



PLA DE MILLORA ESCOLAR PER PREVENIR/REDUIR
EL BURNOUT DEL PROFESSORAT



UNIVERSITAT ROVIRA i VIRGILI

Facultat de Ciències de l'Educació i Psicologia

PLA DE MILLORA ESCOLAR PER PREVENIR/REDUIR EL BURNOUT DEL PROFESSORAT

Olga Garcia Vizcaino

Treball de Final de Grau II

Tutora: Maria Carmen Julià Ferré

Curs 2022-2023



Vull agrair a tots els professors i professores que he tingut al llarg de la meva vida, per haver-me fomentat, alguns més que d'altres, el desenvolupament de la meva curiositat i de la importància de treballar al límit de les meves capacitats per oferir el millor de mi.

Agraeixo a la Universitat, i en especial a la meva tutora Carme, per haver-me guiat i donat suport al llarg de tot aquest procés tan enriquidor personalment i professionalment. Ha sigut un gran referent per mi a l'hora de buscar consell i, i li agraeixo profundament el fet d'haver-me donat ànims i d'haver-me encoratjat en tot moment.

També m'agradaria fer especial menció, a la meva parella Saül, per haver-me fet obrir els ulls davant problemàtiques docents de vital importància, com és el Burnout, i per haver-me aportat coneixements teòrics de base per començar la recerca. Ha sigut un suport moral molt important, ajudant-me a superar obstacles psicològics que un projecte tan important, com és aquest treball de final de grau, porta amb si mateix.



ÍNDEX

1.	INTRODUCCIÓ/JUSTIFICACIÓ	4
2.	MARC TEÒRIC	8
2.1.	BURNOUT: DEFINICIÓ CONCEPTUAL I CARACTERÍSTIQUES	8
2.2.	DOCÈNCIA I BURNOUT	10
2.3.	VARIABLES QUE CAUSEN EL BURNOUT I LES SEVES CONSEQÜÈNCIES	12
2.4.	ESTRATÈGIES PER AJUDAR A TRACTAR-LO.....	15
2.5.	MASLACH BURNOUT INVENTORY EDUCATORS SURVEY.....	17
3.	MARC NORMATIU	18
4.	DESENVOLUPAMENT DEL PLA DE MILLORA.....	23
4.1.	ÀMBIT DE GESTIÓ.....	24
4.2.	ÀMBIT PEDAGÒGIC I METODOLÒGIC.....	29
4.3.	ÀMBIT DE COMUNITAT EDUCATIVA	38
4.4.	RELACIÓ DE LA PROPOSTA AMB EL NOU CURRÍCULUM	46
5.	AVALUACIÓ DEL PROJECTE DE MILLORA.....	47
	CONCLUSIONS	48
	REFERÈNCIES	49



1. INTRODUCCIÓ/JUSTIFICACIÓ

Aquest document és el lloc on s'estructurarà i s'especificarà un conjunt d'accions que donen resposta a la necessitat de prevenir i reduir el Burnout del professorat. Sorgeix, també, com a ampliació del programa d'activitat física per evitar el Burnout del professorat, comentat en el Projecte Educatiu de Centre de l'Escola Flors Sirera. És doncs, una eina per observar la realitat, on em posicionaré vers aquesta amb uns valors i definiré un conjunt d'actuacions que retalli distàncies entre la nostra visió i la realitat, tot atenent a les necessitats de la comunitat educativa.

Un dels principals motius que m'han portat a triar aquest àmbit i no un altre, ha estat el fet de poder observar aquesta problemàtica en la realitat educativa del centre on estic fent pràctiques. Aquest concepte, anomenat Burnout, fa referència a la resposta a l'estrès emocional crònic caracteritzat per: esgotament emocional i/o físic, disminució de la producció laboral i excés de despersonalització (Perlman, 1982).

Des del meu punt de vista, en l'actualitat, cada cop més, dins les aules sorgeixen més necessitats i problemàtiques, les quals la professora ha de poder solucionar mentre està ensenyant. La qüestió és que, tot i veure que els pressupostos per a la formació de professorat i l'educació especial augmenten, els professors diuen que no s'ofereixen recursos suficients per ajudar a gestionar la classe.

Per posar de manifest aquesta afirmació, a la Taula 1 podem veure la relació dels pressupostos que la Generalitat ha destinat a la formació de professorat, i en concret, a també a l'educació especial, al llarg dels últims anys.

Taula 1.

Despesa pública en educació no universitària

	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Activitats d'Ensenyament	5.401.210.942,80	4.845.309.359,05	4.609.126.334,21	4.392.553.420,89	4.187.309.226,67	4.093.001.452,90
Ed. Infantil + Primària	2.724.463.361,71	2.416.971.750,63	2.347.241.668,90	2.245.454.704,30	2.152.662.003,21	2.120.371.801,74
Ed. Secundària + Règim Especial	2.466.413.887,45	2.248.497.781,72	2.097.873.077,89	1.988.450.816,04	1.886.156.230,01	1.828.086.742,57
PFI - PQPI - Formació ocupacional	3.832.184,10	3.521.029,96	3.339.675,00	3.114.437,78	3.179.539,04	3.667.616,24
Educació Especial	129.679.530,16	115.038.719,01	101.357.006,85	98.023.291,96	90.097.666,63	86.619.181,31
Educació d'Adults	32.277.384,59	29.912.302,90	28.817.780,63	28.438.039,79	27.660.104,86	27.492.347,00
Educació Compensatòria	33.538.613,55	31.367.774,83	30.297.124,94	29.072.131,02	27.553.682,89	26.763.763,83
Educació extraescolars + Altres	11.005.981,24	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Activitats annexes	561.612.149,39	590.047.258,30	568.506.441,06	572.810.094,15	541.944.408,36	502.427.381,23
Administració general educativa	262.047.616,49	348.756.274,91	352.328.500,15	340.743.095,90	328.260.384,94	292.342.564,85
Formació del professorat	44.017.499,74	41.739.147,35	38.342.894,58	36.808.301,88	34.022.638,11	32.772.526,27
Serveis complementaris ²	156.096.543,43	110.512.824,77	86.485.186,56	112.000.000,00	99.736.836,49	97.225.177,99
Investigació educativa	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Altres activitats annexes	6.916.118,70	6.310.253,92	5.902.568,50	5.512.991,00	5.200.010,60	5.034.159,44



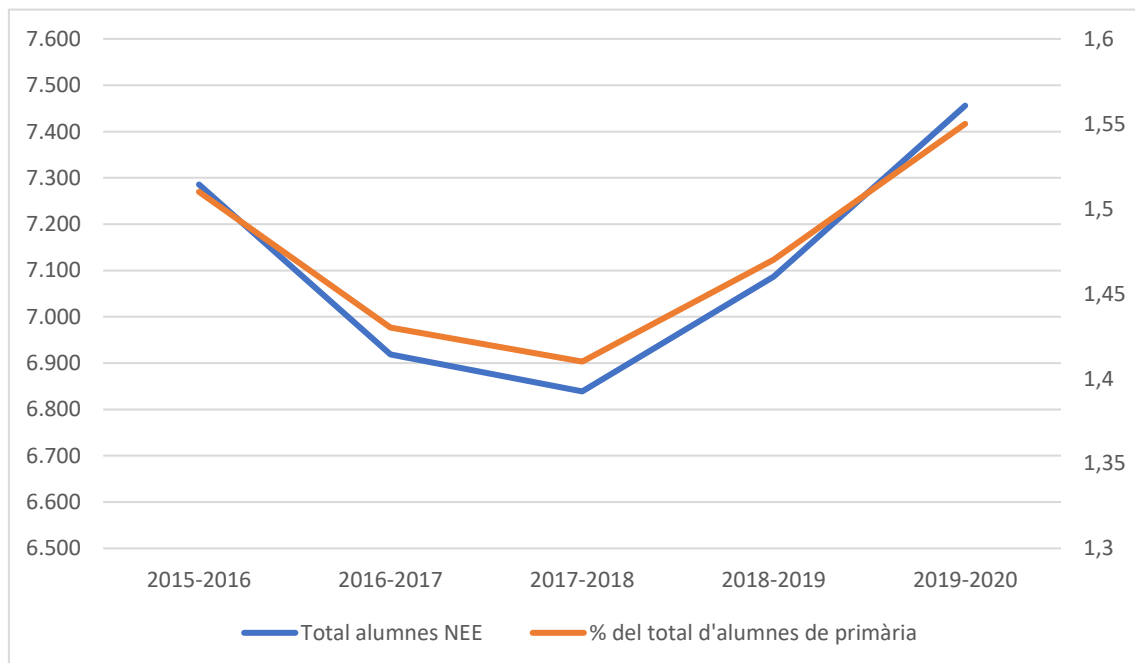
Com es pot observar, la formació del professorat, és de les activitats que ha rebut menys increment dels pressupostos al llarg dels anys. La qual cosa ha comportat que, davant les noves problemàtiques que van sorgint a l'escola, els professors es trobin amb menys preparació per fer-hi front de manera positiva.

Existeixen molts factors que poden influir negativament en la salut mental del professorat, i jo n'he vist dos d'aquests: la poca preparació i el poc suport per gestionar necessitats educatives dins l'aula i la relació amb les famílies dels alumnes del centre.

Per evidenciar aquestes afirmacions que explico, i posar de manifest la magnitud del problema, adjunto la Figura 1 amb les dades dels últims cinc anys, on es mostra que l'increment de casos de necessitats especials dins l'aula a les escoles de primària va en relació al nombre total dels alumnes escolaritzats.

Figura 1.

Relació total alumnes NEE i percentatge del total d'alumnes de primària



Nota: Adaptat de l'IDESCAT. Creació pròpia

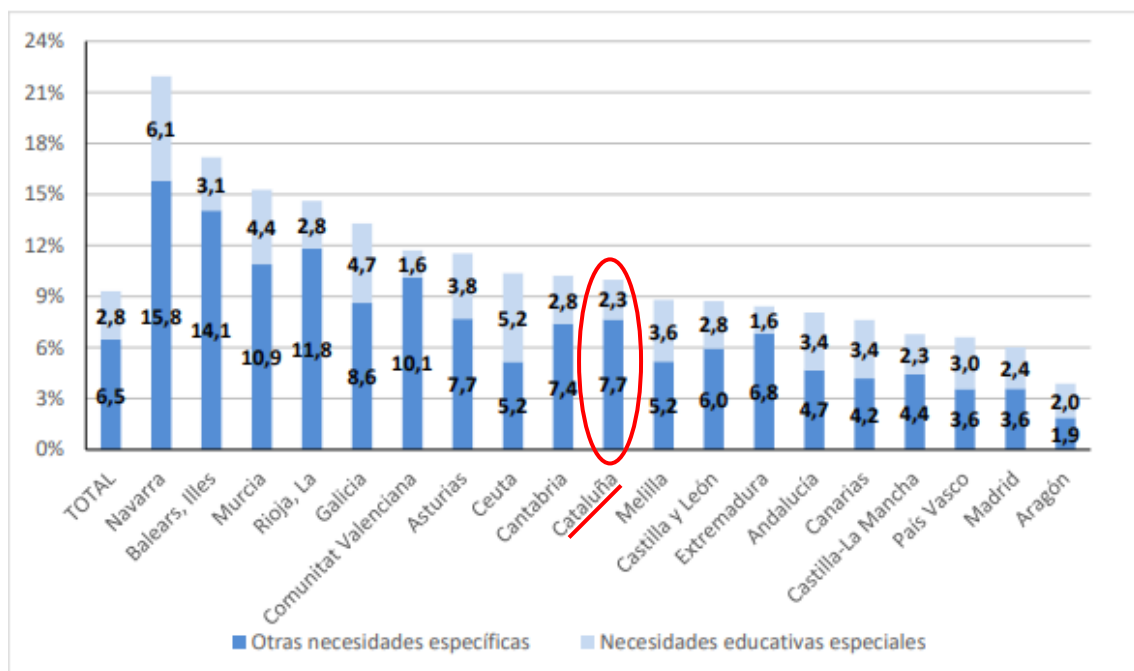
Tot i que els casos diagnosticats amb necessitats educatives especials no han patit gaires modificacions, és a dir, que sempre estan al voltant de l'1,45% del total dels alumnes, si també tenim en compte les necessitats educatives específiques, aquest percentatge augmenta dràsticament, arribant al 10% del total d'alumnes (Figura 2). Fet que suposa



que ens puguem trobar dos o tres alumnes per classe amb necessitats educatives, i molt probablement sense suport.

Figura 2.

Percentatge de l'alumnat amb necessitats educatives específiques de suport educatiu per Comunitat Autònoma i tipus de necessitat. Curs 2020-2021



Nota: Adaptat del Ministeri d'Educació, 2022.

Donada aquesta situació, és molt normal que apareguin símptomes del Burnout al no poder gestionar de la manera desitjada l'aula. Cada vegada hi ha més recerques que indiquen que quan els individus perceben un desequilibri (altes exigències laborals i baixos recursos) al llarg del temps, corren el risc de desenvolupar Burnout (Bakker i de Vries, 2021; Taris et al., 2017). En canvi, uns recursos laborals i personals elevats condueixen a un major compromís laboral i benestar (Granziera et al., 2021).

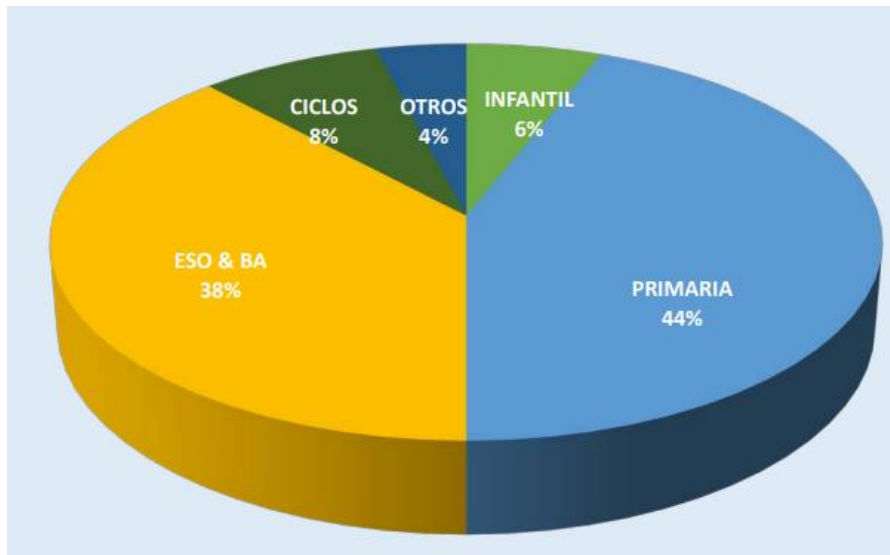
La conseqüència més clara que ens deixa veure l'existència del Burnout entre el professorat, a més de l'estrès i l'ansietat, són el número de baixes laborals i el demanar ajuda mèdica per motius de salut mental. El sindicat independent ANPE, sobre el



defensor del professor, ha fet un recull de les dades de les baixes laborals i les actuacions mèdiques, que tot just es pot veure en la Figura 3.

Figura 3.

Percentatge de professors per etapa educativa que agafa la baixa o demana ajuda mèdica



Nota: Adaptat del sindicat independent ANPE

Com es pot observar, els professors de Primària són els que més baixes i ajudes demanen al llarg del curs escolar, pràcticament, en el 50% dels casos.

Un cop identificada la problemàtica d'estudi, en el present treball, es desenvoluparà un seguit d'estratègies, actuacions i activitats de millora per tal de prevenir o disminuir els efectes del Burnout entre els docents de Primària. Aquestes estratègies es centraran en l'àmbit de l'activitat física, de la gestió i de la participació.

Finalment l'estructura del treball que llegireu a continuació, seguirà la normativa de presentació de treballs de la Universitat Rovira i Virgili: introducció/justificació, marc teòric, marc normatiu, desenvolupament del projecte i un últim apartat de referències.



2. MARC TEÒRIC

El present apartat del document, té per objectiu fer una aproximació teòrica a les bases que sustenten el Burnout en el professorat. Donat que no hi ha pràcticament gens de recerca sobre el tema en llibres actuals, la gran majoria de la informació està extreta a partir d'articles publicats en bases de dades validades i contrastades, com per exemple són: Web of Science, Scopus, Eric, PubMed, entre molts altres.

2.1. BURNOUT: DEFINICIÓ CONCEPTUAL I CARACTERÍSTIQUES

Segons postulen Leiter i Maslach (1998), el Burnout s'ha definit com una síndrome d'estrès multidimensional, la qual està compresa per l'esgotament emocional (fatiga mental, pèrdua d'energia, afebliment i sentiments d'esgotament), la despersonalització (irritabilitat, cinisme, pèrdua d'idealisme, percepcions i sentiments negatius o inapropiats) i la reducció de la realització personal (una disminució de la competència professional percebuda i dels assoliments en el treball).

S'ha demostrat en la realització de diversos estudis realitzats per Bakker et al (2017), que el Burnout afecta negativament a la salut mental, el benestar i la satisfacció vital. Si ens centrem concretament en l'àmbit docent, Lin et al. (2021), argumenta que el Burnout pot provocar esgotament, estat d'ànim depressiu, rendiment per sota de les possibilitats d'una persona i canvis d'actitud que poden comportar problemes de salut i jubilació prematura.

Trobem diferents models que expliquen el fenomen del Burnout en el professorat, però el model que està estesa més acceptat per tota la comunitat científica i que aporta arguments i informació més vàlida, és el postulat per Maslach i Leiter al 1999. Aquest model afirma que el Burnout neix del fet de no ser capaç de fer front a l'estrès que es pot presentar en les jornades laborals o en la vida quotidiana. Aquest fet, dona lloc als tres aspectes fonamentals que descriuen aquest fenomen:

Esgotament emocional. És el clar component del estrès. Aquest factor és l'element central del Burnout i també és el símptoma que es manifesta de forma més clara dins aquesta complexa síndrome. La mateixa autora, Maslach, detalla que les demandes



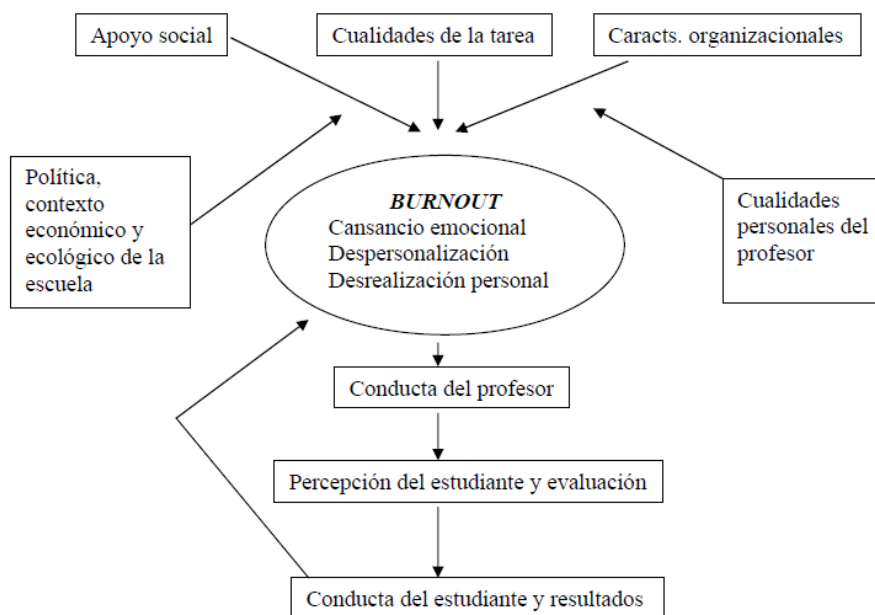
emocionals que ens exigeix el nostre treball, poden acabar esgotant la capacitat que té el mestre per implicar-se i respondre a les necessitats dels seus alumnes.

Cinisme/ despersonalització. Quan una persona té la sensació d'estar cremada, la primera reacció de l'organisme, que actua com a mecanisme de defensa, és tornar-se més indiferent cap a les persones de les quals estan a càrrec (alumnes) o cap als companys de professió (professors). D'aquesta explicació sorgeix el que s'entén com cinisme o despersonalització. Per una banda, el cinisme consisteix a desconfiar, de manera general, de la integritat i dels motius declarats dels altres. D'una altra banda, la despersonalització, s'explica pel fet d'ignorar, de forma conscient i activa, les persones amb qui treballes (alumnes i professors) per tal de posar distància entre ells i un mateix.

Baixa realització personal/ Ineficàcia. D'acord amb el que diu Bandura (1997), els dos aspectes dels quals he parlat just anteriorment, poden afectar de forma negativa en l'eficàcia de la teva feina a fer. No pots tenir un sentiment de realització positiu cap a la tasca que estàs desenvolupant, si et sents esgotada o et mostres indiferent cap a la feina que estàs duent a terme amb els teus alumnes.

Figura 4

Esquema representatiu del model multidimensional de Maslach i Leiter



Nota: Extret de An Appraisal Perspective of Teacher Burnout: Examining the Emotional Work of Teachers



2.2. DOCÈNCIA I BURNOUT

Seguint les aportacions de Kyriacou i Sutcliffe (1978), l'estrès al qual estan sotmesos els i les professores, es pot definir com experiències negatives respecte a les emocions. Trobem, entre el professorat, emocions com la tensió, la frustració, l'ansietat, la ira i la depressió, que són causades directament per aspectes de la seva feina. El Burnout entès des del món de l'educació, a banda de tot el que he dit anteriorment, també és resultat de l'estrès prolongat entre el professorat, sobretot caracteritzat per un esgotament físic, emocional i actitudinal (Cunningham, 1983).

En general, el que constitueix l'essència de per què aquest estrès i l'esgotament és tan freqüent, es pot explicar pel nivell d'alerta i vigilància que es requereix als professors per tal d'afrontar el gran ventall, potencialment amenaçador, d'exigències que es troben en el seu dia a dia dins d'una aula.

Tal com contenen Dupriez et al. (2016), no és d'estranyar, doncs, que la professió docent sigui reconeguda com una de les feines de major risc del món. Els i les professores s'enfronten a tasques complicades i molt estressants, donat que han de conviure amb relacions conflictives pel que fa al comportament i la gestió dins l'aula, i també amb la pressió i les crítiques dels pares i mares dels alumnes. En conseqüència, en paraules de Lancu et al. (2018), tots aquests aspectes afecten d'una manera negativa la capacitat que tenen els docents per ensenyar eficaçment i òptimament i acompanyar els alumnes en el seu procés d'aprenentatge. Tanmateix, es produeix un augment dels símptomes d'esgotament i una reducció dels nivells de compromís, així com, en última instància, un menor benestar personal, laboral i mental declarat.

Un factor molt important a tenir en compte, que moltes vegades és oblidat per la majoria de la gent, és que els professors es troben, la major part del dia, separats d'altres adults i tenen molt poques oportunitats de reflexió (Fullan, 2001). És possible que, com a conseqüència, d'aquest aïllament cultural al qual es troben sotmesos, es puguin sentir més frustrats, avorrits, i esgotats mentre lluiten en privat contra les seves ansietats (Dussault i Deaudelin, 1999).

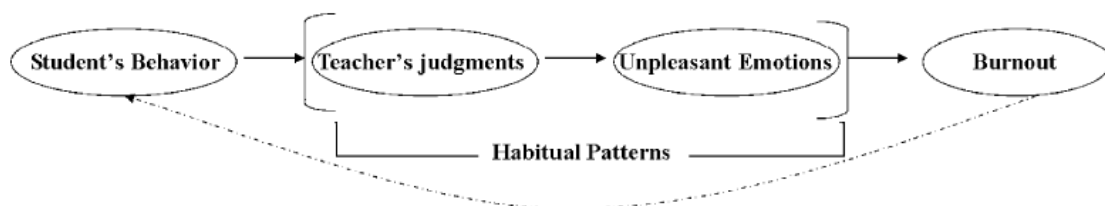


La problemàtica sorgeix quan els professors, tot i sentir-se esgotats intel·lectualment i emocionalment, han de lidiar amb el mal comportament dels alumnes i amb totes les casuístiques que sorgeixen dins l'aula. Per tal d'aconseguir que els alumnes entenguin la matèria, connectin amb ella i assoleixin el màxim potencial possible, els professors necessiten un gran ventall de recursos emocionals i intel·lectuals als quals recórrer, tot i que aquests, es trobin esgotats i malmesos. (Woolfolk i Davis, 2005). Això ens demostra que les necessitats emocionals, i el treball que requereix ser mestre, és molt significatiu en comparació amb altres professions.

Burke et al. (1996), han demostrat que, els docents que experimenten nivells més alts de Burnout tendeixen a desenvolupar un sentiment d'ineficàcia respecte a les seves tasques docents, i és per això que també, s'allunyen de la relació amb els alumnes. Quan aquest vincle professor-alumne es trenca, és inevitable que es donin més problemes en la gestió de l'aula, ja que sorgeixen més problemàtiques amb el comportament dels alumnes.

Figura 5

Model conceptual per a la revisió de les emocions i el desgast emocional del professorat



Nota: Extret de An Appraisal Perspective of Teacher Burnout: Examining the Emotional Work of Teachers

No obstant això, és de vital importància, fer un treball emocional entre el professorat. Les emocions que senten i viuen canvien dia a dia, classe a classe, i molts cops, fins i tot, moment a moment. En la línia del que expliquen Hargreaves i Sutton (2007), a causa de la complexitat d'aspectes i factors que es despleguen durant un dia dins la comunitat educativa, la seva salut mental requereix un aprofundiment en el treball emocional.



2.3. VARIABLES QUE CAUSEN EL BURNOUT I LES SEVES CONSEQÜÈNCIES

Tal com detallen Bakker i Demerouti (2017), amb la finalitat de millorar la qualitat de vida dels docents i, en conseqüència, per oferir una educació d'alta qualitat, s'ha indagat en alguns enfocaments teòrics per a comprendre els factors relacionats amb el benestar dels professors.

Aquests autors, en concret, parlen de la teoria de les Demandes i els Recursos del Treball (JD-R), la qual afirma que l'estrès laboral és el resultat directe d'un desequilibri entre les demandes que exigeix l'entorn laboral i els recursos per treballar dels quals gaudeixes. D'aquesta manera, quan les demandes exigides pel treball són més altes que els recursos proporcionats per desenvolupar el treball, és quan pot sorgir estrès i tensió laboral, i en conseqüència, pot augmentar la probabilitat que apareguin símptomes del Burnout.

Seguint la mateixa línia d'explicació, Taris et al. (2017), argumenta que aquesta percepció que es té sobre el treball que es duu a terme, pot ser deguda a les altes demandes contextuais (per exemple, relació amb les famílies dels alumnes, sobrecàrrega de treball, falta de reconeixement professional, falta de motivació, conflictes) i als baixos recursos laborals i personals dels quals es disposa (per exemple, baix suport psicològic, baixa autoeficàcia percebuda, baix suport dels companys). És per aquest motiu, que cada cop hi ha més estudis que evidencien que quan els individus perceben aquest desequilibri, al llarg del temps, corren el risc de desenvolupar Burnout.

Una de les variables que jo considero directament relacionada amb el desenvolupament del Burnout en el professorat, és el comportament disruptiu dels estudiants. Per donar validesa científica a aquesta afirmació, Chang (2009), ja va detallar que aquesta conducta és un factor central que s'ha relacionat simultàniament amb el Burnout al llarg del temps. La qual, juntament amb altres factors com la formació insuficient o els administradors escolars autocràtics, accelera de forma considerable l'aparició de símptomes del Burnout.

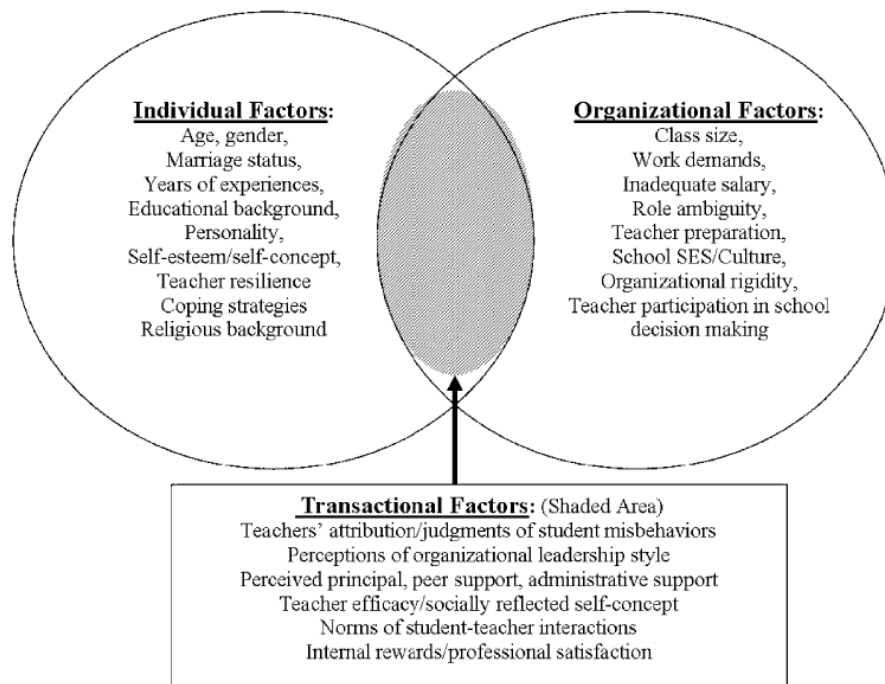


L'estudi més recent que s'ha fet sobre les variables que causen el Burnout i les conseqüències que poden tenir en les persones que les pateixen, és el fet per l'autora Maslach (1999). Tot i que hi ha molts més treballs científics dedicats a aquest tema, tota la comunitat científica s'ha posat d'acord per establir el treball fet per aquesta autora, com a base per a l'estudi i la redacció de tots els altres.

Ella estableix que les variables que condueixen cap al Burnout, tenen factors multifacètics. Tot i això, n'estableix tres com els grups més grans i importants, els quals dins engloben d'altres factors que expliquen el gran grup. Aquests tres factors són: els factors individuals, els factors organitzatius i els factors transaccionals.

Figura 6

Estudi de les fonts del Burnout. Dels factors individuals i organitzatius als factors transaccionals



Nota: Extret de An Appraisal Perspective of Teacher Burnout: Examining the Emotional Work of Teachers

Els factors individuals són els que responen a la pregunta qui pateix el Burnout. S'ha demostrat que els docents d'entre 20 i 45 anys, són els que es troben més exposats a patir Burnout. Sobre el gènere, els estudis han conclòs que no existeix una diferència significativa entre homes i dones, però, s'ha demostrat que les dones mostren més



esgotament emocional, mentre que els homes mostren més ineficàcia i despersonalització. El més important a tenir en compte dins d'aquests factors, és la tendència a desenvolupar un sentiment on els docents creuen que els sacrificis i la feina que fan, no són suficients per aconseguir els objectius marcats, i per tant, es troben sotmesos a fets estressants laborals crònics (Maslach i Jackson, 1981).

Els factors organitzatius són els que responen a la pregunta de què és el que causa el Burnout. Els que han estat més estudiats, i es creuen que són els factors principals són: la ràtio d'alumnes per classe, les demandes que exigeix el treball, el salari no correspost a la feina feta, la poca preparació que té el professorat davant d'algunes tasques a dur a terme, les necessitats educatives dels alumnes dins l'aula, o la pressió de mantenir sempre una bona relació amb les famílies del centre. A banda de, la responsabilitat que comporta prendre totes les decisions corresponents als alumnes i a la seva educació (Burke i Greenglass, 1993).

Finalment, els factors transaccionals són els que responen a la pregunta qui desenvolupa Burnout en quines situacions. Són els que estableixen la relació entre els factors individuals i els organitzatius. Bàsicament, els aspectes que es tenen en compte dins d'aquest grup de factors són: la percepció que tenen els docents sobre ells mateixos, l'eficàcia que creuen que tenen, l'atribució que fan els professors del mal comportament dels alumnes, les interaccions entre docents-alumnes-famílies i recompenses internes o satisfacció personal i professional (Brouwers et al, 1999; Chan, 2006).

Per acabar d'entendre com funciona aquest fenomen, Maslach (1999), apunta que la instauració dels factors del Burnout es produeixen en seqüència, primer provoquen un augment de l'esgotament emocional, just després, en un segon lloc, s'instaura la despersonalització a la mateixa vegada que l'esgotament emocional, i per últim, de la suma dels dos anteriors, es dona pas a la baixa realització personal, entesa, per tant, com una conseqüència dels dos anteriors. Aquesta és la concepció més acceptada per tots els estudiosos del tema. Veiem la relació que hi ha entre els tres aspectes fonamentals del Burnout i els factors que causen cadascun d'aquests aspectes.



2.4. ESTRATÈGIES PER AJUDAR A TRACTAR-LO

Des del meu punt de vista, la part més important a l'hora de desenvolupar un estudi sobre una problemàtica real que es viu avui en dia a les escoles, és el fet de poder oferir estratègies, objectius i recursos per tal de prevenir-lo, ajudar a conviure amb ell, o ajudar a reduir-lo i extingir-lo. És per aquest motiu, que després de fer recerca en molts articles d'autors importants, he fet un recull general de les estratègies que més han estat estudiades i validades, i que possibiliten el fet d'implantar-les en una escola de primària.

En primer lloc, tal com proposen Davis et al.,(2008) i Lazarus (2000), com a mesura per regular les emocions que els docents poden sentir en el seu període laboral, s'haurien d'implantar uns mecanismes anomenats d'afrontament. Aquests, impliquen ser conscients del que s'està sentint, etiquetar-lo i seleccionar quines estratègies es poden fer servir per millorar o esmorteir el que s'està sentint. Sempre des del punt de vista d'entendre els sentiments i acceptar-los, no pas d'intentar invalidar-los.

En segon lloc, Taris et al. (2004) afirmen que, valdria la pena dissenyar intervencions de psicologia organitzacional positiva centrades a fomentar el compromís laboral i reduir els símptomes que poden arribar a causar el Burnout. Un exemple pràctic per poder treballar aquest aspecte, seria dins el Claustre de professorat, establir mesures per augmentar els recursos laborals dels docents, i, per tant, minimitzar les seves demandes laborals en el treball (Granziera et al., 2021).

En tercer lloc, tal com recomana Fisher (2010):

S'ha de facilitar el desenvolupament d'habilitats dels professors amb estratègies a escala individual i considerar-ho un aspecte crític per a augmentar la felicitat en el treball. Per exemple, els esforços d'intervenció que donen suport a les estratègies proactives de gestió de l'aula dels professors no sols poden contribuir a augmentar les seves creences d'autoeficàcia, sinó que també poden prevenir l'augment dels nivells d'estrès que poden arribar a perjudicar els seus nivells de salut relacionats amb el treball. Així mateix, les intervencions basades en fortaleces són clau per a augmentar el benestar laboral i general dels docents. Segons l'evidència existent, combinar les estratègies de desenvolupament professional dels docents, inclòs l'intercanvi de feedback amb directors i equips, amb eines de gestió de l'estrès i



estratègies addicionals dirigides no sols a factors relacionats amb el treball, sinó també a recursos personals, pot proporcionar els resultats més prometedors en l'enfortiment del benestar subjectiu (Bakker & Demerouti, 2017; Fisher, 2010).

En quart lloc, una de les estratègies més estudiades i que donen resultats més positius en qualsevol àmbit laboral, és el fet d'incloure un programa d'exercici físic per als treballadors, en aquest cas, els docents. L'objectiu d'aquests programes, sempre acostuma a ser reduir i controlar els nivells d'estrès, millorar la salut, utilitzar millor el temps lliure, tenir una millor estabilitat emocional, disminuir possibles malalties cardíaques, controlar la depressió o l'ansietat, controlar la debilitat muscular, prevenir l'obesitat... (Barragán et al., 2016). L'activitat física és una bona eina per afrontar l'estrès i reduir els seus efectes, ja que amb exercici, el cervell produeix endorfines (potencien l'estat d'ànim) que ajuden a oblidar frustracions i altres tensions (Ávila, 2014).

En sisè lloc, una estratègia més destinada a una prevenció primària estudiada per Schonfeld i Feinman (2012), podria ser establir certs supervisors dins el claustre de professors, que fossin encarregats d'establir uns objectius realistes per als professors. D'aquesta manera, tenint un bon clima dins l'escola, ajudes al fet que els docents no tinguin sentiments de fracàs i culpa en no poder arribar a tot el que es demana fer.

En setè lloc, es poden arribar a fer servir tècniques pal·liatives. El funcionament d'aquestes consisteix a acceptar la font d'estrès, afrontar-la i ser-ne conscient, però intenten mitigar l'experiència emocional d'estrès que li segueix. Aquest tipus de tècniques es poden dividir en dos grups: tècniques mentals on s'altera la percepció que es té sobre el problema (posar les coses en perspectiva) i tècniques físiques (exercicis de relaxació, activitat física) (Dewe, 1990; Dunham, 1983; Kyriacou, 1980).

Per acabar, vull afegir una manera en la qual les escoles poden reduir l'estrès i l'esgotament emocional, postulada i estudiada per Fletcher et al. (1982). Aquesta estratègia consisteix a donar als professors més temps de preparació durant cada jornada escolar, reduir la grandària de les classes, millorar l'organització i la comunicació amb les famílies, establir programes més eficaços de formació i desenvolupament professional del personal i reconèixer més els esforços dels professors.



2.5. MASLACH BURNOUT INVENTORY EDUCATORS SURVEY

Amb la finalitat de mesurar de manera objectiva els símptomes del Burnout dins la comunitat educativa, Maslach juntament amb Jackson, van crear una enquesta que els permetés recollir les dades pertanyents a cadascun dels factors anomenats en els apartats anteriors. Per tal de, gràcies a les dades de diferents estudis, poder arribar a obtenir conclusions que els permetin després, redactar estudis empírics sobre el tema.

Aquesta enquesta és considerada com el principal instrument per mesurar el Burnout validada per més de trenta-cinc anys d'intensa investigació. Aquesta eina mesura el Burnout seguint la definició que fa l'Organització Mundial de la Salut (OMS) i, a més, està contrastat que s'utilitza en el 88% del total de les publicacions d'investigació que es fan envers el Burnout (Boudreau & Mauthe-Kaddoura, 2015).

Està formada per vint-i-dos ítems que estan recollits dins de tres subescales de símptomes que ja he anomenat en l'apartat de característiques i variables: esgotament emocional, despersonalització i realització personal. El que han de fer els docents és, valorar la freqüència amb la qual experimenten aquests sentiments en una escala de 0 a 6, on 0 és mai i 6 és cada dia. A continuació, adjunto tres exemples de preguntes que podem trobar en l'enquesta:

Figura 7

Exemples de preguntes i respostes de la MBI

1. I feel emotionally drained from my work.

Never	A few times a year or less	Once a month or less	A few times a month	Once a week	A few times a week	Every day
-------	----------------------------	----------------------	---------------------	-------------	--------------------	-----------

2. I have accomplished many worthwhile things in this job.

Never	A few times a year or less	Once a month or less	A few times a month	Once a week	A few times a week	Every day
-------	----------------------------	----------------------	---------------------	-------------	--------------------	-----------

3. I don't really care what happens to some students.

Never	A few times a year or less	Once a month or less	A few times a month	Once a week	A few times a week	Every day
-------	----------------------------	----------------------	---------------------	-------------	--------------------	-----------

Nota: Extret de Mind Garden. Tools for positive transformation

Voldria afegir que, com es tracta d'un instrument molt valuós per la comunitat d'estudiosos, no es troba de manera gratuïta a internet. M'agradaria haver-la passat a l'Escola on em trobo de pràctiques, però no serà possible.



3. MARC NORMATIU

Tot aquest pla de millora que proposaré, està regit per un seguit de lleis, les quals donen suport al meu raonament sobre la problemàtica i la realitat educativa que he exposat anteriorment. Per tant, a l'hora de pensar en el meu projecte de millora, he tingut en compte tota la normativa vigent, que detallo a continuació, ordenada d'àmbit més global a més autonòmic:

Declaració dels drets humans

*Article 23. 1. Tota persona té dret al treball, a la lliure elecció del seu treball, a **condicions equitatives i satisfactòries de treball** i a la protecció contra l'atur.*

Considero que aquesta llei, serveix de marc de redacció de tot aquest treball, ja que justament parla sobre les condicions satisfactòries en què totes les persones tenen el dret de treballar. Si ho lliguem amb el Burnout, les conseqüències d'aquest fenomen no et permeten treballar de manera adequada.

En l'àmbit Estatal, trobem les següents lleis:

Constitució espanyola, 1978

Article 40. Dels principis rectors de la política social i econòmica

*2. Així mateix, els poders públics fomentaran una política que **garanteixi la formació i readaptació professionals; vetllaran per la seguretat i higiene en el treball i garantiran el descans necessari, mitjançant la limitació de la jornada laboral, les vacances periòdiques retribuïdes i la promoció de centres adequats.***

Parlar sobre aquest article 40 és molt interessant, ja que, com he dit en la introducció, un dels principals problemes actuals és que el conjunt de professors no tenen la formació suficient per fer front a les problemàtiques actuals. I a més, el departament d'Educació, no inverteix suficient pressupost en la formació del professorat. Per tant, crec que és important tenir present que, des de l'àmbit Estatal, es diu que s'ha de garantir aquesta formació. De la mateixa manera, especifica que s'ha de vetllar per la



seguretat dels treballadors, i que, per tant, s'han d'adoptar les mesures necessàries per garantir la seva salut.

✚ **Llei orgànica 3/2020, del 29 de desembre, per la que es modifica la Llei Orgànica 2/2006, del 3 de maig, d'Educació.**

Apartat 2 de l'article 2.

2. *Els poders públics prestaran una **atenció prioritària** al conjunt de factors que afavoreixen la **qualitat de l'ensenyament** i, especialment, la qualificació i **formació del professorat**, el seu treball en equip, la **dotació de recursos educatius, humans i materials**, les **condicions ambientals i de salut del centre escolar** i el seu entorn, la recerca, l'experimentació i la renovació educativa, el foment de la lectura i l'ús de biblioteques, l'autonomia pedagògica, organitzativa i de gestió, la funció directiva, l'orientació educativa i professional, la inspecció educativa i l'avaluació.*

Aquest pla de millora que proposo, es desenvolupa dins d'aquest article, ja que, justament, posa molt d'èmfasi al fet que, per tal que els professors puguin oferir un ensenyament de qualitat, han de gaudir de formació, recursos de tota mena, i molta salut. Bàsicament, aquests factors que s'expliciten en aquest article, em serviran de precedent per a les estratègies que suggeriré.

✚ **Llei orgànica 8/1985, del 3 de juliol, reguladora del Dret a l'Educació**

Article 4.

2. *Així mateix, com a primers responsables de l'educació dels seus fills i filles o pupils i pupil·les, els correspon:*

e) *Conèixer, participar i donar suport a l'evolució del seu procés educatiu, en **col·laboració amb el professorat i els centres.***

Com ja he dit en la introducció, una de les principals fonts d'estrès del professorat, són les relacions amb les famílies, sovint molt complicades. És per això, que aquest article, posa de manifest la importància d'ensenyar als alumnes en una mateixa direcció, és a dir, pares i mares i professors amb un mateix objectiu. El fet de compartir opinions,



permet una òptima relació entre les dues parts, i que, per tant, hi hagi un bon clima de treball.

Llei orgànica 10/2002, del 23 de desembre, de la Qualitat de l'Educació

De la formació del professorat

Article 57. Principis

*2. Els programes de **formació permanent del professorat** han de preveure les **necessitats específiques** relacionades amb l'organització i la direcció dels centres, la coordinació didàctica, l'**orientació** i la tutoria, amb la **finalitat de millorar la qualitat de l'ensenyament** i el funcionament dels centres.*

Tal com detalla aquest article, és de vital importància que el professorat estigui en constant formació davant les noves casuístiques que sorgeixen. Es poden oferir cursos de formació adaptats a les demandes que el professorat fa dins el centre.

*De la mateixa manera, les administracions educatives, en l'àmbit de les seves competències, han de **promoure una formació de base** per als professors en **matèria de necessitats educatives especials**.*

Només voldria apuntar que, aquesta llei em servirà de marc d'aplicació de les estratègies que proposaré sobre la formació del professorat en necessitats educatives, ja que tal com contempla aquesta llei, el fet de tenir una base, podria ser un factor de reducció del Burnout del professorat.

De la valoració de la funció pública docent

Article 60. Plans de valoració

*2. Les administracions educatives han de disposar els procediments perquè els resultats de la valoració de la funció docent siguin tinguts en compte de manera preferent en la carrera professional del professorat, junt amb les activitats de formació, recerca i innovació. Així mateix, **han de prestar una atenció prioritària a la qualificació i la formació del professorat, a la millora de les condicions en les quals fa la seva feina i a l'estímul d'una creixent consideració i reconeixement social de la funció docent.***



Com ja he detallat anteriorment, un dels factors clau sobre els quals jo treballaré, seran les condicions sobre què els professors desenvolupen la seva feina. És per això, que m'empararé en el que aquest article exposa.

En l'àmbit autonòmic m'he centrat en:

✚ **Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya**

Article 25. Drets en l'àmbit laboral

3. Tots els treballadors tenen dret a acomplir les tasques laborals i professionals en condicions de garantia per a la salut, la seguretat i la dignitat de les persones.

De la mateixa manera que he explicat en la Constitució, aquesta llei especifica que s'ha de vetllar per la seguretat dels treballadors, i que, per tant, s'han d'adoptar les mesures necessàries per garantir la seva salut.

✚ **Llei 12/2009, del 10 de juliol, d'educació.**

Capítol IV. El professorat

Article 28. Exercici de la funció docent

2. L'Administració educativa i els titulars dels centres han de **promoure els instruments** i les **condicions adequats** per al perfeccionament, la promoció i el desenvolupament professionals del professorat.

Em baso en l'aportació que fa aquest article, per a aportar, en les meves estratègies, els instruments i les millores necessàries per tal d'aportar millors condicions i un desenvolupament de la formació docent adequades a les circumstàncies actuals.



Capítol VII. Condicions laborals i retributives

Article 134. Prevenció de riscos laborals

*En el marc general de les polítiques públiques de prevenció de riscos i de salut laboral, l'Administració educativa ha d'establir **mesures** destinades a **promoure el benestar i la millora de la salut laboral del professorat i dels professionals d'atenció educativa, dels inspectors d'educació i del personal d'administració i serveis en els centres educatius, tant de diagnòstic com, especialment, de caràcter preventiu.***

Tot el que especifica aquest article sobre prevenció de riscos laborals és molt interessant per a la planificació i la redacció d'aquesta proposta de millora en un centre educatiu. Si aquestes mesures, realment, s'estiguessin implementant en els centres educatius, juntament amb altres mesures i recursos, de ben segur que el Burnout no estaria tan estès entre la comunitat educativa.

Sobretot, posar molt d'èmfasi en el concepte de caràcter preventiu, ja que és un dels recursos en els quals jo em centraré per tal d'intentar evitar el Burnout, l'estrès i l'ansietat.

✚ **Decret 102/2010, de 3 d'agost, d'autonomia dels centres educatius.**

Article 59. Efectes de l'avaluació dels centres

*e) Orientar la participació del professorat en activitats de **formació permanent i d'actualització** de les seves capacitats professionals.*

Aquesta llei serveix com a informació complementària i com a, reafirmació del que ja he detallat en altres lleis anteriors, sobre la importància de la formació en el professorat, basant-nos sempre en les demandes de l'entorn educatiu.



4. DESENVOLUPAMENT DEL PLA DE MILLORA

L'últim apartat que conforma aquest Pla de Millora, es basa en les estratègies i les propostes que jo dissenyo per, de manera pràctica, intentar prevenir i reduir el Burnout en el professorat dins un centre educatiu. He decidit estructurar aquest punt final, de manera que es poguessin detallar les propostes dins de cada àmbit educatiu. Consta d'un total de quatre objectius, repartits de la següent manera: un objectiu amb dues estratègies per l'àmbit de gestió; dos objectius per l'àmbit metodològic i pedagògic i; un objectiu, amb tres estratègies en l'àmbit de comunitat educativa.

Com ja he especificat en la introducció i en el marc teòric, l'objectiu final de la redacció d'aquest document, i és el que intento amb aquestes taules, és poder conscienciar d'una problemàtica educativa existent, i a més, poder oferir eines i recursos per reduir o prevenir aquesta qüestió dins d'un centre educatiu. És per aquest motiu, que he decidit fer recerca i preguntar a experts sobre la matèria, per poder oferir activitats i accions de qualitat i completes que es puguin implementar de manera realista dins la realitat educativa.

Algunes de les activitats i accions que he detallat, com es podrà observar en el peu de pàgina, són extreptes d'articles científics i altra recerca acadèmica i bibliogràfica sobre el tema en qüestió. Però, la majoria d'elles són de creació pròpia, pensades a partir d'idees que he extret mentre desenvolupava el marc teòric.

Convé especificar que les taules es troben dividides de manera que es pot saber quin objectiu i estratègia m'he marcat per assolir; quines són les activitats o accions que duré a terme per aconseguir-ho; qui són els responsables que s'encarregaran de fer-ho; els recursos específics que necessitaré per desenvolupar-ho; els indicadors de procés i dels resultats que em permetran avaluar i ser conscient de si funciona o si ha funcionat; i per últim, la temporització de cada acció, per saber, en quin moment dels quatre anys en què està pensat aquest pla de desenvolupament, es farà cada activitat o acció.

M'agradaria acabar aclarint que els diferents colors que he posat en l'apartat de temporització de les taules, es refereixen a si aquesta acció o activitat es realitzarà en més (color fort) o menys (color clar) mesura al llarg d'aquell any escolar.



4.1. ÀMBIT DE GESTIÓ

Taula 2

Desenvolupament del projecte de millora. Objectiu 1, Estratègia 1.

Objectiu 1: Dissenyar intervencions de psicologia organitzacional positiva centrades a fomentar el compromís laboral i reduir els símptomes que poden arribar a causar el Burnout								
Estratègia 1: promoure l'augment del rendiment del professorat tot comproment-se amb la promoció de la seva salut d'una manera comprensiva, interdisciplinària i multicausal.								
Activitats/Accions	Responsable/s	Recursos específics	Indicadors d'avaluació		Temporització			
			Del procés	Dels resultats	1r	2n	3r	4t
1. Creació d'una comissió de benestar laboral	Claustre de professorat	Documents de la comissió	Actes de reunió que es redactin	Redacció d'un document marc on es recullen totes les propostes acceptades				
2. Fomentar la percepció d'unes bones competències professionals mitjançant el desenvolupament de diverses dinàmiques grupals	Comissió participativa on hi ha l'equip directiu i altres membres del claustre	Formació teòrica-pràctica Qüestionari competencial Material formatiu	Participació del claustre en les dinàmiques	Desenvolupament de les competències professionals				
3. Disposar d'un calendari anual de reunions amb la finalitat de donar cohesió al	Equip directiu	Calendari anual	Grau de participació en les reunions	Percentatge de propostes que				



claustru a partir de les propostes i acords a les quals arribin els professors				han estat resoltes a escala de centre				
4. Oferir la implementació de <i>Coaching</i> intercicle per afavorir la cooperació entre mestres del mateix cicle i abordar problemes de manera conjunta, disposant així, d'un suport moral	Claustre de professorat Equip directiu	Resum de totes les eines apreses	Participar en la reunió inicial i recull d'assistència a les reunions intercicle	Redacció d'un document amb les incidències resoltes amb l'ajuda de l'altra mestra. Reflexió sobre l'ajuda rebuda				



L'acció "Fomentar la percepció d'unes bones competències professionals mitjançant el desenvolupament de diverses dinàmiques grupals"¹, consisteix al desenvolupament d'un taller dividit en quatre fases diferents. En primer lloc, per situar el tema s'ofereix una petita formació teòrica-pràctica, on es treballa a partir de l'anàlisi d'imatges. En segon lloc, mitjançant grups de treball, es fa una dinàmica anomenada "Lead Up", per treballar un llistat de 50 competències transversals i classificar-les segons la importància que els hi donen. En tercer lloc, es fa un estudi del perfil de la seva professió i es comparteix, en el grup, els punts forts i febles de cada persona. Per acabar, cadascú redacta el seu perfil competencial, apuntant les seves fortaleses i les que cal desenvolupar i, es deixa un temps per parlar amb la psicopedagoga sobre qualsevol tema rellevant del seu interès.

L'activitat "Coaching intercycle"², fa referència, primerament, a la formació inicial per una bona comunicació afectiva i assertiva entre membres del claustre. I, segonament, a tots els recursos que s'ofereixen als mestres que treballen en el mateix cicle per poder solucionar problemes esdevinguts a l'aula. L'objectiu és dotar als mestres d'eines per poder gestionar l'aula i poder ajudar al seu paral·lel, sempre que sigui necessari.

¹ Idea extreta de l'article "*Analizando mi perfil competencial*". *Dinámicas prácticas y acción orientadora*".

² Idea extreta de l'article "*Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes*".



Taula 3

Desenvolupament del projecte de millora. Objectiu 1, Estratègia 2.

Objectiu 1: Dissenyar intervencions de psicologia organitzacional positiva centrades a fomentar el compromís laboral i reduir els símptomes que poden arribar a causar el Burnout								
Estratègia 2: disposar d'un programa d'exercici físic destinat a reduir els nivells d'estrès implementant tècniques pal·liatives								
Activitats/Accions	Responsable/s	Recursos específics	Indicadors d'avaluació		Temporització			
			Del procés	Dels resultats	1r	2n	3r	4t
1. Habilitació d'un espai, exclusivament destinat a la relaxació mental i a la separació de la feina, dotat de diferents infraestructures esportives i zones de descans.	Equip directiu	Espai buit de l'escola Diferents materials esportius Material tou pel descans	Evidències gràfiques del progrés de la reestructuració de l'espai	Percentatge de l'ús que el professorat fa d'aquest espai				
2. Implementació de tècniques pal·liatives mentals i físiques a l'aula: mindfulness, relaxació, exercicis de respiració, entre altres.	Equip directiu Claustre de professorat	Material informatiu Material per l'aula	Recull de les implementacions a l'aula	Nombre de situacions resoltes a partir d'aquestes implementacions				
3. Oferir l'oportunitat de fer exercici físic a les estones del migdia, amb l'objectiu de reduir i controlar els	Equip directiu	Espai habilitat Formació inicial	Nombre de professors apuntats	Nombre total de professors, a final de curs,				



<p>nivells d'estrès, millorar la salut, utilitzar millor el temps lliure, tenir una millor estabilitat emocional, disminuir possibles malalties cardíaques, controlar la depressió o l'ansietat, controlar la debilitat muscular i prevenir l'obesitat</p>			<p>inicialment a aquesta proposta</p>	<p>apuntats a cada modalitat</p>				
<p>4. Organització de dies especials per provar les diferents modalitats dels exercicis que han escollit el professorat.</p>	<p>Comissió participativa de docents que realitzen diferents exercicis</p>	<p>Disposar d'un espai Cap material específic</p>	<p>Control de recursos creats per la comissió participativa</p>	<p>Registre d'assistència del professorat a les diferents activitats proposades</p>				

L'activitat més destacable d'aquesta estratègia, és el fet d'oferir l'oportunitat de fer **exercici físic** a les estones del migdia. Aquest fet suposa, que alguna persona del claustre, s'ofereixi per ensenyar als seus companys alguna activitat física en concret. Es pot donar el cas, que dins el claustre, hi hagi gent que entengui de teatre, de ioga, de pilates, de "running", entre moltes altres modalitats. Es tracta, doncs, que aquesta persona, ensenyi als companys que estiguin interessats, els aspectes fonamentals d'aquestes pràctiques. Un cop s'han ofert les persones que entenen del tema, es penja una llista de les diferents modalitats on els mestres es poden apuntar. A partir d'aquí, algunes estones del migdia, les poden destinar al desenvolupament de l'exercici que hagin escollit.



4.2. ÀMBIT PEDAGÒGIC I METODOLÒGIC

Taula 4

Desenvolupament del projecte de millora. Objectiu 2, Estratègia 1.

Objectiu 2: impartir formació sobre diferents temàtiques implicades en la prevenció i la reducció de la simptomatologia del Burnout								
Estratègia 1: augmentar la competència professional docent mitjançant la formació inicial i continua envers les diferents variables que poden causar el Burnout								
Activitats/Accions	Responsable/s	Recursos específics	Indicadors d'avaluació		Temporització			
			Del procés	Dels resultats	1r	2n	3r	4t
1. Formació docent en estratègies proactives de gestió de l'aula	Equip formador intern o extern	Documents i materials de la formació	Recull d'evidències de les formacions	Diari d'implementació a l'aula				
2. Capacitació docent en gestió positiva de conflictes, derivats de problemes conductuals	Equip formador intern o extern	Documents i materials de la formació	Recull d'evidències de les formacions	Diari d'implementació a l'aula				
3. Potenciar la formació d'habilitats socials i de suport social dels diferents equips de treball	Equip formador intern o extern	Documents i materials de la formació	Recull d'evidències de les formacions	Diari d'implementació a l'aula				
4. Formació en el mètode "Getting Things Done" (GTD) per mantenir un equilibri saludable entre la vida personal i la vida laboral	Equip formador intern o extern	Documents i materials de la formació	Recull d'evidències de les formacions	Diari d'implementació a l'aula				



Parlant, específicament, sobre la **primera activitat**, aquesta es refereix al fet de potenciar, entre el professorat, la seva capacitat de gestionar l'aula. Es tracta que els professors tinguin estratègies i recursos per decidir què volen fer, i com ho volen fer. Dins d'aquesta formació es poden tractar temes com per exemple, la disposició dels materials i dels mobles dins de l'aula, l'establiment de normes adaptades al nivell maduratiu dels infants, la programació de les sessions d'una forma proactiva, com començar les classes per mantenir un ordre i control, entre d'altres.

Fent referència a la **segona activitat**, es tracta d'oferir al conjunt de professors, la possibilitat d'aprendre a transformar conductes negatives que passen a l'aula, en conductes positives que afavoreixin el clima de l'espai. S'ensenya a, com a professor, saber regular les teves emocions i el teu temperament quan passen situacions conductuals dins l'aula, per saber reconduir-les sense augmentar la tensió que ja es viu en l'espai. A banda, també es treballen estratègies per extingir les conductes i per reduir el seu impacte negatiu en la resta dels companys.

Pel que fa a la **tercera activitat**, es basa en la premissa que un bon clima de treball i de suport per part dels teus companys, sempre afavorirà la percepció sobre la teva tasca docent. Es tractarà de fer dinàmiques grupals que afavoreixin l'empatia, la creació de recursos conjunts per reduir la càrrega laboral i l'afavoriment de la interacció entre els diferents membres que conformen el claustre de professorat.

Finalment, pel que fa a la **quarta acció**, el mètode "Getting Things Done" es basa a aprendre a gestionar la feina que una persona té per augmentar la productivitat sense augmentar, conseqüentment, els nivells d'estrès. Aquesta metodologia afavoreix el fet de separar la vida laboral de la personal, ja que implica organitzar-se per acabar la feina dins el centre educatiu i no fora. A més, té una gran part de psicologia general sanitària, on t'ensenyen a gestionar les problemàtiques que et puguin sorgir al llarg del dia, per garantir una bona conciliació familiar i no afectar a la resta de relacions personals. Un dels principals motius de la gran irritabilitat que mostren els professors durant el dia, tant dins com fora de l'escola, es dona pel fet de portar sempre totes les responsabilitats de la seva vida en general, a tot arreu. Fet que afavoreix a l'aparició de les variables que causen el Burnout.



Taula 5

Desenvolupament del projecte de millora. Objectiu 2, Estratègia 2.

Objectiu 2: impartir formació sobre diferents temàtiques implicades en la prevenció i la reducció de la simptomatologia del Burnout								
Estratègia 2: oferir formació a l'alumnat per col·laborar en el seu correcte desenvolupament integral i per tant, reduir, la seva participació activa com a variable que fomenta el burnout en el docent								
Activitats/Accions	Responsable/s	Recursos específics	Indicadors d'avaluació		Temporització			
			Del procés	Dels resultats	1r	2n	3r	4t
1. Formació en la regulació de les emocions, per prevenir els efectes nocius de les emocions negatives i desenvolupar l'habilitat per generar emocions positives envers tots els agents de la societat	Equip formador del Departament	Materials específics que requereixi la formació	Índex de concentració, participació i motivació en el seu desenvolupament	Èxit en la implementació a l'aula				
2. Taller per desenvolupar una actitud d'empatia cap a al feina del docent, mitjançant la metodologia educativa del "role-play".	Equip formador del Departament	Materials específics que requereixi el taller	Índex de concentració, participació i motivació en el seu desenvolupament	Èxit en la implementació a l'aula				
3. Creació d'una assemblea d'infants on ells i elles posin les normes i els límits de l'aula, així com siguin els encarregats de posar les conseqüències en el cas de	Tutor/a i alumnes	Cap material específic	Índex de concentració, participació i motivació en el seu desenvolupament	Evidències de la implementació a l'aula				



no compliment d'alguna d'elles.								
4. Formació en tècniques psicopedagògiques de relaxació individuals i grupals, com poden ser el ioga, el mindfulness, exercicis de respiració, modificació de la conducta...	Equip formador del Departament	Materials específics que requereixi la formació	Índex de concentració, participació i motivació en el seu desenvolupament	Èxit en la implementació a l'aula				



Pel que fa a la **primera activitat**, consisteix a treballar amb els alumnes tot el que estigui relacionat amb l'autogestió de les seves emocions. Molt sovint, les maneres en les quals els infants expressen les seves emocions, es tradueixen en les conductes negatives que es donen dins l'aula. És per aquest motiu, que és de vital importància treballar tècniques alternatives mitjançant l'autoconeixença emocional, que els permeti tenir una escapatòria per no desenvolupar una conducta disruptiva. Aquesta activitat constaria de diferents fases totes relacionades amb l'autoregulació: per exemple, es començarà per identificar les emocions, després es validaran, parlarem també de les emocions que mostren a casa, del "punt de no retorn" on senten que poden perdre el control, i, per últim, es treballaran les estratègies o conductes alternatives que evitin les agressions o les males paraules.

Fent referència a la **segona activitat**, la tècnica del role-play facilita moltes capacitats humanes, entre elles l'empatia. Fent que els alumnes es posin en la pell de la mestra, mitjançant la dramatització per representar-ho, els permet entendre els sentiments, les actituds, els valors i les percepcions de la persona que ha d'estar fent classe amb ells tot el dia. A banda, els permet sentir-se identificats amb ella, i els permet reflexionar sobre la seva pròpia conducta dins l'aula. Aquesta acció es pot dur a terme cada cop que sorgeix algun malestar entre la mestra i els alumnes, ja que d'aquesta manera es poden entendre els diversos punts de vista que pot haver-hi.

La **tercera activitat** sobre la creació d'una assemblea, parteix de la idea de les assemblees d'infants de Tonucci. Aquest autor entén que els alumnes han d'estar implicats i han de tenir la possibilitat de prendre decisions en tot allò que els involucri. És per això, que per afavorir la consciència grupal respecte al comportament que s'espera d'ells, la millor manera d'aconseguir el seu compliment, és fent-los participants actius i principals en la presa de decisions de les normes i les seves conseqüències negatives i positives. També fomenta un bon clima d'aula, ja que han de dialogar, posar-se d'acord i traslladar opinions i suggeriments als mestres.

Finalment, la **quarta activitat**, consisteix a oferir als infants tècniques que els permetin rebaixar la tensió i transformar la seva conducta sense ajuda de cap tercer. Són alternatives que poden utilitzar dins l'aula sempre que sigui necessari. És una forma de reconduir l'energia que puguin tenir acumulada i que no sàpiguen com treure.



Taula 6

Desenvolupament del projecte de millora. Objectiu 3, Estratègia 1.

Objectiu 3: optimitzar el temps dins del centre educatiu tot potenciant diferents aspectes metodològics per millorar la tasca docent								
Estratègia 1: incorporar metodologies actives existents que es basen en l'alumne com a centre d'aprenentatge per reduir la càrrega acadèmica en el professorat								
Activitats/Accions	Responsable/s	Recursos específics	Indicadors d'avaluació		Temporització			
			Del procés	Dels resultats	1r	2n	3r	4t
1. Introduir les càpsules d'aprenentatge com a eina principal de transmissió del coneixement	Tutor/a, equip directiu	Cap recurs específic	Qüestionaris sobre el funcionament de les classes	Millora en el rendiment acadèmic i personal				
2. Incorporació del contracte d'aprenentatge on l'alumne i el professor estableixen els objectius conjunts a aconseguir durant aquell curs acadèmic	Tutor/a de l'aula, alumnes	Document contracte d'aprenentatge	Percentatge de satisfacció	Índex de millora acadèmic				
3. Utilització del mètode anomenant "Flipped learning", per centrar-se en un enfocament pràctic a l'aula, el menys teòric possible	Tutor/a, equip directiu	Cap recurs específic	Formulari setmanal sobre satisfacció, suggeriments, etc.	Millora en el rendiment acadèmic i personal				
4. Reconciliar la dimensió cognitiva i la dimensió ètica dels alumnes, mitjançant l'aprenentatge i servei	Tutor/a, equip directiu	Cap recurs específic	Recull d'evidències de les activitats	Millora en el rendiment acadèmic i personal				



Començant per la **primera activitat**, les càpsules d'aprenentatge són molt beneficioses tant per als professors com per als alumnes. La seva incorporació dins l'aula, permet que l'alumne sigui més autònom, es responsabilitzi del seu procés d'aprenentatge, i que es respectin els seus ritmes d'aprenentatge. Fomenten la idea de poder treballar de manera cooperativa, on poden compartir els coneixements i també ajudar-se els uns als altres, cosa que afavoreix a la inclusió de totes les persones de la classe. A més, permet al mestre tenir un recull de l'aprenentatge real d'aquell alumne de forma individual, ja que sempre s'ha de presentar un informe escrit per cada infant de la classe, d'aquesta manera t'assegures de si està tot entès o no. Hi haurà una primera fase de creació dels recursos (la que requereix més esforç), però un cop creats, es poden reutilitzar en altres cursos, és un mètode que només crees una vegada. Després només cal modificar-lo. Com es pot observar d'aquestes característiques, és una metodologia que afavoreix a reduir la càrrega acadèmica dels docents.

Pel que fa a la **segona activitat**, es basa en la redacció d'un document, on s'inclogui a l'alumne com a protagonista de la seva realitat educativa. D'aquesta manera, es poden establir normes i límits adaptats a cadascun, i es poden afavorir els vincles entre l'alumne i la professora. Cada alumne pot ser conscient de les seves expectatives i objectius envers el curs, i pot comprovar si els ha complert o no.

Parlant sobre la **tercera activitat**, es pot demanar que alguns dels continguts teòrics que calgui saber, es mirin prèviament a casa, per poder treballar d'una manera molt més pràctica i aplicada a l'escola. D'aquesta manera, s'eviten les classes magistrals on, sovint, és on es creen més conflictes conductuals per la falta de motivació o avorriment.

Finalment, fent referència a la **quarta activitat**, es tracta de fer servir el mètode anomenat "Aprenentatge i Servei", per poder establir relacions amb l'entorn que els permetin adquirir continguts teòrics curriculars, mentre construeixen relacions d'empatia i de cohesió de grup-classe. El fet d'ensenyar fora de l'aula, també acostuma a reduir el nivell de conflictes que puguin sorgir. A banda, pot ser una manera de vincular el centre educatiu amb el seu entorn més proper, fent així, partícips als infants de la realitat del seu municipi.



Taula 7

Desenvolupament del projecte de millora. Objectiu 3, Estratègia 2

Objectiu 3: optimitzar el temps dins del centre educatiu tot potenciant diferents aspectes metodològics per millorar la tasca docent								
Estratègia 2: transformació dels aspectes metodològics de caire organitzatiu per maximitzar la qualitat educativa								
Activitats/Accions	Responsable/s	Recursos específics	Indicadors d'avaluació		Temporització			
			Del procés	Dels resultats	1r	2n	3r	4t
1. Augmentar les hores de treball personal del professorat dins el centre educatiu	Equip directiu	Cap recurs específic	Qüestionari d'opinió del professorat	Enquestes de satisfacció laboral				
2. Crear una xarxa de recursos compartida entre diferents escoles de la zona	Equip directiu, claustre de professorat	Recursos humans: professorat	Índex de participació dels professors	Implementació de les propostes				
3. Incrementar els desdoblaments que permetin l'atenció individualitzada de l'alumnat	Equip directiu	Recursos humans: més professorat	Recull d'opinions dels diferents professors implicats	Millora del clima de l'aula i del rendiment acadèmic				
4. Reducció de les ràtios a les aules per contribuir a una atenció més personalitzada de l'alumnat	Equip directiu	Cap recurs específic	Qüestionari	Formulari sobre la millora del clima de l'aula i del rendiment acadèmic				



Referint-me a la **primera acció**, actualment els mestres d'educació primària, compten amb poc temps de treball personal dins els centres educatius, fet que els obliga a prendre feina a casa després de la jornada laboral. Es tracta que, a escala d'organització del centre, s'ofereixi més estona de treball personal a tots els professors. Si no es pot encabir cap hora de treball personal en l'horari, es pot proposar de treure reunions innecessàries o que no són urgents a les estones del migdia, perquè cada persona esculli com la vol utilitzar.

Parlant sobre la **segona acció**, pot ser una bona idea, entre centres educatius de la mateixa zona, com pot ser el mateix municipi o municipis propers, el fet de compartir les propostes educatives que desenvolupin a les aules. D'aquesta manera, t'assegures que tots els recursos que han estat creats amb molt d'esforç, poden servir al màxim possible de persones. És una manera d'enriquir la col·laboració entre docents, de fomentar una bona competència docent i d'estalviar-los feina.

Pel que fa a la **tercera acció**, està demostrat que com menys alumnes hi hagi a la classe, més atenció podrà posar la mestra en tots ells. Des de l'equip directiu, es poden muntar horaris, de tal manera que hi hagi professors especialistes que puguin ajudar a desdoblar grups. Es treballa en un clima molt més agradable, de més concentració, de menys distraccions i de menys conflictes conductuals.

Per acabar, la **quarta acció**, fa referència al mateix que l'acció anterior. Com menys alumnes dins de la classe, més possibilitats educatives hi ha. La gestió de l'aula també es converteix en un aspecte més fàcil de controlar i els infants poden treballar més a gust de manera cooperativa ajudant-se entre tots. En definitiva, facilita molt la tasca docent i redueix els nivells d'estrès que es puguin patir.



4.3. ÀMBIT DE COMUNITAT EDUCATIVA

Taula 8

Desenvolupament del projecte de millora. Objectiu 4, Estratègia 1.

Objectiu 4: avançar decididament cap a un model col·laboratiu entre tots els agents que formen la comunitat educativa per afavorir les relacions i, per tant, per mitigar els efectes del Burnout en el professorat								
Estratègia 1: implementació d'un pla pilot per al desenvolupament de dinàmiques grupals entre alumnes i professors per afavorir el clima d'aula i les relacions afectives entre les dues parts implicades								
Activitats/Accions	Responsable/s	Recursos específics	Indicadors d'avaluació		Temporització			
			Del procés	Dels resultats	1r	2n	3r	4t
1. Destinació de mitja hora de l'horari escolar diari, per crear un espai de comunicació entre alumne i professor amb la finalitat de detallar qualsevol aspecte, dubte o inquietud que sorgeixi en qualsevol de les dues parts.	Equip directiu Claustre de professors	Cap material específic	Recull de les fitxes de sessió	Percepció de millora de la comunicació Enquestes a les dues parts implicades				
2. Creació de llibretes personals, documents en els quals, els alumnes detallen els fets significatius que els hi passen al centre, i les famílies, juntament amb els nens i nenes, detallen el	Professors/es Alumnes Famílies	Llibretes quadriculades	Anàlisi de les llibretes personals	Enquesta tutor-alumnes-famílies Recull, en un document, de la participació de totes les parts				



que han fet fora de l'horari escolar.								
3. Introducció dels descansos actius, proposats per la neurociència educativa, amb la finalitat de millorar la concentració i l'atenció de l'alumnat dins i fora de l'aula.	Equip directiu Claustre de professors/es	Documents teòrics i pràctics formatius	Fulla de seguiment amb comentaris sobre la millora o no de les estratègies	Estadística de millora de l'atenció i la concentració				
4. Dinamització de l'aula de mediació mitjançant la col·laboració dels alumnes, per oferir un espai de resolució de conflictes dotat de materials i recursos sensorials.	Equip directiu Equip impulsor (professors) Alumnes	Material inventariable i fungible específic	Informes redactats de l'evolució dels canvis	Percentatge d'utilització de l'aula de mediació per resoldre conflictes				



La **primera activitat** explicada a la taula, fa referència al fet de ser capaços de comunicar-se i parlar des del punt de vista de la mestra cap a l'alumne i viceversa. És una activitat que ja s'està fent en algunes escoles, i que jo he pogut observar també, i dona resultats molt positius. A simple vista pot semblar complicat conciliar aquesta mitja hora amb l'horari ja establert, però s'acostuma a aprofitar la mitja hora de després del pati, que és quan sorgeixen més conflictes, per poder parlar-ne.

Fent referència a la **segona activitat, les llibretes personals**³, queda pràcticament ben detallada a la taula. Es tracta d'un mitjà, a través del qual, es poden lligar històries de les construccions dels vincles amb els companys i la mestra. També es pot veure a l'infant créixer en els diferents contextos, i fins i tot, et permet fer una intervenció primerenca sobre alguna problemàtica, si és necessari. És una manera de treballar la relació entre tots els membres de la comunitat, però també, de treballar la cohesió grupal.

Pel que fa a la **tercera acció**, es tracta d'introduir alguns descansos actius durant la jornada acadèmica. Sabem que l'atenció és un recurs limitat i que ens costa focalitzar-la durant períodes de temps prolongats. Les aturades en l'activitat ens poden ajudar a centrar-nos de nou en les tasques, especialment quan són actives. També, per descomptat, ens poden ajudar a incrementar l'activitat física dels estudiants, acostant-la a les recomanacions de l'Organització Mundial de la Salut.

Finalment, pel que fa a, **la quarta i l'última acció**, pràcticament totes les escoles compten amb una aula de mediació per solucionar conflictes, que no es poden fer servir perquè en ser només una mestra a l'aula, no pots deixar als alumnes sols i marxar. És per això, que proposo la transformació i dinamització d'aquesta aula de mediació, per oferir un espai on els alumnes se sentin segurs per anar-hi i parlar els problemes. A més, està previst que la mestra d'educació especial tingui una part del seu horari laboral, dedicat a col·laborar en la resolució de conflictes sempre que sigui convenient.

³ Dinámica extreta de Ruiz, M., Bustamante, M. (1996). Relación cotidiana familia-escuela. *Infancia*, 38, 10-13.



Taula 9

Desenvolupament del pla de millora. Objectiu 4, Estratègia 2

Objectiu 4: avançar decididament cap a un model col·laboratiu entre tots els agents que formen la comunitat educativa per reduir les males relacions i, per tant, per mitigar els efectes del Burnout en el professorat								
Estratègia 2: desenvolupament de projectes interdisciplinaris amb les famílies per augmentar la participació activa i propiciar un clima positiu								
Activitats/Accions	Responsable/s	Recursos específics	Indicadors d'avaluació		Temporització			
			Del procés	Dels resultats	1r	2n	3r	4t
1. Creació d'una assemblea de pares de nivell	Comissió de pares/mares	Cap material específic	Actes de les reunions	Evidències de les propostes portades a terme				
2. Realització d'un projecte transversal cada curs que impliqui la possibilitat de la participació directa dins l'aula de totes les famílies de la classe	Tutor/a Famílies Alumnes	Materials que requereixi el projecte en qüestió	Recull dels materials creats al llarg del procés	Projecte final exposat a l'escola Enquesta de satisfacció				
3. Creació d'una comunitat d'aprenentatge amb grups familiars multidisciplinaris encarregats de la formació acadèmica dels infants durant una tarda a la setmana	Comunitat de famílies Tutor/a	Materials didàctics preparats per les famílies	Informe de valoració de l'estada de les famílies a l'aula	Prova final dels aprenentatges Enquesta de satisfacció o possibles millores				
4. Canviar la dinàmica de les reunions amb les famílies per poder crear una xarxa de diàleg i comunicació empàtica mitjançant una gestió docent compartida	Tutor/a Famílies	Documents i materials específics de la temàtica de la reunió	Acta de les reunions Recull de la participació de les famílies	Recull de les propostes dutes a terme conjuntament				



La creació d'una **assemblea de pares de nivell**, surt de la necessitat d'alliberar la càrrega i responsabilitat que té la tutora envers els pares i les activitats que s'organitzen. Amb aquesta idea en ment, aquesta assemblea permet treballar en una gestió compartida de les responsabilitats, on son uns determinats pares i mares qui organitzen a la resta de les famílies.

La **segona activitat**, sobre el desenvolupament d'un projecte transversal, és una activitat que es duu a terme en bastantes escoles. L'objectiu de la seva realització és el fet de crear consens entre la tutora i les famílies per treballar un tema d'interès de forma conjunta. No és una activitat que sigui obligatòria per les famílies, sinó que cadascú pot escollir si vol participar o no. Al final del projecte, es farà una exposició, perquè totes les famílies, incloses les que no hagin pogut participar, puguin gaudir d'una estona d'intercanvi d'informació i converses.

La **tercera activitat** està basada en una experiència educativa que jo vaig fer a l'Escola Alberich i Cases durant la carrera. I es tracta d'oferir, una tarda a la setmana, perquè l'escola estigui oberta als pares que vulguin donar classes als seus fills i filles. Ja pot ser perquè ells es preparin la classe que correspongui i la facin, o ajudant a la tutora a fer alguna activitat de repàs de la teoria que han treballat durant la setmana. L'objectiu final no és altra que augmentar l'empatia de les famílies cap a la tasca que la tutora du a terme sis hores al dia, i també per poder parlar d'una gestió docent compartida.

Fent referència a **l'última activitat** sobre canviar la dinàmica de les reunions, es fonamenta en el fet d'augmentar les interaccions entre les famílies i la tutora. Avui en dia, a les escoles, es fa una reunió al curs per parlar sobre com van els infants en les diferents assignatures. El meu propòsit és que les famílies i la tutora es puguin reunir més sovint per tractar temes importants que passen dins i fora de l'aula. Per exemple, poder fer reunions quan la tutora vulgui tractar el tema de la cohesió grupal amb els seus fills. El fet de reunir-se tots, pot afavorir la creació d'idees, ja que ningú més que els pares i mares coneixen perfectament els fills, i també pot afavorir el fet d'implementar les estratègies acordades tant dins l'aula com a fora de l'escola.



Taula 10

Desenvolupament del pla de millora. Objectiu 4, Estratègia 3.

Objectiu 4: avançar decididament cap a un model col·laboratiu entre tots els agents que formen la comunitat educativa per reduir les males relacions i, per tant, per mitigar els efectes del Burnout en el professorat								
Estratègia 3: trencar l'aïllament tot millorant els processos de socialització amb els agents externs al potenciar el suport social mitjançant polítiques de treball cooperatiu								
Activitats/Accions	Responsable/s	Recursos específics	Indicadors d'avaluació		Temporització			
			Del procés	Dels resultats	1r	2n	3r	4t
1. Disseny d'una proposta normativa des de l'administració pública centrada en el reconeixement públic del treball del docent, la tornada a una imatge positiva del professor/a i l'equilibri entre les polítiques educatives i la realitat.	Departament d'educació Equip directiu del centre	Cap material específic	Document-recull d'intercanvi d'idees entre el claustre i l'administració pública	Enquesta de satisfacció Evidències de propostes dutes a terme				
2. Cedir espais municipals, per part de l'Ajuntament, pel desenvolupament de propostes diverses destinades a la realització d'activitats, formació o conscienciació de la problemàtica existent.	Ajuntament del municipi	Material específic de la formació o les activitats	Informe d'implicació de l'entitat municipal en el desenvolupament de les propostes	Percentatge de participació en les propostes realitzades				



<p>3. Projecte pioner d'unificació de tots els serveis educatius per la planificació d'una campanya de conscienciació del "burnout" en l'àmbit educatiu i estratègies de prevenció i reducció del mateix.</p>	<p>Serveis educatius de la zona</p>	<p>Campanya de conscienciació Materials de prevenció i reducció del Burnout</p>	<p>Dossier marc d'idees conjuntes per a la realització de la campanya</p>	<p>Recull d'opinions sobre la percepció de la campanya dissenyada</p>				
<p>4. Desenvolupament d'una xarxa de treball conjunt entre el centre educatiu i el Centre d'Atenció Primària per oferir orientació, suport i assistència en el tema de la salut mental.</p>	<p>Equip directiu Centre d'Atenció Primària</p>	<p>Documents formatius de suport i assistència Recursos humans</p>	<p>Demanda progressiva del servei ofert</p>	<p>Percentatge de professors/es que utilitzen aquest servei ofert Enquesta de satisfacció</p>				



Pel que fa a la **primera acció**, es basa a establir una comunicació oberta entre els centres educatius i les administracions públiques, per tal de treballar conjuntament per tornar-li al professor la seva imatge positiva. Això es pot fer mitjançant, l'escolta activa de les propostes que fan els professors, fomentant la dispersió de la responsabilitat tan important que tenen envers la formació dels infants, entre altres moltes coses. Sobretot, el punt més rellevant és el fet de consultar al professorat dels centres, els canvis que es volen implementar, abans de fer-ho, per conèixer l'opinió i les suggereixes que els puguin donar.

En referència a la **segona acció**, l'objectiu és involucrar l'Ajuntament municipal per fer-lo coneixedor de la problemàtica existent, i per aprofitar els espais que ofereix el municipi com a punt de trobada per reduir els efectes del Burnout. A banda, serveix per apropar tota la comunitat educativa externa, com són les famílies, a familiaritzar-se amb el problema i col·laborar en la solució des de l'empatia que puguin mostrar.

Parlant sobre la **tercera acció**, és de vital importància que tothom sigui coneixedor i sigui conscient de la realitat educativa que estan vivint els mestres dels seus fills i filles. Només d'aquesta manera, establint un vincle entre tots i caminant per un mateix objectiu, es podrà notar alguna millora. S'han d'escollir mitjans publicitaris que puguin fer arribar el missatge al màxim de persones possibles.

Finalment, en la **quarta acció**, es detalla una col·laboració entre el Centre d'Atenció Primària i el centre educatiu. La finalitat d'aquesta relació, que ja existeix actualment per als alumnes de les escoles, és el fet d'oferir ajuda i suport a qualsevol professor que ho necessiti. Per desgràcia, la salut mental privada, avui en dia, es paga molt cara, i és per això, que comptant amb aquest servei municipal, el qual ja té relacions amb el centre educatiu, es pot aprofitar per donar servei, també al personal docent.



4.4. RELACIÓ DE LA PROPOSTA AMB EL NOU CURRÍCULUM

Donat que el meu objecte d'estudi, el Burnout, està centrat en els professors i les professores, i no tant en els alumnes, m'ha estat complicat poder relacionar la meua proposta amb el nou currículum. Així i tot, és veritat que aquest nou decret ofereix una visió molt més detallada de com hauria de ser una educació de qualitat i de quin hauria de ser el paper dels agents de la comunitat educativa en aquest procés.

D'aquesta manera, he pogut trobar, en concret, 3 articles, que em permeten corroborar la importància de les actuacions que proposo al punt 4 sobre el desenvolupament del projecte de millora. Tots tres articles que a continuació esmento, es troben detallats en l'apartat de disposicions generals, dins dels elements definitoris de l'educació bàsica.

En primer lloc, la major part del meu treball es basa a posar de manifest la importància de la salut mental en el professorat. I és per aquest motiu que, el nou currículum dedica un article sencer a parlar sobre el benestar emocional de tota la comunitat educativa. En aquest sentit, explicita que "el clima escolar positiu és un factor de protecció que promou el benestar emocional de tota la comunitat educativa i l'establiment de vincles que fomentin el sentiment de pertinença, la identificació amb el grup, el reconeixement de la diferència, l'equitat, la seguretat emocional i les relacions personals positives, i la convivència pacífica."

En segon lloc, una de les estratègies més estudiades per autors importants a l'hora de reduir els símptomes del Burnout, ha estat el fet d'oferir recursos, suport i col·laboració entre els diferents membres a l'hora de treballar. A conseqüència d'això, el currículum preserva la significació del treball col·laboratiu en el professorat, on afirma que "la pràctica educativa es fonamenta en el treball col·laboratiu del conjunt de docents referents de l'alumnat i dels professionals d'atenció educativa, en el marc del projecte educatiu del centre o de la zona escolar rural, amb la finalitat d'aconseguir una acció educativa sòlida, dinàmica i corresponsable."

En tercer i últim lloc, com he anat especificant al llarg del treball, una part molt rellevant a tenir en compte quan parlem de reduir els símptomes del Burnout, és el fet de tenir una bona relació i col·laboració amb les famílies. Com a resultat, el currículum postula que "l'educació bàsica ha de tenir en compte les famílies com un dels seus principals actors. Les famílies tenen el dret a la participació en tot el procés educatiu. Cal promoure, des de tots els àmbits, la informació i l'intercanvi d'experiències amb les famílies."



5. AVALUACIÓ DEL PROJECTE DE MILLORA

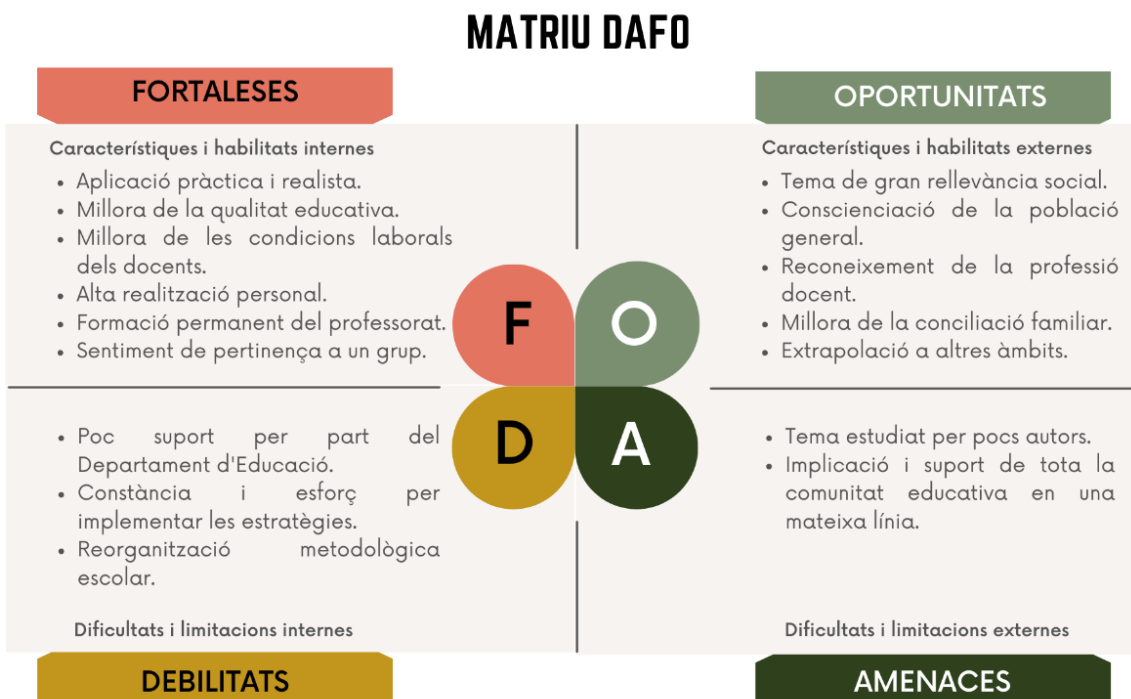
En aquest apartat, adjunto un anàlisi de les debilitats, les amenaces, les fortaleces i les oportunitats, el qual anomenaré d'ara en endavant, DAFO. Aquesta, és una eina que permet analitzar i posar en rellevància la situació d'un objecte d'estudi. De la mateixa manera, et permet prendre decisions estratègiques sobre el tema, per poder fer el canvis necessaris en un futur.

Mitjançant un anàlisi de les característiques i habilitats internes i externes, i de les dificultats i limitacions internes i externes, ens permet obtenir una representació gràfica de les debilitats (aspectes limitadors degut a les característiques internes), les amenaces (factors externs que poden impedir la implementació adequada), les oportunitats (factors externs que possibiliten les millores) i les fortaleces (conjunt de recursos interns positius).

Un cop vist el seu funcionament, deixo en aquest apartat, la matriu DAFO dissenyada per analitzar les fortaleces, les oportunitats, les debilitats i les amenaces del Burnout com a objecte d'estudi.

Figura 8

Matriu DAFO sobre el Burnout en el professorat





CONCLUSIONS

Una vegada redactat aquest document de manera tan detallada, considero que ha estat un gran descobriment en l'àmbit personal. El fet d'haver estat fent pràctiques els últims quatre anys de la carrera, m'ha permès interessar-me per temes tan rellevants per a la meva futura tasca docent, com és el Burnout en el professorat.

Mentre feia la recerca inicial, m'he pogut adonar, que en els últims anys, han sigut molts els autors que s'han interessat per aquests temes, i que, per tant, s'han dedicat a fer molts estudis empírics i analítics sobre la qüestió a estudiar. Aquest fet, només evidencia la importància que té cuidar la salut mental i física del professorat per poder garantir una educació de qualitat per als nostres infants.

A més a més, com ha quedat constatat en l'apartat del marc normatiu, som un país que tenim molta consciència dels drets laborals i de com aquests s'han de fer complir en les diferents institucions educatives. És per aquest motiu, que no es parteix des de zero en la lluita per poder incloure i desenvolupar totes les estratègies i accions que he proposat en l'últim apartat.

Parlant sobre l'últim apartat, és el que li dona sentit al desenvolupament d'aquest Treball de Final de Grau. Totes aquestes activitats, accions, estratègies i objectius són fruit d'una investigació minuciosa, amb la finalitat d'oferir propostes realistes i adaptades a tots els contextos de la societat en la qual vivim en aquest país. És un apartat que m'ha permès relacionar tota la recerca feta prèviament, amb els motius i les conseqüències pràctiques que he pogut veure durant la meva estada a l'Escola. Ha sigut per mi, doncs, un procés que he gaudit des del minut zero, en veure que estava redactant un treball que en un futur, tindrà, ben segur, una utilitat pràctica, adaptable a qualsevol escola que el vulgui implementar.

A tall de conclusions finals, el meu objectiu ha estat posar en el punt de mira la rellevància d'aquesta problemàtica social que vivim els professors avui en dia. Després de discutir sobre el meu treball amb la directora del centre on estic de pràctiques, hem arribat a la conclusió, que el pròxim curs acadèmic implementaran el màxim possible de les mesures esmentades. Per tant, jo ja em dono per satisfeta amb el meu treball, veient que la perseverança i l'esforç, sempre porten les seves recompenses.



REFERÈNCIES

- Allen, D. (2015). *Getting things done: the art of stress-free productivity*. Penguin.
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=7PoYBAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=getting+things+done+method&ots=j_RS0gYrNJ&sig=OgIR1aTEwVZlkcUeufQXqsBoZJY#v=onepage&q=getting%20things%20done%20method&f=false
- Asamblea General de las Naciones Unidas, del 10 de diciembre del 1948, Declaració Universal dels Drets Humans.
https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- Ávila, J. (2014). El estrés un problema de salud del mundo actual. *Revista Con-Ciencia*, 2(1), 117-125.
- Bakker, B., de Vries, D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1-21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bakker, B., Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Barragán, V., Caiza, V., Orozco, et al. (2016). Actividad física y salud en docentes. *Medicina de l'esport* 52(196), 159-166.
- Brouwers, A., Evers, G., Tomic, W. (1999). Teacher burnout and self-efficacy in eliciting social support. *ERIC Document Reproduction Service No. ED 437342*
- Burke, J., Greenglass, E. (1993). Work stress, role conflict, social support and psychological burnout among teachers. *Psychological reports*, 73(2), 275-371.
- Burke, J., Greenglass, R., Schwarzer, R. (1996). Predicting teacher burnout over time: Effects of work stress, social support, and self-doubts on burnout and its consequence. *Anxiety, Stress, and Coping*, 9(16), 261–275.



- Chan, W. (2006). Emotional intelligence and components of burnout among Chinese secondary school teachers in Hong Kong. *Teaching & Teacher Education, 22*(8), 1042–1054.
- Chang, L. (2009). Teacher emotion management in the classroom: Appraisals, regulation, and coping with emotions. Unpublished dissertation.
- Constitución española. Boletín Oficial del Estado. 29 de diciembre de 1978 (España).
- Cunningham, G. (1983). 'Teacher burnout - solutions for the 1980s: a review of the literature', *Urban Review, 15*(59), 37-51.
- Davis, A., DiStefano, C., Schutz, A. (2008). Identifying patterns of appraising tests in first year college students: Implications for anxiety and emotion regulation during test taking. *Journal of Educational Psychology, 100*, 942–960.
- Decret 102/2010, de 3 d'agost, d'autonomia dels centres educatius. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, 5686*, de 5 d'agost de 2010. <https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=545262>
- Decret 175/2022, de 27 de setembre, d'ordenació dels ensenyaments de l'educació bàsica, pel qual es substitueix el DECRET 119/2015, de 23 de juny de 2015, d'ordenació dels ensenyaments de l'educació primària. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, 8762*, de 27 de setembre de 2022. Recuperat de <https://dogc.gencat.cat/es/document-del-dogc/?documentId=938401>
- Dewe, J., Guest, E. (1990) Methods of coping with stress at work: a conceptual analysis and empirical study of measurement issues. *Journal of Organizational Behavior, 11*(3), 135-150.
- Dunham, J.(1983) Stress situations and responses. *National Association of school masters (comp.), Stress in Schools, Hemel Hempstead, 15*(63), 189-263.
- Dupriez, V., Delvaux, B., Lothaire, S. (2016). Teacher shortage and attrition: Why do they leave? *British Educational Research Journal, 42*(1), 21–39. <https://doi.org/10.1002/berj.3193>
- Dussault, M., Deaudelin, C. (1999). Professional isolation and occupational stress in teachers. *Psychological Reports, 84*(3), 895-943.



- Fisher, D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fletcher, B., Payne, L. (1982) Levels or reported stressors and strains amongst schoolteachers: Some UK data. *Educational Review*, 34, 267-277.
- Fullan, M. (2001). The new meaning of educational change. Teachers College.
- Generalitat de Catalunya. (2022). *Pressupostos d'Educació*. <https://educacio.gencat.cat/web/.content/home/departament/estadistiques/despesa/dades-pressupostaries/pressupost-liquidat/serie-liquidacio-pressupost.xlsx>
- Granziera, H., Collie, R., Martin, A. (2021). Understanding teacher wellbeing through job demands-resources theory. *Cultivating teacher resilience*, 7(12), 229-244. <https://doi.org/10.1007/978-981-15-5963-1>
- Hargreaves, A. (2005). Educational change takes ages: Life, career and generational factors in teachers' emotional responses to educational change. *Teaching and Teacher Education*, 21(8), 967–983.
- Kyriacou, C. (1980). Stress, health and schoolteachers: a comparison with other professions. *Cambridge Journal of Education*, 10, 154-158.
- Kyriacou, C., Sutcliffe, J. (1978b). 'Teacher stress: prevalence, sources and symptoms', *British Journal of Educational Psychology*, 48(25), 123- 159.
- Kyriacou, C., Sutcliffe, J. (1978a). 'A model of teacher stress'. *Educational Studies*, 4, 1-6.
- Lancu, E., Rusu, A., Maroiu, C., et al. (2018). The effectiveness of interventions aimed at reducing teacher burnout: A meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 30(2), 373–396. <https://doi.org/10.1007/s10648-017-9420-8>
- Lazarus, S. (2000). Toward better research on stress and coping. *American Psychologist*, 55(6), 665-781.
- Leiter, P., Maslach, C. (1988) The impact of interpersonal environment on burnout and organizational. *Journal of Organizational Behavior*, 9(12), 297-308.



- Lin, X., Luan, Y., Zhao, G., et al. (2021). Core self-evaluations increases among Chinese employees: A cross-temporal meta-analysis, 2010–2019. *Frontiers in Psychology*, 12, 210-258. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.770249>
- Llei 12/2009, del 10 de juliol, d'educació. *Boletín oficial del Estado*, 189, de 6 d'agost de 2009. <https://www.boe.es/eli/es-ct/l/2009/07/10/12/con>
- Llei orgànica 10/2002, del 23 de desembre, de la Qualitat de l'Educació. *Boletín Oficial del Estado*, 307, del 24 de desembre de 2002, de 45188 a 45220. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2002/12/23/10>
- Llei orgànica 3/2020, de 29 de desembre. Per la qual es modifica la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'educació. *Boletín Oficial del Estado*, 340, de 30 de desembre de 2020, 122868 a 122953. <https://educacion.fespugtclm.es/boe-lomloe-ley-organica-3-2020-de-29-de-diciembre-por-la-que-se-modifica-la-ley-organica-2-2006-de-3-de-mayo-de-educacion/>
- Llei orgànica 6/2006, del 19 de juliol. De reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya. *Boletín Oficial del Estado*, 172, del 20 de juliol de 2006, de 27269 a 27310. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2006/07/19/6>
- Llei orgànica 8/1985, de 3 de juliol, reguladora del dret a l'educació. *Boletín Oficial del Estado*, 159, de 4 de juliol de 1985, de 21015 a 21022. <https://www.boe.es/eli/es/lo/1985/07/03/8>
- Maslach, C., Jackson, E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99–113.
- Maslach, C., Leiter, P. (1999) Teacher burnout: A research agenda. R. Vandenberghe y A.M. Huberman, *Understanding and preventing teacher burnout*, 7(13), 295-303.
- Perlman, B. (1982). Burnout: Summary and Future Research. *Human Relations*, 35(4), 283–305. <https://doi.org/10.1177/001872678203500402>
- Ruiz, M., Bustamante, M. (1996). Relación cotidiana familia-escuela. *Infancia*, 38, 10-13.
- Salanova, M., Llorens, S., Isabel, M. (2016). Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Psychologist Papers*, 37(3), 177-184. https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/164266/74737_%28espa%3%b1ol%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y



- Schonfeld, S., Feinman, J. (2012). Difficulties of alternatively certified teachers. *Education and Urban Society*, 44, 215–246. doi:10.1177/0013124510392570.
- Sutton, E. (2007). Teachers' anger, frustration, and self-regulation. *Emotions in education*, 62(5), 356-389.
- Taris, W., Leisink, M., Schaufeli, B. (2017). Applying occupational health theories to educator stress: Contribution of the job demands-resources model. *Educator stress, aligning perspectives on health, safety and well-being*, 89(6), 237–259. https://doi.org/10.1007/978-3-319-53053-6_11
- Taris, W., Van Horn, E., Schaufeli, B., et al. (2004). Inequity, burnout and psychological withdrawal among teachers: A dynamic exchange model. *Anxiety, Stress, and Coping*, 17, 103–122. doi:10.1080/1061580031000151620.
- Villar, S. (2020). *Analizando mi perfil competencial". Dinámicas prácticas y acción orientadora* [Archivo PDF] https://www.educaweb.com/premios/proyectos/uploads/pdf/2020_024.pdf
- Woolfolk, A., Davis, A. (2005). Teachers' sense of efficacy and its influence on the achievement of adolescents. *Adolescence and education: Volume V: Self-efficacy beliefs during adolescence*, 56(42), 117–137.