

22/03/2023

Enfortir els equips docents dels centres d'alta complexitat: capacitat, estabilitat i suports

Clara Fontdevila · University of Glasgow

A woman in a white shirt and shorts is climbing a rope. Above her is a large, red, elongated blimp-like object. The background is white with a repeating pattern of red squares.

ANUARI 2022

La configuració de les plantilles als centres d'alta complexitat com a debat pendent

Debat públic i polític sobre dotació de professorat als centres educatius centrat en qüestions d'ordre quantitatiu

- Poca atenció a qüestions qualitatives: competències i perfils docents, encaix entre perfils i places, etc.
- Limitacions del treball diagnòstic indestriables de la falta de dades

Limitacions de les polítiques d'atenció prioritària als centres d'alta complexitat a Catalunya

- Línia d'intervenció tardana
- Discontinuitats en el desplegament normatiu
- Abordatge desigual de qüestions relatives a la configuració de plantilles

Com avançar cap una política de configuració de plantilles més sensible a la complexitat social dels centres?

Una qüestió d'equitat

L'estratificació docent com a fenomen àmpliament documentat

“Desigual distribució de les **qualitats docents** en funció del perfil social del centre educatiu”

Més enllà
de la
'qualitat
docent'

Estudiants de menor estatus socioeconòmic amb major probabilitats d'escolaritzar-se en centres amb...

- Professorat menys experimentat
- Majors nivells de rotació, plantilles més inestables
- Sobre-representació de professorat novell



Impacte en desigualtats socials i educatives

- Més estratificació, més diferències en rendiment acadèmic segons origen social
- Impacte sobre experiències escolars

El cas de Catalunya (i)

Què ens diuen les dades? Una radiografia incompleta

- ❑ Alts nivells de **rotació** i **mobilitat** com a fenomen transversal
... amb efectes particularment negatius en centres d'alta complexitat

Impacte sobre
cohesió del
claustre

Continuïtat i
coherència del
projecte educatiu

Vinculació amb
territori i
comunitat escolar

Desgast i
desvinculació
professional

- ❑ Sentit d'auto-eficàcia impactat pel perfil social dels centres

Falta de recursos ajustats
a diversitat social

Competència per vacants
percebudes com a desitjables

El cas de Catalunya (ii)

El marc normatiu: avenços recents

Política de personal docent per centres en entorns de vulnerabilitat fonamentada en dos principis:

- ❑ Discriminació positiva en l'assignació de recursos docents >> **extradotació de professorat** als centres socialment desafavorits.
- ❑ Dotació de major grau d'**autonomia en la contractació** del professorat (Decret de Plantilles, 2014).

Dotacions diferencials
excessivament tímides

Criteris d'assignació
percebuts com a rígids
i/o discrecionals

Falta d'estratègia
orientada a reforçar
capacitat d'atracció i
retenció centres
desavantatjats

Què fer? Una síntesi d'opcions polítiques

Redistribució via incentius

- Primes salarials com a principal mecanisme d'atracció
- Creixent evidència dels límits: dificultat per canviar preferències i efectes sobre motivacions intrínseques

Programes de capacitació integrats en formació inicial

- Programes orientats a reduir la distància social/cultural i reforçar perspectiva de justícia social
- Insuficient atenció a entorn institucional

Programes de mentoria i inducció

- Intercanvi i suport mutu com a potenciadors de benestar i motivació
- Efectivitat altament dependent de clastres cohesionats i relativament estables

Accions sobre clima escolar i condicions de treball

- Evidència de pautes de mobilitat marcades per condicions d'exercici docent
- Processos de transformació lents

Cap a una política docent sensible a la complexitat social dels centres: 4 propostes

1. Desenvolupament d'un sistema robust de **recollida de dades i monitoratge** de la professió docent a Catalunya.
2. Mesures de suport a l'**estabilització de plantilles**, equips docents i no docents.
3. Disseny de processos d'**acollida, acompanyament i inducció** del professorat novell en centres d'elevada complexitat.
4. Reforç de les polítiques de **discriminació positiva en l'assignació de recursos** als centres d'elevada complexitat.

1. Millores en el sistema de recollida de dades i monitoratge de la professió docent

- ❑ Insuficiències en mecanismes de seguiment i disponibilitat de dades com a impediment fonamental per **detectar i corregir desequilibris**.
- ❑ Importància d'un sistema d'indicadors que permeti:
 - Identificar **diferències** (+ desigualtats) en la composició dels claustres.
 - Copsar dificultats en la **capacitat d'atracció i retenció docent** per part dels centre.
- ❑ Més enllà de la recollida de dades
 - Sistematització
 - Mobilització
 - Accessibilitat
- ❑ Pas **necessari però no suficient**

2. Suport en l'estabilització de plantilles

- ❑ Represa de **concursos d'oposició** com a primer pas per reduir alts graus de rotació... amb **riscos pels centres d'elevada complexitat**:
 - Personal més qualificat/experimentat pot prioritzar centres en entorns menys vulnerables.
 - Treball en centres d'alta complexitat com a mèrit per accedir a altres centres.

- ❑ Algunes opcions a curt termini:
 - Blindatge normatiu de **criteris de nomenament que prioritzin continuïtat** al centre.
 - **Canvis en sistema d'incentius** relatius a les oportunitats de desenvolupament i condicions d'exercici professional.

3. L'acompanyament del professorat novell

- ❑ Entorns **socioeducatius més exigents** >> impacte sobre **benestar i satisfacció professional**... magnificat entre docents menys experimentats i/o amb **menor xarxa o vinculació** al centre
- ❑ Importància dels **mecanismes d'acompanyament** del professorat novell per evitar processos de desgast:

Mecanismes liderats a nivell de centre

- Designació de mentor/es
- Experimentació amb fórmules de co-docència
- Establiment d'espais d'intercanvi regular

Coordinació entre centres i amb administració educativa

- Mecanismes de suport i acompanyament psicosocial
- Accés a programes de formació i creació de perfils/itineraris professionals associats

4. Reforç de les polítiques de discriminació positiva

- ❑ Motivació i satisfacció professional (+ continuïtat) mediades per **entorn de treball**.
- ❑ Clima escolar condicionat per **recursos** disponibles al centre i condicions laborals.

Comunicació

Coordinació

Col·legialitat

- ❑ **Millora de dotació de recursos docents i no-docents** ajustats a projecte educatiu com a pas necessari per:
 - Afavorir continuïtat del personal i estabilitat de plantilles.
 - Maximitzar oportunitats educatives de l'alumnat.
- ❑ Més enllà del centre educatiu, paper clau de les **zones educatives** en matèria de planificació i distribució de recursos.

Atenció a
la realitat
local

Aprofita-
ment de
recursos

Foment
de la
coopera-
ció entre
centres

Per acabar

- ❑ Concentració de vulnerabilitat socioeconòmica en determinats entorns i centres com a problema de fons.
- ❑ Necessitat d'emmarcar accions de reducció de l'estratificació docent en una aposta més àmplia de **lluita contra la segregació escolar** i desigualtats educatives.

Moltes gràcies!



Educació per canviar-ho tot