desitjable, la qual pot o no coincidir amb la realitat del seu centre de treball. Els gràfics de l'esquerra visualitzen els percentatges sobre **el total de la mostra** en cada un d'ambdós casos, agrupats en els valors de *força/molt*; *suficient*; *cap- poc/res* i *no contesta*. L'engraellat de la dreta agrupa les respostes segons els intervals d'antiguetat d'1-12 anys; 13-24 anys i més de 24 d'experiència docent, desglossat per gènere, a la fi de copsar possibles disparitats segons l'experiència docent. El percentatge és sobre el total de cada interval d'anys de docència/gènere.

Qüestió 1.1.

L'avaluació interna és un requisit de caràcter administratiu

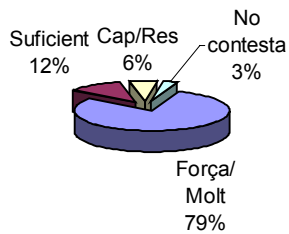
1. Objectiu:

Comprovar fins a quin punt és certa l'apreciació negativa enunciativa a la pregunta

2. Respostes

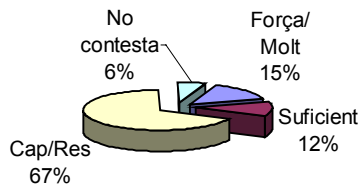
VALORS (5-1)	1-12 ANYS		13-24 ANYS		+ 24 ANYS		ALT
	%	%	%	%	%	%	%

1.1



COM ÉS							
Molt/força (5-4)	66,7	66,7	60	100	71,4	100	100
Suficient (3)	0	16,7	40	0	14,3	0	0
Res/poc (2-1)	0	16,7	0	0	14,3	0	0
No contesta	33,3	0	0	0	0	0	0

1.1



COM HAURIA DE SER							
Molt/Força (5-4)	33,3	33,3	0	0	14,3	25	0

Suficient (3)	0	0	0	16,7	28,6	25	0
Res/Poc (2-1)	33,3	66,7	100	83,3	42,9	50	100
No contesta	33,3	0	0	0	14,3	0	0

3. Aspectes remarcables

1. Es confirma que la percepció de l'avaluació interna com un requisit purament administratiu és àmpliament majoritari entre el professorat que ha contestat a l'enquesta. Un 79% està força o molt d'acord amb aquesta asseveració, al que cal afegir el 12 % que ho considera en grau suficient. Solament dos professors/es, el 6 %, ho consideren menyspreable.

2. El professorat respon de forma massiva que, contràriament, no hauria de ser així. Aproximadament dos de cada tres pensen que l'avaluació interna no ha de tenir cap connotació administrativa en front d'un 15 % que sí ho considera. Més avall intento esbrinar què s'entén per caràcter administratiu

3. No s'aprecien desviacions considerables entre els intervals d'anys de docència i gènere.

4. També és molt elevada la contestació a aquesta qüestió.

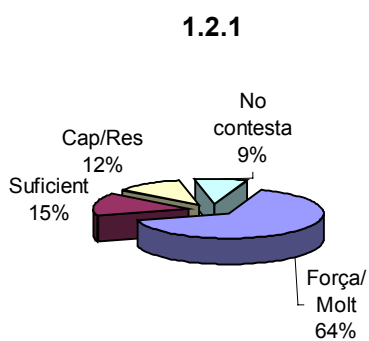
Qüestió 1.2.1

**La forma d'implantació de l'avaluació interna ha estat inadequada...
perquè ha mancat informació**

1. Objectiu:

Comprovar el grau d'acceptació d'aquesta afirmació

2. Respostes



VALORS (5-1)	1-12 ANYS		13-24 ANYS		+ 24 ANYS		ALT
	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							

	Molt/força (5-4)	33,3	33,3	100	64,7	57,1	100	66,6
	Suficient (3)	33,3	33,3	0	0	14,3	0	33,3
	Res/poc (2-1)	0	16,7	0	16,7	28,6	0	0
	No contesta	33,3	16,7	0	16,7	0	0	0
	COM HAURIA DE SER							
	Molt/Força (5-4)	33,3	16,7	0	50	71,4	25	33,3
	Suficient (3)	0	16,7	0	0	0	25	0
	Res/Poc (2-1)	33,3	50	100	33,3	14,3	50	66,7
	No contesta	33,3	16,7	0	16,7	14,3	0	0
		100	100	100	100	100	100	100

1.2.1

Cap/Res 47%

No contesta 12%

Força/Molt 35%

Suficient 6%

	Molt/Força (5-4)	33,3	16,7	0	50	71,4	25	33,3
	Suficient (3)	0	16,7	0	0	0	25	0
	Res/Poc (2-1)	33,3	50	100	33,3	14,3	50	66,7
	No contesta	33,3	16,7	0	16,7	14,3	0	0
		100	100	100	100	100	100	100

3.Aspectes remarcables

1. El 64 % del professorat enquestat, quasi dos tercers parts, considera que els hi ha mancat informació relacionada amb l'avaluació interna, mentre que un 15 % troba un grau acceptable i un 12 % considera que ha rebut suficient informació. Els resultats poden estar influenciats pel fet que un dels centres de la mostra havia realitzat en cursos anteriors un procés d'avaluació interna, mentre que la resta no ho ha iniciat o ha iniciat molt tímidament .

2. Sorpren aquest 35 % que considera adequat que la situació ideal hauria de estar relacionada amb una manca d'informació. Són, sobretot, les dones de 13-24 anys de docència i els homes de més de 24 anys. És possible lligar-ho amb un terç del professorat que rebutgi l'avaluació interna?.

Qüestió 1.2.2

La forma d'implantació de l'avaluació interna ha estat inadequada...

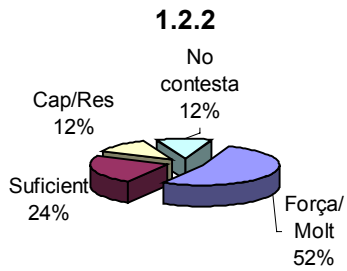
perquè s'ha introduït amb precipitació i d'una forma immediata

1. Objectiu:

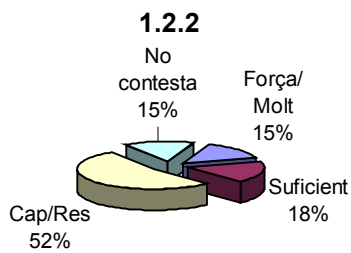
Comprovar el grau d'acceptació d'aquesta asseveració

2. Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	--------------	-----------	------------	-----------	-----



	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	33,3	33,3	60	66,7	57,1	75	33,3
Suficient (3)	0	33,3	40	16,7	28,6	25	0
Res/poc (2-1)	33,3	16,7	0	0	14,3	0	33,3
No contesta	33,3	16,7	0	16,7	0	0	33,3



	COM HAURIA DE SER						
Molt/Força (5-4)	0	16,7	0	16,7	14,3	25	33,3
Suficient (3)	33,3	16,7	0	16,7	28,6	25	0

Res/Poc (2-1)	33,3	50	100	50	42,9	50	33,3
No contesta	33,3	16,7	0	16,7	14,3	0	33,3
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. Un 52 % del professorat respon que l'avaluació interna s'ha introduït amb molt o força precipitació i un altre 24 % dóna una puntuació mitjana d'un 3 al caràcter immediat de la seva aplicació,

2. En la mateixa mesura, un altre 52% i un 18 % opinen que no hauria d'haver succeït d'aquesta forma o no hi ha hagut cap precipitació.

3. Els percentatges de professors/es que estan d'acord amb aquesta actuació s'incrementa amb l'edat de docència, a partir dels 13 anys, tant als homes com a les dones, mentre que no hi ha incidències significatives en els intervals de l'apartat "com hauria de ser"

Qüestió .1.2.3

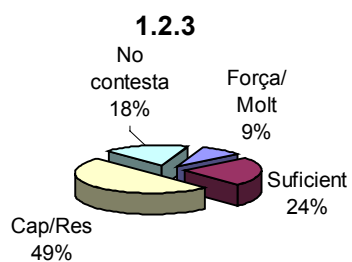
La forma d'implantació de l'avaluació interna ha estat inadequada... perquè ha mancat formació

1. Objectiu:

Comprovar si segons el professorat ha mancat formació relacionada amb l'avaluació interna

2. Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT		
<p>1.2.3</p> <p>A 3D pie chart titled '1.2.3' showing the distribution of responses. The largest slice is 'Força/Molt' at 52%, followed by 'Suficient' at 24%, 'Cap/Res' at 12%, and 'No contesta' at 12%.</p>							
	%	%	%	%	%		
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	0	50	60	50	57,1	75	66,7
Suficient (3)	33,3	16,7	20	16,7	42,9	25	0
Res/poc (2-1)	33,3	16,7	20	16,7	0	0	0
No contesta	33,3	16,7	0	16,7	0	0	33,3



	COM HAURIA DE SER							
	Molt/Força (5-4)	0	16,7	0	0	14,3	25	0
	Suficient (3)	33,3	16,7	20	33,3	28,6	25	0
	Res/Poc (2-1)	33,3	50	80	50	28,6	50	66,7
	No contesta	33,3	16,7	0	16,7	28,6	0	33,3
	100	100	100	100	100	100	100	

3. Aspectes remarcables:

1. Les respostes donen uns percentatges molt similars a l'anterior qüestió: uns 52 % consideren que ha mancat formació en un grau 4 o 5 i un 24 % en un grau 3.

2. En un nivell semblant, però inferior, es considera que aquesta no és la situació ideal.

Qüestió 1.2.4

**La forma d'implantació de l'avaluació interna ha estat inadequada perquè...
comporta massa burocràcia**

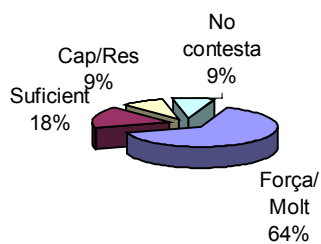
1. Objectiu

Comprovar l'enunciat

2. Respostes

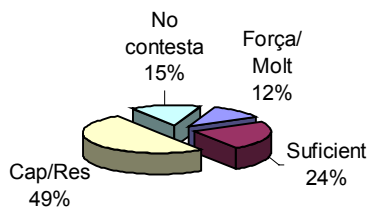
	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	---------------------	------------------	-------------------	------------------	------------

1.2.4



	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	0	66,7	40	83,3	71,4	100	66,7
Suficient (3)	33,3	16,7	20	0	28,6	0	33,3
Res/poc (2-1)	33,3	0	40	0	0	0	0
No contesta	33,3	16,7	0	16,7	0	0	0

1.2.4



	COM HAURIA DE SER						
Molt/Força (5-4)	0	16,7	20	0	14,3	25	0
Suficient (3)	33,3	16,7	20	33,3	28,6	25	0
Res/Poc (2-1)	33,3	50	60	50	28,6	50	100
No contesta	33,3	16,7	0	16,7	28,6	0	0
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. La percepció de l'avaluació interna com una feina feixuga que comporta massa burocràcia s'imposa amb un 64 % que dóna una nota 5-4, mentre que un 9% amb una nota 2-1 opina el contrari.

2. La percepció d'una situació ideal dóna altra vegada la volta però d'una forma no tant clara com a les preguntes anteriors si bé es manté al voltant de la meitat del professorat.

Qüestió 1.2.5

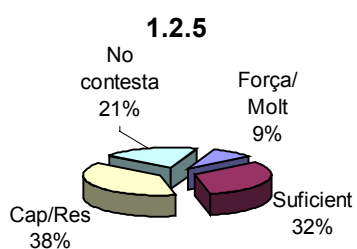
La forma d'implantació de l'avaluació interna ha estat inadequada perquè... implica molt més treball

1. Objectiu

Percebre el grau de treball que ha implicat la introducció de l'avaluació interna.

2. Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT		
<p>1.2.5 No contesta 15% Cap/Res 9% Suficient 35% Força/Molt 41%</p>							
		%	%	%	%		
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	0	16,7	40	16,7	71,4	75	66,7
Suficient (3)	33,3	66,7	40	66,7	14,3	0	0
Res/poc (2-1)	33,3	0	20	0	14,3	0	0
No contesta	33,3	16,7	0	16,7	0	25	33,3



	COM HAURIA DE SER							
	Molt/Força (5-4)	0	16,7	20	0	14,3	0	0
	Suficient (3)	33,3	50	20	50	28,6	25	0
	Res/Poc (2-1)	33,3	16,7	60	33,3	28,6	50	66,7
	No contesta	33,3	16,7	0	16,7	28,6	25	33,3
	100	100	100	100	100	100	100	

3. Aspectes remarcables

1. El grau de dispersió de les respostes a la qüestió de l'increment del treball degut a la implantació de l'avaluació interna és més elevat que a les respostes anteriors: un 42 % considera que ha comportat força o molt treball, un 35 un nivell acceptable i un 9 % menyspreable si ens atenim a l'escala de 5-4 per als primers, 3 o suficient per als segons i 2-1 per als tercers.

2. Igualment, s'inverteixen els termes en la consideració d'una situació desitjable.

3. El professorat amb més de 24 anys d'experiència docent sí els suposa un increment molt o força considerable de treball, aspecte que no queda reflectit en l'apartat "com hauria de ser"

Qüestió 1.3.1

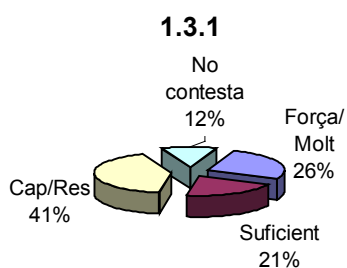
L'avaluació interna és:

Un instrument adequat per portar a terme un procés de millora duradora

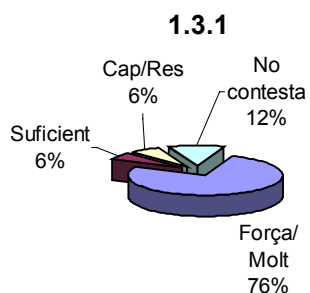
1. Objectiu

Observar el grau d'equiparació i implicació entre l'avaluació interna i la millora de la qualitat docent.

2. Respostes



VALORS (5-1)	1-12 ANYS		13-24 ANYS		+ 24 ANYS		ALT
	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	0	16,7	20	50	42,9	0	33,3
Suficient (3)	33,3	33,3	20	0	28,6	0	33,3
Res/poc (2-1)	33,3	33,3	40	33,3	28,6	100	33,3
No contesta	33,3	16,7	0	16,7	0	0	0



COM HAURIA DE SER							
Molt/Força (5-4)	33,3	100	60	66,7	85,7	75	100

Suficient (3)	33,3	0	0	0	0	25	0
Res/Poc (2-1)	0	0	20	16,7	0	0	0
No contesta	33,3	0	20	16,7	14,3	0	0
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. Majoritàriament el professorat de l'enquesta considera en un 42 % que l'avaluació interna no és un camí cap a la consecució d'uns nivells de qualitat, una cinquena part es mostra si més no indiferent i una quarta part que és un bon instrument per engegar processos de millora. S'haurà de veure si correspon a un rebuig sistemàtic de l'avaluació o al desconeixement que s'apuntava als punts 1.2.1 i 1.2.3.

2. Contràriament, tres quartes parts del professorat apunten que és desitjable com a medi per aconseguir una qualitat docent, una opinió aparentment contradictòria amb l'anàlisi anterior, si no és que s'abunda en la direcció d'una percepció negativa de l'avaluació interna tal com s'ha aplicat o es creu que s'ha aplicat.

3. És al grup de dones amb més de 24 anys d'experiència docent on el rebuig al plantejament és més accentuat.

Qüestió 1.3.2

La avaluació interna:

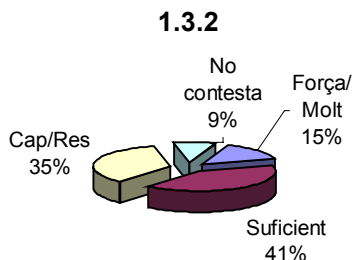
Permet fer diagnòstics i prendre decisions

1. Objectiu:

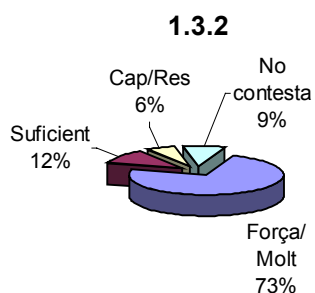
Comprovar el grau d'acceptació de l'avaluació interna per tal de prendre decisions a partir d'un coneixement previ.

2. Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	-----------------	-----------	---------------	-----------	-----



	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	0	0	20	16,7	28,6	0	33,3
Suficient (3)	33,3	50	60	16,7	42,9	50	33,3
Res/poc (2-1)	33,3	33,3	20	50	28,6	50	33,3
No contesta	33,3	16,7	0	16,7	0	0	0



	COM HAURIA DE SER							
	Molt/Força (5-4)	33,3	100	80	66,7	57,1	75	100
	Suficient (3)	33,3	0	0	0	28,6	25	0
	Res/Poc (2-1)	0	0	20	16,7	0	0	0
	No contesta	33,3	0	0	16,7	14,3	0	0
	100	100	100	100	100	100	100	

3. Aspectes remarcables

1. Les respostes presenten una situació no tant dràstica com a l'anterior pregunta, però segueix la mateixa tendència: una tercera part del professorat no ho considera pas possible, un 35 %; un 15 % sí que participa de l'idea que permet fer diagnòstics clar de les situacions objectes d'anàlisi i després prendre decisions i, entre mig, un majoritari 41 % ho considera acceptable en un terme mig.

2. També unes tres quartes parts del professorat, un 76,5, ho considera desitjable

3. El 50% de l'interval de dones amb +24 anys d'experiència es contradiu amb la qüestió anterior, quan ara passa del rebuig a l'enunciat a una acceptació en grau 3 (suficient)

Qüestió 1.3.3

L'avaluació interna es:

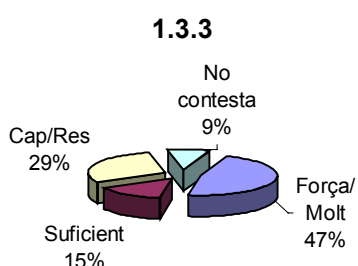
Un mecanisme de control de l'administració

Objectiu:

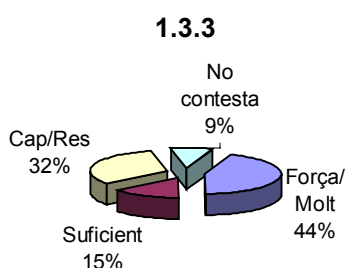
Comprovar si l'avaluació interna és percebuda no com un instrument de millora sinó com un instrument de control, extern als centres.

Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	-----------------	-----------	---------------	-----------	-----



	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	0	16,7	20	33,3	85,7	75	100
Suficient (3)	33,3	33,3	40	0	0	0	0
Res/poc (2-1)	33,3	33,3	40	50	14,3	25	0
No contesta	33,3	16,7	0	16,7	0	0	0



COM HAURIA DE SER

Molt/Força (5-4)	33,3	50	60	33,3	42,9	25	66,7
Suficient (3)	33,3	33,3	0	0	14,3	25	0
Res/Poc (2-1)	0	16,7	40	50	28,6	50	33,3
No contesta	33,3	0	0	16,7	14,3	0	0
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. Un 47 % del professorat de l'enquesta accepta aquesta possibilitat en un grau força o molt elevat, mentre que un 29 % ho rebutja i un 15 % es manifesta indiferent, si acceptem que el grau 3 implica aquesta postura.

2. Gairebé els mateixos percentatges es repeteixen al preguntar per la situació desitjable, la qual cosa entenc que cal interpretar com la consideració que una de les funcions de l'avaluació interna és o pot ser el control administratiu. Si més, no indica certa confusió amb l'avaluació externa (la qual, per cert, majoritàriament ha conegut el professorat de l'enquesta, segons les entrevistes amb els directors) o el desconeixement del que és l'avaluació interna.

3. Homes i dones amb més de 24 anys d'experiència destaquen per l'acceptació elevada d'aquest enunciat.

4. Per contra, les dones de l'interval de 13-24 anys d'experiència docent són les que més en desacord es mostren amb la possibilitat que sigui un instrument de control de l'administració, entesa com l'estructura docent externa al centre.

Qüestió 1.3.4

L'avaluació interna

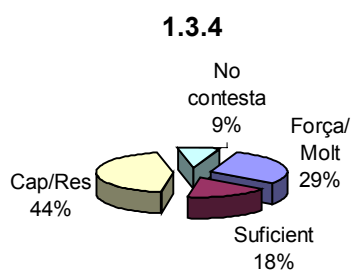
Permet una major implicació del professorat

1. Objectiu

Comprovar el grau de coneixement de les virtuts de l'avaluació interna

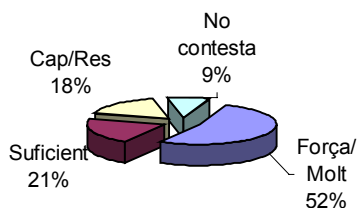
2. Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	-----------------	-----------	---------------	-----------	-----



	%	%	%	%	%	%	%
COM ÈS							
Molt/força (5-4)	0	16,7	40	16,7	71,4	0	33,3
Suficient (3)	33,3	33,3	30	0	0	25	33,3
Res/poc (2-1)	33,3	33,3	40	66,7	28,6	75	33,3
No contesta	33,3	16,7	0	16,7	0	0	0

1.3.4



	COM HAURIA DE SER						
	Molt/Força (5-4)	33,3	66,7	60	33,3	42,9	50
Suficient (3)	33,3	16,7	20	33,3	14,3	25	0
Res/Poc (2-1)	0	16,7	20	16,7	28,6	25	0
No contesta	33,3	0	0	16,7	14,3	0	0
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. En la mateixa línia que les respostes a les qüestions 1.3.1 i 1.3.2, el professorat enquestat no considera que l'avaluació interna permeti una implicació més profunda del professorat en el quefer docent diari: un 44 % li nega aquesta capacitat de millora, un 18 % es mostra equidistant i un 29 % sí que la considera com un instrument que permet una major implicació professional.

2. Contràriament, un 52 % considera majoritàriament que hauria de ser així.

3. Una vegada més són les dones de 13-24 i + 24 els qui més mostren el seu desacord. Per contra, em sorprèn el 71,4 % dels homes de +24, sobretot a la vista d'altres respostes.

Qüestió 1.3.5

L'avaluació interna

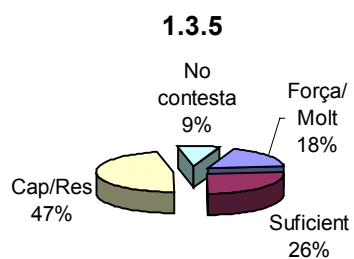
Permet una major qualitat en l'assoliment de les finalitats educatives proposades pel centre.

1. Objectiu

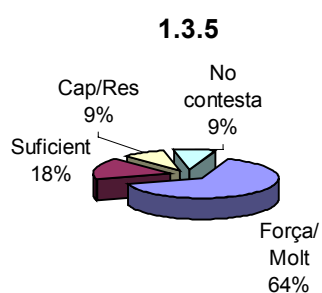
Veure el grau d'acord o de desacord sobre l'enunciat

3. Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	-----------------	-----------	---------------	-----------	-----



	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	0	16,7	20	16,7	42,9	0	0
Suficient (3)	33,3	33,3	40	0	42,9	25	0
Res/poc (2-1)	33,3	33,3	40	66,7	14,3	75	100
No contesta	33,3	16,7	0	16,7	0	0	0



	COM HAURIA DE SER						
Molt/Força (5-4)	33,3	83,3	80	50	57,1	50	100
Suficient (3)	33,3	16,7	0	16,7	28,6	25	0

Res/Poc (2-1)	0	0	20	16,7	0	25	0
No contesta	33,3	0	0	16,7	14,3	0	0
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcable

1. En el mateix solc que ens marcaven les respostes a les preguntes de l'apartat 1.3. sobre el coneixement i l'acceptació de l'avaluació interna, els resultats ens indiquen, també ara, un rebuig d'un 47 % del professorat enquestat a aquesta nova virtut del nostre objecte d'estudi en relació a l'assoliment dels objectius del centre; un 26 % es mostra equidistant i solament un 18 % observa que és una eina vàlida per adquirir un major grau de qualitat en relació a la pràctica docent.

2. De la mateixa forma que en la resta de respostes s'inverteixen els percentatges quan es considera la situació desitjable: hauria de ser però no és, aquest és missatge que es repeteix. Cal manifestar les mateixes consideracions que hem emfatitzat abans

3. També es repeteix la situació percentual en l'anàlisi dels intervals, sobretot en les dones dels nivells de 13-24 i + de 24 i, a l'inrevés, en els homes de +24 anys d'experiència docent.

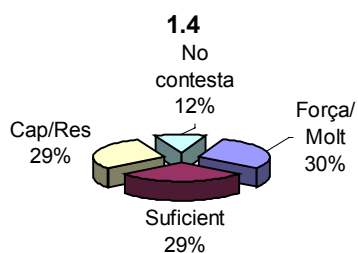
Qüestió 1.4

L'avaluació interna no és necessària i, per tant, és una imposició

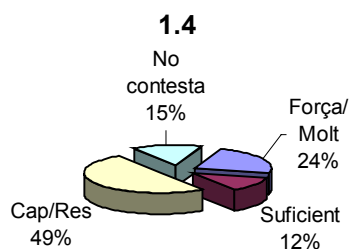
1. Objectiu

Veure el grau d'implicació amb aquest enunciat, que com se sap és completament erroni.

2. Respostes



	VALORS (5-1)	1-12 ANYS		13-24 ANYS		+ 24 ANYS		ALT
		%	%	%	%	%	%	
COM ÉS								
Molt/força (5-4)		0	33,3	20	50	28,6	0	66,7
Suficient (3)		66,6	16,7	40	16,7	28,6	50	0
Res/poc (2-1)		0	33,3	40	16,7	28,6	50	33,3
No contesta		33,3	16,7	0	16,7	14,3	0	0



	COM HAURIA DE SER						
	Molt/Força (5-4)	0	0	40	16,7	14,3	50
Suficient (3)	33,3	16,7	0	0	14,3	25	0
Res/Poc (2-1)	33,3	83,3	60	66,7	42,9	0	33,3
No contesta	33,3	0	0	16,7	28,6	25	0
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. Les respostes a aquesta qüestió mostren una divisió del professorat, el qui ha respost a aquesta pregunta, en tres parts iguals. Significatiu pot ser aquella tercera part que ni ho considera necessari ni innecessari; així és, penso, com cal interpretar el nivell de suficient (nivell 3).

2. Al contrari, al parlar d'una situació desitjable, la meitat del professorat considera que sí és important i necessària l'avaluació interna.

Qüestió 1.5

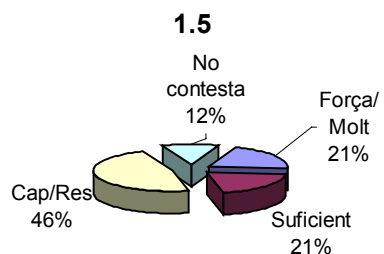
Prefereixo que m'avaluen a avaluar-me

1. Objectiu

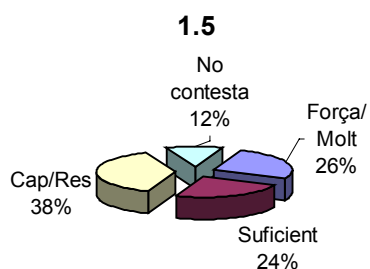
Comprovar el grau d'acceptació de l'autoavaluació.

2. Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	-----------------	-----------	---------------	-----------	-----



	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	0	0	60	16,7	42,9	0	0
Suficient (3)	33,3	0	20	0	42,9	50	0
Res/poc (2-1)	33,3	83,3	20	66,7	14,3	25	100
No contesta	33,3	16,7	0	16,7	0	25	0



	COM HAURIA DE SER						
Molt/Força (5-4)	0	16,7	0	16,7	42,9	25	100
Suficient (3)	33,3	0	20	33,3	42,9	25	0
Res/Poc (2-1)	33,3	66,7	80	50	0	25	0
No contesta	33,3	16,7	0	0	14,3	25	0
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. Un 46 % del professorat prefereix avaluar-se a que l'avaluen des de l'exterior, un 21 % es mostra indiferent i un altre 21 % prefereix no avaluar-se.

2. Unes respostes semblants es donen al tenir present "com hauria de ser" una situació desitjable, si bé els percentatges mostren una menor disparitat.

4.3.1.1. Valoració

Quin és el perfil del professorat vers a l'acceptació, el coneixement i l'actitud sobre l'avaluació interna? Del conjunt de les respostes es desprèn el següent:

1. El grup que accepta l'avaluació interna, que la considera com un element positiu i com un instrument de millora apte i imprescindible per aconseguir millors nivell de qualitat és minoritari. Oscil·la entre el 20 i el 25 % i es fa difícil apreciar si pot arribar, si ho podem estirar fins a una tercera part. Manquen elements per precisar-ho. En relació a aquest aspecte situacions alienes a la voluntat personal d'aquest gaudint de llicència han impedit una tercera fase de la investigació tendint a aprofundir en aquesta línia.

2. Hi ha, en segon lloc, un gruix coixir de professors/es que es situen en un terme mig, diria que escèptics però no contraris, que perceben els aspectes negatius, tal com els hi ha arribat d'oïda o com els han pogut viure en aplicacions, però que consideren que aquella és, en teoria i en una situació desitjable, un bon instrument. El fet distintiu, el que els marca, ha estat que l'han percebuda com a negativa.

3. Aquest grup s'afegeix, en les qüestions que donen una visió negativa de l'avaluació interna, al grup que no és partidari d'ella. Si a les respostes dels nivells 4-5 hi sumem les del grau 3 totes sobrepassen sempre el 75 % del total, incloent-hi el nivell dels que no contesten.. És, per exemple, el cas de la resposta abrumadora a la qüestió 1.1 sobre l'entendre l'avaluació interna com un requisit de caràcter administratiu (un 79%)

o de les qüestions 1.2.1 a 1.2.5. La visió negativa abraça aspectes com la manca de formació i informació, la precipitació en la introducció el centres i el ser percebuda com un suposat instrument de control per part de l'administració, entesa aquesta com l'aparell no docent i situat en un estrat superior al "professor d'aula". També una part d'ells perceben com a negatiu els aspectes més innovadors de l'avaluació interna entesa com a instrument adequat per incrementar la qualitat de la pràctica docent quotidiana. Però, contràriament aprecien el seu poder positiu, la seva capacitat innovadora.

La qüestió clau és, però, aclarir el per què aquest grup han percebut com a negatiu aquest instrument, quan tota la bibliografia l'exalta com a teòricament perfecte. Tampoc hem tingut ocasió d'aprofundir en aquests aspectes.

4. Un tercer grup no accepta l'avaluació interna i la considera com a innecessària. És aquell 29 % que així ho reconeix en la qüestió 1.4. Però malgrat això, en situacions imaginàries idealistes de com hauria de ser el percentatge oscil·la entre un 6% i un 12%.

5. Aquest perfil coincideix amb les respostes donades pel col·lectiu de directors de L'Hospitalet i és corroborat amb les entrevistes realitzades amb posterioritat a alguns directors/es de la ciutat.

4.3.2. ACTITUDS I EXPECTATIVES VERS LA MEVA PROFESSIÓ

A partir de l'anàlisi bibliogràfic assentàvem un principi essencial en relació a l'avaluació interna: l'èxit d'aquesta depenia de l'actitud personal del professor/a envers ella. Una imposició externa donada pel sistema educatiu o una pressió externa podran incidir en la posada en pràctica d'un procés, però no aconseguiran que s'assumeixi els valors que aquella porta implícita, amb la qual cosa el resultat pot diferir de l'esperat.

En aquest apartat es vol arribar a esbrinar aquella partir d'una forma indirecta: analitzar les actituds i les expectatives que el professorat té vers la classe i el sistema educatiu actual així com el grau d'adaptació al sistema educatiu actual, en el ben entès que uns valors positius han de portar a una actitud francament benevolent vers l'avaluació interna.

Per això s'han plantejat el següent tres aspectes a partir dels quals s'han desenvolupat tretze ítems:

1. L'actitud davant l'activitat docent quotidiana, centrada en la classe.
2. Els possibles canvis d'expectatives soferts amb la implantació del nou sistema educatiu LOGSE, entre la formació inicial, el model i l pràctica docent anterior i la realitat de l'aula quotidiana.
3. El resultat del procés d'adaptació

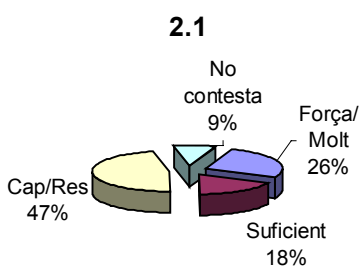
Qüestió 2.1

Cada dia, a l'inici de la classe, necessito preguntar-me quin sentit té el que vaig a fer i què espero aconseguir.

1.Objectius

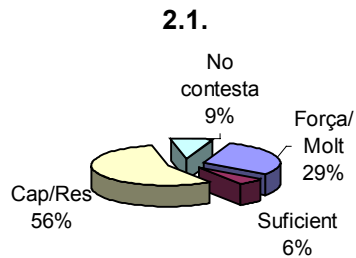
Comprovar la predisposició i el grau de sensibilització professional davant el repte professional quotidià

2. Respostes



VALORS (5-1)	1-12 ANYS		13-24 ANYS		+ 24 ANYS		ALT.
	%	%	%	%	%	%	
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	33,3	33,3	20	33,3	28,6	0	33,3
Suficient (3)	0	16,7	20	0	28,6	25	33,3
Res/poc (2-1)	66,7	50	40	33,3	42,9	75	33,3
							86

No contesta	0	0	20	33,3	0	0	0
--------------------	---	---	----	------	---	---	---



	COM HAURIA DE SER						
	Molt/Força (5-4)	33,3	33,3	40	16,7	42,9	0
Suficient (3)	0	0	0	0	28,6	0	0
Res/Poc (2-1)	66,7	66,7	40	66,7	14,3	100	66,7
No contesta	0	0	20	16,7	14,3	0	0
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. Un 47 % del professorat no necessita plantejar-se a l'inici de la classe la finalitat i els objectius del que va a fer. Si bé això pot implicar l'assoliment d'una certa seguretat, també és cert que pot amagar mancances professionals, és a dir problemes de sensibilització vers la consecució de nivells d'excel·lència.

2. La situació desitjable de com hauria considera en un 56 % que no és necessari aquest plantejament. Mentre, la quarta part del professorat que sí que s'ho pregunta també es veu reflectida en la segona opció desitjable.

Qüestió 2.2.

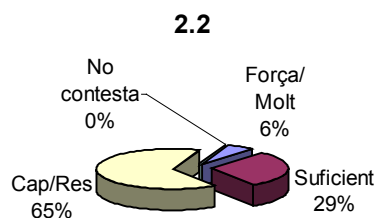
La classe és un motiu de profunda ansietat per a mi

1. Objectius

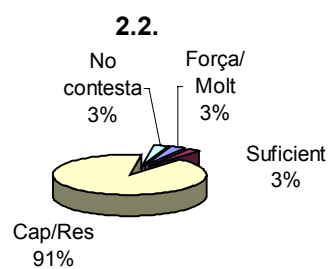
Comprovar si es produeix aquesta situació

2. Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	-----------------	-----------	---------------	-----------	-----



	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	0	0	0	16,7	0	0	33,3
Suficient (3)	0	66,7	40	16,7	28,6	25	66,7
Res/poc (2-1)	100	33,3	60	66,7	71,4	75	0
No contesta	0	0	0	0	0	0	0



	COM HAURIA DE SER						
Molt/Força (5-4)	0	0	0	0	14,3	0	0
Suficient (3)	0	0	20	0	0	0	0
Res/Poc (2-1)	100	100	80	100	71,4	100	100

	No contesta	0	0	0	0	14,3	0	0
		100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. Un 91 % del professorat indica que sota cap concepte la classe hauria de ser causa d'ansietat.

2. Solament un 6 % del professorat sofreix la classe com un enfrontament; la situació contrària és de dos terços. Però cal destacar que hi ha un 29 % que es situa en un terme mig. Si ho comparem amb la resposta majoritària que no hauria de produir-se aquesta situació cal deduir que aquest 29 % d'enquestats sofreixen situacions d'ansietat moderades o de forma esporàdica

3. Aquesta situació última es dóna sobretot en les dones amb menys anys d'experiència i en els homes i dones de l'interval 13-24 anys d'experiència docent. També és significatiu el percentatge de l'últim grup, amb una quarta part dels components.

Qüestió 2.3.

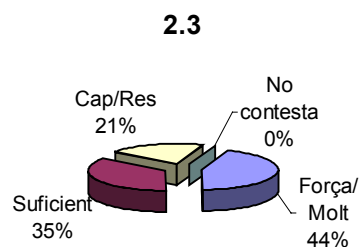
La classe és una aventura, un repte, em diverteixo

1. Objectius

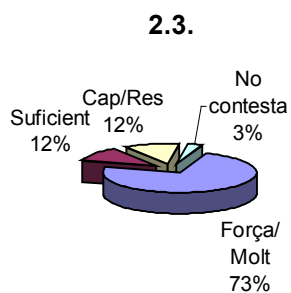
Comprovar l'existència d'una actitud positiva, oberta, accessible a innovacions.

2. Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	-----------------	-----------	---------------	-----------	-----



	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	66,7	50	20	33,3	85,7	25	0
Suficient (3)	33,3	33,3	60	16,7	0	75	66,7
Res/poc (2-1)	0	16,7	20	50	14,3	0	33,3
No contesta	0	0	0	0	0	0	0



	COM HAURIA DE SER						
Molt/Força (5-4)	100	83,3	100	66,7	57,1	75	33,3
Suficient (3)	0	0	0	16,7	0	25	66,7
Res/Poc (2-1)	0	16,7	0	16,7	28,6	0	0
No contesta	0	0	0	0	14,3	0	0
							90

		100	100	100	100	100	100	100
--	--	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

3. Aspectes remarcables

1. La valoració positiva és ressaltada per un 44 % del professorat, mentre que un 21 % està en desacord amb l'afirmació i una tercera part es situa entre els dos termes.

2. La situació teòrica positiva, en un grau 4-5 de força i molt, s'eleva fins a un 73 % del professorat que ha respost a l'enquesta.

3. Són els joves i les dones amb +24 anys d'experiència els que donen uns percentatges més elevats i el grup de dones de 13-24 els que menys.

Qüestió 2.4

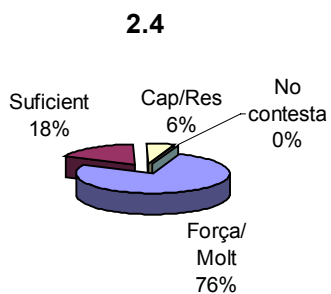
Considero que la implantació del nou sistema educatiu ha empitjorat el clima laboral

1. Objectiu

Comprovar aquesta possible percepció

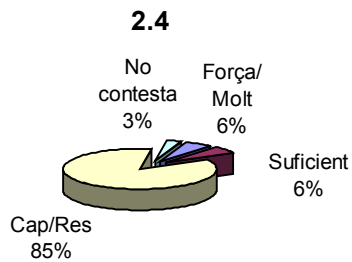
2. Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	--------------	-----------	------------	-----------	-----



	%	%	%	%	%	%
--	---	---	---	---	---	---

COM ÉS							
Molt/força (5-4)	0	83,3	80	83,3	85,7	75	100
Suficient (3)	66,7	16,7	20	16,7	0	25	0
Res/poc (2-1)	33,3	0	0	0	14,3	0	0
No contesta	0	0	0	0	0	0	0



COM HAURIA DE SER							
Molt/Força (5-4)	0	0	0	0	14,3	25	0
Suficient (3)	0	0	0	33,3	0	0	0
Res/Poc (2-1)	100	100	100	66,7	71,4	75	100
No contesta	0	0	0	0	14,3	0	0
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

Un 76 % constata un empitjorament del clima laboral del seu centre docent degut al canvi del sistema educatiu i un 18 % es situa en termes intermedis. Són uns resultats esperats, basat en les opinions dels directors/es i l'experiència pròpia.

Però un ampli 85 % considera que no hauria hagut d'haver ocorregut d'aquesta manera

Em sorprèn aquest 14,3 % dels homes amb més de 24 anys d'experiència que opina que el canvi ha empitjorat poc el clima laboral, però que s'hauria pogut empitjorar molt més. En aquest últim aspectes cal afegir el 25 % de dones de l'interval +24.

Qüestió 2.5

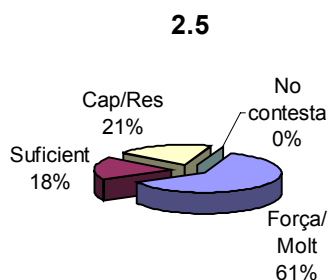
La implantació del nou sistema educatiu ha frustrat les meves expectatives (en relació a la formació inicial que he rebut)

1. Objectius

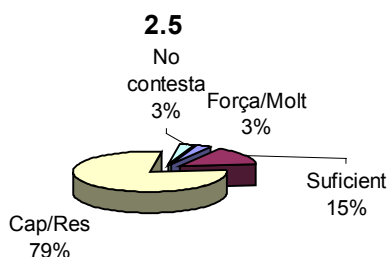
Observar l'existència de possibles frustracions professionals o inadaptacions al model LOGSE per part d'un professorat que ha rebut una formació inicial distinta a les necessitats docents diàries.

2. Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	-----------------	-----------	---------------	-----------	-----



	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	0	100	80	83,3	14,3	75	66,7
Suficient (3)	0	0	20	0	42,9	25	33,3
Res/poc (2-1)	100	0	0	16,7	42,9	0	0
No contesta	0	0	0	0	0	0	0



	COM HAURIA DE SER							
	Molt/Força (5-4)	0	0	0	0	0	25	0
	Suficient (3)	0	16,7	0	16,7	28,6	0	33,3
	Res/Poc (2-1)	100	83,3	100	83,3	57,1	75	66,7
	No contesta	0	0	0	0	14,3	0	0
		100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. És necessari fixar-se en aquest 61 % que considera que les seves expectatives han estat frustrades amb un grau molt o força elevat. Cal afegir-hi el 18 % que ho percepix amb un grau 3. Un 21% considera que el canvi de sistema educatiu no ha alterat les seves expectatives professionals.

2. Un 79 % considera que en cap cas el canvi hauria d'haver modificat les expectatives professionals

Qüestió 2.6

La implantació del nou sistema educatiu ha generat una distància entre el model que tenia (o tinc) de la professió i la realitat concreta de cada dia

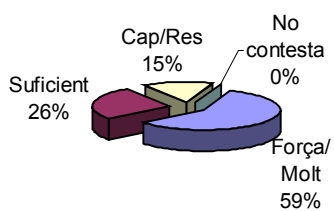
1. Objectius

Comprovar si es produeix aquesta dicotomia

2. Respostes

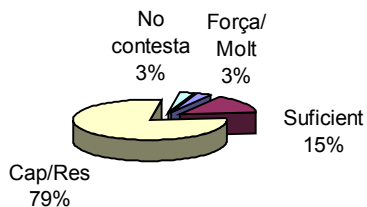
	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	-------------------------	------------------	-----------------------	------------------	------------

2.6



	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	0	66,7	80	50	57,1	75	66,7
Suficient (3)	33,3	16,7	20	16,7	42,9	25	33,3
Res/poc (2-1)	66,7	16,7	0	33,3	0	0	0
No contesta	0	0	0	0	0	0	0

2.6



	COM HAURIA DE SER						
Molt/Força (5-4)	0	0	0	0	0	25	0
Suficient (3)	0	16,7	0	16,7	28,6	0	33,3
Res/Poc (2-1)	100	83,3	100	83,3	57,1	75	66,7
No contesta	0	0	0	0	14,3	0	0
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. Les respostes són un xic diferents a les de la qüestió precedent. Un 59 % considera que s'ha incrementat el distanciament entre el seu model professional i la realitat de cada dia, en aquest sentit un percentatge del mateix ordre que l'anterior del 61 %. Però aquell 21 % anterior que considerava que no s'havia incidit en les seves expectatives, ara baixa fins a un 15 % i s'incrementa els que s'identifiquen amb un nivell 3. Això té la seva explicació per la resposta diferent del grup de homes joves, de 1-12 anys d'experiència.

2. Per contra en la situació desitjable es donen els mateixos percentatges

Qüestió 2.7.1

Aquesta realitat m'ha generat

Una desorientació personal

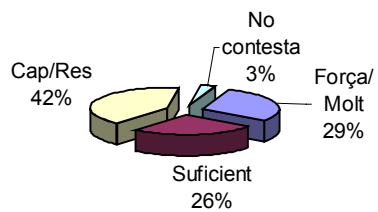
1. Objectiu

Comprovar si els canvis especificats als ítems 2.5 i 2.6 han creat desorientacions personals

2. Respostes

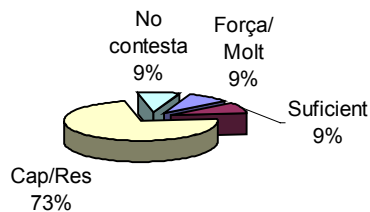
	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	-----------------	-----------	---------------	-----------	-----

2.7.1



	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	0	66,7	40	50	0	0	33,3
Suficient (3)	0	16,7	40	0	42,9	50	33,3
Res/poc (2-1)	66,7	16,7	20	50	57,1	50	33,3
No contesta	33,3	0	0	0	0	0	0

2.7.1



	COM HAURIA DE SER						
Molt/Força (5-4)	0	0	0	0	28,6	0	33,3

Suficient (3)	0	16,7	0	0	14,3	25	0
Res/Poc (2-1)	66,7	83,3	100	83,3	42,9	75	66,7
No contesta	33,3	0	0	16,7	14,3	0	0
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. La confrontació entre la realitat de l'aula de cada dia i les expectatives i models professionals personals ha generat desorientació en un 29 % del professorat de la recerca; a un altre 26 % els ha afectat mitjanament i a un 42 % no els ha produït cap trastorn.

2. Un 73 % considera que no s'hauria de produir

3. Els homes de 1-12 i homes i dones de 12-14 marquen unes pautes un xic diferents a la resta de grups.

Qüestió 2.7.2

Aquesta realitat m'ha generat

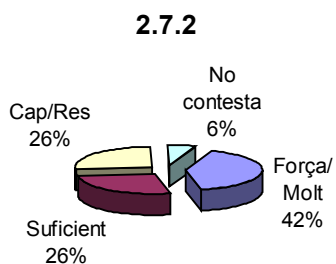
Un distanciament

1. Objectiu

Comprovar si els canvis especificats als ítems 2.5 i 2.6 han creat distanciaments

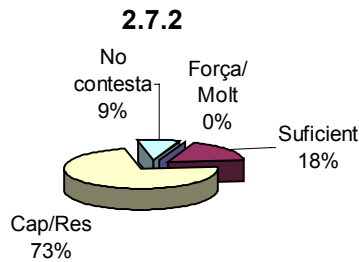
2. Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	--------------	-----------	------------	-----------	-----



	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							

Molt/força (5-4)	0	50	60	50	28,6	50	33,3
Suficient (3)	0	16,7	20	0	42,9	50	66,7
Res/poc (2-1)	66,7	33,3	20	33,3	28,6	0	0
No contesta	33,3	0	0	16,7	0	0	0



	COM HAURIA DE SER						
	Molt/Força (5-4)						
Molt/Força (5-4)	0	0	0	0	0	0	0
Suficient (3)	0	16,7	0	0	42,9	25	33,3
Res/Poc (2-1)	66,7	83,3	100	83,3	42,9	75	66,7
No contesta	33,3	0	0	16,7	14,3	0	0
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. En aquesta qüestió els resultats s'inverteixen en relació a l'ítem anterior: la confrontació entre la realitat de l'aula de cada dia i les expectatives i models professionals personals ha generat un distanciament en un 42 % del professorat de la recerca; a un altre 26 % els ha afectat mitjanament i a un 26 % no els ha produït cap trastorn.

2. Un percentatge similar al del anterior ítem considera que no s'hauria d'haver produït.

3. En relació a l'anterior ítem tots els grups modifiquen, poc o molt, el seu comportament; però sobretot són els grups d'homes i dones amb +24 anys a l'ensenyament les que increment el percentatge més alt referit al distanciament. No és així en els homes de l'interval 1-12.

Qüestió 2.7.3

Aquesta realitat m'ha generat

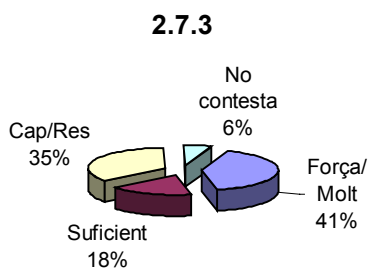
Un desànim

1. Objectiu

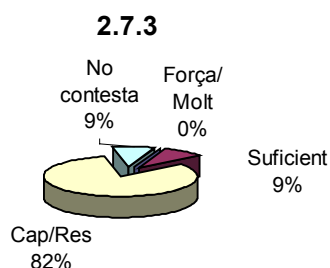
Comprovar si els canvis especificats als ítems 2.5 i 2.6 han creat desànims

2. Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	-----------------	-----------	---------------	-----------	-----



	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	0	50	60	50	28,6	25	66,7
Suficient (3)	0	16,7	20	0	28,6	25	33,3
Res/poc (2-1)	66,7	33,3	20	33,3	42,9	50	0
No contesta	33,3	0	0	16,7	0	0	0



	COM HAURIA DE SER						
	Molt/Força (5-4)	0	0	0	0	0	0
Suficient (3)	0	16,7	0	0	28,6	0	0
Res/Poc (2-1)	66,7	83,3	100	83,3	57,1	100	100
No contesta	33,3	0	0	16,7	14,3	0	0
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. Els percentatges són molt similars a l'anterior ítem: la confrontació entre la realitat de l'aula de cada dia i les expectatives i models professionals personals ha generat desànim en un 41 % del professorat de la recerca; a un altre 18 % els ha afectat mitjanament i a un 35 % no els ha produït cap trastorn. Destaca l'increment de 8 punts al grup poc o gens afectat i, consegüentment, la mateixa disminució en el grup mitjà.

2. Un 82 % considera que no s'hauria de produir, tot seguint, també, la mateixa tendència de disminució del grup mitjà.

3. És, també, en el grup de +24 anys de docència, homes i dones, on es produeixen els canvis amb una tendència a haver sofert menys desànim.

Qüestió 2.7.4

Aquesta realitat m'ha generat

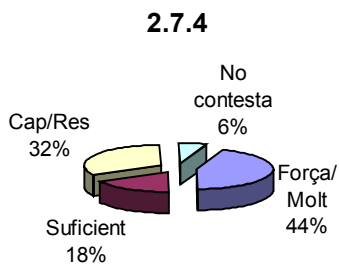
Una insatisfacció personal

1. Objectiu

Comprovar si els canvis especificats als ítems 2.5 i 2.6 han creat insatisfaccions personals

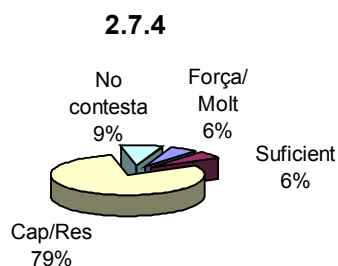
2. Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	--------------	-----------	------------	-----------	-----



	%	%	%	%	%	%	%
--	---	---	---	---	---	---	---

COM ÉS							
Molt/força (5-4)	0	50	60	50	28,6	50	66,7
Suficient (3)	0	16,7	40	0	28,6	25	0
Res/poc (2-1)	66,7	33,3	0	33,3	42,9	25	33,3
No contesta	33,3	0	0	16,7	0	0	0



COM HAURIA DE SER							
Molt/Força (5-4)	0	0	0	0	0	25	33,3
Suficient (3)	0	16,7	0	0	14,3	0	0
Res/Poc (2-1)	66,7	83,3	100	83,3	71,4	75	66,7
No contesta	33,3	0	0	16,7	14,3	0	0
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. Percentatges ben bé iguals a l'anterior ítem: la confrontació entre la realitat de l'aula de cada dia i les expectatives i models professionals personals ha generat insatisfacció personal a un 44 % del professorat de la recerca; a un altre 16 % els ha afectat mitjanament i a un 32 % no els ha produït cap trastorn.

2. Un 79 % considera que no s'hauria de produir

3. La distribució per grups és molt similar a la de l'anterior ítem, amb modificacions lleugeres.

Qüestió 2.8

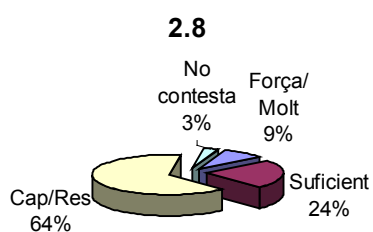
Considero que el nou sistema educatiu és més adequat per al desenvolupament integral de l'alumne que l'anterior

1. Objectius

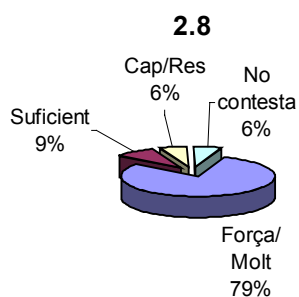
Comprovar aquest aspecte que pot ser un indicador per saber el grau d'acceptació o de rebuig del sistema educatiu LOGSE

2. Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	-----------------	-----------	---------------	-----------	-----



	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	0	16,7	0	0	14,3	25	0
Suficient (3)	66,7	0	40	16,7	42,9	0	0
Res/poc (2-1)	33,3	66,7	60	83,3	42,9	75	100
No contesta	0	16,7	0	0	0	0	0



	COM HAURIA DE SER						
	Molt/Força (5-4)	Suficient (3)	Res/Poc (2-1)	No contesta			
	33,3	66,7	100	100	71,4	75	100
	66,7	16,7	0	0	0	0	0
	0	16,7	0	0	0	25	0
	0	0	0	0	28,6	0	0
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. Un 64 % del professorat objecte de la recerca han contestat negativament a una qüestió que a priori semblava que podia gaudir d'una major acceptació: només un mínim 9 % se molt o força sent identificat amb la proposta i un 24 % s'identifica amb el grau 3 de suficient.

2. Un 79 % considera que no havia de ser així

3. Tots els trams d'anys de docència hi són representats

Qüestió 2.9

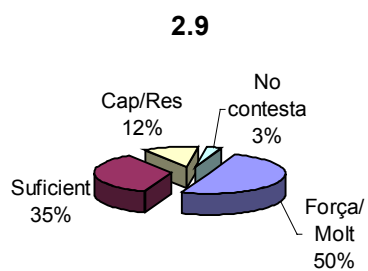
Malgrat les dificultats, estic satisfet/a de la meva adaptació

1. Objectiu

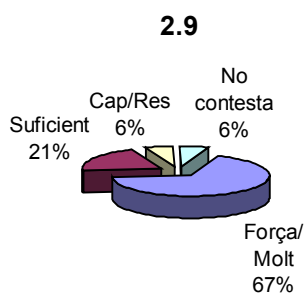
2. Comprovar el grau d'adaptació. Es considera una pregunta clau

3. Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	-----------------	-----------	---------------	-----------	-----



	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	66,7	66,7	40	33,3	42,9	50	66,7
Suficient (3)	0	33,3	60	33,3	28,6	50	33,3
Res/poc (2-1)	0	0	0	33,3	28,6	0	0
No contesta	33,3	0	0	0	0	0	0



	COM HAURIA DE SER						
Molt/Força (5-4)	66,7	83,3	40	50	57,1	100	100
Suficient (3)	0	16,7	60	33,3	14,3	0	0
Res/Poc (2-1)	0	0	0	16,7	14,3	0	0
No contesta	33,3	0	0	0	14,3	0	0
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. Malgrat la no acceptació del sistema educatiu LOGSE com a un medi més adequat per aconseguir un desenvolupament integral de l'alumne, la meitat del professorat de la recerca considera que s'ha adaptat força o molt, un 35 % en grau suficient, un 12 % poc o gens i un 3 % no contesta.

2. Un mateix percentatge global pràcticament igual del 87 % considera en grau 4-5 i 3 que així hauria de ser.

3. A increment de l'edat d'experiència docent el percentatge baixa un xic de molt i força a suficient.

Qüestió 2.10

Espero un canvi extern en el sistema educatiu per tal que es produeixi una millora

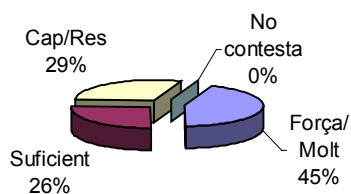
1. Objectius

Comprovar el grau d'implicació amb uns objectius de millora personal que es poden equiparar amb els instruments de l'autoavaluació i, per extensió, amb una avaluació interna del centre.

2. Respostes

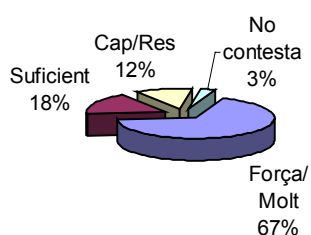
	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	-----------------	-----------	---------------	-----------	-----

2.10



	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	0	50	60	50	57,1	25	33,3
Suficient (3)	33,3	33,3	0	16,7	42,9	25	33,3
Res/poc (2-1)	66,7	16,7	40	33,3	0	50	33,3
No contesta	0	0	0	0	0	0	0

2.10



	COM HAURIA DE SER							
	Molt/Força (5-4)	33,3	83,3	40	83,3	57,1	75	100
	Suficient (3)	0	0	60	0	28,6	25	0
	Res/Poc (2-1)	66,7	16,7	0	16,7	0	0	0
	No contesta	0	0	0	0	14,3	0	0
		100	100	100	100	100	100	100

3.Aspectes remarcables

1. Un 29 % del professorat enquestat no està d'acord amb aquest afirmació i, per tant, pensen que la millora pot o ha de venir de situacions internes i dins el sistema educatiu LOGSE. Dedueixo que per aquest grup l'avaluació interna pot ser un bon instrument. Es podria afegir a aquest grup el 26 % del professorat que es mostra en un terme mig, equidistant de les altres dues postures

2. Ara bé hi ha un 45 % del professorat que ha respost a l'enquesta que considera, amb un grau de molt o força, que la millora ha de venir d'un canvi extern. És un percentatge inferior al 64 % que rebutja l'actual sistema educatiu com a motor adequat per a un major desenvolupament integral de l'alumne.

4. Tots els grups, excepte els dos extrems, (homes -12 i dones +24) tenen percentatges superiors al 50 % en el grau 4-5 de molt i força.

4.3.2.1. Valoració

Quines actituds i quines expectatives té el professorat subjecte de la nostra recerca?. En relació a les qüestions que se li ha plantejat es desprèn el següent:

1. Un 64 %, és a dir dues terceres parts del professorat, imputa al sistema educatiu anterior unes aptituds més adequades per aconseguir uns graus d'excel·lència elevats que no pas al model LOGSE. Si més no això es tradueix en una desconfiança vers a un nou sistema que, segons els professors/es de la recerca, ha frustrat expectatives i models personals en un grau elevat a un 61 % i 59 % del professorat, respectivament. Una desconfiança que possiblement s'ha traslladat a aquelles noves mesures encaminades a potenciar la qualitat que s'han engegat dins les coordenades del nou sistema educatiu LOGSE.

2. Malgrat això la meitat dels professors/es subjectes a la nostra enquesta s'han adaptat i estan satisfets d'aquesta adaptació en un grau de molt o força i un altre 35 %, una altra tercera part, considera que la seva adaptació ha estat suficient, grau 3, una adaptació que disminueix un xic a mesura que creix l'edat de permanència a la docència.

3. Però aquest procés d'adaptació no s'ha dut a terme sense dificultats. Als canvis en les expectatives professionals de l'activitat docent diària cal afegir, segons els professors de l'enquesta, un empitjorament del clima laboral per a un 76 % dels enquestats i una realitat que ha generat actituds de distanciament i ha produït desànim i insatisfacció personal a més del 40 % del professorat, mentre que la desorientació ha afectat a un percentatge menor del 29%.

4. Aquest grup que rebutja el sistema educatiu i que té una actitud negativa vers els instruments de millora oscil·la entre el 20 % que no gaudeix de les classes fins el 45 % que espera un canvi en el sistema polític o el 47 % que no necessita actituds de millora en el plantejament de les classes

4. Malgrat aquesta realitat desencoratjadora l'enquesta posa al descobert que hi ha una part del professorat que té una actitud positiva vers el nou context educatiu i els mecanismes inherents a aquest per tal d'aconseguir un nivell superior de qualitat.

5. Un primer grup s'identifica amb aquell 29% que pensa que és en l'esfera interna i no pas en l'externa on cal cerca els mecanismes de millora i que no espera una intervenció miraculosa externa, que cal identificar amb un canvi de sistema educatiu (LODE). O en aquell 21 % o 26 % que ni es senten frustrats ni distanciats malgrat percebre les dificultats en la realitat docent quotidiana; o en el 20 % que gaudeix amb la classe o en aquells altres que necessita preguntar-se pel què fa i pel què vol aconseguir.

6. Entre els dos grups cal situar el grup dels suficients, grau 3, que si bé desconfia del sistema i està marcat per actituds i experiències negatives no expressa un rebuig sistemàtic.

7. Es confirma, doncs, que la prevenció i desconfiança vers l'avaluació interna bé donada per aquestes actituds emanades de la nova realitat de l'aula.

4.3.3. DIFICULTATS, INSATISFACCIONS

En aquest apartat s'ha pensat analitzar els següents factors:

1. Com afecten al professorat algunes possibles dificultats amb que es pot trobar en l'exercici de la seva pràctica docent.

2. Quina és la resposta conductual del professorat davant de les dificultats quotidianes emanades de la pràctica docent i la seva possible relació amb l'adopció d'actituds negatives conegudes com "passotisme", "tirar la tovallola", despreocupació, distanciament, etc.

3. Si pensem que avaluació interna implica reflexió, innovació, actitud oberta o prendre decisions col·lectives i compartides entre una diversitat d'opinions, hem de concloure que l'adopció d'actituds oposades, degudes a aquelles dificultats més o menys pròpies de la docència, no afavoriran pas la implicació en processos d'avaluació.

Per observar aquestes actituds negatives s'han plantejat les següents grans qüestions:

1. Si al professor/a li afecten o no situacions d'estrès.
2. Si, en un grau, menor hi ha algunes situacions sorgides del quefer docent que li provoquin insatisfacció.
3. La resposta que dona a aquestes situacions.

L'objectiu passa, doncs, per comprovar si les respostes a aquestes situacions són positives o negatives, en el ben entès que les primeres afavoriran la implantació de l'avaluació interna i la consecució d'una major qualitat docent i les segones ho restringiran.

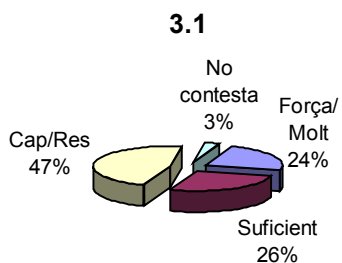
Qüestió 3.1

D'una forma habitual i reiterada pateixo situacions d'estrès

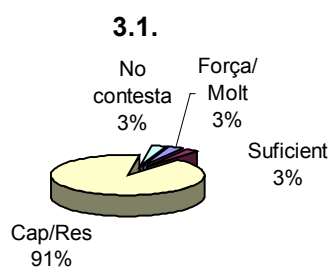
1. Objectius

Comprovar la freqüència de les situacions d'estrès.

2. Respostes



VALORS (5-1)	1-12 ANYS		13-24 ANYS		+ 24 ANYS		ALT
	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	0	16,7	0	50	14,3	25	66,7
Suficient (3)	0	50	20	16,7	42,9	25	0
Res/poc (2-1)	100	16,7	80	33,3	42,9	50	33,3
No contesta	0	16,7	0	0	0	0	0



COM HAURIA DE SER							
Molt/Força (5-4)	0	0	0	0	0	25	0
Suficient (3)	0	0	0	0	14,3	0	0
Res/Poc (2-1)	100	100	100	100	71,4	75	100
No contesta	0	0	0	0	14,3	0	0
							113

		100	100	100	100	100	100	100
--	--	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

3. Aspectes remarcables

1. Un 24 % del professorat subjecte a aquesta enquesta declara que pateix estrès d'una forma habitual i reiterada; un 26% s'inclina per una resposta de grau mitjà i un 47% respon que en pateix en grau mínim. Si bé l'objectiu d'aquesta enquesta no és fer una anàlisi sobre l'estrès del professorat, causes i conseqüències, aquest resultat d'una quarta part del professorat que de forma habitual pateix estrès no deixa de colpir. És una xifra més elevada a la d'altres anàlisis, amb uns objectius més ambiciosos, que han tractat el tema en tesi doctoral.

2. Un 91 % considera que no hauria de ser.

3. La situació d'estrès habitual és més forta a les dones, tant de l'interval 1-12, com 13-24 i +24 i apareix en els homes de més de 24 anys de docència.

Qüestió 3.2

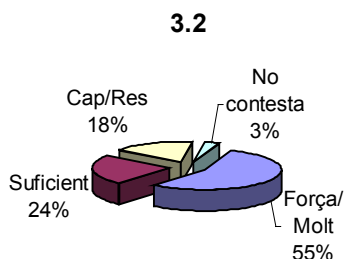
L'estrès és producte del cansament i de l'acumulació de la pràctica docent

1. Objectius

2. Comprovar fins a quin punt és certa aquesta afirmació

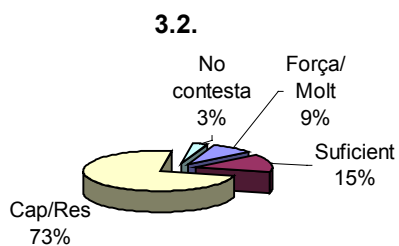
3. Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	-----------------	--------------	---------------	--------------	-----



		%	%	%	%	%	%
--	--	---	---	---	---	---	---

COM ÉS							
Molt/força (5-4)	0	66,7	80	100	42,9	25	33,3
Suficient (3)	0	16,7	0	0	42,9	50	66,7
Res/poc (2-1)	100	0	20	0	14,3	25	0
No contesta	0	16,7	0	0	0	0	0



COM HAURIA DE SER							
Molt/Força (5-4)	0	0	0	0	14,3	25	33,3
Suficient (3)	0	0	20	16,7	28,6	0	33,3
Res/Poc (2-1)	100	100	80	83,3	42,9	75	33,3
No contesta	0	0	0	0	14,3	0	0
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. Un 55 % del professorat de l'enquesta accepta que l'estrès és molt o força resultat del cansament i de l'acumulació de la pràctica docent i un altre 24 % ho considera en un terme mitjà. Els resultats poden estar influïts pel fet que l'enquesta es va passar a final del curs 2002/2003. Tot i això crida l'atenció aquest 18 % del professorat que no està d'acord amb l'enunciat.

2. Un aspecte que queda reflectit en què solament un 73 % considera que la situació desitjable no hauria de ser aquesta. Hi ha d'haver, doncs, altres motius per aquest 18-24 %, un aspecte que no es tracta aquí.

3. Aquesta minoria que no està d'acord amb l'enunciat es dona entre els homes i les dones de +24 anys de docència.

Qüestió 3.3.1

Algunes situacions que em preocupen i em provoquen insatisfacció són:

El veure que els alumnes no assoleixen els nivells

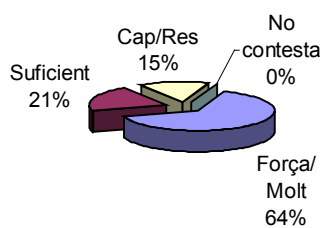
1. Objectius

Comprovar el grau d'insatisfacció produït per aquesta situació

2. Respostes

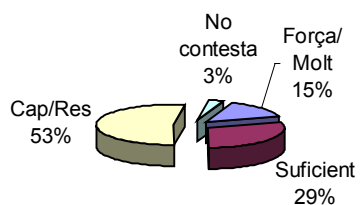
	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	-----------------	-----------	---------------	-----------	-----

3.3.1



	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	33,3	83,3	60	83,3	42,9	75	66,7
Suficient (3)	33,3	16,7	40	0	28,6	0	33,3
Res/poc (2-1)	33,3	0	0	16,7	28,6	25	0
No contesta	0	0	0	0	0	0	0

3.3.1



	COM HAURIA DE SER						
Molt/Força (5-4)	0	16,7	20	16,7	14,3	0	33,3
Suficient (3)	33,3	0	40	33,3	42,9	25	33,3
Res/Poc (2-1)	66,7	83,3	40	50	28,6	75	33,3
No contesta	0	0	0	0	14,3	0	0
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. El 64 % del professorat que respon a l'enquesta considera en un grau elevat de molt/força que els preocupa i els provoca insatisfacció el veure que els alumnes no assolixen els nivells programats i un altre 21 % en grau suficient.

2. En l'aspecte d'una situació desitjable el total dels percentatges de molt-força i suficient són semblants als dels que es donen en l'apartat de com és en la realitat.

Qüestió 3.3.2

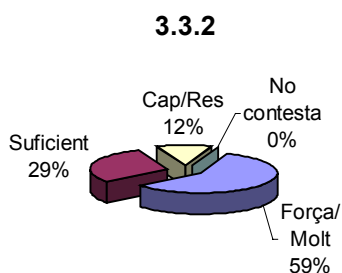
Algunes situacions que em preocupen i em provoquen insatisfacció són:

L'escàs interès que tenen els alumnes per la matèria

1. Objectius

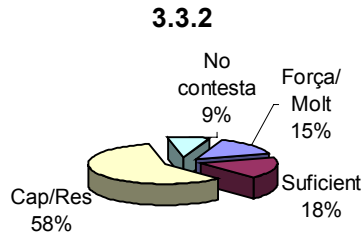
Comprovar el grau d'insatisfacció produït per aquesta situació

2. Respostes



VALORS (5-1)	1-12 ANYS		13-24 ANYS		+ 24 ANYS		ALT
	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	33,3	83,3	60	66,7	42,9	50	66,7
Suficient (3)	66,7	16,7	40	33,3	28,6	0	33,3
Res/poc (2-1)	0	0	0	0	28,6	50	0
							118

No contesta	0	0	0	0	0	0	0
--------------------	---	---	---	---	---	---	---



	COM HAURIA DE SER						
	Molt/Força (5-4)	0	16,7	20	33,3	14,3	0
Suficient (3)	33,3	0	20	33,3	14,3	0	33,3
Res/Poc (2-1)	66,7	66,7	40	33,3	57,1	100	66,7
No contesta	0	16,7	20	0	14,3	0	0
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. El 59 % del professorat que respon a l'enquesta considera en un grau elevat de molt/força que els preocupa i els provoca insatisfacció l'escàs interès que, pensen, tenen els alumnes per la matèria que imparteixen. És un percentatge una mica inferior a l'ítem precedent, però similar si hi afegim el 29 % que s'inclina per una resposta de tipus mitjà (grau2, suficient).

2. En l'aspecte d'una situació desitjable el total dels percentatges de molt-força i suficient són una mica inferiors als que es donen en l'apartat de com és en la realitat..

Qüestió 3.3.3

Algunes situacions que em preocupen i em provoquen insatisfacció són:

La diversitat a l'aula

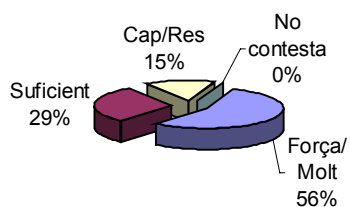
1. Objectius

Comprovar el grau d'insatisfacció produït per aquesta situació

2. Respostes

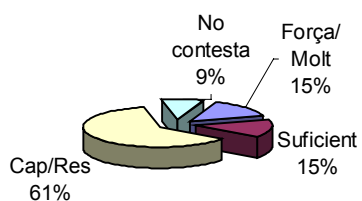
	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	-----------------	-----------	---------------	-----------	-----

3.3.3



	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	66,7	50	80	50	42,9	50	66,7
Suficient (3)	0	50	20	33,3	28,6	25	33,3
Res/poc (2-1)	33,3	0	0	16,7	28,6	25	0
No contesta	0	0	0	0	0	0	0

3.3.3



	COM HAURIA DE SER						
Molt/Força (5-4)	0	0	20	16,7	28,6	0	33,3
Suficient (3)	0	0	20	0	14,3	50	33,3
Res/Poc (2-1)	100	83,3	40	83,3	42,9	50	33,3

	No contesta	0	16,7	20	0	14,3	0	0
		100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. El 59 % del professorat que respon a l'enquesta considera en un grau elevat de molt/força que els preocupa i els provoca insatisfacció la diversitat a l'aula.

2. Els percentatges de molt/força i suficient són els mateixos que l'ítem anterior i molt semblants a l'ítem 3.3.1, potser perquè les dos qüestions anteriors, l'escàs interès que mostren els alumnes i el no assoliment dels nivells, tenen quelcom a veure amb la diversitat a l'aula en l'imaginari del professorat.

3. En l'aspecte d'una situació desitjable el total dels percentatges de molt-força i suficient són 8 punts inferiors als que es donen en l'apartat de com és en la realitat.

4. El motiu és perquè hi ha un grup de professors/es que no contesten a la pregunta en la vessant de com hauria de ser.

5. El grup d'homes de +24 anys d'experiència docent és el que té un percentatge més baix en relació a l'adhesió a la pregunta, un 42,9 % i un percentatge més alt a l'apart de com hauria de ser, un 28,6.

Qüestió 3.3.4

Algunes situacions que em preocupen i em provoquen insatisfacció són:

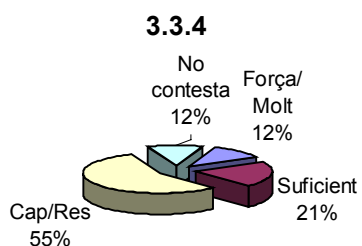
L'ordre i disciplina a l'aula i/o al centre.

1. Objectius

Comprovar el grau d'insatisfacció produït per aquesta situació

2. Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT		
<p>3.3.4</p> <p>Suficient 24% Cap/Res 3% No contesta 3% Força/Molt 70%</p>							
	%	%	%	%	%		
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	33,3	83,3	80	100	71,4	0	100
Suficient (3)	66,7	0	20	0	28,6	75	0
Res/poc (2-1)	0	16,7	0	0	0	0	0
No contesta	0	0	0	0	0	25	0



	COM HAURIA DE SER						
	Molt/Força (5-4)	0	16,7	0	33,3	14,3	0
Suficient (3)	66,7	0	20	0	28,6	50	0
Res/Poc (2-1)	33,3	66,7	60	66,7	42,9	25	100
No contesta	0	16,7	20	0	14,3	25	0
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. El 70 % del professorat que respon a l'enquesta considera en un grau elevat de molt/força que els preocupa i els provoca insatisfacció l'ordre i la disciplina a l'aula i al centre.

2. Els percentatges de molt/força i suficient són similars als ítems anteriors. Però hi ha un desplaçament de la postura equidistant, grau 3 de suficient, cap a l'extrem de molt i força .

3. Mentre, en l'aspecte d'una situació desitjable el total dels percentatges de molt-força i suficient són similars als dels ítems anteriors i el desplaçament de 3 punts es poc significatiu.

4. Hi ha una certa disparitat en les respostes quan s'observa el tram d'edats en relació al grau dels que estan molt/força d'acord amb l'enunciat. Sorpren el percentatge de les dones de +24 anys de docència i el d'homes joves, de 1-12 anys de docència. En aquest grup d'edat, un grup de 16,7 % de dones es defineix com poc afectada per la qüestió disciplinària.

Qüestió 3.3.5

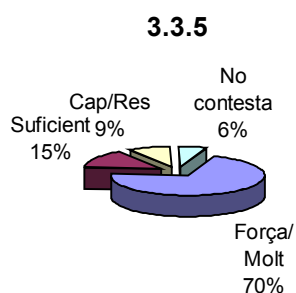
**Algunes situacions que em preocupen i em provoquen insatisfacció són:
L'Administració no em reconeix suficientment el meu treball i els meus esforços.**

1. Objectius

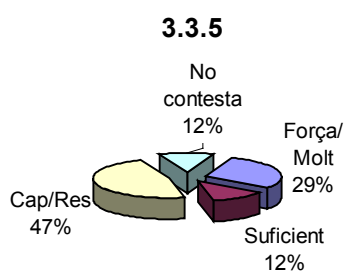
Comprovar el grau d'insatisfacció produït per aquesta situació

2. Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	-----------------	-----------	---------------	-----------	-----



	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	33,3	66,7	100	100	85,7	50	0
Suficient (3)	0	16,7	0	0	0	25	100
Res/poc (2-1)	33,3	0	0	0	14,3	25	0
No contesta	33,3	16,7	0	0	0	0	0



	COM HAURIA DE SER						
Molt/Força (5-4)	0	16,7	0	16,7	57,1	75	33,3
Suficient (3)	0	0	20	16,7	14,3	0	33,3
Res/Poc (2-1)	66,7	66,7	60	66,7	14,3	25	33,3
No contesta	33,3	16,7	20	0	14,3	0	0
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. El 70 % del professorat que respon a l'enquesta considera en un grau elevat de molt/força que els preocupa i els provoca insatisfacció que l'Administració no els reconegui suficientment el seu treball i esforços.

2. El percentatge de molt/força és els mateix que l'ítem anterior i el de suficient 6 punts menor a l'ítem anterior. Sembla, doncs, que ens movem en el mateix ordre de coses.

3. En l'aspecte d'una situació ideal la tendència de les respostes es distancia de la resta dels ítems anteriors i, també, dels de tot aquest bloc de situacions problemàtiques: un percentatge més baix de l'esperat, el 47 %, considera que no es desitjable aquest desinterès de l'Administració en el reconeixement del treball i esforços; mentre, un 29 % sembla que ja li està bé aquest possible deseiximent de l'Administració. Això últim és degut als percentatges relativament elevats donades pels homes i dones amb +24 anys d'experiència docent, respostes ben diferents a la resta de grups d'edat i intervals.

4. Hi ha una menor disparitat en les respostes quan s'observa el tram d'edats en relació al grau dels que estan molt/força d'acord amb l'enunciat. Però igual que en l'anterior ítem em sorprèn el percentatge de les dones de +24 anys de docència i el d'homes joves, de 1-12 anys de docència per ser un xic inferior a la resta.

Qüestió 3.3.6

Algunes situacions que em preocupen i em provoquen insatisfacció són:

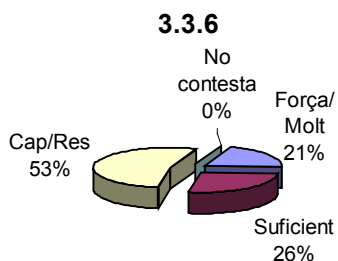
La relació amb els meus companys/es

1. Objectius

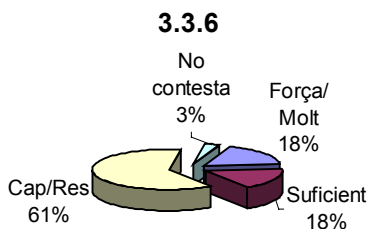
Comprovar el grau d'insatisfacció produït per aquesta situació

2. Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	-----------------	-----------	---------------	-----------	-----



	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	0	16,7	60	16,7	28,6	0	0
Suficient (3)	33,3	33,3	0	33,3	14,3	50	33,3
Res/poc (2-1)	66,7	50	40	50	57,1	50	66,7
No contesta	0	0	0	0	0	0	0



	COM HAURIA DE SER						
Molt/Força (5-4)	0	16,7	40	0	42,9	0	0
Suficient (3)	33,3	0	0	33,3	28,6	25	0
Res/Poc (2-1)	66,7	83,3	60	66,7	14,3	75	100
No contesta	0	0	0	0	14,3	0	0
							127

		100	100	100	100	100	100	100
--	--	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

3. Aspectes remarcables

1. La relació amb els companys/es és satisfactòria per a més de la meitat del professorat de la enquesta, un 53 %, al que es pot afegir el 26 % que sembla que no el preocupa aquest aspecte. Però hi ha una quarta part del professorat, un 21 %, que sí que es veu afectada per la relació entre companys. Haurem de veure més avall per quins motius.

2. Pel que fa al segon bloc, el de com hauria de ser, el 61 % que considera que no hi ha d'haver motius d'insatisfacció per la relació entre els companys/es i el 18 % que es considera no afectat sumen el mateix percentatge que en bloc de compassa realment als instituts, incrementant-se el primer amb 8 % i disminuint els segon amb el mateix nombre de percentatges.

3. En relació a la distribució per edats de docència i gènere, són els homes dels trams de 13-24 i +24 els més afectats negativament per les relacions interpersonals si ens fixem en el grau de molt/força. Ara bé, aquesta singularitat queda compensada al afegir-hi a l'anàlisi el segon nivell de suficient.

Qüestió 3.3.7

Algunes situacions que em preocupen i em provoquen insatisfacció són:

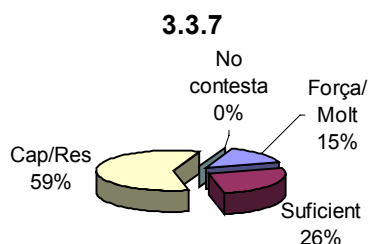
La pressió dels pares.

1. Objectius

Comprovar el grau d'insatisfacció produït per aquesta situació

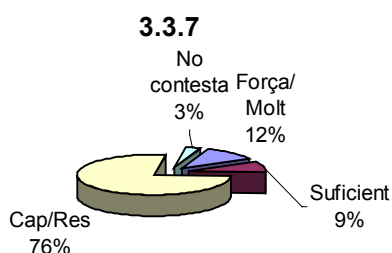
2. Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	-----------------	-----------	------------	-----------	-----



		%	%	%	%	%	%
--	--	---	---	---	---	---	---

COM ÉS							
Molt/força (5-4)	0	33,3	40	16,7	0	0	0
Suficient (3)	0	50	20	16,7	14,3	50	33,3
Res/poc (2-1)	100	16,7	40	66,7	85,7	50	66,7
No contesta	0	0	0	0	0	0	0



COM HAURIA DE SER							
Molt/Força (5-4)	0	16,7	20	16,7	14,3	0	0
Suficient (3)	0	0	0	16,7	14,3	25	0
Res/Poc (2-1)	100	83,3	80	66,7	57,1	75	100
No contesta	0	0	0	0	14,3	0	0
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. La pressió dels pares i mares dels alumnes no és un motiu d'insatisfacció per a un 59 % del professorat de la mostra i per a un altre 26 % que es mostra distant de les dues parts extremes. Solament per a un 15 % és un motiu de preocupació i insatisfacció.

2. En el bloc de com hauria de ser un 76 % expressa clarament que no hauria de ser un motiu problemàtic.

3. En la distribució per trams d'edat i gènere aquell 15 % que es mostra preocupat per la relació i pressió amb els pares s'observa que es concreta en el interval de 13-24 anys de docència i en les dones de 1-12, una distribució que es correspon amb les respostes del bloc com hauria de ser.

Qüestió 3.3.8

Algunes situacions que em preocupen i em provoquen insatisfacció són:

La sobrecàrrega de treball en relació al temps disponible.

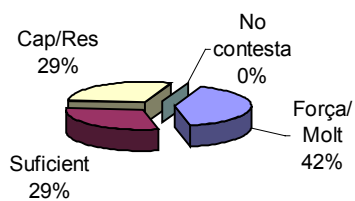
1. Objectius

Comprovar el grau d'insatisfacció produït per aquesta situació

2. Respostes

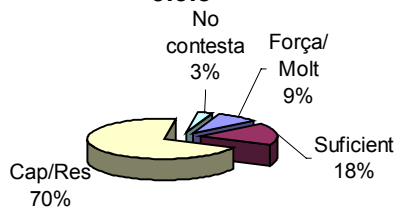
	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	---------------------	------------------	-------------------	------------------	------------

3.3.8



	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	0	50	80	33,3	42,9	50	0
Suficient (3)	33,3	33,3	20	33,3	14,3	50	33,3
Res/poc (2-1)	66,7	16,7	0	33,3	42,9	0	66,7
No contesta	0	0	0	0	0	0	0

3.3.8



	COM HAURIA DE SER						
Molt/Força (5-4)	0	0	0	0	42,9	0	0
Suficient (3)	33,3	0	0	33,3	14,3	25	33,3
Res/Poc (2-1)	66,7	100	100	66,7	28,6	75	66,7
No contesta	0	0	0	0	14,3	0	0
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. Un 42 % del professorat enquestat reconeix en grau molt i força que es veu superat per la sobrecàrrega de treball en relació al temps disponible, un motiu que pot ser dissuasiu per a engegar processos d'avaluació interna; un percentatge al que cal afegir un 29 % que ho considera en grau suficient. Però hi ha un altre 29 % del professorat de l'enquesta que considera la sobrecàrrega de treball menyspreable, en el sentit que no li produeix cap problema.

Qüestió 3.3.9

Algunes situacions que em preocupen i em provoquen insatisfacció són:

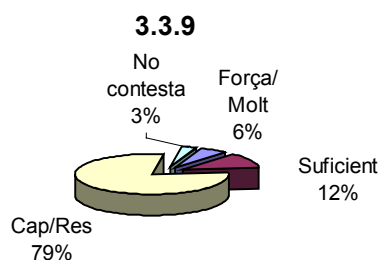
L'excessiva burocràcia.

1. Objectius

Comprovar el grau d'insatisfacció produït per aquesta situació

2. Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT							
3.3.9												
<p>A 3D pie chart titled '3.3.9' showing the distribution of responses for 'L'excessiva burocràcia'. The largest segment is 'Força/Molt' at 70%, followed by 'Suficient' at 21%, 'Cap/Res' at 9%, and 'No contesta' at 0%.</p>												
COM ÉS												
Molt/força (5-4)	33,3	83,3	80	100	57,1	75	33,3					
Suficient (3)	33,3	16,7	0	0	28,6	25	66,7					
Res/poc (2-1)	33,3	0	20	0	14,3	0	0					
No contesta	0	0	0	0	0	0	0					



	COM HAURIA DE SER							
	Molt/Força (5-4)							
Molt/Força (5-4)	0	0	0	16,7	14,3	0	0	
Suficient (3)	0	0	0	0	42,9	0	33,3	
Res/Poc (2-1)	100	100	100	83,3	28,6	100	66,7	
No contesta	0	0	0	0	14,3	0	0	
	100	100	100	100	100	100	100	

3. Aspectes remarcables

1. Altra vegada troben l'índex 70 en relació als problemes que provoquen certs graus de frustració, en aquest cas en relació a l'excessiva burocràcia. Solament un 9 % considera que aquesta és nímia o no els provoca insatisfacció.

2. El bloc de la situació desitjable amb un mínim de burocràcia coincideix amb el total dels que la consideren excessiva o en un grau suficient.

3. Els homes del grup d'edat de 1-12 anys de docència i una mica més lluny el de +24 són els que menys burocràtics es senten, si se'ns permet dir-ho així.

Qüestió 3.3.10

Algunes situacions que em preocupen i em provoquen insatisfacció són:

Les poques oportunitats per la formació i actualització.

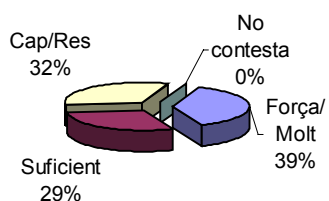
1. Objectius

Comprovar el grau d'insatisfacció produït per aquesta situació

2. Respostes

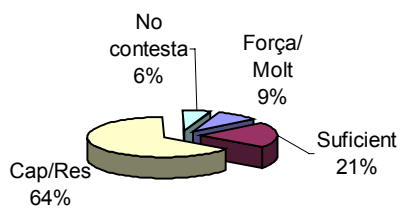
	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	-----------------	-----------	---------------	-----------	-----

3.3.10



	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	0	66,7	60	33,3	42,9	25	0
Suficient (3)	33,3	16,7	20	33,3	42,9	25	33,3
Res/poc (2-1)	66,7	16,7	20	33,3	14,3	50	66,7
No contesta	0	0	0	0	0	0	0

3.3.10



	COM HAURIA DE SER						
Molt/Força (5-4)	0	0	0	33,3	14,3	0	0
Suficient (3)	0	16,7	0	33,3	42,9	0	33,3
Res/Poc (2-1)	100	83,3	80	33,3	28,6	100	66,7

	No contesta	0	0	20	0	14,3	0	0
		100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. Un 39 % del professorat de l'enquesta està d'acord amb l'afirmació i, per tant, considera que hi ha d'haver més oportunitats de formació i actualització; un altre 29 % es situa al bell mig i tant solament un 32 % es mostra contrari a l'enunciat. El significatiu, però, és la baixada de l'índex des dels nivells 70 d'altres ítems equiparables i l'increment fins al doble del grau poc o res. No es pot treure altres conclusions sobre si creuen que hi ha poques o moltes possibilitats de renovació i d'actualització; tampoc la pregunta especificava a quins aspectes formacionals es referia.

2. Dues terceres parts consideren que no hauria de ser així, i per tant desitgen oportunitats per la formació i l'actualització professional. Solament un 9 % pensa que no hi hauria de ser així.

3. Són els homes del tram 1-12 anys d'experiència docent i les dones de +24 anys (i el grup els altres (tres enquestes de les que sabem els anys de docència però no el gènere) els qui trenquen la dinàmica i afavoreixen l'increment del grau 1-2

Qüestió 3.3.11

Algunes situacions que em preocupen i em provoquen insatisfacció són:

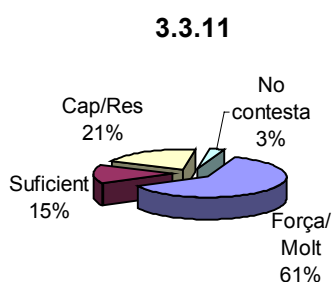
Les dificultats de promoció professional.

1. Objectius

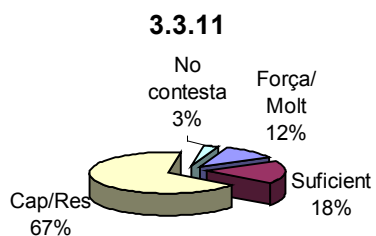
Comprovar el grau d'insatisfacció produït per aquesta situació

2. Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	-----------------	-----------	---------------	-----------	-----



	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	33,3	83,3	60	83,3	42,9	50	66,7
Suficient (3)	33,3	0	20	0	28,6	0	33,3
Res/poc (2-1)	33,3	16,7	20	16,7	28,6	25	0
No contesta	0	0	0	0	0	25	0



COM HAURIA DE SER

Molt/Força (5-4)	0	0	20	16,7	28,6	0	0
Suficient (3)	33,3	16,7	0	16,7	28,6	0	33,3
Res/Poc (2-1)	66,7	83,3	80	66,7	28,6	100	66,7
No contesta	0	0	0	0	14,3	0	0
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. Amb aquesta qüestió recuperem els índex elevats de situacions que provoquen problemes al professorat. Ara és un 61 % que reconeix que les dificultats de promoció professional són un motiu d'insatisfacció. Però, per a un 21 % no és així.

2. El bloc de com hauria de ser reflecteix un 68 % que considera desitjable la situació adversa.

3. Els percentatges del tram homes i de +24 de docència són un xic diferent, sense però desentonar en la tendència. En els homes del tram 1-12 es veu una contradicció entre el com és i com consideren que hauria de ser.

Qüestió 3.4.1

La resposta conductual a aquestes situacions passa per:

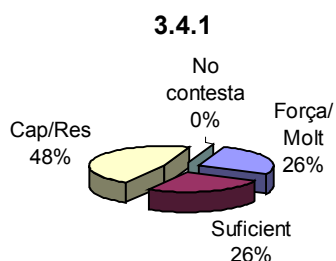
Analitzar i prendre decisions col·lectives i compartides

1. Objectius

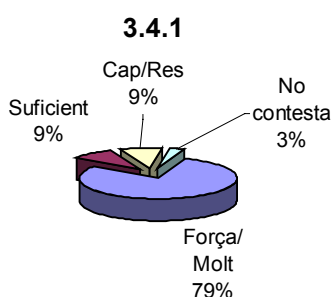
Comprovar el grau d'acceptació d'aquesta resposta conductual.

2. Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	--------------	-----------	------------	-----------	-----



	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	0	16,7	20	50	42,9	0	33,3
Suficient (3)	66,7	16,7	40	16,7	14,3	50	0
Res/poc (2-1)	33,3	66,7	40	33,3	42,9	50	66,7
No contesta	0	0	0	0	0	0	0



	COM HAURIA DE SER						
Molt/Força (5-4)	33,3	100	80	83,3	85,7	75	66,7
Suficient (3)	66,7	0	0	0	0	25	0
Res/Poc (2-1)	0	0	20	16,7	0	0	33,3
No contesta	0	0	0	0	14,3	0	0
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. Majoritàriament el professorat sotmès a aquesta enquesta considera que la solució a aquell llistat de problemes quotidians no passa per una actuació de reflexió-anàlisi i per prendre decisions col·lectives i compartides. Hom esperava que problemàtiques com el no assoliment de nivells per part dels alumnes, l'escàs interès d'aquests, la diversitat de l'aula, l'ordre i disciplina, etc., farien preveure que aquest 26 % d'enquestats que mostren el seu acord amb l'enunciat fos molt superior. Al contrari,

un 48 % pensa que la resposta conductual més adequada no és aquesta. Hi pot haver influït, però, que entre els onze ítem s'hagin mesclat problemàtiques que es donen a l'aula, altres a l'exterior i unes terceres en relació amb l'Administració.

2. Tanmateix un 79 % del professorat que ha lliurat les respostes considera que en un context ideal sí que s'hauria de prendre aquesta resposta conductual.

3. Altra vegada constato una contradicció en el tram d'homes de 1-12 anys de docència entre l'afirmat en com és i el com hauria de ser. Podria tractar-se d'una incomprensió de l'enquesta, és a dir d'un error. A més les dones del tram de 12-24 i els homes de +24 anys de docència donen uns resultats més ajustats als esperats d'una més que possible acceptació de la resposta conductual apuntada en la pregunta i uns percentatges menors als que dona l'enquesta.

Qüestió 3.4.2

**La resposta conductual a aquestes situacions passa per:
Donar les classes i no implicar-se en res més.**

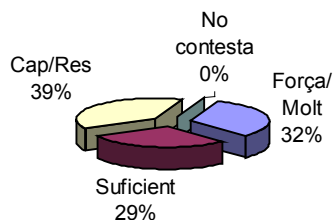
1.Objectius

Comprovar el grau d'acceptació d'aquesta resposta conductual.

2. Respostes

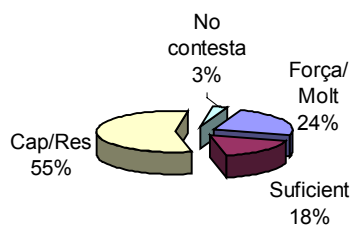
	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	-----------------	-----------	---------------	-----------	-----

3.4.2



	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	33,3	33,3	40	33,3	14,3	75	0
Suficient (3)	33,3	33,3	40	16,7	28,6	25	33,3
Res/poc (2-1)	33,3	33,3	20	50	57,1	0	66,7
No contesta	0	0	0	0	0	0	0

3.4.2



	COM HAURIA DE SER						
Molt/Força (5-4)	0	16,7	0	16,7	57,1	25	33,3
Suficient (3)	33,3	0	40	16,7	0	25	33,3
Res/Poc (2-1)	66,7	83,3	60	66,7	28,6	50	33,3
No contesta	0	0	0	0	14,3	0	0
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. A la proposta conductual de donar les classes i no implicar-se en res més, com a resposta als problemes i insatisfaccions de la docència, una tercera part del professorat de la enquesta ha contestat afirmativament en un grau de molt o força (32 %) i una mica menys, un 29 %, en grau suficient. Tant sols un 39 % del total del professorat que ha lliurat l'enquesta està en contra d'aquesta conducta. Això ens orienta vers a una pràctica conductual que sembla que pot ser la dominant.

2. Mentre, una majoria del 55 % considera que no hauria de ser pas així i un 24 % ho continua considerant com a ideal.

3. Són les dones de +24 anys de docència les que més en acord es mostren. I els seus companys de tram, els homes de +24, els que menys, en clara contradicció amb la situació desitjable quan la seva resposta no s'adiu amb l'expressada en el bloc de com és en realitat.

Qüestió 3.4.3

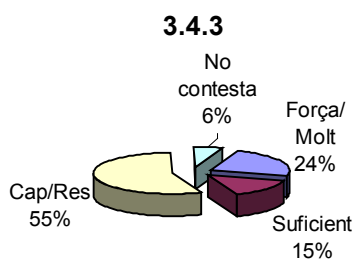
La resposta conductual a aquestes situacions passa per:
“Tirar la tovallola”. Renunciar a una possible millora.

1. Objectius

Comprovar el grau d'acceptació d'aquesta resposta conductual.

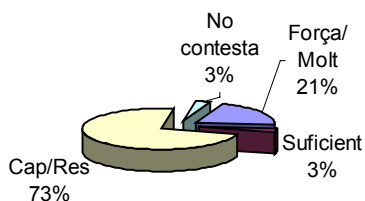
2. Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	-----------------	-----------	---------------	-----------	-----



	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	0	33,3	0	33,3	14,3	50	33,3
Suficient (3)	0	0	40	0	0	50	33,3
Res/poc (2-1)	100	33,3	60	66,7	85,7	0	33,3
No contesta	0	33,3	0	0	0	0	0

3.4.3



	COM HAURIA DE SER						
	Molt/Força (5-4)	0	16,7	20	16,7	42,9	0
Suficient (3)	0	0	0	0	0	0	33,3
Res/Poc (2-1)	100	83,3	80	83,3	42,9	100	33,3
No contesta	0	0	0	0	14,3	0	0
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. Majoritàriament, un 55 %, no considera que aquesta proposta de pauta de conducta sigui adequada. Però un 23 % hi està d'acord i un altre 15 % es situa en un terme mig.

2. Gairebé el mateix percentatge que es mostra favorable a aquesta pràctica conductual la situa també com a desitjable en una situació ideal. Però un majoritari 73 % la rebutja totalment.

3. Altra vegada les dones del tram de +24 anys de docència són les més favorables a aquesta norma conductual negativa en la relitat quotidiana si bé reconeixen que és totalment rebutjable.

Qüestió 3.4.4

La resposta conductual a aquestes situacions passa per:

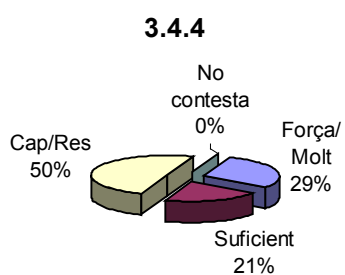
Que l'Administració es faci ressò del problema i prengui decisions al respecte.

1. Objectius

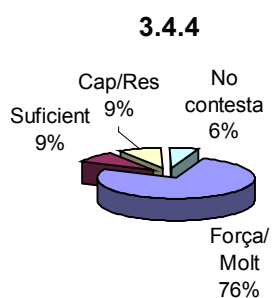
Comprovar el grau d'acceptació d'aquesta resposta conductual.

2. Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	-----------------	-----------	---------------	-----------	-----



	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	0	16,7	40	33,3	42,9	25	33,3
Suficient (3)	66,7	16,7	20	33,3	14,3	0	0
Res/poc (2-1)	33,3	66,7	40	33,3	42,9	75	66,7
No contesta	0	0	0	0	0	0	0



	COM HAURIA DE SER						
Molt/Força (5-4)	33,3	83,3	60	83,3	85,7	75	100

Suficient (3)	66,7	0	0	16,7	0	0	0
Res/Poc (2-1)	0	16,7	40	0	0	0	0
No contesta	0	0	0	0	14,3	25	0
	100	100	100	100	100	100	100

3 .Aspectes remarcables

1. La meitat del professorat enquestat està poc o gens d'acord en que l'Administració es faci ressò dels problemes i prengui decisions al respecte. Però un 29 % considera aquesta solució com la més adequada i un 21 % es mostra equidistant.

2. Per contra és una situació desitjable per al 76 % del professorat de l'enquesta que ho faci.

4.3.3.1. Valoració

1. Sorpren, en primer lloc, aquest percentatge elevat del 24 % de professors/es que d'una forma habitual i reiterada, i per tant no esporàdica, pateix estrès, producte, segons reconeix més de la meitat del professorat, del cansament i de l'acumulació de la pràctica docent. Un altre 26 % es situa entre els dos extrems de molt/força i poc/res, una situació d'entremig que no sé pas com avaluar-la.

2. Les diverses situacions que preocupen i provoquen insatisfacció personal es poden agrupar en tres apartats, segons el nivell del percentatge: en torn al 70 %, entre el 41 % i el 66 % i per sota del 40 %.

3. Les situacions que preocupen més i més insatisfacció donen, ell 70 % o més en un grau d'acord de molt i força, són les relacionades amb l'ordre i disciplina a l'aula, el no reconeixement del treball i els esforços per part de l'Administració i l'excessiva burocràcia.

4. Les situacions que preocupen i creen més insatisfacció a un nivell menor de professor/es, entre el 41 % i el 66 % són les relacionades amb el no assoliment del nivells prefixats per part dels alumnes, les dificultats de promoció professional, l'escàs interès mostrat pels alumnes en la matèria (s'ha proposat matèria i no àrea ni

disciplina) que imparteix el professor/a en qüestió, la diversitat a l'aula i molt més en últim terme la sobrecàrrega de treball en relació al temps disponible.

5. En un tercer nivell, no preocupen ni provoquen insatisfacció a un nombre tant gran del professorat situacions com la relació entre companys/es, el tracte i la pressió del pares i en una nivell més elevat del 38 % les poques oportunitats per la formació i actualització.

6. En totes aquestes situacions de caràcter negatiu, les respostes a com hauria de ser en una situació desitjable són contràries a l'enunciat en un percentatge molt elevat del grau molt/força. Es dedueix, per tant, que no s'haurien de donar.

7. La resposta conductual a aquestes situacions problemàtiques i insatisfactòries passa en el pla desitjable per analitzar la situació i prendre decisions col·lectives i compartides en un 79 % del professorat de l'enquesta i per a què l'Administració es faci ressò de la problemàtica i prengui decisions al respecte per a un altre 76 % del professorat enquestat.

8. Però solament en la teoria, perquè en la realitat els percentatges de molt i força d'acord amb aquestes aspectes són del 26 % i el 29 %, respectivament.

9. Les respostes conductuals de caire negatiu com donar les classes i no implicar-se en res més i el renunciar a possibles millores tenen un predicament elevat per a un 32 % i un 23 %, respectivament, encara que en el pla ideal no ho consideren adequat el 55 % i el 73 %, respectivament.

10. No es pot dir que el predomini de les respostes amb un caire negatiu siguin afavoridores a la implantació de l'avaluació interna i a l'arrencada de processos de qualitat docent per a un nombre elevat dels participants en l'enquesta.

11. Però la resposta massiva contrària a aquestes actituds negatives donada dins el context desitjable i idealitzat permet albirar esperances que un canvi d'actitud personal és possible i decisions col·lectives i compartides es puguin prendre.

12. A més, al costat del grup de professors/es que pateix poc o gens situacions insatisfactòries, entre el 15 % i el 30 %, segons les respostes, hi ha un altre grup que

tot i afirmar que les pateix en grau elevat dóna una resposta conductual positiva, ben bé un altre 20 % del professorat de l'enquesta.

4.3.4. FORMACIÓ PERMANENT/PROGRAMES DE FORMACIÓ

Fruit de les entrevistes prèvies amb els directors/es i de l'experiència personal va sorgir una triple hipòtesi:

- El coneixement sobre l'avaluació interna era molt pobre.
- Un mecanisme per pal·liar el desconeixement o actituds negatives és els programes de formació.
- Però moltes vegades aquesta formació permanent no s'adapta a les necessitat o a les possibilitats del professorat.

Per això es s'inclou a l'enquesta unes preguntes sobre la formació permanent i els programes de formació adreçats al professorat. Aquestes s'han concretat en tres aspectes:

1. La relació entre formació permanent i avaluació interna
2. El grau d'adequació de la formació permanent amb les necessitats docents del professorat.
3. I l'adequació amb les possibilitats reals.

Qüestió 4.1.1

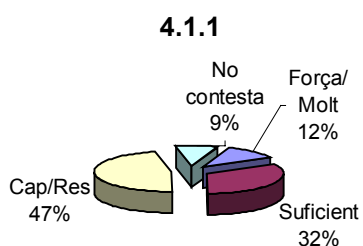
La formació permanent és el medi adequat que permet:
Conèixer tot el que té relació amb l'Avaluació Interna

1. Objectius

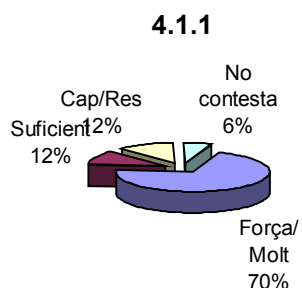
Comprovar el grau d'acceptació de l'afirmació proposada

2. Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	-----------------	-----------	---------------	-----------	-----



	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	0	0	0	33,3	28,6	0	0
Suficient (3)	33,3	83,3	20	0	42,9	0	33,3
Res/poc (2-1)	33,3	16,7	60	66,7	28,6	75	66,7
No contesta	33,3	0	20	0	0	25	0



	COM HAURIA DE SER						
Molt/Força (5-4)	33,3	100	60	66,7	71,4	75	66,7

Suficient (3)	33,3	0	0	16,7	14,3	25	0
Res/Poc (2-1)	0	0	20	16,7	14,3	0	33,3
No contesta	33,3	0	20	0	0	0	0
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. Un 47 % del professorat de l'enquesta considera que la formació permanent no és el medi adequat per conèixer l'Avaluació Interna. Solament un 12 % està d'acord i quasi una tercera part, un 32 %, es manifesta en termes equidistants expressat en un grau 3 de suficient.

2. Contràriament un 70 % considera que no hauria de ser així i sí ser un instrument vàlid. Això em fa pensar que el professorat que ha lliurat l'enquesta ha contestat observant i deduint a partir de la realitat. No es qüestiona l'instrument sinó l'aplicació d'aquell.

Qüestió 4.1.2

La formació permanent és el medi adequat que permet:

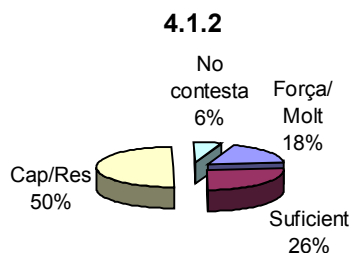
Adaptar-se als canvis esdevinguts amb la implantació de l'ESO

1. Objectius

Comprovar el grau d'acceptació de l'afirmació proposada

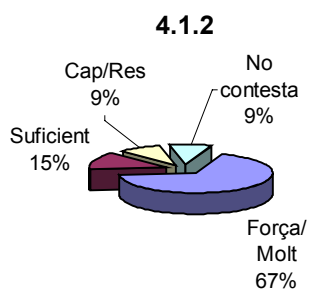
2. Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	--------------	-----------	------------	-----------	-----



%	%	%	%	%	%	%
---	---	---	---	---	---	---

COM ÉS							
Molt/força (5-4)	0	0	0	50	42,9	0	0
Suficient (3)	33,3	50	40	0	28,6	0	33,3
Res/poc (2-1)	33,3	50	40	50	28,6	100	66,7
No contesta	33,3	0	20	0	0	0	0



COM HAURIA DE SER							
Molt/Força (5-4)	33,3	100	40	50	71,4	75	100
Suficient (3)	33,3	0	20	33,3	14,3	0	0
Res/Poc (2-1)	0	0	20	16,7	0	25	0
No contesta	33,3	0	20	0	14,3	0	0
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. La meitat del professorat de l'enquesta considera que la formació permanent no és el medi adequat per adaptar-se als canvis esdevinguts amb la implantació de l'ESO. Solament un 18 % està d'acord amb la qüestió exposada i un 26 % es manifesta en un grau mig de suficient.

2. Contràriament un 67 % considera que no hauria de ser així i sí ser un instrument vàlid.

3. Les dones del tram de 13-24 anys de docència i els homes del de +24 són els que donen unes dades diferents en el grau de valoració de força i molt.

Qüestió 4.1.3

La formació permanent és el medi adequat que permet:

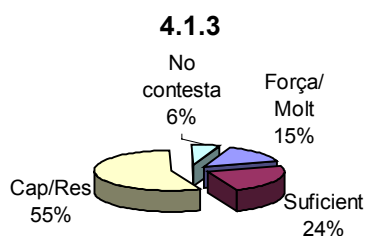
Mantenir/millorar l'actuació a l'aula

1. Objectius

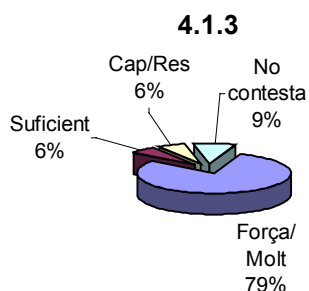
Comprovar el grau d'acceptació de l'afirmació proposada

2. Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	-----------------	-----------	---------------	-----------	-----



	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	0	16,7	0	16,7	42,9	0	0
Suficient (3)	0	33,3	20	33,3	14,3	0	66,7
Res/poc (2-1)	66,7	50	60	50	42,9	100	33,3
No contesta	33,3	0	20	0	0	0	0



	COM HAURIA DE SER						
Molt/Força (5-4)	33,3	100	60	83,3	71,4	100	100
Suficient (3)	0	0	0	16,7	14,3	0	0
Res/Poc (2-1)	33,3	0	20	0	0	0	0
No contesta	33,3	0	20	0	14,3	0	0
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. Un 55 % del professorat de l'enquesta considera que la formació permanent no permet mantenir o millorar l'actuació a l'aula. Si bé la pregunta anava dirigida vers l'instrument en sí, queda clar que els professors/es enquestats han respost tenint en mente la pràctica actual. Solament un 15 % està d'acord i un 24 %, es manifesta en termes equidistants expressat en un grau 3 de suficient.

2. Contràriament un 79 % considera que no hauria de ser així i sí ser un instrument vàlid. Això, com ja s'ha dit, ratifica que el professorat que ha lliurat l'enquesta ha contestat observant i deduint a partir de la realitat. No es qüestiona la capacitat teòrica sinó l'aplicació d'aquell.

3. La posició més extrema es troba en el grup de dones de +24 anys d'experiència docent.

Qüestió 4.1.4

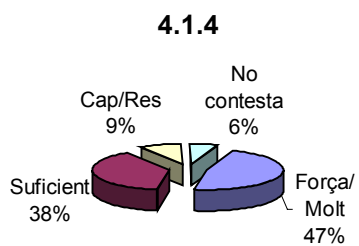
**La formació permanent és el medi adequat que permet:
Perquè encara es pot seguir aprenent**

1. Objectius

Comprovar el grau d'acceptació de l'afirmació proposada

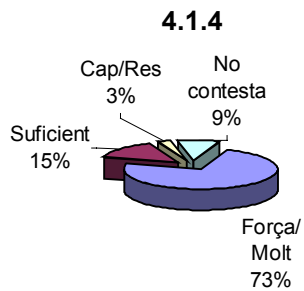
2. Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	-----------------	-----------	---------------	-----------	-----



	%	%	%	%	%	%	%
--	---	---	---	---	---	---	---

COM ÉS							
Molt/força (5-4)	33,3	50	0	66,7	57,1	75	33,3
Suficient (3)	33,3	50	60	33,3	42,9	0	33,3
Res/poc (2-1)	0	0	20	0	0	25	33,3
No contesta	33,3	0	20	0	0	0	0



COM HAURIA DE SER							
Molt/Força (5-4)	33,3	100	60	83,3	57,1	100	66,7
Suficient (3)	33,3	0	0	16,7	28,6	0	33,3
Res/Poc (2-1)	0	0	20	0	0	0	0
No contesta	33,3	0	20	0	14,3	0	0
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. Un 47 % del professorat de l'enquesta mostra una mentalitat oberta i una predisposició a aprendre. Cal afegir a això el 38 % que no es mostra tant entusiasta.

2. El 73 % també considera que hauria de ser així,

Qüestió 4.2

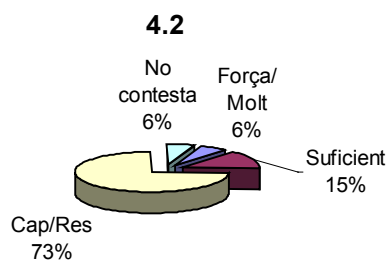
La formació permanent actual s'adequa a les meves necessitats docents del dia a dia

1. Objectius

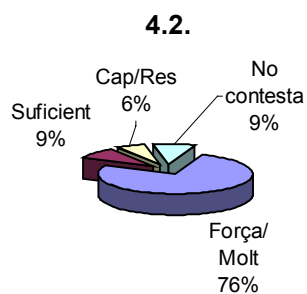
Comprovar el grau d'acceptació de l'afirmació proposada

2. Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	--------------	-----------	------------	-----------	-----



	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	0	0	0	16,7	14,3	0	0
Suficient (3)	0	0	40	16,7	0	50	0
Res/poc (2-1)	66,7	100	40	66,7	85,7	50	100
No contesta	33,3	0	20	0	0	0	0



COM HAURIA DE SER

Molt/Força (5-4)	33,3	100	60	83,3	71,4	75	100
Suficient (3)	0	0	0	16,7	14,3	25	0
Res/Poc (2-1)	33,3	0	20	0	0	0	0
No contesta	33,3	0	20	0	14,3	0	0
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. Un aclaparador 73 % del professorat de l'enquesta considera, en confirmació del que venien observant, que la formació permanent que s'impartia durant el curs 2002-2003 no li servia per la pràctica docent del dia a dia. Un minúscul 65 % sí que està d'acord amb l'afirmació.

2. Contràriament un 76 % considerà que hauria de ser tot el contrari i adequar-se a les necessitats docents.

Qüestió 4.3

La formació permanent:

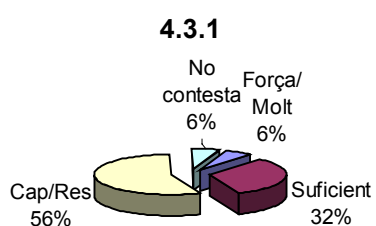
M'ofereix instruments per aplicar a l'aula

1. Objectius

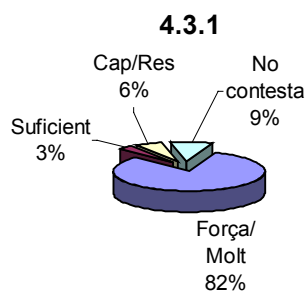
Comprovar el grau d'acceptació de l'afirmació proposada

2. Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	--------------	-----------	------------	-----------	-----



	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	0	0	0	16,7	14,3	0	0
Suficient (3)	0	0	40	33,3	42,9	50	66,7
Res/poc (2-1)	66,7	100	40	50	42,9	50	33,3
No contesta	33,3	0	20	0	0	0	0



	COM HAURIA DE SER							
Molt/Força (5-4)	33,3	100	60	100	71,4	100	100	
Suficient (3)	0	0	0	0	14,3	0	0	
Res/Poc (2-1)	33,3	0	20	0	0	0	0	
No contesta	33,3	0	20	0	14,3	0	0	
	100	100	100	100	100	100	100	

3. Aspectes destacables

1. En la mateixa línia que l'anterior qüestió les respostes són negatives per la consideració de l'eficàcia de la formació permanent. Ara, però, augmenta fins a quasi un terç el professorat que puntua amb un suficient la capacitat de la formació permanent per oferir instruments per aplicar a l'aula. Hi ha, doncs, per a un grup d'un 17 % del professorat una petita diferència entre els instruments oferts i les necessitats docents del dia a dia.

Un 82 % considera que sí que hauria d'oferir instruments per aplicar a l'aula.

Qüestió 4.3.2

La formació permanent:

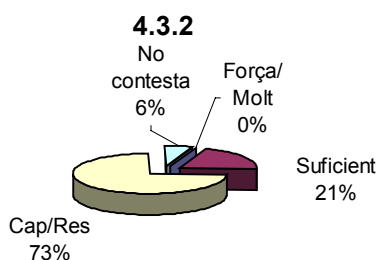
Millora el meu entorn laboral

1. Objectius

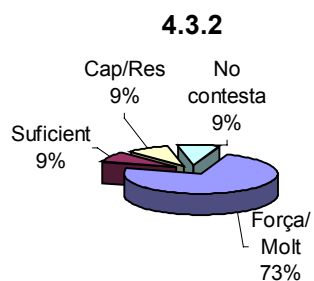
Comprovar el grau d'acceptació de l'afirmació proposada

2. Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	-----------------	-----------	---------------	-----------	-----



	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	0	0	0	0	0	0	0
Suficient (3)	0	16,7	20	16,7	28,6	25	33,3
Res/poc (2-1)	66,7	83,3	60	83,3	71,4	75	66,7
No contesta	33,3	0	20	0	0	0	0



	COM HAURIA DE SER						
Molt/Força (5-4)	33,3	83,3	60	66,7	85,7	75	100

Suficient (3)	0	16,7	0	16,7	0	25	0
Res/Poc (2-1)	33,3	0	20	16,7	0	0	0
No contesta	33,3	0	20	0	14,3	0	0
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. Un 73 % respon que la formació permanent no ha servit per millorar l'entorn laboral. No hi ha ni una resposta favorable al grup molt i força.

2. Un altre 73 % considera que sí hauria de servir per aquest menester.

Qüestió 4.3.3

La formació permanent.

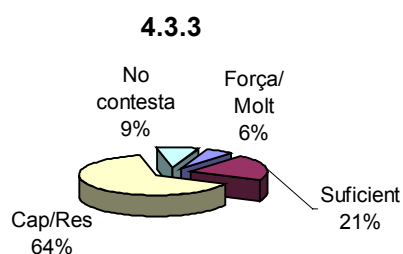
La programació dels diversos cursos, seminaris, assessoraments, etc. Abracen totes les necessitats docents i tutorialis.

1. Objectius

Comprovar el grau d'acceptació de l'afirmació proposada

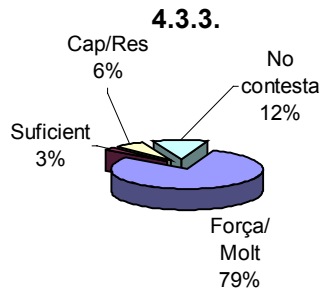
2. Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	--------------	-----------	------------	-----------	-----



	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							

Molt/força (5-4)	0	0	0	16,7	0	25	0
Suficient (3)	33,3	16,7	20	16,7	28,6	25	0
Res/poc (2-1)	33,3	66,7	60	66,7	71,4	50	100
No contesta	33,3	16,7	20	0	0	0	0



	COM HAURIA DE SER						
	Molt/Força (5-4)						
Molt/Força (5-4)	33,3	83,3	60	100	85,7	75	100
Suficient (3)	0	0	0	0	0	25	0
Res/Poc (2-1)	33,3	0	20	0	0	0	0
No contesta	33,3	16,7	20	0	14,3	0	0
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. Un 64 % respon que la formació permanent no abraça totes les necessitats docents

2. Un altre 79 % considera que sí hauria de servir per aquest menester.

Qüestió 4.4

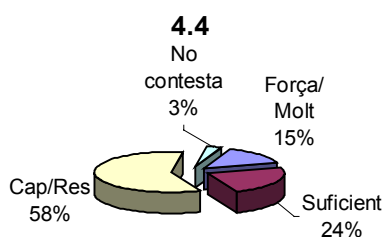
El model, estructura i funcionament de l'actual formació permanent és el suficientment flexible per adaptar-se a les meves disponibilitats de temps, sense que em suposi una nova càrrega laboral.

1. Objectius

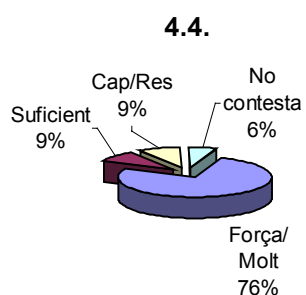
Comprovar el grau d'acceptació de l'afirmació proposada

2. Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	-----------------	-----------	------------	-----------	-----



	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	33,3	0	0	0	14,3	25	66,7
Suficient (3)	66,7	50	20	0	28,6	0	0
Res/poc (2-1)	0	50	60	100	57,1	75	33,3
No contesta	0	0	0	0	0	0	0



	COM HAURIA DE SER						
Molt/Força (5-4)	66,7	83,3	60	100	71,4	75	66,7
Suficient (3)	33,3	16,7	0	0	14,3	0	0

Res/Poc (2-1)	0	0	20	0	0	25	33,3
No contesta	0	0	20	0	14,3	0	0
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. Un 58 % no està pas d'acord amb aquesta asseveració, segons la realitat que es dóna actualment. Es veu plenament identificat un 15 % i quasi una quarta part del professorat es situa en un terme mig. Es pot afirmar que l'actual estructura no potencia pas la formació permanent a ulls del professorat de l'enquesta.

2. Aquest professorat pressuposa que hauria de ser flexible i adaptar-se a les seves disponibilitats de temps en un 76 %.

3. El grup d'homes de 1-12 es desmarca un xic d'aquestes tendències.

Qüestió 4.5

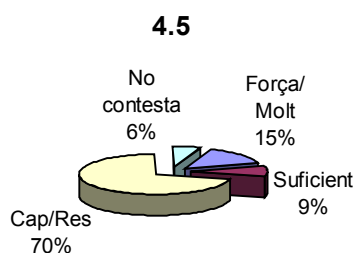
La formació permanent ha de ser obligatòria i situada dins el meu horari lectiu, sense un increment d'hores lectives i no lectives.

1. Objectius

Comprovar el grau d'acceptació de l'afirmació proposada

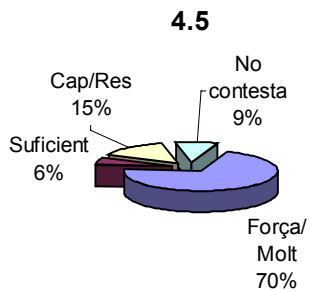
2. Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	---------------------	------------------	-------------------	------------------	------------



	%	%	%	%	%	%	%
	COM ÉS						
Molt/força (5-4)	0	16,7	0	33,3	0	25	33,3

Suficient (3)	0	33,3	0	0	14,3	0	0
Res/poc (2-1)	66,7	50	80	66,7	85,7	75	66,7
No contesta	33,3	0	20	0	0	0	0



	COM HAURIA DE SER						
	Molt/Força (5-4)	33,3	33,3	60	100	71,4	100
Suficient (3)	0	33,3	0	0	0	0	0
Res/Poc (2-1)	33,3	33,3	20	0	14,3	0	0
No contesta	33,3	0	20	0	14,3	0	0
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. Un 70 % del professorat enquestat respon que ara no és així; un 15 % que sí i un altre 9 es mostra equidistant.

2. Però un altre 70 % sí que considera que hauria de ser així.

4.3.4.1. Valoració

1. Una característica general de totes les respostes als deu ítems o qüestions que tracten sobre la formació permanent i els programes de formació és la baixa valoració i consideració per no dir un grau ínfim per part del professorat que ha lliurat

el qüestionari. Un grup de qüestions es situen en uns percentatges cap el 15 % i tres punts amunt o avall (qüestions, 4.1.1; 4.1.2; 4.1.3; 4.4 i 4.5) i un altres en un nivell encara més inferior del 6 % o zero (qüestions, 4.2; 4.3.1; 4.3.3 i 4.1.2)

2. Però el rebuig no és pas a la mateixa formació permanent i els programes de formació, ni es discuteix la capacitat de ser una “peça bàsica en el camí de la millora de la tasca escolar”. Perquè el bloc de com hauria de ser dona uns percentatges molt elevats respecte al grau molt i força, sempre superiors al 70 % en cada qüestió plantejada. El que l'enquesta ve a confirmar és una de les conclusions de la Secció II: Importància i funció social del professorat, en l'apartat de formació permanent i carrera docent i de la Conferència Nacional d'Educació, 2000-2002:

“... la formació permanent ha d'estar sempre en relació amb les necessitats individuals i col·lectives detectades en la tasca professional”²²

3. Es pot concloure, doncs, que hi ha un rebuig generalitzat tant pels temes que, segons l'opinió del professorat de l'enquesta, no es tracta en la formació permanent avui en dia com al tipus d'organització.

4. El fet, si més no curiós, és que donant un cop d'ull als programes dels Centres de Recursos i als Plans de Zona, especialment al de la ciutat d'Hospitalet, es té la impressió que no es ben bé així com opinen els professors/es de l'enquesta: diverses qüestions plantejades en l'enquesta tenen el seu reflex en cursos, seminaris i/o assessoraments.

5. Quina en pot ser la causa?. Manca d'informació?. Preguntats per aquesta qüestió els directors/es opinen el contrari: la informació arriba als centres, es dona a conèixer i es redistribueix pels conductes ordinaris de cada centre. En sí mateix es pot tractar d'un signe mig de protesta i mig de desídia i de despreocupació

6. Perquè, tanmateix una part que voreja la meitat del professorat manté intacte el desig d'aprenentatge, l'únic signe positiu de tot el apartat en relació a la realitat: un 47 % en grau molt o força i un 38 % en grau mig o suficient considera que encara es pot seguir aprenent.

²² CONFERÈNCIA NACIONAL D'EDUCACIÓ, 2000-2002, Debat sobre el sistema educatiu català. Conclusions i propostes, Ed. Generalitat de Catalunya. Departament d'Ensenyament, Barcelona, 2002, p. 59

7. Malgrat tot aquestes consideracions la formació permanent i els programes de formació es reconeixen com a signes aptes per aprofundir en l'avaluació interna.

8. Una formació permanent que en un 70% consideren que s'hauria d'impartir dins l'horari lectiu, sense sobrecàrrega de treball i essent obligatòria per a tothom.

4.3.5. CODI DEONTOLÒGIC

Certament, la formació permanent és un mecanisme apte per aconseguir informació vers els aspectes positius, conèixer els avantatges i el caràcter operatiu de l'avaluació interna com a un instrument per aconseguir un grau elevat de qualitat en la pràctica docent. La recent Conferència Nacional d'Educació va posar sobre la taula un altre instrument no menys valuós per aconseguir un canvi d'actitud, del negatiu al positiu o si més no un de neutre, entre el professorat: Em refereixo al impuls d'un codi

deontològic “com a explicitació del compromís del professorat amb la societat” i d’un compromís del professorat a “mantenir un alt nivell de competència professional”²³

Per això s’ha cregut convenient incloure quatre qüestions en relació a aquest mecanisme per tal d’iniciar una aproximació al grau de coneixement que és té i a les possibilitats d’una aplicació.

Qüestió 5.1

Considero que l’elaboració i l’aplicació d’un codi deontològic és un bon mecanisme per incrementar l’actuació conjunta del professorat i el nivell de qualitat de la funció docent.

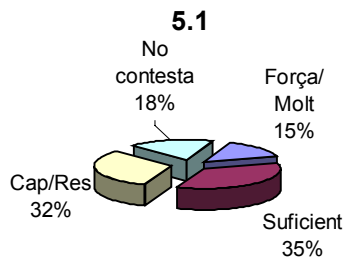
1. Objectius

Comprovar el grau de coneixement i el nivell d’acord amb l’enunciat

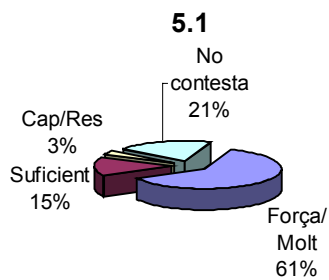
2. Respostes

²³ CONFERÈNCIA NACIONAL D’EDUCACIÓ, 2000-2002,....., p, 60-61

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	---------------------	------------------	-------------------	------------------	------------



	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	33,3	0	0	33,3	14,3	0	33,3
Suficient (3)	33,3	66,7	40	0	42,9	25	33,3
Res/poc (2-1)	0	16,7	40	33,3	42,9	50	33,3
No contesta	33,3	16,7	20	33,3	0	25	0



	COM HAURIA DE SER						
Molt/Força (5-4)	33,3	66,7	60	50	85,7	50	66,7
Suficient (3)	33,3	16,7	0	16,7	0	25	33,3
Res/Poc (2-1)	0	0	20	0	0	0	0
No contesta	33,3	16,7	20	33,3	14,3	25	0
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. En primer lloc, l'increment significatiu del professorat que no contesta a aquesta qüestió, sigui en l'apart de la realitat o en el com hauria de ser. És una constant en les quatre preguntes. Prenem nota que encara la seva discussió no ha arribat als centres, com ens ho confirmen els director/es.

2. Els percentatges són d'un 15% a favor de l'afirmació en grau molt i força, un 35 % en grau suficient i un 32% en el de poc o gens.

3. En el bloc de com hauria de ser un 61 % considera en grau elevat que sí que s'hauria de donar el que s'especifica.

4. La dispersió de les respostes s'observa, també en els trams d'edat.

Qüestió 5.2.1

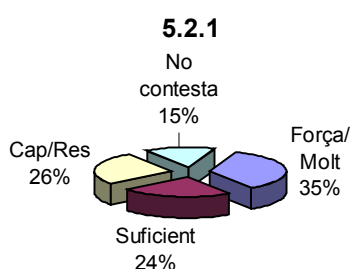
Veig impossible arribar a un consens deontològic entre tot el professorat del meu centre.

1. Objectius

Comprovar si l'afirmació és certa.

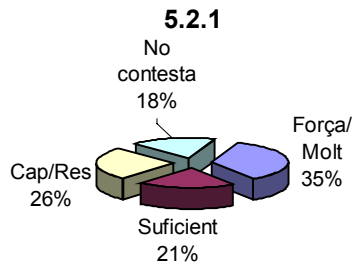
2. Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	-----------------	-----------	---------------	-----------	-----



	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	66,7	50	20	16,7	28,6	75	0

Suficient (3)	0	33,3	40	0	28,6	25	33,3
Res/poc (2-1)	0	16,7	20	50	42,9	0	33,3
No contesta	33,3	0	0	33,3	0	0	33,3



	COM HAURIA DE SER						
	Molt/Força (5-4)	0	50	40	16,7	57,1	25
Suficient (3)	33,3	16,7	20	16,7	28,6	25	0
Res/Poc (2-1)	33,3	33,3	20	33,3	0	50	33,3
No contesta	33,3	0	20	33,3	14,3	0	33,3
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. Un 35 %, una mica més de la tercera part del professorat, considera impossible arribar a un consentiment generalitzar en el seu centre de treball; un 24 % es mostra distants dels dos extrems i un 26 %, és a dir una quarta part, sí que ho considera possible.

2. Els percentatges es repeteixen quasi iguals en el bloc de com hauria de ser desitjable.

3. El tram de 12-24 anys de docència, homes i dones, i els homes del tram +24 són els que menys estant d'acord amb l'enunciat

Qüestió 5.2.2

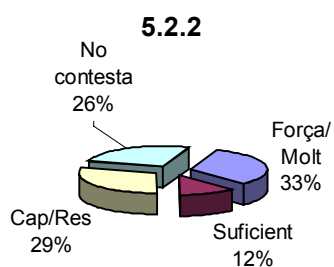
Veig impossible arribar a un consens deontològic entre tot el professorat de al meva ciutat

1. Objectius

Comprovar si aquesta afirmació és veu com a certa.

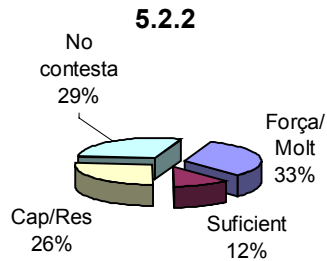
2. Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	-----------------	-----------	---------------	-----------	-----



	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	66,7	50	40	16,7	28,6	25	0
Suficient (3)	0	0	0	0	42,9	0	33,3

Res/poc (2-1)	0	33,3	40	50	28,6	0	33,3
No contesta	33,3	16,7	20	33,3	0	75	33,3



COM HAURIA DE SER							
Molt/Força (5-4)	0	33,3	40	16,7	57,1	25	33,3
Suficient (3)	33,3	16,7	0	0	28,6	0	0
Res/Poc (2-1)	33,3	33,3	40	50	0	0	33,3
No contesta	33,3	16,7	20	33,3	14,3	75	33,3
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. Similars percentatges que l'anterior ítem: 33 % està d'acord en grau molt o força; 12 % en grau suficient i un 29 % en grau poc o res.

2. Però hi ha n increment significatiu del professorat que no contesta a la pregunta: el 26 % de no contesta és el màxim de tota l'enquesta. El personal docent d'un centre té visió que pertany a una ciutat, L'Hospitalet de Llobregat?. En un nivell elevadíssim no resideix en ella.

Qüestió 5.3

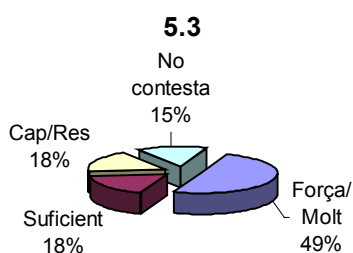
Tot i que s'arribi a un consens, hi haurà un nombre considerable de professors/es que NO compliran el codi comú.

1. Objectiu

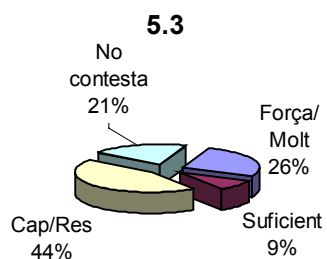
Veure si s'està d'acord amb aquest aspecte conductual

2. Respostes

	VALORS (5-1)	1-12 ANYS	13-24 ANYS	+ 24 ANYS	ALT
--	-----------------	-----------	---------------	-----------	-----



	%	%	%	%	%	%	%
COM ÉS							
Molt/força (5-4)	66,7	66,7	40	16,7	71,4	50	33,3
Suficient (3)	0	33,3	20	16,7	0	25	33,3
Res/poc (2-1)	0	0	20	33,3	28,6	25	0
No contesta	33,3	0	20	33,3	0	0	33,3



	COM HAURIA DE SER						
Molt/Força (5-4)	0	16,7	40	16,7	42,9	25	33,3

Suficient (3)	33,3	16,7	0	0	0	25	0
Res/Poc (2-1)	33,3	50	40	50	42,9	50	33,3
No contesta	33,3	33,3	20	33,3	14,3	0	33,3
	100	100	100	100	100	100	100

3. Aspectes remarcables

1. La meitat del professorat que ha lliurat l'enquesta, exactament un 49 % considera, en un grau de molt i força elevat, que per molt que s'arribi a un consentiment mutu, que s'elabori un codi comú i que hi hagi un compromís comú d'una mateixa pràctica, sempre hi haurà un nombre considerable de professors/es que no actuaran en consonància.

2. Els percentatges de com hauria de ser són un 44 % que considera que no s'hauria de donar, un 26 % es mostra equidistant i un 26 % que sí que hi ha d'haver aquesta norma conductual de no complir el codi comú.

3. El tram de 13-24 anys d'experiència docent és el de menor acord amb aquella afirmació.

4.3.5.1. Valoració

1. Hi ha un desconeixement bastant generalitzat del què és i què representa el codi deontològic. L'anàlisi d'aquest aspecte encara no ha arribat als centres, cosa que no és obstacle per a què en el pla de lo desitjable se'l consideri positiu en grau elevat.

2. Un 35 % del professorat de l'enquesta considera impossible arribar a acords comuns; un 26 % sí i un altre 24 es situa a mig terme entre les dues postures.

3. Es troba en l'enquesta una manca del sentit de ciutat, pel fet que en general el professorat té el seu domicili fora de L'Hospitalet de Llobregat.

4. La meitat del professorat considera que tot i que s'arribi a acords i compromisos col·lectius hi haurà un nombre considerable de professors/es que no compliran el codi comú.

5. CONCLUSIONS I PROPOSTES

5.1. CONCLUSIONS

1. La percepció que tenen els/les directors/es de L'Hospitalet de Llobregat respecte a l'actitud i predisposició del professorat dels centres envers l'avaluació interna.

- . 1. Als centre sí es produeixen reflexions periòdiques però no sempre tenen un caràcter globalitzador i sistemàtic
- . 2. El resultat de les reflexions es porta a la pràctica en mesures concretes a un nivell molt baix
- . 3. En els centres on s'han produït processos d'avaluació interna en cursos passats s'ha creat una cultura d'autoavaluació que es percep com a positiva.
- . 4. Els centres disposen d'espais apropiats per la reflexió. Però no tots els centres els utilitzen en la mateixa mesura. El grau de freqüència i d'intensitat (setmanal, etc.) en l'ús dels recursos a la disposició del centre (reunions d'òrgans horitzontals o verticals, etc.) és determinant per a la impressió de la mancança o no de temps per a la reflexió.
- . 5. El professorat no acostuma a realitzar la seva pròpia autoavaluació.
- . 6. El grau d'assumpció positiva de l'avaluació de les pròpies actuacions és, en opinió dels directors/es, molt baix
- . 7. No existeix interès per ser informat sobre l'Avaluació Interna.
- . 8. L'excessiva burocràcia, problemes de formació i inexperiència, d'implicació i participació del professorat, la forma inadequada de donar-lo a conèixer per l'administració (precipitació, poca informació, etc.) i, en molt menor grau, cert desinterès i inhibició del professorat són alguns dels problemes que preocupen als directors/es en relació a l'aplicació de l'Avaluació Interna.
- . 9. El professorat mostra unes actituds negatives en relació a la participació en activitats de formació i innovació, en conèixer experiències innovadores, comunicar-les i compartir-les i, fins i tot, en la disposició d'implicar-se més en els centres i assumir majors responsabilitats.

. 10. La motivació i el diàleg com a instrument de resolució de conflictes són als instituts de secundària present en grau suficient.

. 11. No s'aprecia en el professorat en un grau suficient una disposició a la col·laboració i recolzament mutu en el desenvolupament del treball

2. Identificació de les actituds i predisposicions del professorat d'ESO i Batxillerat de l'Hospitalet de Llobregat vers una Avaluació Interna

2.1 .Avaluació Interna

. 1. Entre el professorat és àmpliament majoritari la percepció de l'Avaluació Interna com un requisit purament administratiu i burocràtic.

. 2. En relació a la forma d'implantació de l'Avaluació interna el professorat opina d'una forma majoritària que els principals problemes han estat una manca d'informació, s'ha introduït de forma inadequada, ha mancat, també, formació, és una feina feixuga que comporta massa burocràcia i per, contra és un mecanisme de control de l'administració.

. 3. El professorat es mostra dividit en quant a la consideració de l'avaluació interna com un instrument de millora, de diagnosi de les necessitats del centre; de presa de decisions, conscient i eficaç; com una eina que permet una major implicació del professorat o un major assoliment de les finalitats i objectius del centre.

. 4. Es dibuixa un grup en contra d'aquestes virtuts i que no accepta l'avaluació interna. Oscil·la, segons les qüestions, entre el 35 % i el 47 %. És també aquell 30 %, que la considera innecessària i per tant una imposició. Hi ha un segon grup, que varia entre el 20 i el 25 % i es fa difícil apreciar si pot arribar a una tercera part, que veu positivament aquelles virtuts i aprecia l'avaluació interna com un instrument útil cara la consecució de elements de qualitat en la pràctica docent.

. 5. Per últim hi ha un tercer grup de professors/es, un grup-coixí que es situen en un terme mig, diria que escèptics però no contraris, que perceben els aspectes negatius, tal com els hi ha arribat d'oïda o com els han pogut viure en aplicacions, però que consideren que aquella és, en teoria i en una situació desitjable, un bon instrument. El fet distintiu, el que els marca, ha estat que l'han percebuda com a negativa.

. 6. Malgrat aquestes dades quan es pregunta si prefereixen avaluar-se a que els avaluen, un 46 % del professorat s'inclina per avaluar-se en un grau força elevat i un altre 21 % en un grau mínim de suficient.

. 7. Però la qüestió clau és que majoritàriament el professorat ha percebut l'avaluació interna com un element negatiu, malgrat tota la bibliografia que exalta les seves bondats. Hi ha un enorme desfasament entre aquesta visió diguem-li idíl·lica i la percepció que en té el professorat.

2.2 Actituds i expectatives vers la professió

. 8. Unes dues terceres parts del professorat de secundària de l'enquesta imputa al sistema educatiu anterior unes aptituds més adequades per aconseguir uns graus d'excel·lència elevats que no pas al model LOGSE. Si més no, això es tradueix en una desconfiança vers a un nou sistema que, segons les respostes, ha frustrat expectatives i models personals. Una desconfiança que possiblement s'ha traslladat a mesures com l'avaluació interna.

. 9. Malgrat això, la meitat dels professors/es s'han adaptat i estan satisfets d'aquesta adaptació en un grau superior de molt o força i un a tercera part en un grau mínim de suficient, una adaptació que disminueix un xic a mesura que creix l'edat de permanència a la docència.

. 10. Aquest procés d'adaptació no s'ha dut a terme sense dificultats. Als canvis en les expectatives professionals de l'activitat docent diària cal afegir un empitjorament del clima laboral en un grau molt elevat, desànim i insatisfacció personal i, en menor percentatge, desorientació. Una problemàtica que ha portat a actituds de distanciament.

. 11. El grup que rebutja el sistema educatiu LOGSE i que té una actitud negativa vers els instruments de millora oscil·la entre el 20 % que no gaudeix de les classes fins el 45-47 % que espera un canvi en el sistema docent o que no necessita actituds de millora en el plantejament de les classes.

. 12. Malgrat això, l'enquesta posa al descobert que hi ha una part del professorat, entre el 20 % i el 26 % segons les qüestions, que té una actitud positiva vers el nou context educatiu i els mecanismes inherents a aquest per tal d'aconseguir un nivell superior de qualitat. En relació a l'avaluació interna pensa que és en l'esfera interna i no pas en l'externa on cal cerca els mecanismes de millora i no espera una intervenció miraculosa externa, que cal identificar amb un canvi de sistema educatiu (LODE).

. 13. Entre els dos grups cal situar el grup del nivell mínim de suficient, que si bé desconfia del sistema i està marcat per actituds i experiències negatives no expressa un rebuig sistemàtic.

. 14. Es confirma, doncs, que la prevenció i desconfiança vers l'avaluació interna bé donada per aquestes actituds emanades de la nova realitat de l'aula.

2.3 Dificultats, insatisfaccions

. 15. Una quarta part del professorat de l'enquesta pateix d'una forma habitual i reiterada estrès producte del cansament i de l'acumulació de la pràctica docent. Un altra quarta part en situa en un terme de grua suficient.

. 16. Les situacions que preocupen més i més insatisfacció donen són les relacionades amb l'ordre i disciplina a l'aula i el no reconeixement del treball i els esforços per part de l'Administració i l'excessiva burocràcia. A un nivell menor es situen les relacionades amb el no assoliment del nivells prefixats per part dels alumnes, les dificultats de promoció professional, l'escàs interès mostrat pels alumnes en la matèria, la diversitat a l'aula i molt més en últim terme la sobrecàrrega de treball en relació al temps disponible.

. 17. La resposta conductual a aquestes situacions problemàtiques i insatisfactòries mostra una contradicció entre el pla teòric o desitjable i el pla de la realitat docent quotidiana. En el pla de lo desitjable les respostes donades elogien aspectes com analitzar la situació, prendre decisions col·lectives i compartides; aposten per a que l'Administració es faci ressò de la problemàtica i prengui decisions al respecte i mostren un rebuig generalitzat a la presa d'actituds negatives. Però en el pla de la realitat predominen els percentatges de caire negatiu, com donar les classes i no implicar-se en res més i renunciar a processos de millora, unes actituds que tenen un

predicament màxim d'una tercera part del professorat. Però aquesta contradicció permet albirar esperances d'un canvi d'actitud personal.

. 18. El predomini de les respostes amb un caire conductual negatiu no són afavoridores a la implantació de l'avaluació interna i a l'arrencada de processos de qualitat docent per a un nombre elevat dels participants en l'enquesta.

. 19. Hi ha un grup de professors/es que pateix poc o gens situacions insatisfactòries, entre el 15 % i el 30 % segons les respostes, i una altra cinquena part del professorat que, tot i afirmar que les pateix en grau elevat, dóna una resposta conductual positiva.

2. 4 Formació permanent, programes de formació

. 20. Una característica general de totes les respostes del professorat és la mínima valoració i consideració que té la formació permanent. El rebuig no és pas a la mateixa formació permanent i els programes de formació, ni es discuteix la seva vàlua, sinó la seva inadequació a les necessitats individuals i col·lectives, tant en els temes oferts com en l'organització, un rebuig que pot ser, a més, un signe mig de protesta i mig de desídia i de despreocupació.

. 21. Malgrat tot aquestes consideracions la formació permanent i els programes de formació es reconeixen com a signes aptes per aprofundir en l'avaluació interna.

. 22. Una formació permanent que en un 70% consideren que s'hauria d'impartir dins l'horari lectiu, sense sobrecàrrega de treball i essent obligatòria per a tothom.

2.5 Codi deontològic

. 23. Hi ha un desconeixement bastant generalitzat del què és i què representa el codi deontològic. L'anàlisi d'aquest aspecte encara no ha arribat als centres, però se'l considera molt positiu.

. 24. Una tercera part del professorat de l'enquesta considera impossible arribar a acords comuns; la meitat afirma que, tot i que s'arribi a acords i compromisos col·lectius, hi haurà un nombre considerable de professors/es que no compliran el codi comú.

. 25. Es troba en l'enquesta una manca del sentit de ciutat, pel fet que en general el professorat té el seu domicili fora de L'Hospitalet de Llobregat.

En el següent quadre resumeixo les 36 conclusions, distingint si són les de directors/es o professorat i agrupant-les segons si la valoració és positiva o negativa. El número es refereix al número de la conclusió; en alguns casos s'ha desdoblada en a i b i algunes s'han situat en dos llocs, segons si afectaven a l'avaluació, interna, les actituds, les propostes de millora o la utilització.

	Avaluació Interna	Actituds	Propostes de millora
Alt Nivell Valoració positiva	Directors/es: 3 Professorat: 4b, 6, 12, 21	Directors/es: 10 Professorat: 4b, 6, 9, 12, 17a, 19	Directors/es: 10 Professorat: 21, 22
Baix nivell Valoració Negativa	Directors/es: 1, 2, 4,7, 8 Professorat: 1, 3, 4a, 5, 7, 14, 18	Directors/es: 5, 6, 7,8, 11 Professorat: 4a, 5, 8, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17b, 18,	Directors/es: 9, 11 Professorat: 20, 23, 24, 25
Utilització	Directors/es: 1, 2,4, 8 Professorat: 2		

El resultat es veu en un cop de vista: les valoracions negatives predominen i força (34 en la nostra classificació) sobre les positives (15 en la nostra classificació) i això passa ja es comparin les files o ja les columnes.

5.2. PROPOSTES

Una vegada ha quedat clar el diagnòstic, la pregunta clau és què fer per aconseguir un canvi d'actituds del professorat, de negativa a positiva?. La resposta passa per dues direccions:

- . o bé s'actua per atreure's a la major part o a tot el professorat.
- . o bé s'accepta la situació descrita, tot esperant que les circumstàncies vitals o professionals de cadascú decideixen el curs dels esdeveniments.

Si l'únic camí vàlid és l'actuació, aquesta ha d'anar encaminada a oferir **estímuls** al professorat, canalitzats a incrementar l'autoestima, a obrir-li la ment o oferir-li expectatives, en els sentit

- . que hi ha altres possibilitats
- . que hi ha altres formes de fer

- . que la professió té punts o elements gratificants
- . que ha de tenir present uns valor socials
- . que en un altre temps potser hi va haver entusiasme, vocació.

I a reconèixer-li

- . els seus esforços,
- . el valor social del seu treball,
- . els mèrits concrets.

Els estímuls han de tenir present dues vessants (quadre):

- . la individual, sigui a títol personal o professional,
- . la col·lectiva, sigui a un nivell de centre, sigui a nivells horitzontals.

Respostes davant l'actitud negativa del professorat	
No acceptació de la postura	Acceptació de la postura
<ul style="list-style-type: none"> . Creació d'estímuls que han de ser . Individuals <ul style="list-style-type: none"> . vessant personal . vessant professional . Col·lectius <ul style="list-style-type: none"> . nivell de claustre . nivell de cicle . nivell d'àrea i que han d'abraçar <ul style="list-style-type: none"> . l'autoestima . les expectatives . el reconeixement 	<ul style="list-style-type: none"> . No és necessari actuar . Les circumstàncies decidiran per nosaltres . El temps anirà reduint el problema per la desaparició del sistema educatiu del professorat amb aquesta actitud.

Ara bé, aquest estímuls s'han de plasmar en uns instruments concrets de caràcter immediat i aplicable, que responguin a uns requisits de proximitats al professorat, a uns replantejaments conceptuals i han de comportar un canvi en l'actitud de l'Administració vers el professorat.

Alguns instruments útils	Canvi/adequacions de l'Administració
--------------------------	--------------------------------------

<p>Aplicables . Inmediats. Proximitat al professorat</p>	<ul style="list-style-type: none"> . Xerrades, conferències, cursos seminaris, assessoraments, cicles formatius . Presentació de nous materials <ul style="list-style-type: none"> d'experiències educatives d'innovacions educatives de nous mètodes, com <ul style="list-style-type: none"> la investigació-acció . Divulgació dels nous materials <ul style="list-style-type: none"> d'experiències educatives d'innovacions educatives de nous mètodes . Trobades lúdico-formatives . Recuperació dels debats ideològics sobre <ul style="list-style-type: none"> què fem com ho fem per a què ho fem el caràcter social de l'educació . Reconeixement del treball <ul style="list-style-type: none"> dels esforços del mèrits de les investigacions didàctiques, d'organització o de la matèria . Promoció professional . Seguiment, valoració i recolzament constant i no esporàdic 	<ul style="list-style-type: none"> . Revisar els projectes de formació permanent. . Orientació de les llicències d'estudis cap a cursos d'adaptació i reciclatge . Aproximació de l'Administració al professor, al seu lloc de treball i a la seva persona . Flexibilitzar l'aplicació dels canvis per permetre la integració personal i institucional . Evitar les condicions massa restrictives de les Instruccions d'inici de curs . Seguiment real de la posada en funcionament dels processos d'avaluació interna . Posar com a Caps de Departament i lloc impulsors de canvis a persones adequades que impulsin i estimulen la innovació i la qualitat. . Crear una organització clara i diàfana en cada centre, en relació a la delimitació de les funcions, responsabilitats i les relacions d'interdependència i coordinació.
<p>Actuacions</p>	<ul style="list-style-type: none"> . L'aplicació dels instruments ha de tenir lloc en el centre de treball per <ul style="list-style-type: none"> . mostrar una aproximació al treball i a la problemàtica que es deriva . mostrar un interès directe pel seu treball . L'aplicació dels instruments s'ha de donar dins l'horari lectiu de forma que no representi una sobrecàrrega laboral per al professor/a . Per fer-ho cal aprofitar els espais de reflexió- anàlisi existents, com són <ul style="list-style-type: none"> . reunions setmanals dels Departaments . reunions setmanals de cicle . altres . En conseqüència l'assistència ha de ser obligatòria 	

A continuació es detallen les propostes de millora quant a l'avaluació interna i elements conductual que influeixen en ella.

. 1. Estudiar els mecanismes pels quals les reflexions que es produeixen als centres encaixin i s'englobin dins projectes de millora, que s'incorporin a la pràctica docent quotidiana i que es relacionin amb una planificació per tal que el centre camini cap a nivells de major qualitat.

- 2. Oferir "receptes" de plans d'avaluació interna detallades i fàcils d'aplicar, com un instrument, per tal que en les reflexions no sistemàtiques ni planificades l'equip directiu pugui dirigir-les i ubicar-les dins el context d'un dissenys d'avaluació i una planificació futura.

. 3. Cercar mecanismes per incrementar una cultura d'autoavaluació en aquells centres que no han engegat processos d'avaluació interna així com per incrementar l'aplicació personal de processos d'autoavaluació i d'assumpció de l'avaluació de les pròpies actuacions. Les avaluacions externes han demostrat ser un primer pas.

. 4. Treballar en la conscienciació de la utilització freqüent i intensa dels espais de reflexió existents (diversos tipus de reunions, claustres, etc.) i a disposició del centre i que les reunions no són pèrdua de temps. Fer xerrades, cursos, etc. sobre el contingut i desenvolupament de les reunions, la dinamització dels equips docents, treball en equip, etc.

. 5. Cercar mecanismes per promoure interès per l'Avaluació interna com a instrument d'orientació i informació dels processos de planificació

. 6. Limitar per part de l'Administració l'excés de burocràcia, polir la forma de donar a conèixer l'avaluació interna i evitar les pressions producte de requeriments continuats i d'exigències varies en espais curs de temps.

. 7. Cercar mecanismes per iniciar processos de canvis d'actituds negatives a positives en assumptes com mostrar més interès per conèixer experiències innovadores, aconseguir un major grau d'implicació i una major col·laboració i recolzament, és a dir un compromís col·lectiu. Alguns d'aquests mecanismes poden ser:

1. Xerrades, conferències, cursos seminaris, assessoraments, cicles formatius

2. Presentació de nous materials, d'experiències educatives, d'innovacions educatives, de nous mètodes, com el de la investigació-acció

3. Divulgació dels nous materials,, experiències i innovacions

4. Trobades lúdico-formatives
5. Recuperació dels debats ideològics sobre què fem, com ho fem, per a què ho fem i sobre el caràcter social de l'educació
6. Reconeixement del treball, dels esforços, del mèrits, de les investigacions (siguin sobre qüestions didàctiques, d'organització o dels coneixements científics de la matèria que s'imparteix
7. Promoció professional efectiva i no feta al marge de la pràctica docent quotidiana.
8. Seguiment, valoració i recolzament constant, i no pas esporàdic, per part dels òrgans d'inspecció

. 8. Aproximar l'aplicació d'aquests instruments, és a dir la formació permanent, al centre de treball, fer-ho dins l'horari lectiu i amb assistència obligatòria del professorat. Desterrar la voluntarietat de la formació permanent, a hores intempestives i en llocs allunyats del lloc de treball. Està demostrat que el mostrar un interès directe pel lloc de treball, aproximar-se a la problemàtica, objectiva o passiva, millora la satisfacció personal. Apostar per situar la formació permanent al costat del professor sense sobrecàrrega laboral és un bon mètode per incidir en el canvi d'actitud.

. 9. Aprofitar els espais de reflexió- anàlisi existents, com són les reunions setmanals dels Departaments, les reunions setmanals de cicle i altres, com claustre, reunions de Caps de Departament, de Coordinacions, etc. per desenvolupar aquelles aplicacions dels instruments.

. 10. Revisar els projectes territorials de formació permanent i establir plans de formació de centre adaptats a les necessitats del professorat, que varien de centre a centre o d'una ciutat a l'altra o d'una tipologia de centre a una altra.

. 11. Incrementar i orientar les llicències d'estudis cap a cursos d'adaptació i reciclatge, de durada variable, de forma que siguin un veritable instrument de posada al dia, ja sigui en els aspectes pedagògics, com en els conceptuals i en els socials. Des del punt de vista de la satisfacció del professorat pot ser més valuosa i atractiva la realització d'un reciclatge, personal i professional, que l'elaboració d'una investigació.

. 12. Assajar mecanismes d'aproximació de l'Administració al professor/a, al seu lloc de treball i a la seva persona, a més de la formació permanent.

- . 13. Flexibilitzar l'aplicació dels canvis per permetre la integració personal i institucional.
- . 14. Evitar les condicions massa restrictives de les Instruccions d'inici de curs per donar més marge a l'autonomia dels centres.
- . 15. Procedir a un seguiment real i efectiu de la posada en funcionament dels processos d'avaluació interna, per tutoritzar-los, corregir errors i reforçar amb la presència efectiva de la Inspecció la importància d'aquest instrument.
- . 16. Nomenar com a Caps de Departament i lloc impulsors de canvis a les persones adequades per a què impulsin i estimulen la innovació i la qualitat.
- . 17. Crear una organització clara i diàfana en cada centre, en relació a la delimitació de les funcions, responsabilitats i les relacions d'interdependència i coordinació.
- . 18. Engegar campanyes per a conèixer el grau de frustració del professorat i les causes profundes, psicològiques i personals, de component emocional i de percepció o coneixement, que han apartat el professorat d'un sistema educatiu que permet aconseguir graus d'excel·lència social elevats.
- . 19. Estudiar, també, la pèrdua dels valors professionals de part del professorat, veure a què és degut el canvi de valors i com recobrar els components socials.
- . 20. Facilitar una retirada progressiva i voluntària dels professors/es a partir d'una certa edat.
- . 21. Promoure campanyes per donar a conèixer que és el codi deontològic entre el professorat, iniciar processos de reflexió dels components d'aquest codi i la concreció en compromisos.

6. BIBLIOGRAFIA BÀSICA

- BLANC, Jordi, "Avaluació interna", dins Revista Col·legi Oficial DLFLCC, n. 118, juliol 2002, p.99-106
- BORRELL, Elvira, CHAVARRIA, Xavier, L'avaluació interna del centre, Associació de Mestres Rosa Sensat, Barcelona 1998
- BORRELL, Elvira, CHAVARRIA, Xavier, La planificación y autoevaluación del trabajo de los directivos de los centros docentes, Barcelona, Ciispraxis, 2001
- BORRELL, Elvira, CHAVARRIA, Xavier, La planificació i autoavaluació del treball dels directius dels centres docents, Guix Gestió, 6, juliol-agost 2002
- CANO, Elena, Evaluación de la calidad educativa, Madrid, La Muralla, 1998
- CANO, Elena, "Interrogants i reflexions entorn de la Llei de qualitat", Guix, 286-287 p. 58-68.
- CONFERÈNCIA NACIONAL D'EDUCACIÓ 2000-2003, Debat sobre el sistema educatiu català. Conclusions i propostes., Generalitat de Catalunya. Departament d'Ensenyament, Barcelona, 2002
- DE LA TORRE, Saturnino et *alii*, La innovació educativa a Catalunya, PPU, Barcelona 1995
- DOSSIER L'avaluació escolar, Revista del Col·legi Oficial de Doctors i Llicenciats en Filosofia i Lletres i en Ciències de Catalunya, n. 118, juliol 2002, p.85-143
- EQUIP DIRECTIU: PLANIFICACIÓ, SEGUIMENT I VALORACIÓ DEL PEC I DEL PCC, Criteris d'avaluació dels IES de L'Hospitalet, PFZ, curs 1999-2000
- GAIRIN. J., "La autoevaluación institucional como via para mejorar los centros educativos", Bordon, 45, Madrid, 1993, p. 331-350
- GAIRIN, Joaquin, TOMÀS, Marina, et *alii*, Estrategias para la gestión del Proyecto Curricular de Centro Educativo, Editorial Síntesis, Barcelona 1997, en especial el capítol 8 Evaluamos lo realizado, p. 123-140
- GAIRIN, J., VILLA, A., (eds) Los equispos directivos de los centros públicos. Análisis de su funcionamiento, Universidad de Deusto, Bilbao, 1999
- GENERALITAT DE CATALUNYA. DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT, Avaluació interna de centres. Educació secundària. Consideracions generals, Barcelona 2000
- GENERALITAT DE CATALUNYA. DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT, Avaluació interna de centres. Educació secundària. L'autoavaluació: una estratègia per a la millora dels centres, Barcelona 2000. Es tracta de materials elaborats a partir de treballs de RUÉ, Joan.

GENERALITAT DE CATALUNYA. DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT, Avaluació interna de centres. Educació secundària. Exemple de disseny avaluatiu. Organització i coordinació dels equips de professorat, Barcelona 2000

GENERALITAT DE CATALUNYA. DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT, Avaluació interna de centres. Educació secundària. Exemple de disseny avaluatiu. Avaluació de l'alumnat i millora de la gestió educativa, Barcelona 2000

GENERALITAT DE CATALUNYA. DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT, Organització i funcionament de centres docents públics. Curs 2001-2002, Barcelona 2001

GENERALITAT DE CATALUNYA. DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT, Identificació de les competències bàsiques en l'ensenyament obligatori, Barcelona 2000

GIPSON, IVANCEVICH, DONELLY, Las organizaciones, Madrid 1996, especialment les p.131-140

GONZALEZ, Teresa, Evaluación y gestión de la calidad educativa: un enfoque metodológico, Málaga, 2000

GUIX, Fa 25 anys. 25 anys de Guix, Dossier, , 286-287, Juliol- agost 2002, p. 8-52

IMBERNON, F., La formación y el desarrollo profesional del profesorado: hacia una nueva cultura profesional, Graó, Barcelona, 1998

IMBERNÓN, F., "Qualitat? De quina qualitat parlem? Algunes reflexions sobre la futura Llei de qualitat.", Guix, 286-287 p. 52-57

JORNADA DE REFLEXIÓ DEL CONSELL ESCOLAR DE CATALUNYA, Les dimensions personals de l'educació: el professorat avui, Barcelona 2001

II JORNADES UNIVERSITÀRIES DE REFLEXIÓ I DEBAT ENVERS L'AVALUACIÓ EDUCATIVA, L'Avaluació, Actes, Cervera, 1993

LATORRE, Antonio, La investigación-acción. Conocer y cambiar la práctica educativa, Barcelona, Graó, 2002

MALLART, Joan et alii, A la recerca de la qualitat, Dossier, escola Catalana, desembre 2002, p., p. 6-46

MATEO, Joan, LA evaluación educativa, su práctica y otras metáforas, ICE-HORSORI, Barcelona 2000

MATEO, Joan, Competències bàsiques i avaluació, Conferència del 29-XI-2001, L'Hospitalet.

ORÒ, I, Memòria, detecció de dificultats en la tasca d'avaluació interna a les escoles públiques d'Educació Infantil i Primària de Barcelona-Ciutat, Llicències de recerca ai estudis, 1998-1999

PADRÓ, F., "L'avaluació i l'autoavaluació dels centres: una panoràmica internacional de riscos i oportunitats", dins GC,DP, Avaluació interna de centres... p. 29-33

- RUÉ, Joan, "L'autoavaluació: una estratègia per a la millora dels centres", dins, GENERALITAT DE CATALUNYA. DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT, Avaluació interna de centres. Educació secundària., Barcelona 2000
- RUL, J., "L'avaluació comunicativa, factor de creixement professional, organitzatiu i curricular", *Perspectiva Escolar*, 183, març, 1994 Barcelona, p. 23-34
- RUL, J., *Avaluar, ¿moda o necesidad?*, CRP, L'H. Full informatiu, CRP de L'Hospitalet, barcelona 1997.
- RUL, Jesús, *Memòria, Llicències de recerca i estudis 2000-2001*, p. 75
- SIMONS, h., *Evaluació democràtica de instituciones escolares*, Madrid, Morata, 1999
- TOMAS, M (1998): *Temas básicos d'organització i gestió d'instituciones d'educació no formal*. Servei de Publicacions. UAB ISBN: 84-490-1104-3
- TOMAS, M i ESPINOS, J.L (1999): *Temas básicos de supervisió educativa*. Servei de Publicacions. UAB ISBN: 84-490-1559-6
- TOMAS, M, BORRELL, N i TEIXIDO, J (1999): *La Comunitat educativa envers la direcció escolar: Percepcions del professorat davant la LOPEGCD*. Estel . Barna ISBN: 84-95128-03-9
- TOMAS, M (2002): *El diagnóstico del potencial comunicativo de un equipo docente. Un instrumento para averiguarlo en Organización y gestión educativa*. Nº XLII, año X FEAE-Praxis.
- TOMAS, M (2001): *Estudio de las percepciones de la Comunidad educativa respecto a lo que la LOPEG señala sobre la dirección escolar en Organización y Gestión Educativa n. 3 Mayo-Junio. Pág. 13-18, CISS- PRAXIS*
- TOMAS, M (1998): "Fases y estrategias para el tratamiento de conflictos organizativos en los centros docentes" pág. 276/49 -276/59 en GAIRIN, J y DARDER, P : *Estrategias e instrumentos para la gestión educativa Praxis*. Barcelona. ISBN 84-7197-351-0
- TOMAS, M (1996): *La comunicación, los equipos docentes y la Reforma educativa en ZABALZA, M.A (pp 517 a 525) Reforma educativa y Organización escolar*. Ed. Tórculo, S.A.L. Santiago
- TOMAS, M (1995): *Diagnosticar el potencial comunicativo de los profesores de un centro para mejorarlo (p32-38) en Gairín, J y Darder, P: Organización y gestión de centros educativos*. Ed. Praxis, S.A
- TOMAS, M (2002): *El diagnóstico del potencial comunicativo de un equipo docente. Un instrumento para averiguarlo en Organización y gestión educativa . nº 1 Madrid*
- TOMAS, M (2001): *Estudio de las percepciones de la Comunidad educativa respecto a lo que la LOPEG señala sobre la dirección escolar en Organización y Gestión Educativa n. 3 Mayo-Junio. Pág. 13-18, CISS- PRAXIS*

TOMAS,M (Coord.) y otros (2000): Diagnóstico del potencial innovador en un centro educativo en Organización y Gestión Educativa n. 3 (2000) CISS- PRAXIS

TOMAS FOLCH,M(1995):Los conflictos organizativos, factor clave para el desarrollo organizativo de los centros educativos. pp61-77 Educar n.º 19

TOMAS.M, y otros(1990): Algunos resultados del análisis de la experiencia de la Reforma educativa y sus consecuencias para la organización escolar de los centros Actas 1r.Congreso Interuniversitario de Organización Escolar Areas de Didáctica y Organización Escolar de Cataluña.Barcelona, 26-28 Septiembre 1990

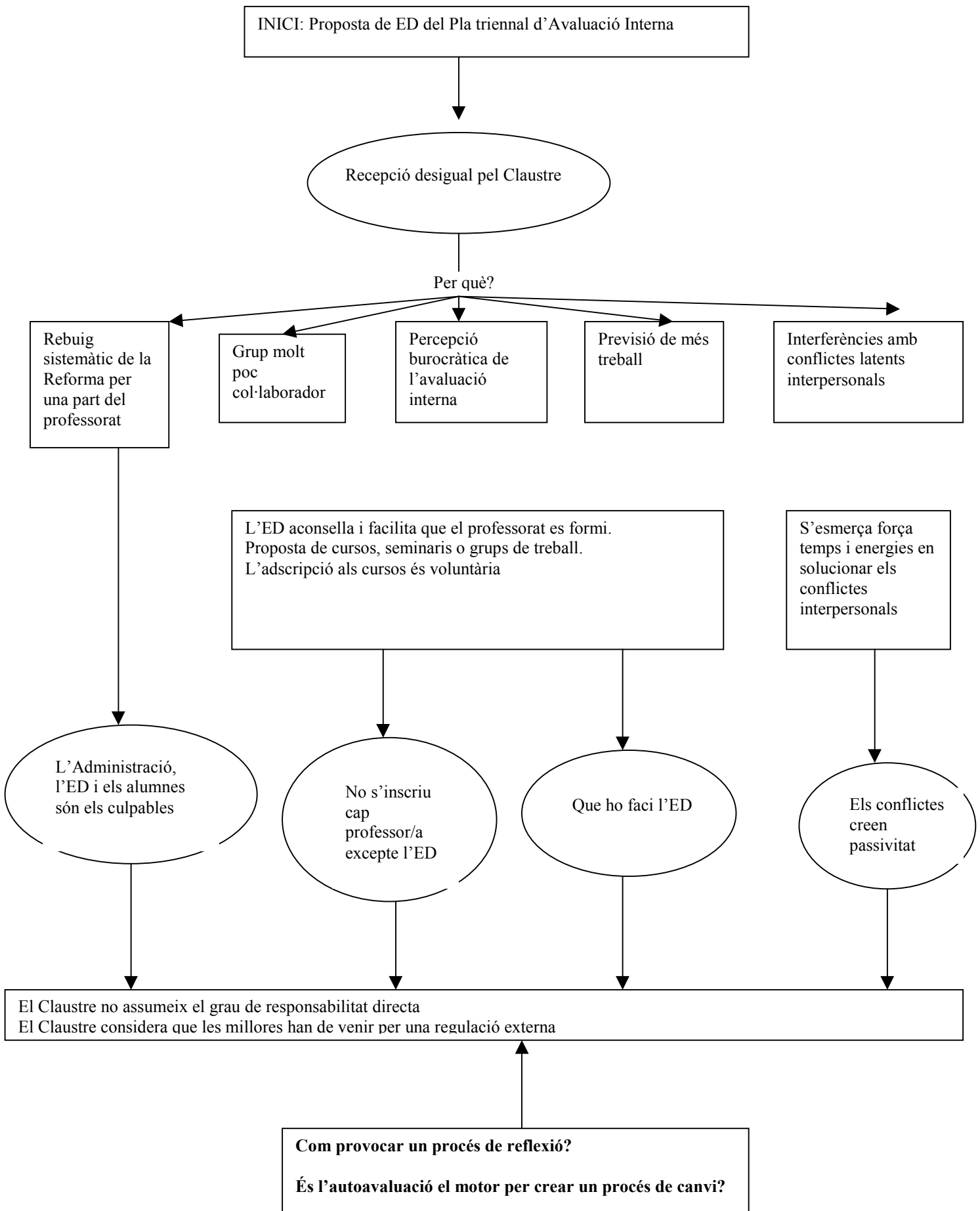
VILARRUBIAS, Pia L'autoavaluació del projecte curricular de centre, E. Graó, Barcelona 1998

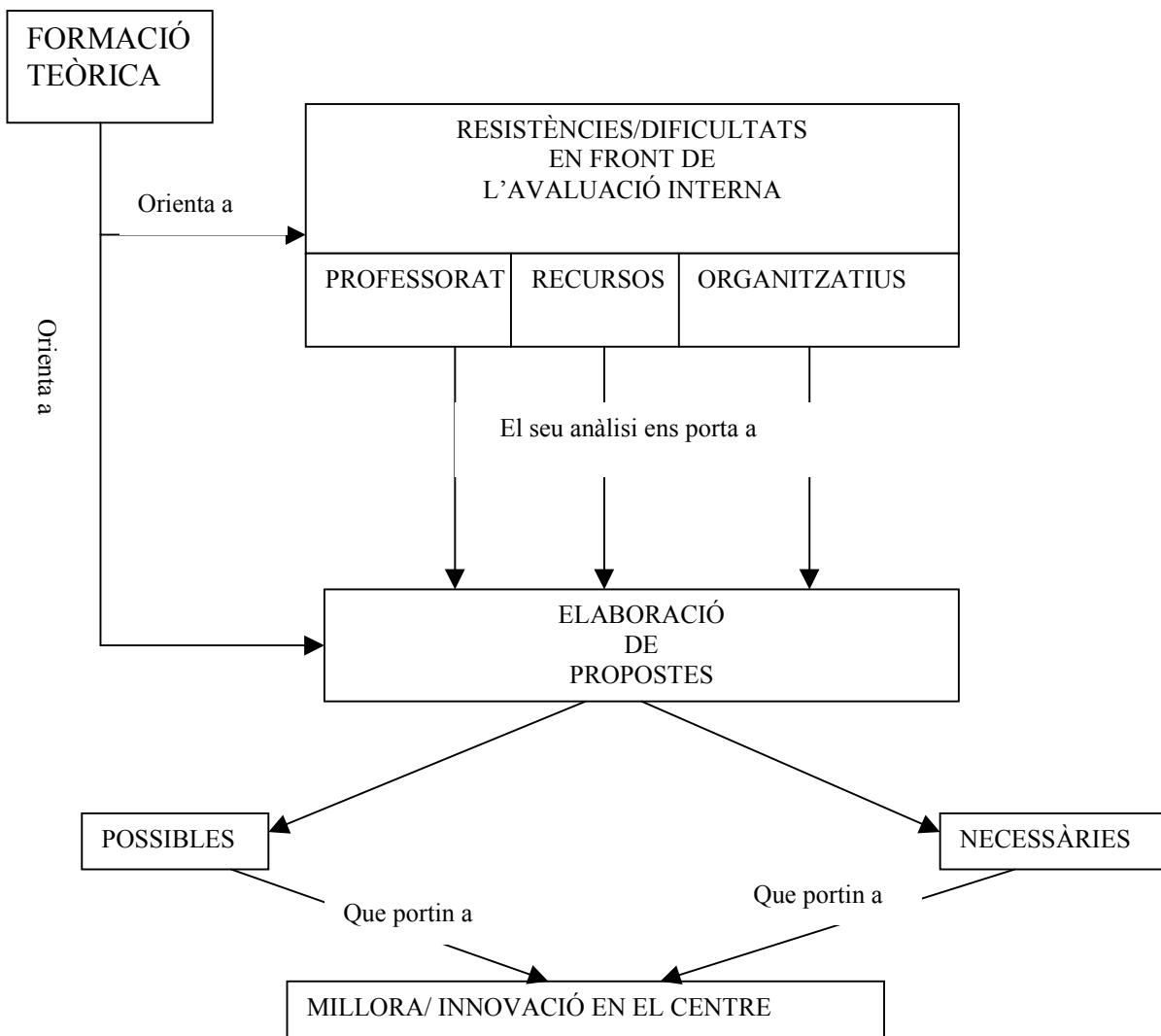
VILLA, A., Dirección participativa y evaluación de centros, Unv. de Deusto, Bilbao,1996

7. ANNEXOS

1. Respostes del directors/es de L'Hospitalet. Com és, la realitat
2. Respostes del Directors/es de L'Hospitalet. Com hauria de ser
3. Respostes del professorat de L'Hospitalet. Com és, la realitat
4. Respostes del professorat de L'Hospitalet. Com hauria de ser

QUADRE II. L'IES davant l'avaluació interna





QUADRE IV. DESCRIPCIÓ DEL TREBALL

Si bé les propostes han de ser concretes i factibles d'aplicació immediata en el o els centre/s d'ensenyament, tanmateix es considera que la seva experimentació ultrapassa el temps i les possibilitats d'aquest projecte.

4. Redacció de l'informe