

L'acollida al centre docent del personal no docent i agents externs.

MEMÒRIA

Jordi de Diego Navalon

Curs 2008-09

Supervisor: Joan Teixidó Saballs

“Si hem fet caure aquesta màscara escolàstica, si hem sabut retrobar les normes del treball al servei de la vida, verdadera i complexa, l'escola ja no serà una església on s'entra descobert i amb les mans plegades, evitant fer soroll sobre les rajoles amb els claus de les velles sabates, si no un taller, una obra, on tot treballador es troba en el seu element, segur com està d'aportar la seva pedra, per modesta que sigui, per l'edifici en el que la intel·lectualitat només serà el coronament majestuós.

Així doncs, no tenim por a recórrer als adults aliens a l'escola”.

Célestin Freinet 1969

Índex

0- Agraïments	6
1- INTRODUCCIÓ	
1.1 Presentació	8
1.2 Justificació	9
2- MARC TEÒRIC	
2.1 De l'escola taylorista a l'escola comunitària, participativa i democràtica	11
2.2 De la complexitat dels centres educatius i la seva gestió.	14
2.3 La socialització de les organitzacions.	15
2.4 Fases i etapes del procés de socialització.	17
2.5 Relacions interpersonals i vincles emocionals.	19
2.6 Sensacions i sentiments	21
2.7 Models d'acollida en els centres educatius, característiques per a l'anàlisi.	23
2.8 L'acollida a nous professionals, en la cultura dels centres educatius.	24
2.9 El paper dels equips directius en la planificació de l'acollida.	25
2.10 La micropolítica dels centres.	26
2.11 Nous perfils professionals, noves necessitats d'inclusió.	
2.11.1 Professionals externs itinerants	27
2.11.2 Professionals d'administració i suport socio-educatiu al centre.	30
2.11.3 Professionals de serveis complementaris.	34
2.12 Planificar l'acollida als nous perfils en el Pla d'Acollida a Professionals.	35
3- METODOLOGIA	
3.1 Plantejament del problema	38
3.2 Modalitat de la recerca	39
3.3 Fonts	40
3.4 Instruments	43
3.5 Procediments i temporalitat	45

4- RESULTATS

4.1 De qui parlem? Algú més que mestres i professors.	
4.1.1 Assessors i experts. Personal extern (EAP, LIC, Logopedes)	48
4.1.2 Amb mestres i professors al centre. (TEI, AEE, Administratives...)	49
4.1.3 I què fem quan no hi classe? (Monitors i monitores)	51
4.2 Sobre l'atenció dels qui arriben	
4.2.1 Com ho estem fent?	52
4.2.2 Què els porta fins al centre?	54
4.2.3 Les primeres impressions	55
4.2.4 Les relacions personals.	57
4.2.5 Sentiments i percepcions.	60
4.2.6 Què valoren positivament?	63
4.2.7 Què no els agrada?	66
4.2.8 Com ho veuen els centres?	68
4.3 Garantim el funcionament organitzatiu	
4.3.1 Com ho estem fent?	72
4.3.2 Què valoren positivament	76
4.3.3 Què troben a faltar?	79
4.3.4 Com ho veuen els centres?	81
4.4 Garantim la coherència institucional.	
4.4.1 Com ho estem fent.	83
4.4.2 Què valoren positivament	84
4.4.3 Què troben a faltar	85
4.4.4 Com ho veuen els centres?	86
4.5 I ells i elles, què en farien?	
4.5.1 Accions específiques.	87
4.5.2 Planificar el temps.	87
4.5.3 Documentació i recursos	90
4.5.4 Acompanyar les primeres passes.	93
4.5.5 Tenir cura de les persones i de les relacions.	94

5- CONCLUSIONS I PROPOSTES DE FUTUR

5.1 Referides als diversos perfils professionals del que arriben als centres.	97
5.2 Referides a les primeres impressions	100

5.3 Referides a les relacions personals.	101
5.4 Referides a les sensacions i sentiments.	103
5.5 Referides a les qüestions organitzatives	104
5.6 Referides a la implicació en el projecte de la institució.	107
5.7 Referides a les necessitats dels equips directius.	108
6-BIBLIOGRAFIA	110
ANNEXOS	
A1- Escrit d'informació als entrevistats.	112
A2- Protocol d'entrevista.	115
A3- Recopilació de les entrevistes.	118
A4- Qüestionari a directius.	168
A5- Resum de qüestionaris	172

0- AGRAÏMENTS

M'agrada iniciar aquesta memòria mostrant el meu agraïment a totes aquelles persones que l'han fet possible.

En primer lloc a tots els i les professionals que han accedit a ser entrevistats i entrevistades, compartint opinions i sentiments, per la seva paciència, per sobreposar-se a la por escènica a la gravadora, pel seu temps, la seva valuosa aportació i pel plaer de conèixer-los i aprendre'n.

També als directius de centres que telemàticament, i amb molta amabilitat, m'han ajudat a ampliar l'angle de visió amb el luxe de la seva experiència. El ciberespai és ràpid i pràctic, però ens priva de poder-los oferir l'agraïment i algun cafè.

Especialment vull agrair als directors i directores dels centres on he dut a terme les entrevistes, en Joan Carles Ruiz director del CEIP Sant Francesc d'Assís, la Núria Bautista directora del CEIP Pascual Cañís, la Francesca Muñoz directora del CEIP Sant Miquel i l'Encarna Fernández directora del CEIP Pau Casals, que m'han obert les portes i amb la seva entrançable complicitat han fet possible aquesta feina. A la Ruth Esteruelas, el món és un mocador, coordinadora del menjador del CEIP Sant Miquel, per les seves gestions.

Aquesta recerca ha estat possible gràcies a l'atenció inestimable de l'equip que des del Servei d'Innovació i Recerca Educativa ens ha facilitat i guiat el procés.

Particularment vull i he d'agrair la dedicació i saviesa del professor Joan Teixidó Saballs que m'ha supervisat i dirigit aquesta recerca. Més enllà dels seus immensos coneixements científics, la seva experiència i coneixement del món de l'ensenyament, i sobre tot, la seva qualitat personal, han fet d'aquesta, una experiència sorprenentment enriquidora. El que d'encert tingui aquesta recerca porta la seva empremta, els errors són tots meus.

A la Montse Prat i en Miquel Meix, col·legues complementaris de recerca amb els que hem fet de Girona un agradable lloc de trobada.

I per acabar vull agrair a la Isabel, la meva dona i la millor mestra que he conegut, a la meva filla Nura i el meu fill Genís pel suport incondicional, la paciència i els savis consells que m'han donat en tot moment.

A tots plegats moltes gràcies.

1- INTRODUCCIÓ

1.1 Presentació

Aquesta memòria recull el resultat de la recerca duta a terme al llarg del curs 08-09 en el marc de la Llicència d'estudis retribuïda modalitat A, que em va concedir el Departament d'Educació per desenvolupar el treball sobre "L'acollida al centre docent del personal no docent i agents externs". Al llarg del document queda recollit el procés dut a terme, els resultats i les conclusions que es poden extreure, així com els annexos amb aquella informació que pot resultar d'interès per les persones que puguin fer-ne us per treure les seves pròpies conclusions o aprofundir l'estudi.

He fet aquesta recerca partint de la meva experiència d'anys en la gestió de centres d'educació infantil i primària, i des de la constatació de l'emergència de noves realitats i contextos en la configuració dels equips professionals dels centres educatius i en les relacions socials i de poder que conformen aquests equips. Així com la necessitat de tenir en compte el factor humà, i el teixit d'una xarxa de suports i complicitats entre les persones, per la consecució dels objectius de la institució.

Espero que pugui ser d'utilitat per aquelles persones que des de la funció directiva necessiten donar resposta a l'arribada de nous perfils professionals als centres i volen construir un clima de treball amable amb els qui arriben i, a l'hora, eficient i eficaç per prestar un servei públic de qualitat.

1.2 Justificació

Els centres educatius, com l'ensenyament i la societat, han accelerat cada cop més els canvis i l'adequació a la realitat per fer front a les noves necessitats, una de les conseqüències és que cada cop més reben professionals que, sense ser pròpiament docents, necessiten incorporar-se als equips de treball i col·laborar i desenvolupar la seva feina conjuntament amb els docents. Cada cop es tracta d'equips més pluridisciplinaris i de realitats personals i laborals més diverses que requereixen noves habilitats socials dels que hi treballen i noves estratègies organitzatives i emocionals dels qui gestionen el centre.

Els equips directius fan front a aquestes incorporacions amb diferent fortuna i resultats, en funció de l'experiència pròpia, la cultura de centre o la disponibilitat de temps i recursos.

Promoure una escola inclusiva passa imprescindiblement per fomentar el treball en equip capaç de generar dinàmiques en que els diversos professionals que s'incorporen al centre es sentin acollits, valorats i recolzats per la resta, de manera que puguin aportar tot el seu bagatge i aprendre de la resta per assolir els objectius comuns.

La incorporació de nous i noves professionals als centres, que s'ha intensificat en els darrers anys, fa necessaris mecanismes sistemàtics d'acollida i inserció.

Aquests professionals però, són cada cop més diversos. L'augment de suports, serveis i l'obertura a la comunitat, generen que els professionals que s'incorporen no siguin sols mestres o professores, arriben als centres professionals amb finalitats, interessos, formació, experiències prèvies, i corresponsabilitat molt diverses. Fer possible que rebin la informació adequada, que coneguin el que s'espera d'ells, els recursos del centre i sobre tot que estableixin relacions personals i professionals ell més sòlides possible amb la resta de professionals del centre, es fa imprescindible per aconseguir el doble objectiu d'aprofitar el seu potencial i fer-los sentir còmodes.

Aquest treball pretén aportar elements de reflexió i coneixement, que facilitin als equips directius dels centres educatius aquesta feina inclusiva.

La raó de centrar-me específicament en els professionals no docents i externs, és que aquest projecte d'investigació complementa els que duen a terme els companys Montse Prat i Miquel Meix, els quals abarquen el personal docent, tots tres sota la supervisió del professor Joan Teixidó.

La intenció específica d'aquest projecte d'investigació és la de, partint de la detecció de experiències de professionals recentment incorporats al centres amb estructures i cultures organitzatives diverses, l'experiència i expectatives dels equips directius i les aportacions que investigacions i publicacions al respecte puguin aportar, treure conclusions i elaborar un seguit de criteris que puguin esdevenir útils als centres educatius per elaborar un Pla d'Acollida a nous i noves Professionals (PAP).

Aquesta recerca intenta aportar criteris a les següents qüestions:

1. Quines són les característiques del professionals de nova incorporació?
2. Com viuen l'acollida, quins sentiments i sensacions es donen, a què li donen importància?
3. Fins a quin punt, l'acollida tal com l'estem fent, garanteix el benestar dels nous, la organització del centre i l'ideari de centre?
4. Quina percepció en tenen els equips directius?

Obviament no es tracta de obtenir una descripció objectiva de la realitat, sinó de posar el focus sobre uns quants centres i professionals per a partir de l'anàlisi de les seves vivències conèixer els seus casos, que poden esdevenir orientadors de la realitat però no necessàriament representatius.

2- MARC TEÒRIC

2.1 De l'escola taylorista a l'escola comunitària, participativa i democràtica.

Com la societat de la que forma part, l'escola intenta, a marxes forçades adaptar-se als canvis vertiginosos que imposa la societat del coneixement. Així el centre educatiu ha de fer esforços titànics per adaptar les seves pràctiques organitzatives a la nova realitat, on tot és diferent i canviant, alumnes, continguts, expectatives i professionals. El centre sorgit de la modernitat, que per a *Hargreaves* és una condició social sostinguda per la fe de la il·lustració en el progrés científic racional, en el triomf de la tecnologia sobre la natura i l'economia, separa la relació familiar i de treball per basar-se en grans organitzacions de producció, provocant la producció en sèrie i el capitalisme de monopoli.

L'escola de la modernitat presenta una praxi centrada en la transmissió i la memorització, sense permetre el desenvolupament autònom i creatiu del mestre i de l'alumne, donat pel determinisme social fonamentat per la filosofia empirista i pel conductisme psicològic.

Apareixen a l'empar de les concepcions didàctic-organitzatives del positivisme lògic, els centres educatius de tipus taylorista, resultat de l'aplicació dels paràmetres de les organitzacions empresarials a les institucions educatives i que tenen com a trets distintius

- a.- Uniformitat del programa d'estudis.
- b.- Metodologia dirigida a l'ensenyament col·lectiu, rigidesa en l'agrupament, grups homogenis...
- c.- Aïllament del docent, absència de treball en equip i d'estratègies de col·laboració.
- d.- Escassetat de recursos materials d'aprenentatge, uniformitat en l'espai i el temps.
- e.- Aplicació d'una avaluació discontinua i sumativa..
- f.- Marc de disciplina formal, direcció unipersonal amb insuficients relacions entre l'escola i la comunitat.

En els anys setanta a ran de les investigacions de E. Mayo, prenen pes les teories de les relacions humanes, que varen entendre la importància del factor humà en qualsevol empresa.

“La consideració del treballador com un ésser humà, el comportament del qual és el resultat de variables contextuais i personals, influint també aspectes afectius i actitudinals, el caràcter social del treballador i la necessitat de considerar al mateix temps els aspectes tècnics i formals així com els de índole humana, es van incorporar ràpidament al corpus de l'organització Escolar, doncs donaven resposta a problemes que les anteriors havien oblidat completament” Bernal J.L. (2006, p.28-30)

Posteriorment altres teories sobre organització empresarial s'han anat incorporant als centres educatius, resulta especialment important l'enfocament organitzatiu i de les organitzacions que aprenen, proposant tenir en compte quatre variables en les organitzacions:

- Crear un ambient favorable on cadascú aporti el millor de si mateix.
- La mutació de l'ambient exigeix adaptació continua i, per tant, un canvi planificat, lideratge, participació i compromís de tots.
- El canvi es dirigeix a l'objectiu essencial de millorar la qualitat de vida.
- L'organització és un sistema obert que influeix i és influït. Rodríguez (2001, p 85, citat per Bernal J.L. 2006)

Posteriorment la perspectiva ecològica ha aplicat les aportacions de l'ecologia a l'àmbit organitzatiu escolar, entre d'altres Santos Guerra (2001, p.40-45) cita:

- S'emfatitza el caràcter de les relacions i intercanvis de caire psico-social.
- Aten els processos que es donen dins de la comunitat.

Finalment la perspectiva micropolítica de les organitzacions acosta un estudi més acurat de les relacions socials i de poder tal com amplio a l'apartat 2.9.

Tot i que els darrers vint-i-cinc anys s'ha fet un esforç considerable d'adequació a les noves necessitats de la societat del coneixement, no tant com seria desitjable, perviuen molts elements.

La posmodernitat es defineix com un moviment cultural surgit a Europa en els anys

80, caracteritzat per una excessiva atenció a les formes i per no marcar una ideologia marcada ni compromís social. Amb característiques com l'avenç en telecomunicacions, divulgació més àmplia de la informació, la pèrdua de credibilitat en la certesa científica (relativisme), el pluralisme, llibertat religiosa, creixent accés a la informació i l'oci.

L'escola posmoderna s'haurà d'enfrontar a un excés d'innovacions, a una intensificació de les funcions docents i a la recerca de models de treball més cooperatius segons *Hargreaves*.

En aquest escenari es presenta la inseguretats en els diversos àmbits. Les cultures de la incertesa s'han d'enfrontar des de la reflexió, la indagació i la investigació per elaborar el coneixement científic entorn d'un mateix i de la professió.

“El món posmodern és ràpid, comprimit, complexe i insegur. Ja està plantejant problemes i reptes immensos als nostres sistemes escolars modernistes i als professors que en ells hi treballen. La compressió del temps i de l'espai està provocant canvis accelerats, un excés d'innovacions i la intensificació del treball dels professors...L'organització posmoderna es caracteritza per xarxes, aliances, tasques i projectes més que per papers i responsabilitats relativament estables que s'assignen d'acord amb funcions i departaments, i es regulen a través de la supervisió jeràrquica. Hargreaves A. (1996, p.37-94)

Així doncs les formules organitzatives que van servir el segle passat esdevenen inservibles per fer front a l'escola posmoderna que demanda la societat del coneixement. Es fa necessària una escola comunitària, participativa i democràtica. Una escola organitzativament versàtil.

“El centre educatiu actual necessita ser versàtil per poder realitzar(...)els canvis que requereix la seva adaptació constant a l'evolució dels plantejaments didàctics i socioculturals. La organització del centre educatiu d'influència taylorista, per la seva tendència a perpetuar les seves estructures, limita extraordinàriament les possibilitats de innovació en la pràctica escolar.

Això és especialment preocupant si es tenen en compte que la rapidesa amb que es succeeixen les transformacions en la societat actual l'increment de la investigació educativa,

fan preveure canvis més freqüents en els plantejaments pedagògics.

Cal afegir-hi que la programació relativa a les activitats socioculturals de cada col·lectivitat és encara més susceptible de canvis i modificacions en curts espais de temps, que la programació d'aquelles activitats integrades en el sistema educatiu formal” Martin-Moreno (2006 pag.38)

Hargreaves apunta factors on fonamentar aquest canvi:

- *Context* De l'aïllament a la col·legialitat.
- *Coneixement*. De universal a particular.
- *Investigació*. Del professor investigat a investigador.
- *Direcció*. Del rol directiu cap a un treball compartit.
- *Aprenentatge*. Del contingut transmès a l'aprenentatge per l'experiència.
- *Relacions*. De autoritàries a la col·legialitat.
- *Visió de centre*. De unitària a compartida.

2.2 De la complexitat dels centres educatius i la gestió de la complexitat.

Les organitzacions educatives es troben immerses actualment en un procés de canvi que fa repensar molts conceptes. L'escola homogènia i lloc d'ensenyament/aprenentatge perviu en els nostres centres. Tot i els intents de reforma, perviuen anacronismes que dificulten l'adequació de les escoles a les necessitats organitzatives i educatives. Ha observat Decker que, malgrat que la necessitat de que la família, l'escola i la comunitat treballin conjuntament està admesa en totes les reformes educatives, hi ha una autèntica barrera que impedeix el contacte i fa que es vegin els centres educatius com a institucions burocràtiques i tancades. Darrerament els centres educatius estan canviant, empesos per una realitat ineludible que els obliga a donar respostes a les noves necessitats educatives, tant pel que fa a nous paradigmes del que representa formar ciutadans i ciutadanes pel futur com les demandes socials per aconseguir un treball conjunt amb

la comunitat per augmentar els serveis que rep del centre educatiu. Això comporta una major complexitat organitzativa que ha d'atendre des de la vessant del lideratge i de l'administració. Tal com afirma Martin-Moreno Cerrillo (2006)

“Els centres educatius estan canviant i les seves pràctiques organitzatives es van fent cada cop més complexes. En les properes dècades, les institucions escolars s'hauran d'acomodar a un ampli rang d'opcions, no només acadèmiques, si no també socials, personals i de servei públic...tot això condueix a un nou tipus de disseny de centre, més polivalent (menys escolar), susceptible de ésser utilitzat en major mesura fora de la jornada escolar...afegint l'èmfasi que actualment hi posa l'ensenyament institucionalitzat en la cerca de una major coherència entre la feina del centre i l'acció educativa de la comunitat a la que pertany”

Dins d'aquest univers de canvi i adaptació a la nova realitat social, el centre educatiu es converteix en una organització social molt més complexa. Lluny resten els temps en què la jerarquia i responsabilitats quedaven àmpliament clares, en funció de normatives, cultures o prebendes adquirides, i en que la funció de cadascun dins del centre venia donada per la simplicitat de l'organització i la certesa del comès que a cadascun s'exigia.

Aquest centre complex necessita de noves formes organitzatives que articulin el treball dels professionals que treballen en el centre, professionals cada vegada més diversos i especialitzats.

A aquests centres que intenten incorporar anteriors concepcions i cultures, la del treball en equip, col·laboratiu i en xarxa, s'incorporen nous professionals.

2.3 La socialització de les organitzacions

Tots aquests professionals que arriben als centres podran participar en el procés de millora que es fa necessari, en tant i en quant puguin incorporar-se al necessari treball col·legiat, reflexiu i professional. Dependrà de la cultura del centre pel que fa a l'acompanyament de la seva arribada que això pugui ser una realitat o no.

El progrés dels centres educatius es troba, en un grau notable, en mans de cada comunitat educativa (docents, alumnes, famílies ...), fonamentalment, del professorat: en el seu compromís, en la seva interacció, en la seva capacitat de col·laboració davant un objectiu comú. Per això cal que coneguin i comparteixin un conjunt de procediments, normes, actituds i valors al voltant dels quals existeix un cert consens (explícit o tàcit) entre els seus membres. El procés a través del qual el professorat de nova incorporació va coneixent i incorporant, d'una manera progressiva, els hàbits i la manera d'actuar pròpia del centre fins a ser considerat un més del claustre, constitueix un factor clau en la vertebració de l'equip docent i, per tant, en la millora escolar. Quan es porta a terme de manera reeixida contribueix a generar major compromís, incideix positivament en el clima de centre i, en general, contribueix a un millor acompliment de la tasca educativa. En un sentit contrari, quan es realitza d'una manera defectuosa o parcial podria estar a l'origen de conflictes interpersonals de diversa índole (trencament de la normativa, baixes delimitacions de funcions, accés als recursos ...) a la vegada que genera un sentiment de allunyament afectiu del docent. Teixidó (2009)

El que Teixidó afirma per el professorat ho podem fer extensiu a la resta de professionals, docents o no (la frontera resulta difusa i tènue) que s'incorporen al centre des de diversos orígens, formacions, expectatives.

La socialització en l'organització és un procés d'aprenentatge i desenvolupament personal, el nou professional haurà necessàriament d'aprendre tècniques i rudiments per poder desenvolupar la seva feina, tant per fer front a les noves tasques que hagi de desenvolupar com a la manera de fer del centre on ha arribat, aquest aprenentatge haurà de venir necessàriament de l'organització.

La major part dels estudis realitzats corresponen a una visió tradicional del procés de socialització, que es centra en el paper de l'organització, deixant l'individu en un segon pla. L'organització dissenya una sèrie d'estratègies per tal que el nou s'adapti a ella. Al qui arriba no li queda res més que amollar-se a les maneres de fer i els requisits de superiors i companys. Es tracta d'adaptar-se a una cultura organitzativa forta i determinada, procés que en funció de la distància entre els valors i destreses del nou i els requisits de l'organització pot comportar més o menys dificultats.

"La socialització que l'organització cerca és, en definitiva, un mecanisme de garantia que aquesta necessita per a que l'individu acati espontàniament, com a part de la seva cultura

personal, la qual cosa, en realitat, constitueix la cultura de l'organització. Aquest procés de resultat final és el de la legitimació de l'autoritat, de l'obediència, pretén que l'individu identifiqui el seu món de valors, d'actituds i de conductes amb el fixat per als líders de l'organització "Ruíz (1995:343) Citat per Teixidó

Els enfocaments actuals, en canvi, presten atenció al que hi arriba, al seu potencial intel·lectual i a les habilitats que pot aportar. El nou anticipa i s'adapta a la nova realitat amb una sèrie d'estratègies que caldrà tenir en compte. En el seu procés d'incorporació transforma l'organització i determina el rol que desenvoluparà.

Caldrà tenir en compte tant les necessitats de l'organització com les expectatives i necessitats del que hi arriba.

“Aquesta panoràmica condueix a plantejar quin ha de ser l'objectiu de la socialització del nou professorat. Ha de posar-se al servei del centre educatiu, del docent o d'ambdós? Sembla lògic, tenint en compte les peculiaritats i les possibilitats de cada organització, avançar cap a plantejaments híbrids en els quals, d'una banda, es faciliti i s'organitzi la incorporació des d'una perspectiva organitzacional (aprenentatge de tècniques i socialització en valors i normes) i , al seu torn, es procuri ajudar al nouvingut a trobar el seu lloc en l'organització i a individualitzar el seu rol laboral”. Teixidó (2009)

2.3 Fases i etapes del procés de socialització

La majoria de models de socialització organitzacionals segons Teixidó, assenyalen tres grans fases:

- Socialització anticipatòria: té en compte la situació en que es troba la persona abans d'accedir al lloc de treball, els coneixements i habilitats que tenia i la seva adequació a la realitat del seu nou lloc de feina.

“Una de les seves conseqüències és la formació de perspectives de pensament al voltant de la feina. Aquestes perspectives poden ser més o menys realistes o, pel contrari, estar distorsionades per la informació procedent de les diverses fonts de socialització anteriors...hi ha múltiples fonts possibles de formació de les expectatives sobre la feina, hi destaquen:

- experiències i percepcions personals

- escola, família i amics
- mass mèdia(ràdio, televisió, diaris i revistes” Roda R. (2003, p.239)

- **Encontre:** aquesta és la fase central i la més important, té lloc durant els mesos següents a la incorporació al lloc de treball, implica esforç, temps i atenció. En aquesta etapa el nou s'esforça per adquirir informació que li permeti adequar-se el més aviat possible a les necessitats del lloc de treball i l'organització.

“Quan la informació obtinguda no es correspon amb les expectatives prèvies es produeix el que popularment es coneix com "xoc de la realitat": el docent adverteix que no té els recursos necessaris per respondre adequadament als requeriments del context, i es posa de manifest la necessitat d'adquirir noves competències, és a dir, d'invertir en el propi desenvolupament professional. Quan la discrepància és extrema pot donar lloc a episodis traumàtics que poden tenir repercussions negatives (tant físiques com psicològiques) per al nou professor: neguit, preocupació, depressió ... En casos extrems desemboquen en l'adopció d'una actitud de baix interès o rebuig i, per tant, abandonament del centre o de la professió.

A la llum de les repercussions negatives (tant per la persona com per al centre) que poden derivar del conflicte d'expectatives, de les dificultats en la enculturació o en la superació dels reptes inherents a la tasca docent, sembla convenient dotar de mecanismes d'acollida que permetin al nouvingut formar una anticipació realista del treball que li correspondrà.

Alguns trets característics d'aquesta fase són la brevetat (es desenvolupa en un temps relativament breu), la intensitat (passen moltes coses a un ritme frenètic), la incertesa (derivada de la insuficiència d'informació), l'activisme (implica la realització de diverses activitats en un breu espai temporal), la col·legial (intervenen moltes persones), la bidireccionalitat (la comunicació flueix en ambdues direccions) i la necessitat de comptar amb la implicació del nouvingut. Teixidó (2009)

- **Adquisició i canvi:** la culminació del procés, el nou respon a les necessitats de la feina que desenvolupa, a les relacions personals i s'ha adaptat al clima i la cultura del centre.

“Aquesta etapa es caracteritza per l'èxit en respondre amb la màxima eficàcia a les demandes provinents de tres instàncies: la tasca, el rol organitzacional i les relacions personals. Tanmateix s'exigeix haver tingut èxit en l'adaptació al clima i la cultura de l'organització i el grup de treball” Roda R. (2003, p.244)

D'aquestes tres etapes del procés de socialització la que ens interessa especialment, és la central, la d'encontre, doncs és aquesta en la que es produeix el procés d'acollida per part del centre. En aquest sentit ens interessa analitzar-ho tant des de una perspectiva de la organització com de la persona que arriba i s'ha de socialitzar. Fer un anàlisi de com es produeix l'acollida i quins factors hi incideixen, passa necessàriament per considerar tots dos punts de vista, ja que es tracta d'un procés dinàmic en que les percepcions, idees prèvies, primeres impressions, relacions interpersonals, vincles emocionals, sensacions, sentiments, temors...van configurant la relació i els estils de socialització. Així intentarem veure què val la pena tenir en compte des de un i altre costat dels protagonistes de l'acollida per analitzar-la.

2.5 Relacions interpersonals i vincles emocionals.

L'acollida és un procés que es desenvolupa en el temps, cada un és únic i peculiar, el que importa no és establir els aspectes procedimentals sobre accions i fets, més aviat cercar els mecanismes per aconseguir que la persona que arriba es trobi a gust en l'organització.

“Es basa en l'establiment de relacions interpersonals es va construint al llarg del temps, mitjançant múltiples trobades, a través de les quals es van modificant o consolidant les impressions resultants dels contactes anteriors, es concretaran aspectes pendents, es contrastaran opinions, s'observarà la reacció de l'altre davant de situacions complexes ... I, a més, durant el període que transcorre entre trobades, cada persona revisa les interaccions anteriors, reassigna significats, es planteja alternatives, anticipa futures trobades, preveu

escenaris, delimita els temes a tractar i anticipa la posició que adoptarà el seu interlocutor, es crea expectatives o temors ...” Teixidó (2009)

L'acollida és un procés d'establiment de relacions interpersonals, en aquest procés incideixen de forma interactiva els condicionants personals tant dels qui arriben com dels agents d'acollida, i també els condicionants del context en el que es produeix el procés. En aquest sentit Hargreaves descriu el procés de interacció personal, de manera que fa palesa la importància de les primeres impressions per determinar el procés de socialització. Aquestes primeres impressions generen una sèrie d'informació inicial que pot ser clau per facilitar o dificultar el procés d'incorporació social del nouvingut.

“Les impressions inicials que ens formem d'una altra persona incidiran notablement en els contactes futurs i, quan ens hem format una impressió, ens costa modificar-la. Aquest és el motiu pel qual tant el qui arriba com l'agent d'acollida té interès per causar una primera impressió correcta. La formació d'impressions és un poderós mecanisme de formació de coneixement social que permet fer projeccions del comportament de l'altre, emetre judicis avaluatius, fer inferències sobre les seves intencions, atribuir causalitat a les seves accions, etc....

El mecanisme cognitiu que explica la formació d'impressions és la inferència social, un procés que consisteix en establir relacions entre informacions noves i esquemes existents a partir de les quals s'extreuen conseqüències i conclusions”. Teixidó (2009)

Les relacions personals i unes primeres impressions més o menys favorables no tenen per què sorgir per generació espontània, cal posar el focus sobre les interaccions que es produeixen en els centres educatius per delimitar, dins del possible en un àmbit social tant condicionat per variables incontrolables, els factors que les poden condicionar:

- El clima d'acollida: com a conjunt integrat de les condicions físiques i emocionals que conformen el procés d'acollida
- Dimensió personal: la mesura en que es fa entrar en les interaccions comunicatives de l'acollida els aspectes personals, més enllà dels purament professionals.
- Normes socials del centre: el grau de coneixement i establiment de les normes que regulen la

vida del centre, la flexibilitat i relativitat per adaptar-les i qüestionar-les, o la capacitat de reflexió sobre les mateixes donaran més o menys sentiment de pertinença i corresponsabilitat al nouvingut.

- L'adequació del llenguatge i altres estratègies de comunicació no verbal: l'establiment de relacions personals es basa en la comunicació, la voluntat del centre d'acollir al qui arriba quedarà palesa en la capacitat d'adequació del llenguatge i la cura del respecte i la cura de facilitar la comunicació mitjançant estratègies comunicatives amables.

El Pla d'acollida i d'integració s'ha de pensar, doncs, per al conjunt de la comunitat educativa (alumnat, professorat, famílies) i ha de preveure un conjunt sistemàtic d'actuacions que afavoreixin la plena incorporació de tothom a la vida i a la dinàmica ordinària del centre i del seu entorn.

2.6 Sensacions i sentiments.

Es tracta aquest d'un aspecte molt poc estudiat en l'àmbit dels centres educatius, Teixidó, J. y Serrano, P. han dut a terme entre 2007 i 2008 un estudi entre docents de primària i secundària de Girona que aporta elements d'anàlisi interessants al respecte.

Pel que fa a la percepció que es té de l'acollida rebuda destaca l'alt valor que se li atorga per part dels neòfits, la consideren molt i guarden un record viu de cada una d'elles. L'altre aspecte important a considerar de com viuen l'acollida és la disparitat d'elements que es valoren com a importants i determinants, en l'àmbit estructural, la durada de l'estada al centre, el moment dels curs escolar en que s'arriba, la percepció social que es té del centre i que el nouvingut percep; en l'àmbit personal, l'edat, experiència, proximitat del domicili, condicionants familiars o emocionals.

"Els docents mostren una percepció positiva de l'acollida, la troben a faltar quan no es porta a terme i són conscients dels diversos factors que incideixen en ella, derivats d'aspectes estructurals (del mateix centre o del sistema de gestió d'adjudicació de places i substitucions) i d'aspectes inherents al propi docent." Teixidó (2009)

Pel que fa a les sensacions més comuns destaquen la il·lusió per iniciar una nova etapa en la feina, i a l'hora l'autoconeixement de les pròpies carències i limitacions derivades de la inexperiència o desconeixement del context específic. En funció de l'estructurat que estigui el centre i el procés d'acollida solen ser comuns els sentiments de soledat o d'avaluació i control, un i l'altre força desagradables i paralitzants.

Les primeres impressions també són importants pels qui arriben, procuren adequar tot allò que pugui donar informació d'ells a allò que anticipa, pels coneixements previs que te del centre o les primeres impressions que rep, que serà l'adequat per la cultura del centre i els valors dels qui el rebran.

En el procés d'incorporació hi són presents en major o menor mesura els temors i les inseguretats dels qui arriben. Aquests temors poden variar considerablement en funció de l'experiència prèvia del professional, essent molt més agudes en el cas dels que comencen en la professió els temors en torn a la capacitat per desenvolupar els aspectes tecnològics de la feina, l'establiment de relacions personals amb alumnes, companys i famílies, i en aquells amb una certa experiència la possibilitat d'haver de modificar hàbits professionals desenvolupats en la seva experiència prèvia.

“Cal destacar l'important paper que poden desenvolupar els companys del centre en el procés d'integració d'integració del nou professional a l'escola. Les relacions personals tendeixen a donar-se més entre professors d'EGB mentre que a secundària les relacions tendeixen a ser més professionals” Marcelo C. (1992)

La micropolítica del centre també resulta significativa pel nous a l'hora de percebre el procés d'acollida. En els centres es produeixen equilibris de poder i lluites d'influències pel repartiment dels recursos i els àmbits de poder. Els inexperts que arriben es poden veure sotmesos a pressions dels interessos per acostar-los a determinats grups o personatges. Això fa que els professionals experts que s'incorporen a un altre centre posin en molt valor el clima que es respira.

Així aquest mateix estudi va preguntar directament quins aspectes eren els més satisfactoris en el procés d'acollida per els qui s'incorporen al centre, i la resposta va ser:

- Una actitud favorable a acollir als nous per part del centre.
- L'existència de un company o companya de referència que acompanya el procés.
- La bona relació de treball en l'equip de cicle o departament, l'acceptació franca.
- L'accés ordenat i eficient a les rutines i organització del centre.
- La percepció de que el procés d'acollida estava previst i organitzativa
- L'accés dosificat i estructurat a la informació necessària

2.7 Models d'acollida en els centres educatius, característiques per a l'anàlisi.

La recerca duta a terme pel Grup de Recerca en Organització de Centres els ha dut a establir una classificació en tres categories de centre en funció del grau d'estructuració i desenvolupament organitzatiu de l'acollida al centre. Els mateixos autors entenen que es tracta d'un instrument per facilitar l'anàlisi però que es fa molt difícil identificar un centre en un estat clarament delimitat dels tres possibles. Cada centre és únic i irrepetible i es pot adscriure a una de les tres categories en major o menor grau.

Els tres models establerts són:

- Emergents: amb una baixa sistematització del procés d'acollida, sense una línia clara, s'han creat alguns esquemes mentals que varien en funció de qui fa l'acollida
- Especialitzats: un nucli reduït del centre (normalment l'equip directiu) s'encarrega de l'acollida dels nous, la resta del centre es desentén.
- Integradors: correspon al "centre acollidor", l'acollida és feina de tots i totes, hi ha un repartiment de responsabilitats i tasques en funció del perfil i necessitats de qui arriba.

Quan les actuacions d'acollida estan establertes i estructurades, més enllà de les actituds receptives o empàtiques, donen lloc a una possible classificació que pot resultar útil per a la seva classificació i anàlisi. Així podem considerar les actuacions d'acollida en:

- Difusió: prèvies a la incorporació per donar a conèixer. *Visites guiades, publicacions, web.*
- Reunions de benvinguda: reunions col·lectives amb els qui arriben en que algú destacat del centre dona la benvinguda i fa la primera presa de contacte.
- Entrevistes: trobades individuals en que permet conèixer aspectes personals i establir vincles emocionals de suport
- Actes institucionals: rutines protocol·làries que formen part de la cultura del centre i serveixen d'acte d'introducció. *Presentació al claustre*
- Acompanyament: el centre preveu l'acompanyament d'un company amb experiència del centre que serveix de referent i ajut al novell.
- Actes lúdics, culturals o festius: moments informals de distensió en que es poden establir relacions de forma relaxada i al marge de la pressió professional. *Esmorzars, vermut, dinars sortides nocturnes, etc.*

2.8 L'acollida a nous professionals, en la cultura dels centres educatius.

L'acollida no parteix de zero, cada centre és una realitat fruit d'una història i uns condicionants que han anat configurant una cultura de centre, dins la qual hi ha d'una o altra manera una forma d'acollir als qui arriben nous, en la majoria dels casos aquesta acollida es fa de forma intuïtiva i casuística, en l'àmbit privat i personal. El camí que un centre faci de creixement organitzatiu per incorporar l'acollida en la seva cultura es pot analitzar des de la perspectiva de progrés en la transició gradual d'un extrem a l'altre d'una sèrie de dualitats conceptuals que poden ajudar a comprendre aquest camí. No es tracta d'una classificació exhaustiva dels aspectes a considerar, però la seva categorització esdevé útil per analitzar el grau de desenvolupament organitzatiu d'un centre en aquest aspecte.

Així seguint aquestes dualitats plantejades per Teixidó podem considerar les següents línies de progressió.

- Sistemàtica-Asistemàtica
- Organitzada- Voluntarista
- Col·legiada- Unipersonal
- Pública- Privada
- Col·lectiva- Individual
- Formal- Informal
- Protocolitzada- Variable
- Institucionalitzada- Personalitzada
- Cultural- Estructural

2.9 El paper dels Equips Directius en la planificació de l'acollida.

Un dels objectius d'aquesta recerca passa per conèixer quin paper estan jugant els equips directius en els processos d'acollida i en la percepció que els professionals novells reben de la seva actuació.

Òbviament la direcció dels centres és en primera instància la responsable de liderar el procés d'acollida. Li correspon per llei i és de sentit comú que tant en la realitat present com en les projeccions de futur que cada centre faci de l'acollida hi serà present.

Des de tots els àmbits de la legislació i avaluació dels sistemes escolars s'està posant l'accent en la necessitat de direccions amb capacitat de lideratge i de coordinació del treball col·legiat i multidisciplinar, òbviament el lideratge d'un equip de treball s'inicia amb la incorporació dels nous membres amb habilitat i cura. Es fa necessari garantir l'acollida planificant la dimensió tècnica(recursos, responsables,etc), la relacional (relacions interpersonals i aspectes emocionals) i la personal(necessitats i demandes dels nouvinguts). Es tracta doncs que l'equip sigui capaç de planificar un Pla d'Acollida que estableixi responsabilitats, recursos i temporalització que hauran d'implicar al màxim possible de membres de la organització, delimitant clarament que fa cadascú. Aquesta capacitat de lideratge i

planificació ens donarà indicadors del grau de desenvolupament organitzatiu de cada centre. La capacitat d'introduir el nou en la cultura del centre des de la planificació intencionada, evitarà els moviments d'interessos de subgrups per donar al nou una visió parcial de la cultura del centre.

“No hi ha dubte de que la cultura és apresada principalment mitjançant el procés d'immersió en ella que els nous membres inicien en el moment de la seva arribada al centre. Però també és cert que l'Equip Directiu els pot facilitar certes experiències significatives que els ajudaran en aquest procés i que potser l'acceleraran. També pot neutralitzar l'acció d'altres forces *contraculturals* que potser pretenguin guanyar adeptes.” Coronel J.M. i altres (1993, p.21)

2.10 La micropolítica dels centres.

Hoyle (1982, pàg 88, citat per S.J.Ball) defineix la micropolítica com “les estratègies amb les que els individus i grups es troben en contextos educatius tracten d'utilitzar els seus recursos de poder i influència a fi de promoure els seus interessos”.

A l'hora d'analitzar com resolen els centres l'acollida dels professionals que hi arriben no podem obviar els conflictes inherents a tota organització on conviuen i interactuen persones amb interessos diversos i recursos a disputar, per molt que la finalitat de la feina sigui la mateixa, cadascú té unes expectatives, necessitats i objectius particulars o grupals. Si això és significatiu en el cas del professorat, esdevé clau en el cas de nous professionals que arriben al centre amb un estatus que o bé està condicionat a l'autoritat de la majoria del centre o bé ha de fer equilibris a la corda fluixa per fer valer la seva independència i el valor del seu criteri. Alguns dels col·lectius sobre els que parlem en aquest document reuneixen les condicions de ser molt joves i ocupar un estatus d'inferioritat dins del centre, al marge dels òrgans col·legiats de participació.

“El principiant és considerat una persona ingènua, que respon irreflexivament a les pressions per adaptar-lo a l'escola i a les seves pràctiques laborals...els llaços intrageneracionals apareixen com a molt més forts que els intergeneracionals, els joves professors es

constitueixen en camarilles generacionals, en part per protegir-se de situacions incòmodes amb els professors madurs” S.J. Ball (1989 pag.77)

L'èxit del procés d'acollida no consistirà en evitar al nouvingut la percepció del joc d'interessos micropolítics, inherent a tota organització escolar, sinó aconseguir que aquests no condicionen la seva socialització, la seva percepció o el seu rendiment. Aprendre a moure's en el conflicte polític, interpretar-lo i prendre posició sols es pot fer des de la plena i satisfactòria pertinença a l'organització i als seus mecanismes explícits i ocults.

“Els passadissos, les oficines i els racons de la sala de profes són també llocs on s'arriba a decisions importants, es prenen acords , es negocien nomenaments i es logren o es bloquegen ascensos. La micropolítica no s'acaba quan finalitza l'ordre del dia, a la porta de la sala de reunions, és un procés dinàmic en marxa”.S.J. Ball (1989 pag.290)

De manera que si en tots els casos la micropolítica pot condicionar el procés d'acollida, en aquests casos el que Hoyle anomena el “lado oscuro de la escuela” es manifesta més cru.

2.11 Nous perfils professionals, noves necessitats d'inclusió.

Es fa necessari delimitar de qui estem parlant quan em refereixo als “nous perfils professionals”, cada cop més, arriben al centre professionals per atendre necessitats emergents, molts cops es fa difícil definir el perfil d'arquets professionals. Només limitant-nos als centres públics d'ensenyament obligatori, el ventall resulta molt ampli. Els professionals que a continuació queden definits per les seves funcions i les seves característiques específiques, són només aquells que han estat objecte d'estudi en el treball de camp. Aquells que no apareixen en l'estudi i per tant no queden caracteritzats a continuació, poden tenir un equivalent molt similar en els que sí queden recollits pel que fa al que ens interessa aquí, el procés d'acollida i socialització. Cal tenir present que en la majoria d'aquests casos no n'hi ha prou amb

el procés d'acollida inicial. Es fa necessari una feina més ampla i perllongada

“els reptes que planteja la plena incorporació d'aquests professionals no acaben amb l'acollida. Cal afavorir el coneixement recíproc de les persones i de les funcions que realitzen, cal delimitar responsabilitats i, sobretot, cal establir moments de trobada, de treball en comú, de creació de sentiments d'equip. En definitiva es tracta de superar la mera juxtaposició (a vegades subordinació) de funcions per tal d'avançar cap a la suma d'esforços en el marc d'un projecte comú” Teixidó i Brucart (2009)

Atès que el ventall de professionals analitzats és tan heterogeni, crec convenient establir tres categories de professionals, agrupats per certes característiques, utilitzant com a criteris de classificació la presència a jornada complerta al centre o itinerant, el treball en l'estructura docent del centre o en serveis complementaris i extraescolars.

2.11.1 Professionals externs itinerants

Aquest col·lectiu està integrat per aquells professionals que formen part de diversos Serveis Educatius i que apareixen pels centres alguns dies o hores a la setmana, en alguns casos quinzenalment. Habitualment formen part d'estructures externes que regulen i donen suport a la seva feina. Solen tenir una dependència de superiors externs i per tant no tenen ni reben cap jerarquia dins dels centres. Resulta comú a tots ells i elles la necessitat de fer servir la negociació i la diplomàcia per aconseguir els recursos, espais, reunions, complicitats o comprensió de la feina. Els perfils que sense estar inclosos a continuació podrien ser-hi, poden ser: fisioterapeutes, integradors socials i suport dèficits visuals.

Psicopedagogs EAP

Es tracta de un dels perfils amb més antiguitat, ja fa dècades que els psicopedagogs entren als centres i en general la seva feina i el seu prestigi estan força clars. Tot i que històricament perviu un cert desajustament entre les expectatives dels centres i

les directrius que els professionals tenen respecte a la seva feina. En general es tracta d'un col·lectiu amb força experiència i que ha desenvolupat en general habilitats per fer-se un lloc en l'organització dels centres. Les seves funcions queden definides així.

Assessors de Llengua i Cohesió Social LIC

Amb la posta en marxa del Programa de Llengua i Cohesió Social i les aules d'acollida, es va crear aquesta figura que ha jugat i està jugant un paper important d'assessorament i acompanyament de les aules d'acollida, de suport als Coordinadors de Llengua i Cohesió dels centres i de suport al desenvolupament dels nous projectes lingüístics. En funció de la necessitat de cada centre poden fer-ho setmanal o quinzenalment.

Les seves funcions queden definides així:

“En relació amb els centres educatius:

- Col·laborar i assessorar en l'elaboració del projecte lingüístic i el pla d'acollida i integració.
- Assessorar sobre l'organització de les aules d'acollida i fer-ne el seguiment.
- Col·laborar en la sensibilització, promoció i consolidació de la llengua catalana com a eix vertebrador d'un projecte plurilingüe.
- Donar suport temporal de modelització al professorat i planificar-ne el seguiment.
- Assessorar el treball tutorial amb l'alumnat nouvingut o amb risc de marginació, per a la seva integració al grup.
- Orientar sobre estratègies d'immersió lingüística i d'inclusió social.
- Informar, gestionar i coordinar les accions extraescolars d'ensenyament aprenentatge de llengües de la nova ciutadania
- Col·laborar en la sensibilització, promoció i consolidació de l'educació intercultural i de ciutadania
- Orientar sobre metodologies, recursos i materials i aportar criteris per a l'avaluació.
- Col·laborar en la formació permanent del professorat.
- Elaborar plans de treball i memòries de les diferents actuacions.
- Treballar conjuntament amb els responsables de mediació de conflictes en els centres on n'hi hagi

En relació amb altres instàncies educatives:

- Assessorar les comissions d'escolarització de zona.
- Col·laborar amb les oficines municipals d'escolarització.
- Col·laborar amb la Inspecció i els serveis educatius.

En relació amb els plans d'entorn:

- Impulsar-ne la creació.
- Promoure la representació i la participació de tota la comunitat educativa
- Donar assessorament i suport tècnic.

- Facilitar la negociació i els acords.
- Dinamitzar les diferents actuacions.
- Elaborar una memòria amb valoracions i propostes de millora.”

P.L.C.S. Generalitat de Catalunya (2007)

Logopedes

Integrades dins dels CREDA, són el perfil més itinerant dels que formen part de l'estudi. Arriben als centres en funció dels casos d'alumnes amb dèficits, a proposta dels psicopedagogs. Això fa que voltin per molts centres cada setmana (poden anar dues o tres hores setmanals a cada centre i fer molts desplaçaments). Es relacionen habitualment amb l'especialista d'Educació Especial i els tutors afectats. Les seves funcions queden definides en les instruccions d'inici de curs de la següent manera:

- “valoració i seguiment de les necessitats psicolingüístiques i educatives de l'alumnat amb greus dificultats d'audició i/o llenguatge, en col·laboració amb el/la psicopedagog/a referent del servei educatiu de zona,
- atenció a l'alumnat amb greus dificultats d'audició i/o llenguatge que requereixin atenció logopèdica específica complementària a les mesures que es proporcionin a partir dels propis recursos dels centres,
- orientació i assessorament a les famílies dels alumnes amb greus dificultats d'audició i/o llenguatge“

2.11.2 Professionals “d'administració i suport socio-educatiu” amb dedicació al centre.

Composen aquesta categoria aquells perfils que a jornada completa o mitja, tenen una presència continuada i intensiva en el centre. La dificultat per definir la frontera difosa entre “docent” o “no docent” fa que alguns d'aquests puguin considerar-se que ho són i d'altres és evident que no. Tenen altres trets compartits, com són la relativament recent incorporació als centres (excepte en el cas del personal administratiu a secundària), les dificultats per delimitar el seu lloc en l'estructura

participativa del centre i el desconeixement de les seves funcions pel gruix del col·lectiu.

Auxiliars d'administració

Els i les auxiliars administratius han aparegut fa pocs anys als CEIP, en general es tracta d'un col·lectiu integrat per persones joves amb formació administrativa de diverses tipologies i que tenen una vinculació de contracte laboral. En els centres petits hi fan mitja jornada, en els més grans jornada completa, però mai n'hi ha més d'un per centre.

Als instituts de secundària acostumen a ser més d'una persona d'aquest col·lectiu, solen estar ocupades, com a mínim una d'elles, per funcionaris.

Les seves funcions queden definides a les Instruccions d'Inici de curs d'aquesta manera.

- “la gestió administrativa dels processos de preinscripció i matriculació d'alumnes,
- la gestió administrativa dels documents acadèmics: llibres d'escolaritat, historials acadèmics, expedients acadèmics, títols, beques i ajuts, certificacions, diligències...
- la gestió administrativa i la tramitació dels assumptes propis del centre.”

Instruccions 08-09 Dept. Educació

Tècnics i tècniques d'Educació Infantil

Aquesta figura professional apareix per donar resposta a les noves necessitats generades per la incorporació d'infants de 3 anys als CEIPs, han anat arribant paulatinament als centres i tenen una funció de suport i acompanyament de la tasca de les tutores. La seva formació és la de Formació Professional de segon grau i sovint s'integren en els equips de cicle amb més o menys articulació en funció de la cultura del centre. Tot i que per normativa sols tenen com a camp de treball les aules de 3 anys, sovint donen suport a altres activitats del parvulari.

Les instruccions d'inici de curs defineixen així les seves funcions:

“El tècnics i tècniques especialistes en educació infantil col·laboren amb els mestres tutors del primer curs del segon cicle de l'educació infantil en el procés educatiu de l'alumnat, principalment en el desenvolupament d'hàbits d'autonomia i en l'atenció a les necessitats bàsiques dels infants. Correspon al tècnic o tècnica especialista en educació infantil:

Participar en la preparació i el desenvolupament d'activitats d'ensenyament i aprenentatge: organització de l'aula, elaboració de materials didàctics, suport al desenvolupament de les sessions.

Col·laborar en la planificació i el desenvolupament d'activitats d'ensenyament i aprenentatge d'hàbits d'autonomia de l'alumnat.

Dur a terme activitats específiques amb alumnes pautades pel mestre/a tutor/a.

Col·laborar en les activitats d'atenció a les necessitats bàsiques dels infants.

Participar en processos d'observació dels infants.

Els tècnics especialistes en educació infantil han de participar en les reunions del cicle i de nivell i en les activitats de formació que es realitzin relacionades amb les seves funcions i poden participar en les entrevistes amb les famílies, sempre en la presència del tutor/a. Així mateix, poden participar en les reunions del claustre, amb veu i sense vot, i ser electors i elegibles de personal d'administració i serveis al consell escolar del centre”.

Auxiliars d'educació especial

Originàriament s'anomenaven vetlladors o vetlladores, van començar per tenir cura dels alumnes que presentaven problemes de mobilitat, cadires de rodes, croses...No està establerta cap titulació específica per exercir. La contractació és externalitzada i bastant precària. Les seves funcions queden definides a les “Instruccions d'inici de curs del Dept. D'educació per els centres públics:

- Ajudar l'alumnat amb necessitats educatives especials en els seus desplaçaments per l'aula i pel centre en general, i fora del centre, si cal, amb el seu mitjà de mobilitat (cadira de rodes, caminadors, bastons...).
- Ajudar l'alumnat en aspectes de la seva autonomia personal (higiene, alimentació...) a fi de garantir que puguin participar en totes les activitats.
- Realitzar els tractaments específics de l'alumnat en el centre educatiu.

Integradors i integradores Socials

Els integradors i integradores socials col·laboren en el desenvolupament d'habilitats socials i d'autonomia personal en alumnes que es troben en situació de risc, intervenint directament amb els joves o infants, les seves famílies i els agents socials de l'entorn. Els correspon:

- Desenvolupar habilitats d'autonomia personal i social amb alumnes en situació de risc.
- Participar en la planificació i el desenvolupament d'activitats d'integració social.
- Afavorir relacions positives de l'alumne/a amb l'entorn.
- Col·laborar en la resolució de conflictes.
- Intervenir en casos d'absentisme escolar.
- Acompanyar els alumnes en activitats lectives i extraescolars.
- Donar suport a les famílies en el procés d'integració social dels joves i infants.
- Col·laborar en l'organització d'activitats de dinamització de l'ús del temps lliure i de sensibilització social.

Estudiants en pràctiques

Des de fa anys arriben als centres educatius alumnes de les facultats de Ciències de l'Educació per completar la seva formació amb la pràctica en centres. En l'actual pla d'estudis això ho fan en dos períodes diferents.

El **Pràcticum I** ...Es tracta d'una assignatura d'introducció al coneixement de l'escola. Els seus àmbits de treball són els següents:

- El coneixement de l'organització del centre.
- La relació de l'escola amb el context i la comunitat educativa.
- L'observació de les situacions de classe.

El **Pràcticum II** ...Es tracta d'una assignatura d'aprofundiment en el coneixement de l'escola i del grup classe, i de planificació, elaboració i implementació d'accions educatives. Els seus àmbits de treball són:

- L'anàlisi institucional del centre i la relació de l'escola amb el context i la comunitat educativa.
- L'aprofundiment en el coneixement del grup classe.
- La planificació, elaboració, implementació i avaluació d'unitats de programació i altres intervencions educatives.

<http://www.ub.edu/fprofessorat/practicummestre/index.html>

Les característiques de la seva intervenció els fan força importants quan parlem de

l'acollida als centres, doncs entren a dins de les classes amb unes expectatives i experiències prèvies molt peculiars que els fan especialment sensibles a l'acollida. En funció del moment se'ls demana que observin però també que intervinguin a l'aula, desenvolupant unitats de programació específiques. Molts pocs centres tenen previst un protocol d'atenció als alumnes de pràctiques.

2.11.3 Professionals de Serveis complementaris

El menjador escolar ha anat guanyant pes específic en la vida dels centres. Els canvis socials han fet que, tant el menjador com els serveis d'acollida abans i després de l'horari escolar, siguin utilitzats per molts infants. Els professionals que estan al càrrec dels infants en aquests espais solen rebre el nom de “monitors o monitores”. La gestió del servei de menjador pot dependre directament del centre, cada cop menys casos, o bé està cedida a associacions de pares i mares, en qualsevol dels casos el més habitual és que sigui una empresa externa qui gestioni tot el servei. Això fa que la casuística sigui molt diversa respecte als requisits per accedir a la feina. Pel que fa a legislació no s'estableix cap requisit de formació o titulació (tret dels carnet de manipulació d'aliments). Algunes entitats del món de l'educació en el lleure amb un important pes en el sector, demanen certa formació de monitor en el lleure, però elles mateixes i la resta d'empreses han de prescindir d'aquest requisit quan no disposen de personal format, en tractar-se d'una feina habitualment de poca estabilitat i continuïtat. Cada cop els centres donen més importància a la vessant educativa del menjador i procuren crear una unitat d'acció entre el personal d'aquest servei i el personal docent.

“El temps del migdia té tres finalitats bàsiques, que alhora són els tres objectius generals d'aquest espai de temps

Alimentar-se significa menjar responent a la necessitat d'aportació de nutrició que el nen/a necessita, i no menjar qualsevol cosa, sinó menjar salut, menjar cultura i menjar convivència. Fer evolucionar l'acte de menjar de la simple satisfacció d'una necessitat

fisiològica a un acte plenament humà, conscient i reparador del desgast físic i psíquic que ocasiona l'activitat escolar diària.

Descansar i esplaïar-se, és a dir, trobar l'equilibri entre la necessitat de ruptura lúdica enfront de l'esforç intel·lectual fet al matí i la necessitat de relaxació, pau i bona predisposició vers el treball intel·lectual de la tarda. Descansar i relaxar-se no resulta feina fàcil per als infants però, tanmateix, és un requisit imprescindible per al rendiment intel·lectual i emocional i per al desenvolupament harmònic de la personalitat.

Aprendre. Les hores del migdia són un espai d'aprenentatge, d'educació de la vida quotidiana i de les pautes de convivència social, en el qual es poden assolir coneixements, practicar hàbits i habilitats i desenvolupar actituds i valors.

A més d'aquestes finalitats, hi ha tot un seguit d'objectius específics trimestrals que serviran per poder treballar i assolir els objectius generals del projecte del menjador”.

<http://www.esplai.org/serveis/menj.htm>

Habitualment la relació laboral d'aquests professionals passa per dependre de un coordinador o coordinadora que organitza i exerceix de cap de personal. La relació orgànica amb l'estructura del centre és mínima.

2. 12 Planificar l'acollida als nous perfils dins del P.A.P.

La incorporació de tants perfils diversos als centres educatius aporta un factor més de complexitat a l'organització escolar i la seva direcció. Es fa necessari donar resposta a aspectes organitzatius, però també relacionals, comunicatius i emocionals. Cada un d'aquests perfils professionals té unes característiques específiques pel que fa a dependència jeràrquica, formació, estabilitat, consideració dels altres, interactuació amb els altres i l'entorn, entre altres moltes que fan que calgui tenir-les en compte a l'hora d'acollir-los i socialitzar-los a l'organització

En un article de recent elaboració Teixidó J. I Brucart R., han posat l'objectiu sobre l'aspecte organitzatiu d'aquesta nova necessitat, destacant una sèrie d'aspectes que cal tenir en compte per millorar la realitat de la incorporació d'aquests professionals

als centres:

- *Formació d'un nou col·lectiu laboral*: atès que es centren en els professionals de més recent incorporació, en front del personal d'administració, subalterns etc. Aquest aspecte sols ens resulta útil en part, ja que aquest estudi abarca un ventall més ampli.
- *Reconeixement institucional*: defensa la seva participació en el Consell Escolar.
- *Dualitat funcional entre la normativa i la realitat*: posa l'accent en la dificultat de delimitar tasques assistencials o educatives quan s'intervé diàriament dins l'aula.
- *Variabilitat en la concreció de la feina*: Es fa impossible per molt que la normativa ho digui delimitar espais específics de competències dins l'aula. Les relacions interpersonals juguen un paper bàsic.
- *Coordinació entre professionals*: Establir mecanismes de coordinació es fa imprescindible quan la intervenció es produeixi dins de l'aula per les característiques que això comporta. Més encara en el cas de molts d'aquests professionals que ho fan en més d'una classe, amb diferents tutors.
- *Diversos graus de vertebració professional*: formació, accés, estabilitat, estatus...fan molt heterogeni el col·lectiu, això genera dificultats.
- *Diversa dependència orgànica*: contractació i dependència jeràrquica molt diversa.
- *Incorporació a la cultura escolar*: Cal que els centres planifiquin les actuacions per aconseguir l'enculturació dels nous.

Finalitats de l'acollida a nous professionals

Recollint el que Teixidó J. (2009) aporta per perfilar les intencions de l'acollida a professorat, podem estendre-ho a la resta de professionals que ens ocupen.

El procés d'acollida a nous professionals que arriben al centre s'orienta en tres àmbits:

- Ajudar al qui arriba

Es tracta d'un moment difícil en molts casos, nova feina, nova gent...també poden coincidir dificultats de tipus organitzatiu familiar o logístic. En definitiva s'hi poden donar moltes circumstàncies que fan de cada cas un de singular. En qualsevol cas sempre hi solen ésser presents sentiments d'angoixa., incertesa, il·lusió. Caldrà que el centre tingui previst aquestes característiques a l'hora de planificar.

- Garantir el funcionament organitzatiu

Aquesta és una necessitat pràctica evident, cal donar al qui arriba aquella informació sobre aspectes organitzatius, hàbits de treball, canals de comunicació, etc. Que necessitarà per funcionar i per tant garantir que el centre segueix funcionant.

- Introduir la línia d'escola

Cal que el qui arriba conegui els principis i valors que regeixen el centre per tal de fer-los seus i contribuir amb la seva feina a l'objectiu general del centre.

En el quadre queda reflectit el paper que cada un d'aquests aspectes juga en l'acollida, aquesta és el centre on conflueixen les decisions que es prenguin en cada un dels tres aspectes, cap és prescindible ni hegemònic, però en cada cas cal donar-li a cada un el pes que la situació requereix, en funció de l'heterogeneïtat dels perfils professionals, les característiques de cada individu i la cultura del centre.



Adaptat de Teixidó J. (2008)

3- METODOLOGIA

3.1 Plantejament del problema

Els darrers anys la incorporació de nous i noves professionals al centre és una realitat en augment, a conseqüència dels canvis produïts en les estructures dels centres (reducció de ràtios, diversificació i especificitat de funcions dins del sistema, sisena hora a primària, renovació generacional de les plantilles...).

Els equips directius fan front a aquestes incorporacions amb diferent fortuna i resultats, en funció de l'experiència pròpia, la cultura de centre o la disponibilitat de temps i recursos.

Promoure una escola inclusiva passa imprescindiblement per fomentar el treball en equip capaç de generar dinàmiques en que els diversos professionals que s'incorporen al centre es sentin acollits, valorats i recolzats per la resta, de manera que puguin aportar tot el seu bagatge i aprendre de la resta per assolir els objectius comuns.

L'acollida de aquests nous perfils professionals és un repte de futur que cal introduir en la cultura d'acollida del centre, per aportar elements d'anàlisi en aquest camí, aquesta recerca intenta aportar criteris a les següents qüestions:

1. Quines són les característiques del professionals de nova incorporació?
2. Com viuen l'acollida, quins sentiments i sensacions es donen, a què li donen importància?
3. Fins a quin punt, l'acollida tal com l'estem fent, garanteix el benestar dels nousvinguts, la organització del centre i l'ideari de centre?
4. Quina percepció en tenen els equips directius?

Òbviament no es tracta de obtenir una descripció objectiva de la realitat, sinó de posar el focus sobre uns quants centres i professionals per a partir de l'anàlisi de les

seves vivències conèixer els seus casos, que poden esdevenir orientadors de la realitat però no necessàriament representatius.

3.2 Modalitat de la recerca

Es tracta per tant d'una recerca qualitativa, que per les seves característiques podríem definir com una recerca etnometodològica, en tant i en quant reuneix alguns de les característiques que Albert M.J. (2007,p.214) li atribueix:

- Es centra en les pautes detallades d'interacció social, la manera en que les persones construeixen la seva forma de vida, l'ordre i les regles socials.
- Els events socials són el resultat de les interaccions dels subjectes implicats.
- Centra l'interès en la interacció directa, i en els processos de comunicació verbal.
- Analitza la vida ara i aquí, sempre localitzat en la interacció de l'individu amb altres i el seu medi.

També és possible que reuneixi certes característiques de l'estudi de casos, en tant centre el focus d'interès en un grup reduït i concret determinat en un context territorial molt reduït. Segons la classificació feta per Stake (1994) es tractaria d'un Estudi de cas instrumental, en tant té un paper secundari en la comprensió de quelcom. El cas pot ser característic d'altres o no ser-ho. Un cas s'escull en funció de que aporti quelcom a la comprensió del tema d'estudi.

En el desenvolupament i obtenció de les conclusions, sense descartar l'estudi de casos, aquesta recerca té més punts de connexió amb la recerca etnogràfica, i per tant qualitativa, de caràcter humanístic, interpretatiu i comprensiu.

3.3 Fonts

Per obtenir la informació necessària per a la recerca he anat a diverses fonts. Tot i que en cap cas l'element a organitzar ha estat el centre educatiu ni el seu grau de desenvolupament organitzacional, he cregut convenient obtenir més d'un punt de vista sobre la mateixa realitat, tot i que amb aprofundiments no equivalents.

Per un costat he volgut conèixer amb profunditat diversos aspectes de l'acollida des del punt de vista dels afectats, o sigui d'aquells professionals que s'han incorporat al centre recentment. En aquest sentit he triat perfils professionals diversos, basant aquesta diversitat en els següents indicadors:

- **Itinerància o adscripció al centre:** podem trobar des de professionals que treballen en un sol centre, en dos centres o bé que són itinerants per multitud de centres, aquest aspecte far que l'acollida i el procés d'incorporació reuneixin característiques específiques.
- **Atenció directa amb infants o altres funcions:** L'atribut "docent" és de molt difícil delimitació, en aquest sentit, és una característica a tenir en compte la interacció o no del professional amb alumnes.
- **Serveis educatius o complementaris:** En els centres educatius encara té molt de pes la consideració del que és propiament "lectiu" del que és un servei complementari, i això determina que les relacions afectives i organitzatives que es tenen al respecte siguin diverses.

De la combinació d'aquestes variables sorgeix una sèrie de perfils que poden tenir molts elements en comú amb altres que no hi són, i per tant representar-los.

Aquests professionals han estat seleccionats dins d'un àmbit territorial determinat en quatre CEIPs amb característiques diferents, tenint com a indicadors d'aquestes diferències:

- **Dimensions del centre:** Les relacions personals i les necessitats de organitzar l'acollida són molt diferents en funció de la mida del centre i el

nombre de professionals que l'integren. He treballat amb un centre d'una línia, dos de dues i un creixent cap a tres.

- **Estabilitat i antiguitat de plantilles:** Cada col·lectiu estableix unes dinàmiques relacionals i uns hàbits d'inclusió que venen molt determinats per l'edat dels seus membres, la renovació que s'hagi produït en el col·lectiu i l'assoliment d'una cultura d'acollida.
- **Desenvolupament organitzatiu:** Els centres fruit de la seva història i del grau de desenvolupament de la seva cultura organitzativa, adquireix un grau de major o menor complexitat i eficàcia organitzativa que pot determinar diferències en la consecució d'una acollida determinada.

Aquests quatre centres dels que he obtingut la participació dels professionals són:

- CEIP Sant Francesc d'Assís de Sant Joan Despí
- CEIP Pau Casals de Sant Joan Despí
- CEIP Sant Miquel de Cornellà de Llobregat
- CEIP Pascual Cañís de Sant Joan Despí

La disponibilitat dels professionals i la voluntat de diversitat de fonts, han fet que les entrevistes en profunditat s'hagin dut a terme amb els següents professionals:

	Perfil	Antiguitat	Edat	Formació
1ADM	Administrativa	2 a 5 anys	20 a 30	Grau mig
2ADM	Administrativa	menys de 2 anys	30 a 40	Grau mig
3ADM	Administrativa	5 a 10 anys	20 a 30	Grau mig
1LIC	LIC	menys de 2 anys	40 a 50	Llicenciatura
2LIC	LIC	2 a 5 anys	30 a 40	Llicenciatura
1EAP	Psicopedagog	2 a 5 anys	30 a 40	Llicenciatura
2EAP	Psicopedagoga	10 a 20 anys	40 a 50	Llicenciatura
1VET	Auxiliar d'E.E.	2 a 5 anys	20 a 30	Grau superior
2VET	Auxiliar d'E.E.	menys de 2 anys	20 a 30	Grau superior
1MON	Monitora menjador	2 a 5 anys	20 a 30	Monitora. lleure

2MON	Monitora menjador	5 a 10 anys	30 a 40	Llicenciatura
1TEI	T.E.I.	2 a 5 anys	20 a 30	Grau superior
2TEI	T.E.I.	2 a 5 anys	20 a 30	FP II Llar d'infants
1PRA	Estudiant magisteri	2n curs	20	2n dipl.
2PRA	Estudiant magisteri	2n curs	20 a 30	3r dipl.
1LOG	Logopeda CREDA	5 a 10 anys	30 a 40	Diplomatura
2LOG	Logopeda CREDA	2 a 5 anys	20 a 30	Diplomatura
3LOG	Logopeda CREDA	menys de 2 anys	20 a 30	Llicenciatura
4LOG	Logopeda CREDA	2 a 5 anys	20 a 30	Diplomatura

Atès que algunes de les opinions recollides en les entrevistes reflecteixen opinions sobre els centres i les seves polítiques d'acollida que poden esdevenir polèmiques, i sobretot pel compromís adquirit amb els entrevistats i les entrevistades, d'anonimat i intimitat, no recullo en aquesta taula dades que podrien fer fàcil la seva identificació.

D'altra banda he volgut conèixer, amb menor grau de profunditat, les opinions de directors de centres de la comarca del Baix Llobregat sobre com s'està duent a terme l'acollida en els seus centres. Per fer-ho he tramès un qüestionari semi obert a trenta centres d'Educació Infantil, Primària i Secundària, amb un criteri aleatori de tria. He obtingut 18 respostes.

La resposta ha estat major per part dels centres de Infantil i Primària i amb directius amb una antiguitat en el càrrec entre 2 i 5 anys de centres preferentment de 2 o 3 línies.

Per últim les fonts teòriques de la investigació han estat preses de diversos autors, sobretot del treball desenvolupat pel professor Joan Teixidó de la Universitat de Girona i pel Grup de Recerca en Organització de Centres.

3.4 Instruments

Entrevista en profunditat:

Ha estat l'instrument més potent d'aquesta recerca, atès que és el que millor respon a les necessitats d'aquesta, encaminada a conèixer opinions, sentiments, sensacions dels protagonistes en funció del context en que es desenvolupen.

“Es tracta d'una conversa entre dues persones dirigida i enregistrada per l'entrevistador amb el propòsit d'afavorir la producció d'un discurs conversacional, continu i amb una certa línia argumental, no ha de ser quelcom tancat ni fragmentat, sinó quelcom continu i amb un argument” Albert M.J. (2007, p.242)

Les entrevistes tenien una durada prevista aproximada d'una hora. La majoria s'han acostat a aquesta durada, tot i que algunes s'han allargat fins a hora i mitja. Han estat enregistrades en àudio en suport digital, prèvia autorització dels entrevistats, que han rebut la garantia de privacitat i ús de la gravació exclusivament per a fer la transcripció escrita. Posteriorment ha estat transcrita fent-hi les modificacions estrictament necessàries per fer comprensible el que la situació de conversa oral no podia reflectir l'escrit.

En el desenvolupament de les entrevistes he tingut presents els següents criteris ètics i metodològics:

- anticipació: els entrevistats han conegut per anticipat les intencions i el contingut de l'entrevista.
- no directivitat: a partir de preguntes obertes, he procurat que els entrevistats es sentissin còmodes i parlessin d'allò que els interessava dir.
- no emetre judicis de valor: he procurat mantenir una actitud d'escolta i receptivitat sense manifestar posició davant les opinions dels entrevistats.
- respecte a la intimitat i discreció: he vetllat per la confidencialitat del que m'han confiat i he procurat no entrar en allò que l'entrevistat no volia.
- flexibilitat: mantenint una actitud oberta als continguts que emergien al llarg de

l'entrevista, en funció de la disponibilitat dels entrevistats.

- clima de confiança i privacitat: he procurat generar un clima de confiança i que el temps i l'espai fessin possible una conversa assossegada i sense interrupcions.

Algunes de les principals dificultats coincideixen en bona part amb les que assenyala Anguera(1998, 539):

- Com en qualsevol intercanvi verbal, es poden produir falsedats, enganys, distorsions propis de les converses.
- Hi pot haver discrepància entre el que l'entrevistat diu i el que realment fa.
- Per cada situació es pot tenir una opinió diferent, no es pot donar per fet que en el moment de l'entrevista es tingui la mateixa que en altres situacions.
- Es possible que jo com a entrevistador no hagi comprès correctament les intencions comunicatives dels entrevistats.

Qüestionari:

Per tal de conèixer l'opinió de directius de centres al voltant del tema que m'ocupa, he optat pel qüestionari, doncs es tracta d'una tècnica estructurada que permet la recollida ràpida i abundant d'informació, mitjançant una sèrie de preguntes, en aquest cas escrites, obertes i tancades.

Els informants han respost de forma anònima per internet, mitjançant l'accés a un servidor de provisió de serveis en que estava allotjat el document, al qual convidava a respondre mitjançant correus electrònics i trucades telefòniques.

El qüestionari consta de 19 preguntes, convinant-ne de tancades i obertes. Per tal de centrar el tema, el que resulta difícil en no poder interactuar amb qui respon, s'inclouen en el qüestionari una sèrie de preguntes sense valor de resposta però dirigides a provocar una reflexió prèvia en qui respon.

3.5 Procediments i temporalització

Prèvia	Disseny, documentació i elaboració materials	Octubre novembre 08
Entrevista	Presa de contacte amb les direccions dels centres, per demanar aprovació i contacte amb professionals	Desembre 09
	Contacte i sol·licitud de col·laboració amb els professionals entrevistats	Desembre-gener 08-09
	Tramesa document intencions i contingut de l'entrevista per correu electrònic	Gener 09
	Tramesa del contingut de l'entrevista a experts per la seva validació, vistiplau amb correccions.	Gener 09
	Concreció data i hora per a cada entrevista	Gener 09
	Realització de les entrevistes: totes en els centres de treball, gravades amb àudio per fer-ne la posterior transcripció (amb el consentiment exprés dels entrevistats)	Febrer-març 09
	Transcripció entrevistes.	Març -abril 09
	Categorització del contingut de les transcripcions, en funció dels objectius de la recerca. Per fer-ho selecciono seccions del text de cada transcripció i els agrupo en funció de la categoria per a la qual pot resultar significatiu.	Abril-maig 09
Qüestionar i	Tramesa a dos directors que han desenvolupat recerques similars per validar el contingut. Amb les seves aportacions es fan les modificacions pertinents.	Abril 09
	Contacte amb directors i directores demanant la col·laboració. Aquest contacte es fa per telèfon amb aquells directors coneguts o amb algun contacte comú, per tal de garantir la seva participació. D'altra banda faig una tramesa més general a altres direccions de centre, de correus electrònics demanant la col·laboració.	Maig 09
	Buidat del qüestionari. Interpretació de cada un dels ítems en funció de les necessitats de l'objectiu a que dona resposta.	Maig 09

	Selecció de les respostes que poden resultar significatives per il·lustrar cada un dels apartats de l'informe.	Maig 09
Informe	A partir de la informació obtinguda, redacció dels resultats i les conclusions. Com que la intenció de la recerca és fer una instantània parcial del tema, procuro reflectir el que diuen els protagonistes des de l'òptica del tema d'estudi, per això introdueixo moltes cites textuais de les entrevistes.	Juny-Juliol 09
Memòria	Redacció i presentació de la memòria.	Setembre 09

Durant tot el procés he anat mantenint trobades i intercanvis no presencials amb el director de la llicència, Professor Joan Teixidó i els companys Miquel Meix i Montse Prat, amb els que desenvolupàvem projectes complementaris.

4- RESULTATS

De la sistematització i interpretació de les respostes extretes dels instruments utilitzats podem despendre uns resultats, en alguns casos coincidents en diverses persones, d'altra específics i únics. En cada cas quedarà reflectit aquest aspecte, sempre que sigui possible. Cal tenir present que la intenció no és la de comprovar freqüències ni intensitats amb que es produeixen les opinions, doncs no pretenc fer-ne una extrapolació estadística ni generalitzable. Així els resultats que a continuació es detallen pretenen aportar alguns elements de reflexió sobre com els protagonistes de l'acollida viuen i senten aquesta en determinats casos, del contingut, el lector haurà d'interpretar el que aquestes realitats li poden aportar per analitzar el seu context específic i trobar elements identificables que li puguin resultar útils.

En un primer apartat, amb el propòsit d'ajudar a definir les característiques de cada un dels perfils, es recullen les visions que cada un d'ells tenen de si mateixos. Per fer més fàcil la feina els diversos perfils s'agrupen en tres categories, la dels assessors i tècnics especialistes que visiten el centre periòdicament d'una manera estable (AEXT), la dels professionals que treballen a mitja jornada o completa dins del centre (NDOC) -en aquest agrupament s'inclouen els estudiants en pràctiques que durant el període de pràctiques romanen al centre tota la jornada- i el col·lectiu d'aquells professionals que formen part dels serveis complementaris del centre fora de l'horari lectiu (COMP).

A continuació es recullen els continguts relatius a com l'atenció a les persones que arriben als centres, sentiments, sensacions, primeres impressions, les relacions interpersonals, el que valoren positivament, etc.

En el següent apartat es posa l'atenció en els aspectes relatius a com es garanteix l'organització del centre en el procés d'acollida, quines són les necessitats dels que hi arriben i quines estratègies posen en marxa els centres per fer-ho i com es valoren.

A continuació recullo els resultats sobre com el centre aconsegueix o no, que

el nouvingut conegui i faci seva la línia de treball del centre.

Finalment es reflecteixen opinions i propostes al voltant de la planificació de l'acollida per part dels centres.

4.1 De qui parlem? Algú més que mestres i professors.

4.1.1. Assessors i experts. Personal extern (EAPs, LICs, logopedes...) AEXT

Aquests perfils coincideixen en que **tenen molt clara i definida la seva tasca dins dels centres**, tenen molt poques dificultats per descriure les seves tasques. En els tres casos pertanyen a estructures externes estables i organitzades que delimiten competències i requisits:

“Coordinació amb l'equip directiu del centre. Participació a la Comissió d'atenció a la diversitat. Coordinació amb el professorat de diversitat del centre. Col·laboració en processos d'inclusió escolar. Participació a les Comissions Socials del centre. Assessorament als equips docents en l'ensenyament-aprenentatge de competències bàsiques de l'alumnat i altres aspectes curriculars.. Col·laboració i assessorament en la prevenció i resolució de conflictes. col·laboració i assessorament en la detecció i prevenció de conductes de risc. Assessorament en processos de tutoria i orientació de l'alumnat” 1EAP

En el cas dels **EAP es posa de manifest que el camí ha resultat dificultós** per aconseguir delimitar el perfil professional dins dels centres, però es valora positivament el nivell assolit darrerament

“Això ha millorat molt, les escoles ara dipositen més confiança en nosaltres que anys enrere, hi ha varietat però et veuen com un professional que té experiència i coneixements que complementen els d'ells, està bé que et sentin com una col·laboradora...espanta molt que et vegin com una experta...que et diguin he fet això perquè tu ho has dit.” 2EAP

El cas dels **coordinadors LIC és diferent, s'han incorporat recentment als**

centres amb unes tasques molt definides, no mostren grans desajustaments en la definició del perfil professional.

“La meua és una funció d'assessorament, ajudar a organitzar horaris, continguts, criteris, agrupaments per posar en funcionament l'AA, en un segon moment és la relació de l'AA amb l'AO. Paral·lelament a això apareix el CLIC del centre, facilitar-li o assessorar-la en la confecció del pla de treball, per dinamitzar l'us de llengua i treballar per l'equitat escolar. Que no sigui un bolet en el centre l'AA, travar-la amb l'estructura del centre. Gestionar ajuts per l'equitat, participant a la Comissió Social”. 2LIC

Una de les coordinadores **LIC manifesta una dificultat en la percepció del centre de les seves funcions**, a ran de la seva intervenció per afavorir la inclusió dels nous. Aquesta incomprensió és probable que no sigui una excepció en el col·lectiu.

“Jo crec que em veuen com qui defensa els nens de l'AA, que em vegin com la germaneta de la caritat dels nous i no com la tècnica (que treballa en equip amb ells)...em fa sentir malament”. 1LIC

El cas de **les logopedes del CREDA, les competències a desenvolupar en el centre tenen poc marge de dubte**, un tema a part que veurem més endavant és la coincidència en els criteris de selecció d'alumnes i la dispersió i abundància de centres.

“La nostra funció és de intervenció i atenció directa amb els alumnes, sobretot suport a la tasca docent. Implica relació amb els professionals, especialment el tutor”. GLOG

4.1.2 Ni mestres ni professors... pero quasi. (TEIs, AEE, Vetlladores, Administratives, Estudiants en pràctiques...)NDOC

S'observa en aquest col·lectiu un tret comú en moltes de les entrevistes, que destaca més per contraposició amb el col·lectiu anterior, l'escassa **informació prèvia al**

voltant de les responsabilitats de la feina a desenvolupar.

“Al ser la primera vegada que tenien TEI han començat des de zero i sense mals vicis. La veritat és que has de marcar molt bé el territori si vols guanyar-te el respecte”.2TEI

“Crec que estaria molt bé una informació i formació prèvia per arribar al centre amb un cert coneixement del que és una escola i la seva complexitat organitzativa...vocabulari propi...òrgans etc”.1ADM

Cada perfil ha anat construint les seves competències a partir de la normativa però en gran mesura en negociació amb el centre, fruit de la manca de concreció de la normativa, la no inclusió en una estructura externa més àmplia i en molts casos la recent creació dels perfils.

“Penso que aquí ho han fet bé perquè segueixen el que diu la normativa respecte a la nostra feina.” 2TEI

“Em van demanar si podia fer la informàtica amb un grupet de nens, potser no tocaria però et fa sentir bé fer aquestes cosetes”.1TEI

Pel que fa als auxiliars administratius delimiten un nucli clar de tasques que després s'amplien en aspectes varis de la quotidianitat del centre que probablement no correspondrien a la seva tasca però la realitat dels centres fa lògica.

“La meva feina consisteix a agafar el telèfon, fer llistats, gestionar els rebuts de les sortides, ajudar a la Cap d'Estudis amb el tema de les sortides i a la Secretària del centre amb la gestió econòmica”.2ADM

“Manteniment de les dades dels alumnes, arxiu, atendre els pares, certificats per pares i alumnes, atendre el telèfon...”3ADM

Les vetlladores atenen alumnes específics però és comú prestar-se a ajudar en tant i en quant ho demana la tutora o el tutor corresponent.

“M'encarrego de fer-los suport a l'aprenentatge, quan surten del centre ajudar-los. Són alumnes amb problemes cognitius que requereixen acompanyament per aprofitar millor el que es fa a l'aula. També dono un cop de mà a la resta de la classe si és possible i la mestra m'ho demana”.2VET

Les TEI coneixen la seva limitació normativa a treballar a P3 però, en general, mostren predisposició a col·laborar en altres tasques del parvulari, sempre que sigui des de la consideració de la seva voluntat.

“La meva feina consisteix a donar un cop de mà a les aules de P3. Fer feina amb grups reduïts. Donar suport a les mestres agafant mig grup en determinats casos, matemàtica per tallers, plàstica...Sempre tot supervisat per la mestra que és qui va dient el que he de fer”.3TEI

Altres trets del perfil professional que es poden observar respecte a les vetlladores és la precarietat de contractació, una formació considerable i l'experiència prèvia en treball com a monitores de diverses tipologies.

“Anteriorment ho havia fet en un altre centre per poc temps, en aquell mateix centre abans havia treballat de monitora de menjador, extraescolars, tallers i tal...”1VET

“La meva formació és d'un mòdul de grau superior de “Integradora social”, l'empresa no em va donar cap més formació, la inicial la donaven per suposada”.1VET

“Després la precarietat laboral fa molt desagradable treballar així, tenim un contracte precari amb tot el que això representa de manca de condicions i cobertures. Crec que s'hauria de potenciar la professionalitat d'aquestes funcions dins de l'escola i per això cal contractar i pagar adequadament”.2VET

4.1.2 I què fem quan no hi ha classe?(Monitores de menjador, monitors de lleure...) COMP

Aquest grup d'entrevistats és el de monitors i monitores de menjador. Es tracta d'un

col·lectiu força heterogeni en quant a procedència, formació i expectatives. Tradicionalment ha estat **caracteritzat per la inestabilitat i la precarietat**, considerada com una feina de pas. En general **les competències de la feina estan clares**.

“Agafar nens i dur-los al menjador, procurar que mengin bé, ensenyar-los hàbits adequats, que tastin tots els menjars...i també fer tallers amb ells i dur-los al pati”.1MEN

“Hi ha hagut de tot, és una feina molt de pas...normalment gent molt jove que està estudiant. La feina és molt maca, pots trobar gent molt contenta i alhora gent molt empenyada”.2MEN

4.2 Sobre l'atenció dels qui arriben

4.2.1 Com ho estem fent?

Un tret comú a totes les entrevistes realitzades és la **manca de cap evidència o referència a una acollida planificada i sistematitzada per part del centre**.

“En aquesta situació depèn molt de la companya, en el meu cas vaig tenir molta sort em va acollir molt bé. En canvi amb la coordinadora em va costar molt, era un caos i no ajudava gens”.2MEN

“Normalment es presenta direcció, depèn: director o cap d'estudis. El primer dia es força informal, on funciona bé l'EE, quan hi ha uns criteris i hi ha una funció real, normalment és ella qui et posa el dia i t'explica, són l'eix important, excepte alguna escola que no te els criteris ben definits i aleshores Cap d'estudis o director, no tenen criteris ben definits i els tenen fent altres coses. Amb la resta del centre a mesura que vas treballant. Hi ha centres que funcionen més per cicles i es fa la presentació en cicle i s'aprofita per presentar una mica, més per cicles” 1EAP

“Cada centre és un món i has de ser camaleònic”.2LIC

“Un cop al centre em van rebre molt amablement, em van dur directament a les aules de p-3 i els nens i nenes estaven jugant i ja vaig començar a conèixer-los. No em van ensenyar

l'escola ni presentar a ningú més que les mestres de 3 anys, però no ho vaig trobar a faltar estava molt nerviosa, em vaig sentir a gust, em van tractar molt bé".2TEI

Tanmateix, en general **es valora que el tracte personal rebut resulta cordial, atent, afectuós.**

"Un cop al centre em van rebre molt amablement" 2TEI

"Per a mi és molt important la calidesa humana...la benvinguda va ser agradable però molt ràpida". 2MEN

"La veritat és que va anar molt bé, el centre estava predisposat a rebre'm, la tutora de l'aula que em van assignar també. Es van mostrar molt amables i receptius a ajudar-me en tot el que necessités".1PRA

S'observa en tots els perfils d'una o altre manera la **manca de temps, pressa, precipitació, per part dels centres. La percepció de que es té poc temps per atendre amb cura al qui arriba.**

"Benvinguda agradable però molt ràpida, de seguida per feina. -hola aquesta serà la teva companya...i a treballar. El primer dia ve ser un caos total, no sabia res de res ni els noms ni els espais, ni els costums...res".2MEN

"En algun centre no m'han atès bé per desconeixement de la meva feina, estaven molt agobiats per altres coses, al començament encara es van interessar una mica i em van presentar, però després era passar per allà com una persona més de l'AA i no establia cap relació amb la resta de l'equip, i que sempre els anava a saludar i sempre estaven superagobiats, enfeinats amb problemes i no et feien cap demanda".2LIC

"El començament va ser molt accidentat, amb moltes presses". 1TEI

"Depèn també de les zones, segons com el professorat si la zona és difícil, està poc receptiu per acceptar les nostres propostes perquè ja en te prou amb el dia a dia". GLOG

"La sensació que tenia era una mica freda, tothom tenia molta feina i estaven poc per mi, jo venia amb molta il·lusió, millorava les meves condicions laborals i vaig tenir molta desil·lusió". 3TEI

4.2.2 Que els porta fins al centre?

Al voltant de conèixer quins són els criteris que fan que els nous professionals triïn un o altre centre i com es procuren la informació per formar-se una opinió, els resultats són els següents:

En determinats perfils (TEI, MEN, VET,) apareix en molts casos **la proximitat al domicili i la mobilitat com a factors decisius.**

“Ha estat el primer cop que he començat a treballar, i la veritat és que la única informació que em vaig procurar va ser el transport i la localització, si estava a prop o lluny de casa. Tret d'això no vaig demanar cap informació”. 2TEI

“El primer de tot és la mobilitat, com s'hi arriba, la proximitat a casa...Em preocupava l'horari, la diferència amb les hores que els meus fills eren a l'escola, com m'ho podria arreglar..”. 1TEI

“Tot va ser molt precipitat, no coneixia l'escola. El criteri principal que vaig utilitzar va ser el de proximitat”. 3TEI

En els perfils majoritàriament integrats per professionals més joves, amb poca experiència però una formació recent (PRA, VET) es dona força importància a la **possibilitat d'aprendre i desenvolupar-se professionalment, mostren el major interès per poder fer feina a gust, al marge de qüestions globals o ideològiques de centre.**

“Sí, em vaig informar sobre l'escola, em van donar bones referències, coneguts que la coneixien del poble i tal. El que més m'interessava era saber com serien les pràctiques, si em servien per aprendre que era el meu objectiu”. 1PRA

“M'interessa únicament informació sobre els nens que he d'atendre, els trastorns que presenten, el diagnòstic que presenten, les atencions i els tractaments que poden necessitar”. 2VET

“En general no m'inquietaven gaire les qüestions de l'escola, jo venia a fer la meva feina...sóc bastant tranquil·la. El que sí tenia molt d'interès era per saber coses de la nena en concret.

Sobre tot m'interessava informació específica de la nena, de com estava i del que hauria de fer amb ella". 1VET

Els perfils més veterans, amb més experiència com EAP i LIC, reconeixen que, tot i no treure la son, els agrada estar informats de on van a parar, així que utilitzen els recursos a l'abast per conèixer la informació que poden obtenir sobre els centres. En cap cas reconeixen que això els porti a decidir-se per un o altre centre.

"Línies, projectes, persones...tipus d'alumnat. De vegades m'expliquen el safareig, però no és el que m'interessa més, les persones canvien i no me'n refio molt...la metodologia de treball em pot interessar." 1LIC

"Primer busco informació més objectiva, mida, etapes, profes...això et porta a judicis preestablerts, m'informo amb la gent que conec, internet, m'interessa per saber on vaig" 2LIC

4.2.3 Les primeres impressions

D'una o altra forma es valora com a **molt important el paper que juguen les primeres impressions en arribar a l'escola** per després sentir-se bé.

"La primera impressió és molt important, suavitza tots aquests sentiments negatius de que parlava...la primera impressió va ser molt bona i em va ajudar molt". 2VET

"La primera impressió va ser bona, la definiria com de pau, se'm van passar els nervis em vaig sentir bé i la feina m'agradava. La meva primera impressió va ser de que arribava a un lloc on em podia sentir realitzada, podria fer bona feina". 2TEI

"Les primeres impressions són importants, la imatge del centre i el com et reben fa que comencis amb bon peu o no per planificar adequadament la feina..." 1EAP

"La primera impressió va ser molt bona, la Cap d'Estudis va ser molt amable. Em donava missatges molt positius, em va fer notar que per a ells era una sort tenir-me al centre, no pas una càrrega, això em va donar molta seguretat i tranquil·litat. L'actitud de la tutora escoltant les meves preferències i donant-me responsabilitat també em va ajudar molt. En general va ser una molt bona primera impressió. Sí, considero molt important aquesta primera impressió

perquè facilita la teva adaptació posterior". 1PRA

"Són importants (les primeres impressions). En el meu cas les determina el com m'hagi anat el funcionament del primer dia".

Els requisits que fan que aquestes primeres impressions siguin positives són el tracte personal i l'estructuració en l'accés a la feina a desenvolupar.

"Aquí el més important està en l'equip directiu quan et rep per primer cop, que et rebin amb amabilitat, sobre tot el tracte. Que sigui correcte. I també els companys més propers, és important que siguin receptius i t'expliquin bé la feina i et tinguin en compte". 1ADM

"Vaig fer una trucada abans d'anar al centre i em va tranquil·litzar força el tracte i el tarannà que vaig intuir. Molt important, el que més determina aquesta primera impressió és que la gent sigui acollidora, amable, oberta que hi hagi diàleg i que m'escoltin poder dir la meua". 1TEI

"La primera impressió va ser una mica contradictòria, em van rebre correctament, però sense gaire entusiasme, com quelcom que toca fer i s'ha de fer però que no fa cap gràcia, sense cap entusiasme per part dels mestres". 2PRA

La desorganització i el desajustament amb les expectatives generen primeres impressions negatives.

"De vegades et fas una imatge prèvia i després no coincideix...jo no m'ho crec tot, m'ho guardo i si cal en faig ús. Intento que no em condicioni, però suposo que el meu subconscient ho utilitza". 2LIC

"La primera impressió que vaig tenir va ser una mica freda, tothom tenia molta feina i estaven poc per mi, jo venia amb molta il·lusió, millorava les meves condicions laborals i vaig tenir molta desil·lusió per la poca gràcia en tota la qüestió pedagògica. Vaig marxar cap a casa amb la sensació de que havia anat a pitjor". 3TEI

4.2.4 Les relacions personals

És freqüent el sentiment de que **és més fàcil establir relacions en els centres petits que en els grans**, i més en els CEIPs que als IES.

“On millor em trobo és als CEIPs, la relació és més directa, més propera. A SSTT cadascú va a la seva i fas el que diu el cap. A l'institut et miren una mica per sobre, hi ha una mica una barrera, l'equip directiu i el professorat em miraven una mica per sobre i et deixen de costat, no teníem gaire comunicació.” 3ADM

“Als CEIPs és més fàcil moure't pel centre entrar a les aules, a l'institut són més reservats i posen més dificultats quan has de donar encàrrecs o portar papers”. 1ADM

Els espais informals de relació, tals com el menjador o el pati, faciliten les relacions personals.

de “En general vaig notar més bones relacions a l'hora del pati petant la xerrada que dins l'aula”. 2PRA

“Normalment t'has de presentar tu, és molt millor que l'ED en algun moment et presenti, si no és molt desagradable. I tu qui ets? Poden preguntar-te al juny. M'ajuda molt el fet de quedar-me al menjador, i més que res per conèixer quin és l'ambient de l'escola...Que et tinguin en compte “un conserge a les dues setmanes em va dir “tu no participes a la primitiva? Això et fa sentir bé o la de nadal. GLOG

Resulta més fàcil la relació intrageneracional, no sols entre persones de la mateixa edat, també el factor veterà-novell, genera dificultats de relació.

“Veig un problema en la gent que porta molt de temps a l'escola, et trobes que imposen la manera de treballar “perquè sempre s'ha fet així”, ” 1TEI

“Amb la resta de mestres amb que vaig tenir contacte va ser molt curiós, perquè els més grans m'ignoraven considerablement, anaven molt a la seva i feien com si no hi fos, en canvi els substituïts van ser els que es van mostrar més atents i em van tenir més en compte. Als pocs dies de començar la tutora es va posar de baixa i em vaig relacionar amb la substituta

que va venir en el seu lloc, que sabia menys de la classe que jo, de manera que jo li vaig tirar un cable, amb ella la relació va ser més fluida". 2PRA

"Aquest tema em va arribar a intrigar força, no entenia massa el perquè però entre els mestres hi havia tensions i notaves que amb segons quins fins i tot hi havia mala relació. Es clar que vaig estar poc temps, però en el canvi de classes notaves diferents actituds en la comunicació entre ells, en alguns casos amb menyspreus o males cares. En alguns casos procuraven que jo me'n adonés. Com deia m'intrigava, podia intuir el perquè podia ser, diferents maneres de veure la feina o la funció tutorial, o diferents caràcters, edats...no se però resultava certament incòmode". 1PRA

Davant dels conflictes personals, els CEXT utilitzen les habilitats per gestionar les relacions personals i el conflicte, els altres perfils procuren sortir-se'n.

"Sobre tot (em relaciono amb) la persona de l'AA, però amb això no n'hi ha prou. Has de relacionar-te amb l'Equip Directiu, però sobre tot has de cercar la persona de l'ED responsable de la teva feina per abduir-la, que vegi la necessitat de la feina que anem a fer és important. A banda de AA i CLIC, tinc molt bona relació amb la directora, però busco la persona de ED que em pugui anar introduint, a secundària has de vigilar molt perquè és pot veure com una intrusió. Amb la direcció sempre, a cada centre es materialitza amb persones diferents...coordi pedagògica, cap d'estudis..." 2LIC

"Quan hi ha conflicte intentes resoldre-ho parlant amb l'EAP, l'ED,...hem d'assegurar la col·laboració, no trencar el pont amb la persona, t'adaptes...els professors a mig o final de curs estan molt tensos i hem de pensar que hem de poder aportar alguna cosa que el tutor pugui aprofitar. La tendència del centre és sempre demanar més del que pots donar. No afecta les relacions personals". GLOG

"El tema dels conflictes de poder...al principi ho vivia pitjor i queia en la trampa, però s'ha d'anar amb molt de compte, perquè has d'estar bé amb tots, no tenir filing amb algú i haver de superar-ho ubicar-te professionalment, és molt difícil.

...

Has de ser molt respectuós i equànim, sóc jo la que vaig a col·laborar un cop a la setmana, sóc jo la que m'he d'adaptar, clar sóc una persona per la tira de persones al davant, això espanta molt quant ets inexpert, tots penseu de forma tant diferent moltes vegades...un altre cosa es poder dir les coses amb respecte per no ser uns "correvediles", per això és bo anar canviant de centres, perquè pots establir diferents relacions, els que venim de fora els errors

es veuen molt. És un esforç que de vegades resulta esgotador...perquè s'ha d'arribar a un consens, per arribar al que creus bo has de buscar el consens sense arribar a l'enfrontament. Tot això als centres més estructurats és més fàcil en principi, però de vegades quan l'estructura és molt rígida et pots trobar amb handicaps molt importants. ". 2EAP

"Alguns conflictes em fan sentir malament, una mica has de nadar entre dues aigües, intento intervenir i suavitzar la situació...en una escola hi va haver un problema amb un nen nouvingut, la tutora volia que anés més hores a l'aula d'acollida i la tutora de l'aula d'acollida deia que no podia estar tantes hores fora de l'aula, es va crear una situació molt tensa, fins i tot la tutora enviava el nen a l'aula pel seu compte...el nen veia que ningú el volia...vaig demanar convocar una reunió per resoldre-ho". 1LIC

"M'incomoden molt les situacions de conflicte entre els companys, si puc fer un favor el faig, però en un altre centre ja em vaig ficar pel mig per defensar una noia que li feien la vida impossible i ho vaig passar malament". 1ADM

"T'adaptes, i si hi ha conflictes entre les mestres intento desconnectar, però no sempre és possible, notes la pressió i condiciona el que estiguis a gust, molesta força la intromissió de qui no és pròpiament la tutora de l'aula on tu treballes i es fiquen en el que fas tu o la tutora dins de l'aula, penso que no ho haurien de fer això. Encara que no vagin per tu aquest conflictes de relació afecten força". 1TEI

"A totes les escoles hi ha conflictes, simplement es tracta de no ficar-s'hi, jo em porto bé amb tothom". 3TEI

Els perfils de NDOC i COMP viuen malament que es faci palesa la seva subordinació al professorat.

"Crec que és imprescindible que es valori la meva feina, és una feina "durilla" és cert que en el meu cas t'escolten i tens veu i vot però a l'hora no en tens, jo he tingut sort. Això depèn molt de la persona, hi ha persones que et demanen bé les coses i tal, però no sempre és així. M'agradaria que les mestres tinguessin clar que sóc l'ajudant, no la última cosa de l'escola, penso que t'has de fer respectar perquè la gent entengui que no ets la minyona." 2TEI

"La coordinadora de monitores és la meva cap, amb les tutores d'aula la meva relació és més de igual a igual, no sento una relació de superioritat o inferioritat amb les mestres, tot i que hi

ha algunes que els costa tractar-te com una igual, els molesta que els parlis del que passa al menjador o et parlen com si et donessin ordres". 1MEN

"Depèn molt de la persona, hi ha tutores que són més de donar-te ordres i anar dient tot el que has de fer, i d'altres que són més de compartir les decisions amb tú, tenir-te en compte i deixar-te fer segons el teu criteri. En aquest sentit trobo que és molt millor poder portar una mica la iniciativa, tenir marge per fer la teva". 3TEI

"Hi ha força companyes que comenten que es senten com si fossin minyones, a les ordres cada dia del capritx de la mestra de torn". 2TEI

4.2.5 Sentiments i percepcions

Pel que fa al moment previ a l'arribada al centre i primers dies, els sentiments que apareixen en tots els perfils són els nervis, la incertesa i la il·lusió per la feina nova. Podem trobar matisos en funció de l'experiència prèvia, l'edat o el perfil professional. **En major o menor grau "els nervis" és el sentiment del primer moment.** Els motius que els enquestats verbalitzen poden ser diversos, però es poden entendre pràcticament tots com la incertesa pel que es trobaran.

"Nervis, passes nervis. Com serà l'equip directiu? Com et tractaran? Sobre tot si l'horari permetrà combinar amb l'horari familiar". 3ADM

"La sensació dominant era el nerviosisme, estava molt nerviosa per tenir la meva primera feina d'aquest nivell". 2VET

"La veritat és que tenia molts nervis i molta incertesa per que anava a treballar de TEI sense tenir ni idea de quina era la meva feina, a l'escola també els va arribar de sorpresa i no tenien ni idea de quina era la meva funció". 2TEI

"La primera de totes les sensacions sempre és de nervis, amb bons propòsits i un esperit de millora respecte al que has fet anteriorment". 1EAP

"Anava molt nerviós, em va resultar molt violent presentar-me a la classe, sobretot aquestes dues sensacions nervis i una certa vergonya per plantar-me davant d'altres mestres i dels alumnes per presentar-me". 1PRA

“Una certa angunia per veure si es compliran les teves expectatives. Una certa incertesa per com anirà l'acceptació per part del centre de la teva feina”. 2LIC

En alguns casos aquests nervis es converteixen en por, por pel desconegut.

“Molta il·lusió, i a l'hora por per si sabia fer bé la feina, per com seria el grup. Poc a poc la por va anar passant. La por em feia no veure com fer front als problemes...et posaré un exemple: ens van donar per dormir una sala on hi havia una pissarra tàctil acabada de portar amb l'advertència de que sobretot vigiléssim molt que els nens (p3 a p5) no l'espatllessin, vàrem anar super en compte, quan van marxar la pissarra tenia una esquerdada. La coordinadora ens va aconsellar que dissimuléssim i no diguéssim res, però nosaltres vàrem preferir dir-ho. Va resultar que ja ho sabien que havia vingut trencada i no ens havien dit res. Vàrem passar molt mala estona, si no fos per la por jo hauria actuat d'una altra manera”. 2MEN

També **és molt recurrent la il·lusió per la nova feina**, per créixer professionalment, en alguns casos expressada com a al·legria.

“Recordo el primer dia com a molt agradable, una sensació de lleugeresa, satisfacció per començar a veure de debò allò que estava estudiant. Em sentia segur de mi mateix”. 2PRA

“No t'adaptes mai, sempre tens inquietud per veure com es podrà solucionar. Els canvis sempre generen expectació. Tu arribes al setembre i els centres han canviat i sempre tens una expectativa. També una expectativa il·lusionada, positiva per un repte nou”. GLOG

“Anava molt nerviós, em va resultar molt violent presentar-me a la classe, sobretot aquestes dues sensacions nervis i una certa vergonya per plantar-me davant d'altres mestres i dels alumnes per presentar-me. També estava molt content, era com el principi d'assolir allò pel que tant de temps m'he estat esforçant, em feia molta il·lusió començar a tocar de debò la feina.” 1PRA

Un altre sentiment que apareix en molts casos expressat amb una o altre paraula és la **incertesa, el desconcert, la manca de referents pel que fa a l'espai nou, la feina a fer, les persones...**, però en tots els casos lligat a desconeixement, manca de control de la situació.

“Una certa incertesa per com anirà l'acceptació per part del centre de la teva feina...Clar que

fa cinc anys que ho faig, al principi jo m'he trobat al mig del passadís d'un institut de 1200 alumnes amb la maleta a la ma, pensant: i jo que hi faig aquí? Això és molt dur, quan portes temps ja és diferent". 2LIC

"Quan vas pel passadís i no saps de que et parlen, qui et parla de quin nen et parlen, això passa i sap molt greu...i això al principi passa amb tots i genera inquietud no controlar la situació i poder donar una bona resposta...És una inquietud amb la que aprens a conviure... per nosaltres és un procés d'adaptació molt llarg perquè son moltes cares i molts noms perquè passes un cop per setmana però al principi que no domines. La única solució és el temps i s'ha de pair ". 2EAP

"Quan arribes a una escola nova t'has d'adaptar, al principi vas una mica perduda, no saps on són les coses...no coneixes a la gent...i ara què es fa? Jo ja havia treballat en un altre centre però allà era com a casa meva, havia fet de tot i van ser ells que em van proposar per fer de vetlladora. Per això quan vaig començar en aquesta escola anava una mica perduda, tot és molt nou i són moltes coses noves". 1VET

"Perduda, no sabia fer res quasi, intentaven ajudar-me, però elles també anaven una mica perdudes, se que tenien ganes que vingués algú, però esperaven una persona formada. Incertesa, contenta, nervis ¿què em trobaré? Contenta per anar a una feina nova que pensava que m'aniria bé". 2ADM

L'aspecte relacional, de "tracte humà" de la rebuda apareix com a desencadenant de que els sentiments de la rebuda siguin positius o negatius, i en general a aquests se'ls dona molta importància.

" Que m'anessin preguntant com m'anava, eren amables, sempre hi havia algú que es preocupava per com m'anava la feina, si necessitava quelcom...em va sentar molt malament que el primer dia una de les tres tutores ni em va presentar als alumnes, ho vaig trobar molt lleig i em va fer molt de mal, em vaig sentir menyspreada, és el que més mal em va fer dels primers dies. Per fortuna això no és el més freqüent, són més les mestres que fan que em senti una persona valorada a classe, una més de la vida de la classe, apreciada ". 3TEI

"Per a mi és molt important l'acollida inicial, que et rebin bé que el director et rebi i t'expliqui una mica com és el centre i la teva feina... que et presentin a la gent i conèixer les instal·lacions resulta agradable Que s'interessin per mi, els meus interessos i formació, la meva disponibilitat. Poder parlar amb tranquil·litat amb les persones amb que treballaràs i planificar la feina adequadament". 1VET

4.2.6 Què valoren positivament?

Tot i que van apareixent constantment expressions sobre allò de l'acollida que agrada o no, als entrevistats, hi ha una sèrie d'aspectes en que expressen molt clarament allò que valoren positivament de la seva experiència personal de les acollides.

Agrada molt tenir la percepció de que t'estan esperant, que estan pel qui arriba i tenen pensat com acollir-lo.

“Que se'm faci una mica de cas, com que tots anem ...hi ha mil coses, pots arribar i no estar programat que arribes i has d'anar preguntant...no t'expliquen gaire...notes la diferència de l'escola que t'acull sense el telèfon, la porta que s'obre, que estan per mil coses...jo ho agraeixo. Que tinguin previst si saben que arribo a les 10 que estiguin per mi que s'hagin deixat un forat.” 2EAP

Els moments informals en que es pot conèixer les persones i establir relacions al marge de la feina.

“M'agraden aquests moments informals de riure i parlar una mica de la vida personal” 1VET

Es valora com a determinant **que es presenti a la resta del personal i es faciliti conèixer els espais**, preferentment de forma estructurada i planificada.

“Que t'ensenyin l'escola i conèixer la gent i les instal·lacions. A mi ningú me'l va ensenyar i vaig estar un temps molt perduda, perquè hi havia molta feina i anaven molt de cul”. 3TEI

Agraeixen **sentir-se valorats i valorades, sentir que se'ls té en compte** i se'ls permet participar en reunions, que es tingui en compte l'opinió.

“Que et deixin donar la teva opinió, que puguis aportar coses, idees noves...” 3ADM

“M'han ofert de participar en les reunions que facin amb CEDIAP i EAP, això m'agrada molt, per a mi és molt positiu”. 2VET

“Agraeixo participar de la vida de les classes i del centre, de vegades m'han dit que no calia que anés al Claustre perquè hi havia alguna feina que preparar per la tarda, però això no pot ser si sóc membre del Claustre la tutora no és qui per decidir si hi he d'anar o no” 2TEI

“En el meu cas estic bastant satisfet, se'm va tenir en compte, se'm va escoltar i es va procurar atendre els meus interessos, considero molt important per sentir-me a gust com em van rebre i van valorar les meves opinions. Em van presentar en el Claustre, varen fer un parèntesi i es van presentar tots.

Recordo que em vaig sentir bé, vaig notar un tracte rigorós, seriós, entre professionals, això em va fer sentir bé, donant-me responsabilitat i participació, amb possibilitat de gaudir d'autonomia”. 1PRA

“A mi em va agradar molt que em rebés el director i m'escoltes i tingués en compte el que deia. També poder treballar amb la tutora el que hauria de fer amb la nena. Que m'escoltés i tingués en compte, participar en les reunions que feien referència a la nena”. 1VET

Es valora molt positivament **arribar a centres estructurats, en que estan clares i establertes les responsabilitats i les feines a fer**. El rigor professional percebut en l'acollida tranquil·litza i dona seguretat.

“Jo crec que els més exitosos son els més estructurats, a mi m'agrada que em marquin el terreny i saber el que hi ha, després si cal ja ens barallarem, que t'escoltin i vegis que es manté”. 2EAP

“Per a mi és molt important el primer moment de la rebuda, que siguin amables, receptius, el com t'atenen. Que et donin informació de quina serà la teva feina, que estigui clara i estructurada, resulta molt agradable saber el que has de fer...Em sembla important disposar de la meua taula, ordinador, etc...de manera que puguis treballar bé sense incomoditats i amb mitjans...quan vaig arribar la màquina fotocopiadora era just al darrera meu i feia molt de soroll i calor, vaig parlar amb direcció per veure si es podia canviar de lloc, van ser molt receptives, em van demanar que ho demanes per escrit i van fer les gestions, ara estic molt més a gust.” 1ADM

La cordialitat, el tracte afectuós, els senyals de preocupació per la situació personal, interessos, etc. Fan en la majoria de casos que l'acollida es valori positivament.

“ A mi m'agrada que el tracte sigui el més afectuós possible. Si, perquè arribes a les reunions amb coses de casa al cap i va bé parlar-ne una mica i comentar “vinc amb mal de cap...o la meva filla...està bé” 2EAP

“M'agrada que siguin cordials, tenir bona relació amb tothom, que hi hagi respecte, és important portar-se bé i que hi hagi respecte”. 1MEN

“Agraeixo molt que en aquest centre van ser receptius a la meva proposta d'horari, amb ells els va anar bé i a mi em van facilitar molt la meva organització, es van mostrar molt comprensius i això em va agradar molt”. 1ADM

“Penso que és important notar l'acceptació de la gent, sentir-te ben tractada, que hi hagi una voluntat de no fer-te sentir la nova”. 3TEI

“Quan passa un temps comences a establir reunions més personals. La gent s'interessa per tu i per la teva situació personal. A mi m'agrada que hi hagi una confiança, si no quan acabes i adéu fins a la setmana que ve, es millor interessar-se donar el mòbil el mail, i estar en contacte”. 1EAP

La possibilitat de **desenvolupar la feina amb un cert marge d'autonomia i responsabilitat**, aporta seguretat i creativitat als qui arriben, els fa sentir-se acollits i respectats.

“Jo em sento millor si em donen responsabilitats i puc treure profit a la meva formació. Crec que és molt millor tenir parcel·les d'autonomia i responsabilitat”. 1VET

“Agraeixo que em donin autonomia i responsabilitat, participar”. 2TEI

“A mi m'agrada que em tinguin confiança, tenir espais de fer la meva, em fa sentir millor que no pas algunes companyes que conec que semblen secretàries de les de abans, picar cartes i poca cosa més que no els hi demanin directament. És més agradable organitzar-te la feina i poder tenir iniciativa. Fer les coses com jo vull...a la meva manera”. 2ADM

4.2.7 Què no els agrada?

Els elements que apareixen com a desagradables per als entrevistats, complementen els anteriors tot i que tenen més presència les qüestions purament professionals.

Resulta desagradable **la manca de concreció de la feina, la incomprensió de la feina dels altres.**

“Una companya es va passar molts dies amb una taula en un passadís perquè ningú sabia el que tenia de fer.” 3ADM

“Al principi és una mica complicat perquè no coneixes els límits de la teva feina, el que has de fer i fins on has d'arribar. No es defineix la feina, el perfil i les funcions de la vetlladora, i queda molt a expenses de la tutora de cada aula. A mi no m'agrada sentir-me com un moble, vull sentir-me útil, no com un moble, sempre quieta esperant les ordres concretes”. 2VET

“Hi ha cops que et reben malament. Jo no m'ho prenc com una qüestió personal, però afecta perquè tu ets el referent visible. Jo aquest any ho estic passant força malament a una escola, porto un nen autista que porta força temps atès i no es veu una evolució i en canvi tenen molts problemes amb altres nens socials i altres i no entenen perquè agafem aquest nen i altres no. Costa molt que ho entenguin, són escoles molt rígides que costa molt. Però m'ha passat molt poc, normalment en parles i ho entenen. Els altres són casos molt extrems i com que tu ets la persona visible descarreguen en tu. Et sens molt sola, tu sola en front d'una escola. Dures, tancades, poc flexibles. Tu et dones al centre i el centre fa barrera, no se t'obre.”. GLOG

“Hi ha molta gent que comença i la deixen setmanes i setmanes sense fer res, no li deleguen feina, només introduir dades a l'ordinador i trucades, la gent ho viu molt malament que no li deleguin és molt desagradable, a mi no m'agradaria estar allà com un moble”. 2ADM

No agrada **el tracte estricte i impersonal** de les direccions o d'altres mestres.

“A altres llocs que he estat això era molt diferent, les direccions eren molt dures, poc amables, et posaven davant de la feina acumulada i aquí s'acabava la relació”. 1ADM

“ Em va sorprendre una mica el desinterès dels veterans per ajudar als substituïts. Vaig acudir a un Claustre on una mestra relativament nova exposava una unitat didàctica que havia

elaborat, ho feia amb molt d'entusiasme, i hi havia molt desinterès em va semblar una falta de respecte. Era un treball que valia molt la pena, era molt interessant i novedós i una part considerable del Claustre es mostrava indiferent com si no anés amb ells.". 2PRA

La manca d'un ambient d'atenció i respecte. La precipitació i desatenció per acumulació de feines simultànies.

"En algun centre no m'han atès bé per desconeixement de la meva feina, estaven molt agobiats per altres coses, al començament encara es van interessar una mica i em van presentar, però després era passar per allà com una persona més de l'AA i no establia cap relació amb la resta de l'equip, i que sempre els anava a saludar i sempre estaven superagobiats, enfeïnats amb problemes i no et feien cap demanda. Caldria dibuixar des de començament de curs les funcions i en quin moment has d'estar present." 2LIC

"M'hauria agradat parlar amb més tranquil·litat de les qüestions organitzatives, pràctiques, d'una manera estructurada i ben explicada, tot va ser molt precipitat i a contrapeu". 1TEI

Els hàbits i vicis establerts per els veterans que volen condicionar el que fa el nou. El conflicte veterà-novell.

"En d'altres les pròpies companyes eren molt poc receptives, s'enfadaven amb tu si respectaves els temps d'esmorzar i tal, vigilaven per no perdre privilegis o costums i es podien mostrar molt cruels amb les noies noves". 1ADM

La percepció de la diferència d'estatus entre personal docent i no docent.

"De vegades noto molt la distinció entre docents i no docents, en alguns moments he pogut sentir que pesa el no ser docent. Parlant s'aclareix, però de tant en tant torna a sortir el tema. A nivell de sentiments crec que fa molt la diferència econòmica". 1TEI

"Conec altres noies que es senten molt poc valorades, les tenen com ajudants de la tutora, per anar al lavabo, canviar-los...sempre a la disposició de la tutora i de les seves necessitats, com un comodí pel que calgui. No les deixen participar a les reunions amb els pares o amb logopedes, etc". 1VET

4.2.8 Com ho veuen els centres?

El qüestionari tramès a directius de centres públics de Infantil, Primària i Secundària fa palesa la consideració que aquests donen a l'acollida dels nous professionals, tenint en compte que el qüestionari no preguntava específicament pels professionals no docents sinó per tots aquells que s'incorporen nous als centres, de la seva lectura considero interessants les següents opinions:

Amb totes les seves carències **l'acollida, en l'aspecte de cura i atenció personal, que es fa és bona**, guiada en la majoria dels casos pel sentit comú.

“Val la pena tenir-les previstes, ja que a la llarga donen els seus fruits. Si el personal se sent ben acollit i acompanyat en l'arribada al centre, és més fàcil l'adaptació per part de tots els sectors”. Q-16-3

“Bona, perquè les persones que arriben noves van molt perdudes i ho agraeixen molt.”Q-16-5

“L'acollida és bona per oferir confortabilitat a la persona nova. D'aquesta manera pot desenvolupar millor les seves potencialitats, adaptar-se millor al nou entorn, estar més a gust, aportar coses noves. Fer-se més amiga dels professionals que conviuran amb ella durant un període de temps més o menys llarg i afavorir la creació/manteniment d'un bon clima de treball al centre”. Q-16-7

Tot i considerar correcte l'atenció personal hi ha un parer majoritari de que **cal millorar l'acollida**.

“Penso que les mesures son incompletes i cal establir uns acords”. Q-16-8

“Insuficient, caldria planificar millor el procés d'acollida amb informació i acompanyament al principi. Això milloraria l'entrada dels que arriben i el centre tindria menys problemes”!. Q-16-16

“Crec que l'escola té l'obligació d'oferir una bona acollida a la gent nova que arriba. Això afavoreix el vincle futur i facilita la integració. També he comprovat que per a què hi hagi integració ha d'haver voluntat per les dues parts”. Q-19-6

L'allau d'incorporacions dels darrers cursos ha agreujat la percepció de que es fa una acollida insuficient.

“Hem tingut moltes incorporacions en moments que hi havia una problemàtica de trasllats que impedia fer una acollida acurada i amb dificultats per a fer un seguiment”. Q-16-13

“Darrerament ha arribat molt professorat nou, per no parlar de tota l'altre gent que apareix per l'escola, amb la sisena hora els monitors i monitores, el menjador, vetlladores, logopedes...costa molt atendre'ls bé”. Q-17-16

Costa molt més fer una bona acollida quan la incorporació no es fa a l'inici de curs, es dona un fort sentiment de desatenció dels qui arriben a mig curs.

“Si és a l'inici de curs és molt fàcil, un cop engegat el curs és difícil trobar temps per atendre al personal nou tal i com s'hauria de fer. Sovint hi ha massa moviment per poder-los atendre correctament.” Q-17-8

“Hem tingut moltes incorporacions en moments que hi havia una problemàtica de trasllats que impedia fer una acollida acurada i amb dificultats per a fer un seguiment”. Q-16-13

El principal obstacle per dur a terme una planificació acurada de l'acollida, i l'acollida en si, és la manca de temps per fer-ho.

“La manca de temps, bé sigui a l'inici de curs, que escurça molt el temps per a poder "incorporar-lo" , raonablement, en el projecte de centre. El cas més dramàtic és el de les substitucions i la quantitat d'hores que es dediquen per a fer una mínima- però imprescindible- acollida”. Q-17-6

“La manca de temps per poder fer-la en condicions. Hi ha moltes coses a explicar i ensenyar i ho hem de fer corrents perquè la feina ens ofega”. Q-17-5

“Sí. Però caldria disposar de temps amb tranquil·litat per veure les característiques personals,

professionals i expectatives que tenen eles noves incorporacions. També seria bó preveure un temps per a fer les entrevistes individuals". Q-18-13

Fer-ho passa per prendre acords en els centres per no deixar-ho a la voluntat de cada moment i tenir-ho previst.

"La manca d'un pla d'acollida, dificulta la dinàmica posterior de treball. Donat que sovint, a banda i banda, es donen per suposades qüestions que no ho són". Q-16-12

"Insuficient, caldria planificar millor el procés d'acollida amb informació i acompanyament al principi. Això milloraria l'entrada del que arriben i el centre tindria menys problemes". Q-16-16

Els Plans d'Acollida han de ser útils i funcionals, no te cap sentit fer grans documents que dormin en un calaix.

"Sí. El "truqui" és tenir-lo en compte, no confeccionar-lo i oblidar-se'n! Cal anar-lo revisant, aplicant (per suposat!!) i modificant , si és el cas". Q-18-7

"Sempre i quant el pla d'acollida es porti a terme i no sigui un pilot de papers al calaix. Si està planificada l'actuació és més fàcil que es porti a terme, sobretot quan hi ha canvi d'equip directiu". Q-18-9

"Possiblement ho milloraria, però crec que s'ha de vigilar que no quedi un paper més en plan teòric. Crec que és molt important la part pràctica que la dóna especialment la direcció de l'escola, i molt especialment el coordinador del cicle on treballa la persona nouvinguda al centre" Q-18-15

Cal tenir present que l'acollida no s'acaba amb l'acollida inicial, cal garantir un seguiment a llarg termini fins que finalitzi el procés.

"Bones, malgrat que, sovint només es té en consideració l'acollida inicial, i el dia a dia, fa sovint impossible dedicar més sessions a fer el seguiment processual". Q-16-6

“És molt important fer una bona acollida, tant si es a principi de curs com a mig curs. Cada centre és diferent i necessiten l'ajut de l'equip directiu i del cap de departament per habilitar-te”. Q-16-11

Majoritàriament és l'equip directiu qui fa les funcions d'acollida, tot i que també es dóna molt protagonisme als coordinadors de cicle i caps de departament.

Sols en un cas es fa menció a la importància de que l'acollida dels nous sigui feina de tot el centre.

“És molt important fer una bona acollida, tant si es a principi de curs com a mig curs. Cada centre és diferent i necessiten l'ajut de l'equip directiu i del cap de departament per habilitar-te”. Q-16-11

“Al setembre ens anem coneixent a base de reunions, durant l'any es delega en els paral·lels i coordinadors i coordinadores de cicle. El Pla d'Acollida del prof., dona pautes per tal de fer-la, en claustre es demana a les persones que estaran en contacte amb la persona o persones noves que els ajudin (formes de treballar, espais comuns, lloc on dinar, el bar de la cantonada, ...). Les reunions de cicle serveixen per posar al dia a les persones noves. Es demana molt l'ajut de la paral·lela o paral·lel” Q-17-7

“El funcionament del dia a dia és la millor manera d'anar-se adaptant a la dinàmica de l'escola”. Q-17-9

“Possiblement ho milloraria, però crec que s'ha de vigilar que no quedi un paper més en plan teòric. Crec que és molt important la part pràctica que la dóna especialment la direcció de l'escola, i molt especialment el coordinador del cicle on treballa la persona nouvinguda al centre” Q-18-15

Es parla força d'adaptació i integració del qui arriba a l'organització, en cap cas a la inversa però si, en algun cas, de tenir en compte la seva predisposició i aprofitar el seu bagatge.

“També depèn molt de les característiques de qui arriba, la seva experiència i disposició. La forma de ser fa que de seguida s'arremangui i es faci amb la gent o que no es comuniqui o

tingui dificultats". Q-16-17

"Depèn de la predisposició del professorat novell. És molta informació que cal llegir i aplicar. A l'inici sempre hi ha algú que es perd. També demana que tothom es llegeixi els correus". Q-17-1

"Darrerament ha arribat molt professorat nou, per no parlar de tota l'altre gent que apareix per l'escola, amb la sisena hora els monitors i monitores, el menjador, vetlladores, logopedes...costa molt atendre'ls bé". Q-17-16

"També l'heterogeneïtat de les situacions i les persones". Q-17-17

"En l'acollida no solament hem de fer que la persona nova s'adapti, cal (com a sistema ben coordinat) que tothom ajudi a que l'engranatge funcioni bé. Tothom pot aportar coses noves. Cal aprofitar-les!!". Q-19-8

4.3 Garantim el funcionament organitzatiu.

Pel que fa als aspectes de l'acollida encaminats a garantir el funcionament organitzatiu del centre, es recullen opinions referides a com s'està fent des dels centres, així com aquells aspectes que els nouvinguts valoren positivament i aquells que troben a faltar.

4.3.1 Com ho estem fent?

L'acollida als centres es sol fer **de forma precipitada i sense mecanismes i espais d'informació** adequats per facilitar l'organització.

"El primer dia ve ser un caos total, no sabia res de res ni els noms ni els espais, ni els costums...res". 2MEN

"Que se'm faci una mica de cas, com que tots anem ...hi ha mil coses, pots arribar i no estar programat que arribes i has d'anar preguntant...no t'expliquen gaire...notes la diferència de

l'escola que t'acull sense el telèfon, la porta que s'obre, que estan per mil coses...jo ho agraeixo. Que tinguin previst si saben que arribo a les 10 que estiguin per mi que s'hagin deixat un forat. Això ha millorat molt, les escoles ara dipositen més confiança en nosaltres que anys enrere," 2EAP

"M'hauria agradat parlar amb més tranquil·litat de les qüestions organitzatives, pràctiques, d'una manera estructurada i ben explicada, tot va ser molt precipitat i a contrapeu." 1TEI

En molts casos **el traspàs de la informació necessària per desenvolupar la feina està poc previst i estructurat**, tant a l'inici del curs com al llarg del curs en el cas dels externs. Sovint **manca una previsió i definició del rol que ha de desenvolupar el qui arriba**, pel que fa a assistència a reunions, responsabilitats, definició de funcions, accés a l'aula...

"El fet que els centres tinguin clara la nostra funció, si no sé amb qui he de parlar, si el centre no sap que fa el Cap d'Estudis i el Director, és un problema, en canvi on esta clar, esta clar. També ho noto molt a l'acollida que fan els centres als nous tutors, atribuíu una funció a l'EAP que no pertoca, el traspàs entre tutors és cosa del centre, això se li pregunta al tutor d'abans o a l'equip directiu que no vetlla pel traspàs d'informació, passa molt sovint. " 2EAP

"No vaig rebre cap pauta del que tenia de fer, cansat i tip de mirar i no fer res em vaig auto assignar la feina d'ajudar els alumnes quan tenien de fer feina. Per la classe passaven varis mestres, en general, no em donaven gaire confiança, més aviat es mostraven distants. Em van dir que si necessitava quelcom ja els ho diria. L'excepció va ser el professor d'Educació Física, que em va demanar que col·laborés i aprengué fent feina, em donava mig grup per treballar i fins i tot em va demanar que proposés activitats." 2PRA

"El que em va semblar pitjor va ser la improvisació, el primer dia al centre ens van dir que mirarien qui tenia ganes de tenir-nos a l'aula" em va semblar poc seriós.". 2PRA

Els assessors externs **no solen trobar previst un espai adequat i propi, l'accés als materials, previsió d'horaris, ser considerats en la logística del centre.**

“ El tema organització...l'espai físic és important, que et tinguin en compte. M'he hagut d'imposar, si tu no et fas l'espai no es respecte, això és l'equip directiu qui ho ha de fer, és important tenir l'armari...amb clau...llàpissos. El conserge és vital per nosaltres. M'agrada que la gent sàpiga on sóc...i els conserges son els que ho saben. Haver d'anar pidolant material és molt humiliant. ”. 2EAP

“Hores dels tutors per poder fer les coordinacions, això ho hauria de facilitar l'ED Si te clar que caldrà reunir-se regularment, i preveure-ho. Això ho manifestem a l'ED i ho deixem per escrit i signat, tot i així costa. Perquè entres i t'envàs no formes part de l'escola. Sempre intentes fer l'horari quan l'escola ja te l'horari fet per no interferir. L'escola també ho hauria de tenir en compte” 2LIC

“Arribar al centre i trobar-te que esta tancat per una sortida i ningú t'avisava, és indignant et fa sentir miserable, has fet trenta quilometres per anar a un poble i...a sobre plou.”. GLOG

“Molts pocs centres tenen un espai pensat per a que treballi la persona de l'EAP,. Uns centres ubiquen en la sala de reunions, altres en el Departament de psicopedagogia, en la classe de reforç d'EE o fins i tot en el despatx de l'AMPA.

No disposem d'un lloc on deixar els expedients o materials propis, si que hi ha en alguns una safata per a les demandes però no en tots. Hem de portar nosaltres un arxivador metàl·lic amb clau, per deixar amb seguretat els expedients i que no els pugui xafardejar ningú perquè és un lloc on entra molta gent.” 1EAP

“Un espai adequat, és la dificultat més gran. En l'organització dels espais dels centres no està previst l'espai individual amb alumnes, pots trobar espais pensats pel treball d'adults, però mai està previst el treball individual amb alumnes, amb mobiliari adequat, catifa, mirall...Aquesta necessitat existeix, però es construeix sense tenir-ho en compte. És un problema general a totes les escoles. Mobiliari versàtil a les edats dels alumnes.”. GLOG

Tot i que el tracte personal és correcte, **organitzativament i professional, les reunions i coordinacions, resulten sovint hostils per als assessors externs.** Els centres en funció de la seva cultura organitzativa, ja sigui per rigidesa o descontrol,

generen dinàmiques poc inclusives, poc flexibles per acollir-los amb les seves peculiaritats.

“Jo tinc molta paciència i faig molt bona cara a tothom, jo vaig als centres a facilitar la feina, no tinc cap poder. De vegades amb cal reflexió, reflexió...de vegades canso de la reflexió i crec que ens hi hem de posar. He après que per molt que vulguis anar de pressa... has d'anar escoltant molt, suggerint, de front res...això te un cost hi ha llocs que vas més de pressa o més a poc a poc”. 2LIC

“De vegades la gent passa per damunt dels tutors...les situacions difícils i complexes treuen al descobert les carències...tothom pot opinar i el pobre tutor ningú el té en compte i no se li respecta el seu rol...anem a definir uns criteris...hi ha molta diferència entre escoles en organitzar-se i aquest trepitjar-se els rols...que la gent de dintre no estigui cohesionada i trampejar les camarilles...un estira per aquí l'altre per allà, es fa molt difícil per a la gent que venim de fora.

El tema dels conflictes de poder...al principi ho vivia pitjor i queia en la trampa, però s'ha d'anar amb molt de compte, perquè has d'estar bé amb tots, no tenir “filing” amb algú i haver de superar-ho, ubicar-te professionalment, és molt difícil. Depèn del tutor et trenca l'entrevista, encara que et portis bé amb ella, professionalment no t'entens...tens la sensació de ser falses camarilles, ets una persona externa perquè no pots dir el que penses, personalment ho diria però no pots...és un sobre esforç, cansa molt”. 2EAP

Els perfils COMP i NDOC s'incorporen als centres sense coneixements previs de la feina i sense formar part de cap estructura externa que els pugui aportar la informació i organització que necessitarien.

“A part d'una primera trobada per explicar-nos del que anava la feina no ens han tornat a dir res. Hi ha formació voluntària, i és allà on de vegades pots compartir opinions i experiències amb altres com tu. Estaria bé que a SSTT tinguessin algú de referència amb tota la informació que ens pogués servir als administratius.” 1ADM

“Estem una mica perduts, cada centre fa el que vol pel que fa a documentació, estaria bé que ens aclarissin les lleis, aspectes concrets de legislació que condicionen com hem de fer la feina.” 3ADM

“El Departament no ens dona informació de cap tipus, jo particularment m'he tingut d'apuntar a UGT per tal d'estar informada de les meves condicions laborals i moltes altres coses referents al meu lloc de treball, com el que em correspon o no fer. El curs passat anava super

perduda pel que fa papers. A l'estiu procuro fer formació. Conec el cas de moltes TEI que tot i no tenir feina les fan anar el mes de juliol per fer feines que no els corresponen, en el meu cas tinc la sort que em deixen fer la formació la primera setmana i no he de venir el mes de juliol. Aquí no he tingut problemes per delimitar la meva feina, com altres casos que conec en que els fan fer feines de l'escola, ni tan sols del parvulari". 2TEI

"Al Departament em van dir molt poca cosa, que ens poséssim en contacte amb el centre i que ens rebrien molt bé, i res més." 1TEI

"Pel que fa a la preparació prèvia a la facultat és una mica surrealista, a la tutora no l'hem vista, viu a Madrid i ens comuniquem per mail. A la primera tutoria va venir un company seu per comentar-nos uns quants punts de la normativa de pràctiques i atendre els dubtes que poguéssim tenir. A la setmana següent per mail ens van puntualitzar i aclarir unes quantes observacions...i això és tot." 2PRA

4.3.2 Què valoren positivament?

Un dels aspectes organitzatius més valorats pels que s'incorporen és **que el centre, i sobre tot les persones que es veuran implicades d'una o altre forma, sigui conscient de les funcions i responsabilitats dels professionals que hi arriben.**

" aquí està fulaneta de tal i que vindrà tals dies i fa aquesta funció i poca cosa més". Alguns et pregunten el que necessites. No crec que tinguin una prioritat o un pla estratègic per acollir-nos a les persones de fora, en alguns moments és...aquesta que és, que fa o que vol aquí. Caldria un pla d'acollida. Algunes vegades tens la sensació de que no se sap massa bé que hi vas a fer...això dificulta la relació, no queda clara la nostra funció". 1LIC

"Un altre tema és que no es dupliquin les coses, que hi hagi unes prèvies que tothom sàpiga com funciona un EAP, no tenir-ho d'explicar CADA VEGADA." 2EAP

Percebre en l'equip directiu una actitud receptiva respecte a les necessitats organitzatives del qui arriba: espais, horaris, coordinacions...

“Que m'han escoltat, que el director et doni entitat i t'escolti quan li presentes el pla de treball, i que et presenti a la gent amb la que treballaràs, que et vulguin que estiguis a casa teva.”
2LIC

“És una inquietud amb la que aprens a conviure...per nosaltres és un procés d'adaptació molt llarg perquè son moltes cares i molts noms perquè passes un cop per setmana però al principi que no domines. La única solució és el temps i s'ha de pair. Es clar si un centre et facilita les reunions de cicle i tal facilita aquest procés perquè coneixes a la gent.”. 2EAP

“Un espai amb un ordinador, ara no a tot arreu ho tinc, de vegades he d'estar a l'AA, de vegades et sents violent perquè hi ha alumnes fent classe. Que se'm tingués en compte a les reunions de cicle o avaluació quan es parla de nens d'acollida o necessitats socials, m'agradaria que se'm tingués en compte per poder-hi ser. El coordinador pedagògic o cap d'estudis. Hauria d'estar establert que sempre és així, que no depengui de la relació d'aquest coordinador amb el Claustre. Al menys una per trimestre. Prèviament a la Junta d'avaluació per veure com fer l'avaluació, i en el moment de presentar el PI.” 1LIC

Poder disposar d'una **dinàmica de resolució dialogada dels conflictes professionals**, però a l'hora que a qui li correspongui exerceixi l'autoritat en cas de desacord.

“Respecte, cordialitat, que es respecti la opinió de cadascú. Que es pugui treballar en equip. Si hi ha un conflicte que s'intenti resoldre entre les dues persones implicades, si no és possible per això està la coordinadora”. 1MEN

“Les directrius les marca l'equip directiu del CREDA, amb el centre pren acords, amb el tutor sobretot(intervencions a l'aula, anticipacions...) la veritat és que normalment ens valoren moltíssim, si algun cop hi ha un conflicte, que passa molt poc, ho derivem a la direcció del CREDA.” GLOG

“Alguns conflictes em fan sentir malament, una mica has de nadar entre dues aigües, intento intervenir i suavitzar la situació...en una escola hi va haver un problema amb un nen nouvingut, la tutora volia que anés més hores a l'aula d'acollida i ella deia que no podia estar tantes hores fora de l'aula, es va crear una situació molt tensa, fins i tot la tutora enviava el nen a l'aula pel seu conte...el nen veia que ningú el volia...vaig demanar convocar una reunió per resoldre-ho”. 1LIC

Conèixer la ubicació i accés als recursos del centre. En aquest sentit es dona molta importància a la figura del conserge, com a porta d'entrada a molts aspectes de la vida quotidiana dels centres.

“ La cordialitat de la gent i que hi hagi una bona organització, saber on son les coses i l'organització del temps...em fa sentir millor.” 1MEN

“La relació del personal, plànols, a secundària el RRI, les sortides, el número de la fotocopiadora, que no estiguin un mes o dos per fer-te una clau, l'accés. Son molta gent, no pots recordar-te de tots...recordo el primer IES glubs...sis noms... el Cap d'Estudis, els tutors, el d'EE, que hem toquen i el conserge. Necessites saber, si el centre s'obre una mica et sens més còmode...que et diguin on és la màquina de cafè, tenir la clau del lavabo.” GLOG

Es valora força aquells casos en que el centre disposa de **mecanismes sistemàtics i estructurats per donar a conèixer la línia metodològica i ideològica del centre.**

“Que hi hagi comunicació i un bon traspàs de la informació respecte a la línia de l'escola en el treball d'hàbits i pautes de comportament, un bon traspàs d'informació dels alumnes que tindrem al menjador.”. 1MEN

La informació inicial de qüestions organitzatives rebuda per escrit, en forma de dossiers, butlletins...

“Hi ha centres que et diuen mira tenim un llibret que donem als mestres que arriben nous, mira-t'ho a veure si et pot servir alguna cosa, t'ho mires i poder hi ha coses que no cal com el RRI, però horaris, llistes i això va molt bé, ho valorem molt positivament, facilita, ho he vist a un IES i tres o quatre centres de primària.”. GLOG

Percebre **l'organització articulada dels centres com a factor que facilita la feina i el benestar,** en front dels centres excessivament rígids i poc flexibles o els massa desestructurats.

“És un esforç que de vegades resulta esgotador...perquè s'ha d'arribar a un consens, per arribar al que creus bo has de buscar el consens sense arribar a l'enfrontament. Tot això als

centres més estructurats és més fàcil en principi, però de vegades quan l'estructura és molt rígida et pots trobar amb handicaps molt importants. ” 2EAP

“La cordialitat de la gent i que hi hagi una bona organització, saber on son les coses i l'organització del temps...em fa sentir millor...M'agradaria disposar d'un horari tancat, saber que passarà cada dia”. 1MEN

“Si entenem com acollida rebre't i ser receptiu tots ho fan. Un altre història és com està organitzat el centre, si no ho està o tenen un altre organització tu no hi caps en cap lloc. Si per exemple hi ha un centre que no vol fer CAD tu no hi pots ser. Un requisit per estar ben acollida cal que el centre tingui prevista la meva figura dins de la organització.” 1LIC

4.3.3 Què troben a faltar?

Espais de temps previstos per tenir un coneixement mínim de la situació, conèixer la institució, els casos a tractar...abans d'entrar directament a la feina.

“Quan vas pel passadís i no saps de que et parlen, qui et parla de quin nen et parlen, això passa i sap molt greu...i això al principi passa amb tots i genera inquietud no controlar la situació i poder donar una bona resposta. Clar quan agafes un nen nou has de fer un buidat de tot l'expedient...ara hem après a deixar foradets per poder fer la consulta de l'expedient. És una inquietud amb la que aprens a conviure...per nosaltres és un procés d'adaptació molt llarg perquè son moltes cares i molts noms perquè passes un cop per setmana però al principi que no domines.” 2EAP

“Sobre tot la informació per poder funcionar. El primer cop que vaig arribar venia molt perduda, no tenia ni idea del que era l'agenda d'una escola, el vocabulari tècnic, etc.”. 1TEI

“Quan vaig arribar ningú m'havia explicat el que tenia de fer, ni a SSTT ni al centre. Tothom donava per suposat el que tenia de fer, amb vaig sentir molt incòmoda. Jo no tenia cap formació ni informació de quina era la meva feina, jo crec que totes les persones que venen per primer cop a un centre haurien de rebre una formació, tu arribes no tens ni idea del que és el SAGA ni el WINPRI, venien i em demanaven coses i jo ni idea, l'anterior administrativa els hi feia, però jo ni idea, he tingut d'apuntar-me a cursos i anar preguntant i investigant i

començo a sortir-me'n. Hi havia molta gent nova i jo...mare meva això on és. ". 2ADM

Una descripció definida de l'estructura del centre i del lloc que ocupen aquests professionals en ella, amb les funcions específiques i les dependències organitzatives.

"Valorar-te com a professional, fer-te sentir important, ja sabem que som poca cosa i que a les escoles tenen molta feina i de vegades fem una mica de nosa, però qualsevol necessita sentir-se important, desitjat, útil. Que ens escoltin i notar que han previst la nostra estada al centre, amb uns objectius i unes intencions, farà que ens ho agafem amb més ganes i aprofitament." 2PRA

"El fet que els centres tinguin clara la nostra funció, no se amb qui he de parlar, si el centre no sap que fa el Cap d'Estudis i el director i on esta clar esta clar." 2EAP

"Si entenem com acollida rebre't i ser receptiu tots ho fan. Un altre història és com està organitzat el centre, si no ho està o tenen un altre organització tu no hi caps en cap lloc. Si per exemple hi ha un centre que no vol fer CAD tu no hi pots ser. Un requisit per estar ben acollida cal que el centre tingui prevista la meva figura dins de la organització." 1LIC

"M'hauria agradat tenir més informació: de la meva feina, el que hauria de fer, els horaris, els espais de l'escola, el que faríem a l'aula..." 3TEI

En el cas dels COMP i dels NDOC es troba a faltar **flexibilitat en les activitats**, la rigidesa d'horaris i activitats dels alumnes produeix estrès i insatisfacció.

"s'agriria tenir espais de silenci, els menjadors són molt sorollosos, estaria bé disposar d'espais de silenci i també hi ha estones de molt estrès...els tallers per exemple són de 40 minuts i provoquen molts de nervis tant en nosaltres com en els nens". 1MEN

Formació i informació prèvia.

“Vaig passar el Pla Anual quatre vegades, l'aplicatiu no anava bé, però ningú ho sabia, estaven acostumades que l'altre ho feia tot. Per això crec que és tant important la formació”.

2ADM

“A la facultat vàrem tenir dues tutories de una hora, la primera en que ens van presentar el Pla Docent de l'assignatura i quins serien els components de la memòria, el lloc i l'hora en que ens teníem de presentar. I la segona tutoria de cinc minuts cada un per comentar molt breument com anava. Tot plegat molt poca cosa, jo crec que insuficient.” 1PRA

“Penso que estaria bé que l'empresa que ens contracta abans de enviar-nos als centres ens fes una mica de formació de quina és la nostra feina i quines responsabilitats comporta”.

2VET

4.3.4 Com ho veuen els centres?

Apareix amb força la dificultat per fer arribar tota la informació necessària. Cal dossificar-la i procurar que, sobre tot, a l'inici de curs estigui ben triada i estructurada.

“A primers de setembre és molta informació per a digerir de cop”. Q-16-1

“El pla d'acollida no pot contemplar una informació massa extensa”. Q-16-14

“És molt difícil donar tota la informació ja que és molta tant pel que l'ha d'explicar com per qui l'ha de rebre. El funcionament del dia a dia és la millor manera d'anar-se adaptant a la dinàmica de l'escola” Q-17-9

En aquest sentit facilita molt la feina l'us de les noves tecnologies: correu electrònic, pdf, intranet...

“Però tota la documentació la rebrem sempre per correu electrònic. Aquesta és una novetat d'enguany i facilita la feina per a poder garantir que disposen de tota la documentació interna

del centre". Q-16-1

"Si, de fet hem anat millorant el procés. El fet que tota la documentació de centre el publiquem en pdf, també estigui a intranet facilitat certa estabilitat de treball. Evidentment qui no vol accedir a la feina no accedeix mai, però actualment disposa de totes les eines". Q-18-1

Es considera importantíssim el paper de coordinacions i caps de departament en l'acollida organitzativa.

"Depèn de la predisposició del professorat novell. És molta informació que cal llegir i aplicar. A l'inici sempre hi ha algú que no es perd. També demana que tothom es llegeixi els correus. En general, funciona prou bé. La feina també la faciliten molt els coordinadors i coordinadores de nivell que solventen al moment tots aquells dubtes que puguin aparèixer al moment". Q-17-1

En algun cas es proposa una acollida prèvia del Departament d'Educació que posi les bases informatives i organitzatives comuns a tots els centres per tal d'estalviar temps un cop arribats als centres.

"Donat el poc temps que es disposa per a l'acollida, el DE hauria de fer una acollida genèrica on facilités la informació bàsica - normativa d'inici de curs, permisos, baixes i comunicats, funcions, drets i deures,... que dona per fet que se sap, però és des del centre que ens dediquem, sovint a fer aquesta funció.

A partir d'aquesta "formació" inicial, cada centre, podria adaptar el seu pla d'acollida als aspectes més rellevants i significatius del centre - característiques alumnat i professorat, objectius anuals, projectes de centre,... Fins i tot, aquestes característiques podrien ser conegudes a nivell de SSTT, per a poder informar al possible professorat. Un centre que tingui projectes d'innovació específics- on es bàsica la implicació del professorat- el nou docents els ha de conèixer per a poder veure- si entre dos centres determinats, en quin perfil es trobaria més còmode. Els centres educatius d'avui no podem pretendre la uniformitat, perquè no tothom és capaç de desenvolupar-se òptimament com a professional, en tots els contextos. Cal tenir en consideració que en la mesura que s'ajusti més l'afinitat entre el docent i els projecte, més grau de satisfacció es mostrarà. És en aquest sentit que valoro que el Pla d'Acollida, no només ha de ser en el centre - que és del tot imprescindible- si no que cal dissenyar una fase inicial per part del Departament". Q-19-7

“L'acollida no pot ser cosa de la direcció, tota l'escola s'ha de proposar acollir els nous. Estaria bé que el Departament ens facilités models i esquemes per fer un pla d'acollida”

Q-19-7

4.4 Garantim la coherència institucional

Aquest aspecte és el que ha aparegut amb menys intensitat en les entrevistes, procura conèixer exemples de com s'està treballant per garantir la coherència ideològica dels projectes educatius des de la perspectiva dels professionals que arriben de nou als centres.

4.4.1 Com ho estem fent?

Sovint **cal anar descobrint quina és la línia ideològica i metodològica**, doncs no està previst en l'acollida un mecanisme per fer-ho.

“amb la resta de mestres amb que vaig tenir contacte va ser molt curiós, perquè els més grans m'ignoraven considerablement, anaven molt a la seva i feien com si no hi fos, en canvi els substituïts van ser els que es van mostrar més atents i em van tenir més en compte”.

2PRA

Amb freqüència noten **molt pes de la tradició metodològica, no escrita ni negociada**, amb els veterans del centre com a dipositaris del coneixement metodològic.

“En aquest centre hi ha un ideari que flota, una manera de fer establerta i que tu no saps, però que va apareixent en tot el que fas i ningú t'ha explicat fins que ho fas malament.”. 1MEN

“Veig un problema en la gent que porta molt de temps a l'escola, et trobes que imposen la manera de treballar “perquè sempre s'ha fet així, t'adaptes, i si hi ha conflictes entre les mestres intento desconectar, però no sempre és possible, notes la pressió i condiciona el que estiguis a gust, molesta força la intromissió de qui no és pròpiament la tutora de l'aula on tu

treballes i es fiquen en el que fas tu o la tutora dins de l'aula, penso que no ho haurien de fer això. Encara que no vagin per tu aquest conflictes de relació afecten força.” 1TEI

La indefinició en molts aspectes, comporta conflictes relacionals que els nous viuen malament i afecten al seu benestar i els resultats educatius.

“De vegades la gent passa per damunt dels tutors...les situacions difícils i complexes treuen al descobert les carències...tothom pot opinar i el pobre tutor ningú el té en compte i no se li respecta el seu rol...anem a definir uns criteris...hi ha molta diferència entre escoles en organitzar-se i aquest trepitjar-se els rols...que la gent de dintre no estigui cohesionada i trampejar les camarilles...un estira per aquí l'altre per allà, es fa molt difícil per a la gent que venim de fora”. 2EAP

“El que observes és que es nota molt els centres on hi ha un bon clima i unes bones relacions entre els docents (tots dos van de la mà) i aquells on hi ha mal rotllo o subgrups entre ells. En aquest cas els problemes es centrifuguen en lloc de ficar-se a sobre de la taula i arremangar-se per treballar i millorar la situació. Es fa molt difícil treballar amb ells, el treball és més improductiu. Els centres on la gent és més col·laboradora es tenen objectius comuns (per exemple s'acorda un pla de formació conjunt) s'és conscient de que els problemes són globals i acaben afectant a tots”. 1EAP

4.4.2 Què valoren positivament?

Molt positivament els casos en que troben **bona comunicació, objectius i metodologies clares i definides i uns canals de comunicació eficients**.

“Que hi hagi comunicació i un bon traspàs de la informació respecte a la línia de l'escola en el treball d'hàbits i pautes de comportament, un bon traspàs d'informació dels alumnes que tindrem al menjador”. 1MEN

La participació en les reunions on es defineixen objectius, estratègies, criteris metodològics o d'avaluació.

“Penso que és important participar en les comissions i altres reunions amb la resta de companys del centre, et fa sentir integrat i que aportes la teva part a l'escola.”. 2TEI

4.4.3 Què troben a faltar?

Mecanismes de facilitació de la coordinació amb tutors i tutores, que queden a expenses de la bona relació o el tarannà de cada mestre.

“L'estructura, que ho tinguin clar quan arribes i que et donin una explicació, que prevenguin que hi seràs i ho tinguin en compte en els horaris, per no haver de pidolar permisos per reunions. S'agraeix que et donin la tranquil·litat que no passa res perquè algú falti als cicles o claustres perquè t'has de reunir amb ells perquè no ho han previst abans”. 2EAP

Instrumentes i estratègies per facilitar el coneixement dels principis ideològics i metodològics del centre. Estratègies per garantir la continuïtat quan hi ha canvis

“Que et donin informació de com es treballava, que no només esperin el que tu dius, que t'expliquin quins hàbits de reunió o treball tenen, que et donin l'horari setmanal, les llistes d'alumnes, que ho tinguin previst. Hi ha escoles que ho preveuen i d'altres que no...i això s'agraeix”. 2EAP

“Als pocs dies de començar la tutora es va posar de baixa i em vaig relacionar amb la substituta que va venir en el seu lloc, que sabia menys de la classe que jo, de manera que jo li vaig tirar un cable, amb ella la relació va ser més fluïda”. 2PRA

Correlació entre els supòsits de la teoria i la seva formació prèvia i la pràctica quotidiana que descobreixen als centres.

“Això era quins mètodes d'ensenyament utilitzaven, si serien novedosos i em serviren per aprendre, al marge d'això res més. Tenia unes expectatives que no corresponien massa amb el que vaig trobar.”. 2PRA

“Si que tenia una imatge prèvia, que no s'hi adeia gens amb el que després vaig trobar, venia molt il·lusionada i em va caure l'anima a terra, em va provocar un gran desencís que treballessin tant amb fitxes i llibres de text”. 3TEI

4.4.4 Com ho veuen els centres?

Una persona ben acollida és més profitosa pel centre.

“Totes les mesures que s'apliquin per fer un bon traspàs són molt important per assegurar la continuïtat de la línia d'escola” Q-16-4

“A tots ens agrada ser ben rebuts i notar que tenim un espai en el centre on treballem”. Q-19-12

Garantir la línia del centre és més difícil quan es produeixen molts canvis en l'equip.

“La incorporació de molts professionals alhora dificulta mantenir la línia d'escola”. Q-17-4

“És molt difícil donar tota la informació ja que és molta tant pel que l'ha d'explicar com per qui l'ha de rebre. El funcionament del dia a dia és la millor manera d'anar-se adaptant a la dinàmica de l'escola”. Q-17-9

L'acollida resulta vital per tal que el nou comenci des del principi a treballar-hi, després costa més canviar dinàmiques i introduir-hi canvis.

“Normalment si hi ha problemes sorgeixen més tard, ja que en moltes ocasions costa de que les persones facin un canvi en la seva dinàmica”. Q-16-15

És determinant donar a conèixer, des del principi, el projecte educatiu del centre als qui arriben, això facilita la implicació.

“Tenir un Pla d'acollida per la incorporació de professionals nous al centre és important

però l'aspecte bàsic es plantejar-se la situació i fer accions per facilitar el traspàs. També s'ha de pensar que s'incorporen persones amb un bagatge professional que s'ha de potenciar i escoltar les seves propostes". Q-18-4

Es proposa com a factor determinant per facilitar l'acollida, **que els nous professionals puguin triar el centre on treballaran en funció del seu ideari i els projectes engegats.**

"Els centres educatius d'avui no podem pretendre la uniformitat, perquè no tothom és capaç de desenvolupar-se òptimament com a professional, en tots els contextos. Cal tenir en consideració que en la mesura que s'ajusti més l'afinitat entre el docent i els projecte, més grau de satisfacció es mostrarà". Q-19-7

4.5 I ells i elles que en farien?

Sense que s'hagi preguntat directament, s'entén de la majoria d'entrevistes, que hi ha un consens més o menys tàcit, en que fora molt necessària una planificació de l'acollida. És per això que d'una o altra manera s'han incorporat preguntes destinades a que els entrevistats, posant-se en el lloc del centre acollidor, fessin una projecció de quins serien els aspectes prou importants per ser contemplats en aquest planificació. Aquí queden recollits els resultats agrupats en diferents aspectes.

4.5.1 Accions específiques

Que hi hagi una **previsió** de que han d'arribar nous professionals i estigui previst.

"Espai, que estigui pensat que els dies que hi vas es respectés. I que quan arribis no et trobis que has de recollir el que altres han deixat treballant. Que ho tinguin pensat quan arribes".
2EAP

"Que t'estiguin esperant, que et facin notar que ets benvinguda. Una explicació detallada de la

feina a fer. Que et presentin a la gent de l'escola" 1ADM

"Trobar-te una safateta que vol dir que et tenen en compte. A mi m'agrada saber que tinc un aula de logopèdia amb el cartell corresponent, qualsevol cosa que facin sabent que treballes allà i que et tenen en compte que treballes amb els seus alumnes i que la responsabilitat és compartida. Que et tinguin en compte i informat". GLOG

Que sigui algú de l'Equip Directiu qui faci la primera acollida, amb prou pes específic per donar contingut a la rebuda.

"Que et rebin d'una manera més estructurada, amb un contacte més directe, algú que ho tingui tot més clar i et pugui fer cinc cèntims amb tranquil·litat. Una reunió amb la direcció". 1TEI

"Que la primera rebuda la faci la direcció, fer una visita pel centre per conèixer l'espai i les instal·lacions" 1EAP

"Una bona rebuda personal per part de la direcció, que conegui les meves funcions, saber-me esperada i que se m'expliqui quines expectatives es tenen de mi i poder replicar-les si cal". 1LIC

Fer una presentació dels espais i el personal del centre.

"Que et presentin els companys, les instal·lacions i pactar tot l'anterior.". 1LIC

"Que t'estiguin esperant, que et facin notar que ets benvinguda. Una explicació detallada de la feina a fer. Que et presentin a la gent de l'escola". 1ADM

"Poder conèixer els espais i la gent amb la que et relacionaràs per poder posar-te el més aviat possible en la feina que hauràs de fer". 1TEI

"Normalment t'has de presentar tu, és molt millor que l'ED en algun moment et presenti, si no és molt desagradable, i tu qui ets? Poden preguntar-te al juny". GLOG

"Crec que és bo que en començar et presentin a la gent del centre i t'ensenyin una mica les instal·lacions, ajuda a situar-te i a fer-te una composició de l'escola". 2PRA

Tenir **entrevistes inicials** per clarificar la feina i conèixer els aspectes més importants.

“Una entrevista amb les tutores amb les que he de treballar i si és el cas amb l'EAP, per conèixer a fons les característiques dels nens i nenes amb que he de treballar”. 1VET

“Recolzament de les tutores, una reunió prèvia establerta com a norma...Abans de començar crec que és molt convenient que et presentin l'escola, els espais, la resta de monitors del menjador, les tutores...”. 1MEN

“Una reunió amb el cicle o la coordinadora i la direcció per conèixer el funcionament del centre, les instal·lacions, l'equip, les funcions”. 3TEI

“Una primera reunió de treball per conèixer el fonamental del centre, alumnes, línies, projectes de centre, relació amb les famílies...” 1EAP

“Penso que estaria bé tenir un contacte previ amb el centre i el tutor de l'aula, per poder planificar i concretar la feina a fer i el que esperen de tu, son molts pocs dies i estaria bé començar des del primer dia amb la feina de debò”. 1PRA

Poder **participar en les reunions de centre** en que es tracten aspectes d'interès pel nou professional.

“Crec que estaria bé poder participar en els cicles o Claustres on es parli en concret dels alumnes als que atenc”. 1VET

“També penso que és important participar en les comissions i altres reunions amb la resta de companys del centre, et fa sentir integrat i que aportes la teva part a l'escola”. 1TEI

Preveure tot el **potencial de suport que el conserge** del centre pot aportar als nous.

“El conserge és vital per a nosaltres. M'agrada que la gent sàpiga on sóc...i els conserges son els que ho saben”. 2EAP

“ El conserge és un personatge clau, és molt important quan arribes al centre, fotocopiadores, el codi que cada centre ho te diferent, i qui ho sap tot i et soluciona el problema immediat és la conserge” GLOG

Planificar accions que afavoreixin **que el gruix del personal valori la feina dels no docents o assessors externs**.

Facilitar l'**accés als espais informals de relació** (menjador, esmorzar...)

“Inserir-te a la sala de profes penso que és una bona manera d'entrar en contacte”. 2PRA

“M'ajuda molt el fet de quedar-me al menjador, i més que res per conèixer quin és l'ambient de l'escola”. GLOG

4.5.2 Planificar els temps

Tot i que transcendeix l'àmbit dels centres, cal deixar constància de l'evidència que **és molt millor per qui arriba al centre fer-ho quan tothom s'incorpora** al centre que no pas quan el centre ja està a ple funcionament.

“Crec que també és molt millor començar des del primer dia que comença el curs, amb tot l'equip, fer-ho més tard quan tothom ja està treballant dificulta molt l'adaptació”. 3TEI

Preveure pels qui arriben nous al centre **un temps d'adaptació** en que la intensitat i responsabilitat siguin menors.

“Que et deixen que vagis fent sense atabalar-te, sense córrer, els primers dies és important això”. 3ADM

“Potser estaria bé que hi hagués un període d'adaptació, al principi em demanaven les coses com si jo ho hagués de conèixer. Però ni elles ni ningú sabia com es feia noi on era perquè l'anterior administrativa ho dominava”. 2ADM

4.5.3 Documentació i recursos

Tothom valoraria molt positivament un **dossier de la informació més important de funcionament del centre** (personal, horaris, plànols, calendari, comissions...)

“Estaria bé un dossier breu d'informació del centre”. 2LIC

“Hi ha centres que et diuen mira tenim un llibret que donem als mestres que arriben nous, mira-t'ho a veure si et pot servir alguna cosa, t'ho mires i poder hi ha coses que no cal com el RRI, però horaris, llistes i això va molt bé, ho valorem molt positivament, facilita”. GLOG

Accés als documents de centre

“Tenir accés als documents del centre, saber on son, de vegades fa una mica de cosa demanar-ho sembla que vagis de supervisor, no s'acaba d'entendre que els P.I. surten de la programació general. Però costa molt, hi ha escoles que t'ho expliquen però moltes que no...”. 2EAP

Reculls específics i actualitzats d'informació per aquells que la requereixen específica per la seva feina.

“Traspàs d'informació del grup que tindràs, valoració del curs anterior...problemes mèdics al·lèrgies, etc. Alumnes que puguin ser conflictius...
Mesures per atendre la diversitat”. 1MEN

“Considero important disposar per escrit de la informació que pugui ser útil. Des del més quotidià fins a allò que ens pot ser útil per a la memòria, però no crec que sigui suficient amb donar-nos accés a tots els documents del centre(PEC, PCC, RRI...) perquè són molt feixucs i en alguns casos antics i poc útils. En el meu cas em van deixar mirar-los però sense treure'ls de l'escola ni fer fotocòpies, no entenc de què tenien por, no hi havia res original, com aquells ni ha a dojo a Internet”. 2PRA

“Estaria bé disposar d'una documentació informativa específica per als estudiants, amb la informació que podem necessitar, els documents del centre resulten molt amplis i generals. No resulta gaire útil que et diguin: “aquí tens tota la documentació del centre...ja t'ho faràs” Els centres que acullen alumnes de Pràcticum cada any ja saben, més o menys, el que necessitem i estaria bé que tinguessin un dossier en format digital amb la informació bàsica”. 1PRA

Especificació de les funcions del perfil professional de cadascú.

“Crec que el més important és delimitar molt bé les feines que pertoca fer, establir un calendari en que tothom i estigui d'acord i el conegui, on és la TEI en cada moment i què és el que està fent”. 2TEI

“Que et donin informació de quina serà la teva feina, que estigui clara i estructurada, resulta molt agradable saber el que has de fer”. 1ADM

“ També crec que el primer curs la cosa ha d'anar més pautada” 2TEI

Entrar en els circuits d'informació interna del personal del centre, per tenir accés a canvis i incidències en la planificació inicial.

“També la informació quotidiana que es passa als mestres de caràcter pràctic: calendaris, informació de les festes populars, de les sortides. Normalment es lliuren a les reunions de mestres i a mi no m'arriben”. 1VET

Els casos que atenen infants en particular consideren bàsic **disposar de tota la documentació útil de l'infant**.

“ També crec que estaria bé que les tutores o les coordinadores ens possessin al dia dels trets i del perfil dels nens pels que venim al centre. Això no sempre es dona com cal”. 2VET

“La documentació relativa al diagnòstic i tractament de l'alumne al que he d'atendre (informes del metge, CREDA, etc:)” 1VET

En determinats casos, **tenir previst que es poden produir relleus en els llocs de treball** deixant els documents sistematitzats i amb un recull històric que generi un bagatge històric de models.

“Un acurat traspàs de la informació del curs anterior”. 1EAP

“Tenir una persona de referència a qui poder acudir. A ser possible fer el traspàs amb l'anterior administrativa. Que quedi documentació explicativa de les principals feines, maneres de fer-les i on trobar els recursos”. 2ADM

4.5.4 Acompanyar les primeres passes.

Cal preveure que qui s'incorpori al centre tingui **algú del centre que li faci més fàcil el procés d'adaptació**, a qui pugui recórrer per demanar informació o aclarir dubtes.

“Tenir una persona de referència a qui poder acudir. A ser possible fer el traspàs amb l'anterior administrativa. Que quedi documentació explicativa de les principals feines, maneres de fer-les i on trobar els recursos” 2ADM

“De vegades et trobes una mica perduda, vas a buscar algú i no el trobes. Una mica potser estaria bé que una persona estigués dedicada a tu més hores els primers dies, jo entenc que de vegades no tenen les hores...seria una mica que he trobat a faltar explicar amb més profunditat”. 3ADM

“Al principi necessites algú que et guii, que t'acompanyi una mica, tot i així és agradable disposar d'una mica d'autonomia i responsabilitat, et fa sentir bé” 1TEI

“Tenir alguna persona de referència a qui preguntar els mil dubtes que tens els primers dies”. 3TEI

“Estaria bé algú que per un temps et pogués fer de tutora, per tot allò que no coneixes, molts cops no saps si demandes de centre són competència teva, dubtes que no saps si pots fer o no. Un tutor que t'acompanyes al principi, algú que et tutoritzés i a qui poguessis preguntar mil dubtes que tens”. 1EAP

Procurar que qui tingui responsabilitats de **coordinació tingui habilitats d'acollida i de dinàmica grupal per introduir el nou.**

“En canvi amb la coordinadora em va costar molt, era un caos i no ajudava gens.”. 1MEN

“Deixar clara la jerarquia, delimitar les funcions i els límits de la nostra feina, i a partir d'aquest coneixement donar autonomia i responsabilitat per poder fer la feina el més participativa i creativa possible”. 2VET

“La coordinadora era molt poc dialogant, afavoria la diferenciació entre dos grups de monitores unes que se'ls hi cobria tot el que feien i les altres que estaven qüestionades en

tot". 2MEN

Les persones que han de treballar en el dia dia amb ells tinguin la informació i formació prèvies per fer-ho amb dedicació i coneixements.

"depèn molt de la persona, hi ha tutores que són més de donar-te ordres i anar dient tot el que has de fer, i d'altres que són més de compartir les decisions amb tu, tenir-te en compte i deixar-te fer segons el teu criteri. En aquest sentit trobo que és molt millor poder portar una mica la iniciativa, tenir marge per fer la teva, excepte quan s'introdueixen coses noves, penso que llavors cal que sigui la tutora qui dicti la norma". 2TEI

Planificar els relleus en els llocs de treball de manera que qui deixa el lloc pugui fer un traspàs tranquil i eficient de la feina.

"Alguna vegada que entrat sense ningú si que és més difícil" GLOG

"Seria important un millor traspàs d'informació, fins i tot les teves funcions les tens molt diluïdes, fins que no estàs un temps no saps si ho pots fer". 1EAP

4.5.5 Tenir cura de les persones i de les relacions

Planificar l'acollida de manera que tranquil·litzi al qui arriba.

"Un somriure és important quan et rebin, per això és important que estiguin avisats que arribes". GLOG

"Sobre tot calidesa humana. Tranquil·litzar a la persona que arriba nova"ja veuràs que a poc a poc la feina ...el primer dia serà molt dur però sempre no és així". 2MEN

Fer sentir respecte, valoració professional, per la persona que arriba.

"També penso que estaria bé donar importància a la feina que anem a fer, fer que els estudiants en pràctiques que arribem al centre ens sentim útils, que es valori l'aportació que

podem fer a l'escola. És molt necessari sentir-se valorat". 1PRA

"Crec que és molt important que se'ns valori la feina. La mestra controla tot el tema curricular i didàctic i en sap més però a l'hora nosaltres podem aportar l'específic de la nostra formació que molts cops la mestra no coneix. Jo vaig incorporar la "llibreta de comunicació" o el "llenguatge SPC" que la tutora no coneixia". 1VET

"Per mi la més important és la relació amb les tutores de P-3 que són amb les que passo tot el dia i a qui he d'ajudar, m'agrada establir una relació de respecte mutu. Tothom pot entendre que a ningú li agrada sentir-se inferior" 2TEI

"Valorar-te com a professional, fer-te sentir important, ja sabem que som poca cosa i que a les escoles tenen molta feina i de vegades fem una mica de nosa, però qualsevol necessita sentir-se important, desitjat, útil. Que ens escoltin i notar que han previst la nostra estada al centre, amb uns objectius i unes intencions, farà que ens ho agafem amb més ganes i aprofitament". 2PRA

"són més les mestres que fan que em senti una persona valorada a classe, una més de la vida de la classe, apreciada...m'agrada tenir responsabilitat i autonomia i poder fer la meva". 3TEI

Tenir cura del benestar del qui arriba, que se senti a gust, que noti calidesa i un tracte humà.

"Que t'estiguin esperant, que et facin notar que ets benvinguda. Una explicació detallada de la feina a fer. Que et presentin a la gent de l'escola...Crec que cal establir una relació de confiança i respecte, de confiança la justa i necessària...no cal passar-se, no cal establir una relació de amistat més enllà de la feina.". 1ADM

"trobar-te una safateta que vol dir que et tenen en compte. A mi m'agrada saber que tinc un aula de logopèdia amb el cartell corresponent, qualsevol cosa que facin sabent que treballes allà i que et tenen en compte que treballes amb els seus alumnes i que la responsabilitat és compartida. Que et tinguin en compte i informat". GLOG

"El tracte humà, que sigui correcte, que et tinguin en compte. 2VET

"Procurar que la persona nova se senti a gust, esforçar-se per que sigui així, no deixar-ho a la

casualitat de qui faci la rebuda” 3TEI

Fer notar **interès pel qui arriba, establir comunicació** i donar canals oberts per fer-ho.

“La primera entrevista és molt important, quan d'entrada veus que t'atenen amablement, tens la sensació d'acabar l'entrevista i anar-te'n cap a casa contenta, amb la sensació de que treballaràs bé”. 1VET

“Cal que hi hagi molta comunicació, que l'equip sigui molt obert. Que hi hagi interès per l'altre, valors, respecte...Costa perquè hi ha molta feina, cal que hi hagi ganes d'atendre bé al que hi arriba”. 1ADM

“Molta confiança, estar per a ells, ajudar-lo, posar-se al seu costat. Que estiguin sobre avís i que t'estiguin esperant”. 2ADM

Procurar la **inclusió en els espais no formals de relació del personal**, sense excepcions pel seu estatus professional diferent.

“Participar en la vida quotidiana del centre com els altres, la revista, les festes populars, etc”. 2TEI

“Que et tinguin en compte “un conserge a les dues setmanes em va dir “tu no participes a la primitiva? Això et fa sentir bé o la de nadal”. GLOG

5- CONCLUSIONS I PROPOSTES DE FUTUR

Convé llegir aquestes conclusions en clau del que ha estat la recerca. Lluny d'intentar esbrinar la realitat global, de diagnosticar l'estat de l'acollida a tot el país, es tracta de, a partir de les realitats conegudes en la recerca, prendre elements de reflexió que ens ajudin a interpretar i preveure quines són les necessitats dels i les professionals que arriben als centres educatius. I més específicament la d'aquells professionals que sense ser pròpiament docents, cada cop més formen part de la vida quotidiana dels centres i desenvolupen una activitat dins de l'equip.

Aquestes conclusions pretenen donar elements a tots aquells directius i directives de centres per planificar l'acollida a tots aquests i aquestes professionals tenint en compte les seves necessitats, les peculiaritats de cadascú i les necessitats dels centres.

Vistes en cada apartat les conclusions que es desprenen dels resultats, intento treure unes propostes de futur, les quals òbviament venen condicionades per la meva realitat, les meves experiències prèvies i les necessitats que molts anys en la direcció em porten. Per tant aquestes propostes són meves i personals, cada directiu haurà d'elaborar les seves i de ben segur que hi haurà coincidències i particularitats. Aquestes propostes m'hauran de servir com a elements a tenir presents a l'hora de planificar l'acollida en un centre mitjançant un Pla d'Acollida a Professionals.

5.1 Referides als diversos perfils professionals dels qui arriben als centres

La incorporació de nous perfils professionals fa que la planificació de l'acollida en el centre hagi de tenir en compte les característiques de cada un d'ells.

Es fa necessari perfilar cada una de les professions per adequar-hi les accions d'acollida.

- EAP- Psicopedagogs i psicopedagogues. Es tracta de professionals que tenen molt consolidat el seu perfil i fa temps que exerceixen la mateixa funció en els centres. Viuen en un conflicte permanent per delimitar els seus espais de treball i els mecanismes de comunicació i coordinació amb el centre. Tot i que en general es coneixen les seves funcions, són freqüents els conflictes en la interpretació de l'abast de la seva feina, sempre hi ha més necessitats de les que poden abastar.

La seva arribada als centres sol anar acompanyada del seu antecesor en el lloc, això facilita l'entrada. Els costa força temps conèixer els espais i les persones. La seva relació més intensa s'estableix amb Caps d'Estudis, i especialistes d'Educació Especial

- LIC- De recent incorporació als centres es senten ben acollides. Els costa fer-se un lloc en l'estructura del centre i que se les tingui en compte. Les peculiaritats de la seva feina fan que hi hagi una certa incomprensió i poca pressió de feina. També solen accedir als centres acompanyats de l'EAP. Els costa aconseguir entrar en l'estructura del centre, manifesten que aquesta és una lluita considerable, no per resistència si no per manca de tradició. El seu referent en els centres és el o la Cap d'Estudis i l'especialista de l'aula d'acollida, si n'hi ha.
- Logopedes- Molt itinerants, visiten molts centres i passen pels centres molt de volada, generalment es relacionen amb els tutors i les tutores dels infants a tractar i l'especialista d'Educació Especial i EAP en algunes reunions. Voldrien que se les tingués més en compte en els fluxos d'informació pràctica (sortides, festes, etc) Agraeixen molt la complicitat i que se les tingui en compte en les relacions informals (dinars, primitives, esmorzars, etc) Es senten ben acollides i valorades. En alguns casos veuen qüestionats els criteris del CREDA, ho deriven, no solen tenir conflictes.

- Administratives- En aquest cas es donen diferències entre la situació als CEIPs i als IES, en els primers solen estar soles i la seva incorporació és recent. Han hagut d'anar construint amb el centre el perfil de les seves funcions i competències. Es mostren satisfetes de l'acollida i amb un sentiment de pertinença considerable. La principal dificultat en el procés d'acollida ha estat el desconeixement de la realitat del que era un centre educatiu i la manca d'informació prèvia. En els IES solen formar part d'un equip més ampli en que hi ha personal més experimentat, tot i que manifesten les dificultats de relació veterà- novell i de distribució de feina i responsabilitats.

Les relacions més freqüents les estableixen amb el Secretari o la Secretària del centre, la direcció i el o la conserge.

- TEI- De recent incorporació als centres, valoren positivament el tracte humà rebut, però han tingut dificultats per definir els límits de les seves funcions i fer-se un lloc satisfactori dins dels centres, pel que fa a respecte professional. Sovint manifesten sentiments de manca de consideració, més o menys subtil, motivada per les friccions del tracte amb les tutores de les aules en que treballen, fruit de la indefinició del seu estatus i de la manca de tradició de treball conjunt a les aules. Valoren molt positivament la plena participació en la vida del centre i que es tinguin en compte els seus criteris.
- AEE Vetlladores- Persones molt joves amb una formació superior a la requerida i que estan contractades precàriament. Es senten ben ateses i acollides, tot i que no acaben de sentir-se part de l'equip, participen esporàdicament en reunions i no sempre se les convida als espais informals de relació. Es nota un cert sentiment d'inferioritat en el tracte amb la resta del personal. Tot i estar destinades a infants concrets solen agrair la confiança de les tutores per donar cops de ma a tot el grup. L'actitud de la tutora de l'aula en que treballen és molt important pel seu benestar i confiança.

- Monitors i monitores- Ja sigui de menjador o activitats, es tracta d'una feina precària que darrerament s'està dignificant pel que fa a contractació i remuneració. Limiten molt la seva acollida a l'equip de monitors i monitores, i en el seu benestar té molt de pes la capacitat de la persona que està al cap, per crear empatia i organització. Disposen de pocs espais de relació relaxats, els seus ritmes de treball són molt intensos i queda poc temps per les relacions personals. Agraeixen mantenir una relació de comunicació i respecte amb les tutores i que es valori la seva feina. Les acollides solen ser molt precipitades i sense masses previsions.
- Estudiants de pràctiques- Joves i plens d'il·lusió per començar a treballar amb infants. Manifesten un cert desencís per la manca de consideració de bona part del professorat. Sobre tot es senten atesos per els més joves. A les escoles es sol tenir poc prevista la seva arribada i això els desconcerta una mica. El seu xoc amb la realitat és certament impactant per a ells, el que troben als centres no s'hi adiu amb les expectatives que porten. Reben poc suport anticipatori per part de la Universitat. Arriben amb molta il·lusió per fer el que calgui. Valoren molt positivament el tracte rebut en l'acollida inicial i lamenten el desordre organitzatiu de l'acollida.

5.2 Referides a les primeres impressions

La percepció que es té en arribar a un centre condiciona l'estat d'ànim dels primers dies i la receptivitat de la nova realitat. És el que hem anomenat "primeres impressions" i que estarien condicionades per dos grans aspectes: el tracte personal rebut i l'estructuració i ordre en tot el que respecta a la feina a desenvolupar pel qui arriba.

Pel que fa al tracte personal, en la majoria dels casos es dona de manera satisfactòria, el tracte personal al qui arriba és afable i amable. Així ho expressen i ho valoren altament.

En canvi pel que fa a l'ordre, estructura i previsió en la rebuda és on es produeixen més desencisos en les primeres impressions. Són característiques que determinen una primera impressió negativa, la manca de previsió, la indefinició de la feina, les carències d'espais, temps o recursos. És habitual que els nousvinguts rebin la sensació de que no se'ls esperava, que no tenen lloc, que fan nosa en aquell moment, que hi ha coses més urgents o importants que atendre'ls a ells.

Aquesta percepció en el cas d'aquests professionals és més acusada encara que en el professorat, doncs en molts casos encara no tenen un espai fet dins l'organització escolar.

Propostes de futur

- Cal tenir cura del tracte amable i atent de la primera rebuda. El qui arriba s'ha de sentir a gust. Cal preveure-ho explícitament.
- Cal transmetre una sensació d'ordre i previsió en la primera trobada.
- Cal donar seguretat sobre la feina a desenvolupar
- Cal tenir previstos, espais, horaris, funcions i lloc a ocupar en l'organització
- L'entorn i l'aspecte i actitud de qui fa la rebuda cal que siguin agradables.
- Algú de l'Equip Directiu ha de fer la rebuda inicial.

5.3 Referides a les relacions personals

Els centres petits faciliten les relacions personals. En els centres grans, aquests perfils professionals que ens ocupen, tendeixen a restringir les relacions amb aquells i aquelles amb qui treballen directament, donant-se el cas que poden passar tot un curs sense conèixer tot el personal. Això no els resulta agradable, en general viuen molt positivament el poder establir vincles amb el personal del centre, tot i que els costa sovint per les característiques específiques de la seva situació. En el cas dels assessors i assessores externs, a rel de la seva itinerància i la no presència en moments importants de la vida del centre. En el cas de la resta per la percepció que tenen de tenir un estatus inferior al del professorat, el qual els condiciona molts cops

a obrir-se, percepció que sovint també sura sobre la consideració que el professorat té d'ells.

Els espais de relació informal resulten un recurs immillorable per vèncer aquesta inèrcia a l'exclusió, anar a esmorzar junts, fer us del menjador, escapades per fer el vermut o compartir el transport ajuden al nou a crear llaços afectius i a l'organització a ser més permeable.

Acostuma a ser més fàcil que els qui arriben estableixin relacions amb altres professionals de la seva edat, en contraposició es sol manifestar una manca de receptivitat dels de diferent edat. Lligat amb aquest aspecte sol passar que els novells tinguin tendència a relacionar-se entre ells i elles, més que amb la resta. El personal veterà tendeixen a veure, conscient o inconscientment, una amenaça en l'empenta i manca de coneixement de la tradició del centre que aporten els més inexperts. Valoren positivament que s'atribueixi a algú del centre el paper d'acompanyar i ajudar el nou en el procés d'acollida, algú que sigui el referent informatiu i afectiu. Aquests i els agents d'acollida cal que disposin d'unes capacitats socials adequades, cal exigir-les o formar-les.

Els assessors externs manifesten la necessitat de desenvolupar altes dosis de diplomàcia i habilitat social per gestionar els conflictes personals sense veure's implicats però a l'hora no desentendre's. En canvi la resta de perfils, probablement per la seva "inferioritat" d'estatus tendeixen a fugir sense prendre-hi part.

Propostes de futur

- És convenient que en els centres grans es procuri incloure el professional en una estructura organitzativa més petita de la que formi part (cicle, departament, C.A.D., comissió de festes...)
- Cal preveure facilitar la participació en els espais informals de relació (no es pot deixar a la casualitat)
- Preveure el conflicte veterà-novell, a partir de delimitar responsabilitats i dotar-se d'espais de reflexió i debat. Anticipar el possible conflicte a l'hora de adjudicar cursos i responsabilitats.

- Adjudicar una persona de referència per acompanyar el procés d'acollida.
- Planificar la presa de consciència del col·lectiu del canvi experimentat pels centres, amb la incorporació de nous professionals que malgrat tenir disparitat de sous i estatus, han de treballar en els equips dels centres que esdevindran cada cop més multiprofessionals. Aquesta planificació s'haurà de fer des de la reflexió.

5.4 Referides a les sensacions i sentiments.

Tots els perfils, sense excepció, manifesten sentir-se nerviosos quan arriben per primer cop a un centre. Evidentment es donen diferències determinades per l'experiència i el rol professional a desenvolupar. Així els perfils itinerants (EAP, LIC, logopedes) manifesten uns nervis moderats que no resulten especialment perjudicials. En el altres perfils, destaquen les persones que s'incorporaven a la primera o segona feina, en que els nervis podien resultar més intensos, o la por com a manifestació d'una ansietat lògica en un repte tant important. Paral·lelament apareix també la il·lusió per engegar una nova feina, per la possibilitat de creixement professional, més accentuada en els més joves.

La incertesa pel que es trobaran, per la feina a fer, el desconeixement de l'espai, de les persones... en definitiva, el principal factor de inestabilitat és el desconeixement i la incertesa, la por pel desconegut. Així cobra molta importància les actuacions encaminades a donar a conèixer les persones del centre, els espais, els costums, les rutines pròpies de l'organització. També la percepció de que el centre valora l'aportació que el qui arriba pot fer i te en compte els seus criteris, pot ser un factor determinant que desencadeni bones sensacions en el novell. Que l'espera amb els braços oberts perquè el que ve a fer serà molt útil als objectius del centre. En aquest sentit ajudarà molt a la seva inclusió la concessió de raonables marges d'autonomia i responsabilitat dins de l'organització.

Com en l'apartat de les primeres impressions, la consideració de la diferència d'estatus laboral, la incomprensió de la feina, el tracte distant, la desorganització i manca de concreció, l'arbitrarietat dels veterans...poden generar sentiments de

frustració i desencís que dificultin una acollida òptima.

Cada persona té una percepció diferent dels gestos, les paraules o els missatges visuals que rep, en funció de la seva personalitat i les seves circumstàncies, els agents d'acollida hauran de ser persones capaces de percebre aquestes característiques i ajustar els missatges i els continguts a elles.

Propostes de futur

- El nou ha de notar que se l'espera i és benvingut.
- Evitar situacions en l'acollida que puguin alimentar els nervis propis de la situació: creant un ambient relaxat, donant les informacions estructurades i mesurades, transmetent seguretat i missatges positius, aparcant els temes conflictius per altres moments.
- Cal planificar l'acollida inicial, compartint-la amb tot el centre.
- Cal fer una previsió prou ampla de temps per fer-la amb tranquil·litat.
- Cal valorar i aprofitar la il·lusió inicial.
- És convenient preveure un temps de moratòria en que el nou professional pugui conèixer la situació sense desenvolupar la feina a ple rendiment.
- Convé especificar molt bé les característiques de la feina i clarificar les relacions jeràrquiques i les condicions de treball en equip, per tal d'evitar possibles conflictes de interpretació de poder i dependència.

5.5 Referides a qüestions organitzatives

Tal com passava en els aspectes personals, també aquí es fa palesa la precipitació en l'acollida i la manca de previsió en la informació a lliurar, com un factor que dificulta l'acollida organitzativa.

La forma d'accedir a la informació resulta un dels aspectes fonamentals de l'acollida, sovint es valora negativament i se li dona molta importància per part dels nousvinguts.. No requereix la mateixa informació inicial una psicopedagoga, que una TEI o un estudiant de pràctiques. Convé que en un primer moment sigui la justa i necessària per començar, però necessàriament ha de contenir els mínims necessaris per donar a conèixer la línia del centre, les funcions que s'esperen del qui s'incorpora i els aspectes organitzatius bàsics per funcionar tal com horaris, llistes, dependències i normativa d'accés als recursos.

En aquest sentit les tecnologies de la informació faciliten força en poder utilitzar-se: documents digitalitzats, correus, webs, intranets, etc.

La percepció de que arriben a una organització estructurada, on la informació circula de manera eficaç, genera en el nouvingut una predisposició a implicar-se amb bona disposició en la feina. En aquest sentit resulta determinant que el centre tingui prevista, no sols la funció que ha de desenvolupar, si no també quin lloc ocuparà en l'organigrama del centre i com es relacionarà amb la resta de l'equip. Això ben gestionat, pot ajudar a evitar la sensació freqüent dels assessors i assessores externs en les reunions de treball, de estar enfrontant-se a un col·lectiu tot sol, cal trencar aquesta dinàmica, introduint els assessors en la dinàmica quotidiana del centre, com un més de l'equip.

Sovint els canvis produeixen daltabaixos per la manca de reculls sistemàtics de documentació i memòries, fora convenient preveure les necessitats del que s'incorporarà quan es produeix un relleu, per tal de facilitar la tasca al qui arriba i a qui l'ha d'acollir.

La figura del conserge resulta important com a facilitador de logística i vincle amb múltiples aspectes.

És freqüent la incomprensió o desconeixement de la feina que desenvolupen els assessors externs, es fa necessari que en la planificació de l'acollida es tingui en compte dedicar temps i esforç a donar a conèixer la tasca que desenvolupen i els mecanismes de coordinació i cooperació amb ells. Valoren molt positivament aquells centres que disposen de cultura organitzativa per dotar-se de mecanismes per resoldre els inevitables conflictes professionals de forma dialogada i amb criteris

professionals.

Els assessors i assessores externs disposen d'estructures externes al centre, on s'organitzen i reben la informació pròpia de la seva feina, això els dona un coixí organitzatiu que el centre no ha de cobrir, en canvi els perfils no docents i complementaris (NDOC i COMP) que no disposen de cap estructura ni informació externa, depenen de la capacitat del centre per aportar informació i estructura per desenvolupar la feina. En aquest segon cas tenen una carència important d'informació que genera desconcert i desinformació, que amb el temps es va cobrint en el centre. Un directiu proposa la idea que el Departament faci una formació i informació prèvia destinades a donar seguretat i coneixement del lloc a ocupar. Resulta interessant el cas dels estudiants en pràctiques que tot i pertànyer a una estructura externa potencialment formativa i informadora es senten totalment desatesos.

Propostes de futur

- Preveure el temps necessari per fer el procés serenament.
- La informació cal que estigui prevista amb anterioritat, dosificada i estructurada en funció del receptor. Procurant que sigui la justa i necessària.
- Les noves tecnologies permeten posar a l'abast del col·lectiu gran quantitat d'informació a la carta, però cal que estigui ben estructurada i que els canals de comunicació siguin fluids i àgils.
- Cal tenir presents els agents externs en els fluxos informatius.
- Cal donar a conèixer al nouvingut les seves funcions i el lloc que ocuparà en l'organigrama del centre, com es relacionarà i quins son els mecanismes de relació.
- El Claustre ha de conèixer les funcions dels qui arriben i com afecta a cadascú la seva incorporació.
- El o la conserge ha de tenir un paper i funcions definides en l'acollida.
- Fora bo que l'administració es plantegés la possibilitat de formar i informar prèviament als professionals, sobre la realitat del centre educatiu i de la feina a desenvolupar.

5.6 Referides a la implicació en el projecte de la institució

És freqüent que els professionals i les professionals hagin d'anar descobrint amb el pas del temps la línia metodològica i l'ideari del centre, doncs en la majoria dels casos no es dona a conèixer en l'acollida. És possible que això sigui per no disposar de documents on quedi recollida. Això representà un problema pels professionals que ho hauran d'anar descobrint poc a poc. En altres casos la descobriran en el domini de la tradició i la pressió dels veterans per salvaguardar-la. La indefinició pot portar a conflictes que dificultaran el procés d'acollida. Per contra són molt valorats els criteris i metodologies clares i explícites i els canals ben estructurats que permeten una bona comunicació. Tot plegat aporta seguretat i confiança.

Poder participar en les reunions del centre, és valorat com un mecanisme òptim per conèixer i incidir en el coneixement de l'ideari i metodologia del centre.

En els més joves apareix un cert desencís per la incoherència entre la teoria i les experiències novedoses conegudes i la realitat del dia a dia dels centres.

Un coneixement ampli del PEC del centre ha de esdevenir útil en la implicació del nou professional al centre, i això haurà de revertir en els resultats i la seva satisfacció. Si es deixa per més endavant pot resultar més difícil, afirmen els directius.

Propostes de futur

- Cal fer un esforç per tenir recollits els trets bàsics de la línia del centre, i planificar documents i actuacions que facilitin al nou conèixer-los. No pot ser tot el primer dia, cal seqüenciar-ho.
- Evitar que el que s'incorpora conegui els trets d'identitat i la línia metodològica per descoberta pròpia, o per captació de sectors interessats.
- Cal evitar la indefinició metodològica, el que arriba necessita certeses, objectius clars, mecanismes per aclarir els dubtes i conèixer amb el temps els conflictes.
- Cal evitar fer valer el pes de la tradició per ella mateixa. El treball en equip i

en xarxa, amb una estructura organitzativa articulada, és la millor alternativa.

- Cal mostrar fermesa en les conviccions del centre que siguin fruit del debat i acord de la comunitat educativa, i a l'hora una actitud oberta i receptiva al canvi i l'aportació dels nous.

5.7 Referides a les necessitats dels equips directius

Els directius manifesten majoritàriament el convenciment de la necessitat de fer una bona acollida per garantir i aprofitar el potencial del qui arriba, sobre tot parlen d'integració, i adaptació de qui arriba.

Aconseguir el seu benestar, així com la seva incorporació a l'estructura del centre i sentiment de pertinença a la comunitat educativa, és un objectiu, tot i que menys valorat.

Donar a conèixer el projecte educatiu del centre fa més fàcil la inclusió en l'equip de treball.

Per fer-ho hi ha un clam de manca de temps que impedeix poder cobrir aquesta necessitat de la que s'és conscient. El temps invertit en l'acollida s'amortitza en evitar disfuncions que posteriorment resulten molt difícils i costoses de corregir.

Pel que fa a garantir la coherència i organització del centre cal actuar en funció del nombre relatiu de professionals que s'incorporen, planificant les estratègies per cada cas.

Es veu necessari que sigui l'equip directiu qui porti el pes de l'acollida inicial, però en el dia a dia es dona un gran valor a la feina que poden fer coordinadors, coordinadores i Caps de Departament.

Facilitaria molt la feina que professionals i direccions poguessin triar centre o personal a partir del coneixement de les característiques de cadascú.

Propostes de futur

- Si es considera necessari fer una bona acollida, cal prioritzar el temps per

planificar-la, com un projecte de construcció de comunitat educativa. Compatibilitzar la consciència de la necessitat amb la impossibilitat de fer-ho, genera una frustració que pot ser un fre per la organització.

- Establir responsabilitats, donant valor a la funció de Coordinadors i Coordinadores, Caps de Departament i companys i companyes en l'acollida a mig termini.
- Cal trobar la manera de donar a conèixer el Projecte Educatiu als qui arriben.
- Fugir de veure l'acollida únicament com una eina d'integració, per veure-ho també i sobre tot com cura del qui arriba. Tot no depèn de la persona que arriba.
- Treballar a mig o llarg termini per flexibilitzar els mecanismes d'accés als centres per poder fer valdre interessos professionals.

6- Bibliografia

ALBERT, M.J. (2006): *“La Investigación educativa: claves teóricas”* Mc Graw Hill Madrid

ANTUNEZ, S. (2000): *“Prestar atención a los profesores nuevos”*, a La acción directiva en las instituciones escolares, ICE de la UAB – Horsori, Barcelona, pp. 103-112

BALL, S.J: (1989): *“La micropolítica en la escuela”* Ed. Paidós-MEC Barcelona

BERNAL, J.L. (2007): *“Comprender nuestro centros educativos”*. Micropolítica. Ed. Mira. Zaragoza

COLET, M. y SOLER, M.A. (2005): *“Una escola d’acollida” a Perspectiva escolar*, 297, pp. 20-31.

CORONEL, J.M.; LÓPEZ, J. Y SÁNCHEZ, M. (1993): *“Cómo atender a los nuevos miembros de la comunidad educativa”*. MEC, Madrid.

GAIRIN, J. (Coord) (2003): *Les relacions personals en l’organització*. Ed. ICE de la UAB, Barcelona

GENERALITAT DE CATALUNYA, Dept Educació: Pla de Llengua i Cohesió .Social (2007)

GENERALITAT DE CATALUNYA, Dept. Educació: Organització i funcionament dels centres educatius públics d'educació infantil i primària i d'educació especial. (2009)

GIMENO, X. (2004): *“L’Acollida dels nous mestres”* en *In-fàn-ci-a* Associació de Mestres Rosa Sensat, núm. 141, pp. 21-24

GROC (2005): *“L’acollida dels membres de nova incorporació a l’organització”*. Document provisional policopiat

HARGREAVES, A. (1996): "Profesorado, cultura y postmodernidad". Morata, Madrid.

MARCELO GARCÍA, C.: "Aprender a enseñar. Un estudio sobre el proceso de socialización de profesores principiantes", Madrid, CIDE, 1992

MARTIN-MORENO, Q. (2007): "Organización y dirección de centros educativos innovadores. El centro educativo versàtil". McGrawHill, Madrid

RODA, R. (2003): "Socialización organizacional", en GIL y ALCOVER (Coord): *Introducción a la psicología de las organizaciones*. Alianza editorial, Madrid, pp. 229-258

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

TEIXIDO, J. y COMALADA, L. (2007) "Afrontamiento de situaciones de hostilidad y desempeño de la función directiva" en *XXI Revista de Educación*, núm. 8, pp. 35-49

TEIXIDÓ, J. (2009). "Acogida al profesorado de nueva incorporación" GRAÓ Barcelona

TEIXIDÓ, J. i BROCAU, R. (2009) "Perfils professionals emergents a l'escola" article a http://www.joanteixido.org/doc/articles/perfils_emergents.pdf

TEIXIDÓ, J i PAIRÓ, D. (2008) "Benvingut! Benvinguda! L'acolliment de professionals de nova incorporació a les escoles" a *Fòrum Revista d'Organització i Gestió Educativa* GRAÓ

<http://www.ub.edu/fprofessorat/practicummestre/index.html>

<http://www.esplai.org/serveis/menj.htm>

Annex 1 Escrit d'informació als entrevistats

L'ACOLLIDA AL CENTRE DOCENT DEL PERSONAL NO DOCENT I AGENTS EXTERNS

ENTREVISTA A PROFESSIONALS

Aquesta entrevista forma part de la recerca “L’acollida al centre docent del personal no docent i agents externs” que forma part d’una recerca més àmplia sobre l’acollida als centres de nous professionals i els Plans d’Acollida de Centre, que portem a terme sota la supervisió del Professor Joan Teixidó de la Universitat de Girona, dins del desenvolupament d’una llicència d’estudis retribuïda concedida pel Departament d’Educació de la Generalitat de Catalunya pel curs 2008-09.

ASPECTES PREVIS

- La **durada** aproximada prevista de l’entrevista serà de **una hora**. Si hi estàs d’acord, et demanaré les teves dades, exclusivament per tal d’estendre un **document que acrediti** la teva participació en aquesta recerca, per part de la Universitat de Girona.
- Si dones la teva autorització, l’**enregistraré (àudio)** per tal de facilitar la seva interpretació i anàlisi. Un cop extractat el contingut, l’arxiu de so s’esborrarà.
- Tota **referència a noms de persones o centres** educatius no quedarà reflectida en cap document, ni serà utilitzada per cap altra finalitat que la d’aquesta recerca.
- En la memòria de la recerca **no es citaran les dades** de qui aporta la informació o opinió.

L’ENTREVISTA

La **intenció** d’aquesta entrevista és conèixer tot un seguit d’opinions, parers, sentiments...dels professionals que us incorporeu als centres. En cap cas es tracta de jutjar ni emetre un judici de valor del centre o centres on vosaltres exerciu, ni dels professionals que han realitzat la vostra acollida. Ben al contrari es tracta de recollir informació des de molts punts de vista per elaborar uns criteris generals que facilitin el procés de planificació de l’acollida per part dels centres.

A continuació, et faig arribar el **contingut bàsic de la conversa que tindrem** per tal que et vagis fent una idea del que ens interessa parlar.

- 1 En els darrers anys, per diversos factors, s'ha incrementat notablement la incorporació de professionals als centres educatius que no sou mestres o professors, però en major o menor dedicació treballen i formen part del funcionament quotidià dels centres.

Per tal d'emmarcar els diversos perfils de professionals que conformeu aquesta realitat, parlarem de la teva funció en els centres, amb qui estableixes relacions de feina, de quin organ formes part, com es decideix que hi vagis...

- 2 Cada centre és un món, i existeix una manera d'acollir als mestres o professors que hi arriben nous, el que necessitaran per posar-se a funcionar i la informació mínima per anar fent. En canvi en el vostre cas sembla que hi ha més feina per fer.

Voldríem saber el que necessites per sentir-te bé quan arribes a un centre per primer cop, amb qui necessites establir relacions, què necessites pel que fa a recursos, espais...? Quin tipus de relacions personals t'agrada establir?

- 3 Com dèiem abans, cada centre és un món, i cada professional té experiències diferents en funció de la seva manera de ser, de les experiències prèvies i molts altres factors. Partint de la teva pròpia experiència.

Ens interessa conèixer com han estat les teves experiències d'acollida per part dels centres, allò que valores millor i pitjor de les teves experiències, si has trobat molta diferència entre els centres...

- 4 L'acollida a les persones que arribem als centres depèn de molts factors interns dels centres, però també de les ganes i l'actitud de qui hi arriba, de les expectatives i la informació prèvia que se'n te.

Voldrem conèixer com prepares l'anada a un nou centre, la informació que et procures i de quines fonts. Si et fas una idea prèvia o prefereixes anar sense idees preconcebudes...

- 5 Com ja saps, l'objectiu final d'aquest estudi és donar elements de reflexió i ajut per tal que els centres elaborin plans d'acollida a les persones que hi arriben. L'experiència sol ser un dels millors recursos per millorar.

Ens interessarà saber quines de les que tu coneixes podrien ser vàlides per fer-se extensives a altres centres. Tant com conèixer aquelles que et pugui semblar que s'haurien de desterrar de la manera de fer dels centres.

- 6 Fins ara ens hem centrat molt en els aspectes professionals i necessaris per desenvolupar la feina. Però en feines com les nostres, i en general sempre que es treballa en contacte amb altres persones, les sensacions i els sentiments tenen un pes molt important en l'adaptació al grup de treball i a l'eficàcia i

eficiència de la feina.

Voldríem parlar de sentiments, sensacions, primeres impressions, visió dels conflictes interns dels centres i les seves relacions de poder...vist des del teu punt de vista.

- 7 Els plans d'acollida dels centres han de ser documents útils i dinàmics que serveixin per que el procés d'arribada de professionals al centre sigui el més eficaç i agradable possible, per ser-ho és imprescindible que es construeixin des de la pròpia realitat i partint de les necessitats i experiències pròpies. No obstant hauran de tenir en compte les necessitats d'uns i altres.

En aquest sentit, des de la teva realitat específica, què creus que hauria d'incorporar el pla d'acollida per atendre com cal als professionals que com tu, sense ser docents, hi han de treballar?

Si et sembla bé, parlarem de tot això i d'allò que creguis convenient. Moltes gràcies per avançat.

Jordi de Diego Navalón
jdiego1@xtec.cat
645922856

Annex 2: Guió-protocol entrevista.

ENTREVISTA: GUIÓ-PROTOCOL
N.

1 En els darrers anys, per diversos factors, s'ha incrementat notablement la incorporació de professionals als centres educatius que no són mestres i professors, però en major o menor dedicació treballen i formen part del funcionament quotidià dels centres. Per tal d'emmarcar els diversos perfils de professionals que conformeu aquesta realitat:

- 1.1 Quina és la teva funció en els centres?
- 1.2 En quants centres i amb quina freqüència hi treballes?
- 1.3 Amb quines persones o òrgans estableixes relacions de treball?
- 1.4 Quina dependència de poder estableix el centre amb tu?
- 1.5 Breument, de quina estructura externa als centres formes part? I com regula la teva manera d'arribar-hi?

2 Cada centre és un món, i millor o pitjor, es te una manera d'acollir als mestres o professors que hi arriben nous, el que necessitaran per posar-se a funcionar i la informació mínima per anar fent. En canvi en el vostre cas sembla que hi ha més feina per fer.

- 2.1 Partint de la teva pròpia experiència. Què creus necessari per sentir-te bé quan arribes a un centre per primer cop?
- 2.2 Quina relació de treball necessites establir? Amb qui?
- 2.3 Quines eines, recursos, espais...cal que el centre posi al teu abast per poder fer bé la teva feina?
- 2.4 Com t'agrada que siguin les relacions personals amb el personal del centre?

3 Com dèiem abans cada centre és un món, i cada professional té

experiències diferents en funció de la seva manera de ser, de les experiències prèvies i molts altres factors. Partint de la teva pròpia experiència.

- 3.1 Com han estat les teves experiències d'acollida per part dels centres
- 3.2 En general, què és el que valores millor? I què és el que trobes que pot millorar?
- 3.3 Com resumiries el tracte personal que has rebut?
- 3.4 Hi has trobat molta diferència entre els centres que has conegut?

4 L'acollida a les persones que arribem als centres depèn de molts factors interns dels centres, però també de les ganes i l'actitud del que hi arriba, de les expectatives i la informació prèvia que se'n te.

- 4.1 Com et prepares abans d'anar per primer cop a un centre?
- 4.2 Quina informació et procures? De quines fonts?
- 4.3 Quina importància li dones a aquest tema?
- 4.4 Et fas una imatge prèvia del que hi trobaràs o prefereixes arribar sense gaires expectatives?

5 Com ja saps, l'objectiu final d'aquest estudi és donar elements de reflexió i ajut per tal que els centres elaborin plans d'acollida a les persones que hi arriben. L'experiència sol ser un dels millors recursos per millorar.

- 5.1 Recordes experiències pròpies que consideris que poden ser útils per implementar en altres centres? Ens les pots explicar?
- 5.2 De la mateixa manera, la millor forma de no repetir errors és conèixer-los, tens experiències poc recomanables que compartir?

6 Fins ara ens hem centrat molt en els aspectes professionals i necessaris

per desenvolupar la feina. Però en feines com les nostres, i en general sempre que es treballa en contacte amb altres persones, les sensacions i els sentiments tenen un pes molt important en l'adaptació al grup de treball i a l'eficàcia i eficiència de la feina.

- 6.1 Com definiries la sensació d'arribar a un centre per primer cop? A què li dones voltes al cap abans d'entrar? Quines coses et preocupen o t'il·lusionen?
- 6.2 Quin paper hi juguen les primeres impressions? Què diries que les determina?
- 6.3 Com vius els equilibris o conflictes de poder que sovint es donen dins dels centres?
- 6.4 Quins sentiments recordes com propis dels primers dies en un centre?

7 Els plans d'acollida dels centres han de ser documents útils i dinàmics que serveixin perquè el procés d'arribada de professionals al centre sigui el més eficaç i agradable possible, per ser-ho és imprescindible que es construeixin des de la pròpia realitat i partint de les necessitats i experiències pròpies. No obstant hauran de tenir en compte les necessitats d'uns i altres. En aquest sentit.

- 7.1 Que creus que hauria de incorporar un pla d'acollida de centre des del punt de vista del teu perfil professional?
- 7.2 Quines eines, espais, informació...cal que determini i com fer-ho?
- 7.3 Quins aspectes relacionats amb el tracte personal i de relació personal creus que es fa necessari que tingui en compte?

Annex 3: Recopilació entrevistes

De les entrevistes realitzades he extret els paràgrafs adients per cada un dels aspectes rellevants.

PERFILS		
ASS		
	La meua és una funció d'assessorament, ajudar a organitzar horaris, continguts, criteris, agrupaments per posar en funcionament l'AA, en un segon moment és la relació de l'AA amb l'AO. Paral·lelament a això apareix el CLIC, facilitar-li o assessorar-la en la confecció del pla de treball, per dinamitzar l'us de llengua i treballar per l'equitat escolar. Que no sigui un bolet en el centre l'AA, travar-la amb l'estructura del centre. Gestinar ajuts per l'equitat, participant a la Comissió Social.	2LIC
	Això ha millorat molt, les escoles ara dipositen més confiança en nosaltres que anys enrere, hi ha varietat però et veuen com un professional que tens experiència i coneixements que complementen els d'ells, que et sentin com una col·laboradora...espanta molt que et vegin com una experta...que et diguin he fet això perquè ho has dit i els que t'ho discuteixen i quan tornes l'altre setmana ho han treballat i millorat. I amb les famílies igual...et trobes famílies i et comenten el que els vas dir i gratifica. És un treball de prevenció que molts cops no es reconeix...de vegades aquest fil conductor el porta l'EAP i la mestra d'EE.	2EAP
	Jo crec que em veuen com qui defensa els nens de l'AA, que em vegin com la germaneta de la caritat dels nouvinguts i no com l'expert...em fa sentir malament.	1LIC
	Aconsellar equip directiu, organització, programes: beques, reutilització de llibres...L'altre és acompanyar el CLIC en el seu pla de treball i l'altre seria acompanyar tutor AA en incorporació nouvinguts i ajudar-lo a programar i proporcionar material. 1.2 Vuit centres, en alguns un cop per setmana i altres un cop cada quinze dies.	1LIC
	La nostra funció és de intervenció i atenció directa amb els alumnes, sobre tot suport a la tasca docent. Implica relació amb els	GLOG

	<p>professionals, especialment el tutor.</p> <p>1.2 Entre quatre i vuit, però és molt variable. Hem de quadre intervencions, i desplaçaments.</p> <p>Per cada perfil d'alumnes hi ha una franja horària. Es procura que hi hagi continuïtat, però en tot cas passem per molts centres.</p> <p>Tenim una estructura externa, ens reunim regularment, per coordinar-nos i formar-nos.</p>	
	<p>Coordinació amb l'equip directiu del centre. Participació a la Comissió d'atenció a la diversitat. Coordinació amb el professorat de diversitat del centre. Col·laboració en processos d'inclusió escolar. Participació a les Comissions Socials del centre. Assessorament als equips docents en l'ensenyament-aprenentatge de competències bàsiques de l'alumnat i altres aspectes curriculars.. Col·laboració i assessorament en la prevenció i resolució de conflictes. col·laboració i assessorament en la detecció i prevenció de conductes de risc. Assessorament en processos de tutoria i orientació de l'alumnat.</p>	1EAP
AJU		
	<p>Manteniment de les dades dels alumnes, arxiu, atendre els pares, certificats per pares i alumnes, atendre el telèfon...</p>	3ADM
	<p>Després la precarietat laboral fa molt desagradable treballar així, tenim un contracte de obra i servei amb tot el que això representa de manca de condicions i cobertures. Crec que s'hauria de potenciar la professionalitat d'aquestes funcions dins de l'escola i per això cal contractar i pagar adequadament.</p>	2VET
	<p>Sóc a les aules de P5, AiB, a cada una d'elles hi ha un nen que necessita el meu ajut. M'encarrego de fer-los suport a l'aprenentatge, quan surten del centre ajudar-los. Són alumnes amb problemes cognitius que requereixen acompanyament per aprofitar millor el que es fa a l'aula. També dono un cop de mà a la resta de la classe si és possible i la mestra m'ho demana.</p> <p>La meva formació és de Integradora Social (CFGS) i estic estudiant la diplomatura de Treball Social</p> <p>Aquesta és la meva primera feina com a vetlladora. Abans d'això havia treballat de monitora de menjador, casals, acollides, etc. També havia fet classes particulars a nens i nenes de primària i secundària.</p>	2VET
	<p>Bé jo tinc molt clar que qui porta el pes de la classe i te tota l'autoritat</p>	2TEI

	<p>son les mestres, em tenen en compte i participo en la programació però tampoc vull ocupar el lloc que no em pertoca, a cadascú la seva feina i jo estic per ajudar i no em fico en el que no em pertoca.</p> <p>Penso que aquí ho han fet bé perquè segueixen el que diu la normativa respecte a la nostra feina. Al ser la primera vegada que tenien TEI han començat desde zero i sense mals vicis. La veritat és que has de marcar molt bé el territori si vols guanyar-te el respecte.</p>	
	<p>La meva feina és donar suport a p-3, estic sobretot per ajudar a la mestra i el grup. Sóc una més a l'hora de preparar el que farem a la classe.</p> <p>La meva formació és Auxiliar de Llar d'Infants FPI i CGS en Educació Infantil</p>	2TEI
	<p>La meva feina...la d'auxiliar administrativa, atendre el públic, atendre les portes quan cal, el telèfon...el registre de la correspondència...i tot allò en el que puc ajudar a l'altre administrativa i al conserge.</p>	1ADM
	<p>Crec que estaria molt bé una informació i formació previa per arribar al centre amb un cert coneixement del que és una escola i la seva complexitat organitzativa...vocabulari propi...organs etc.</p>	1ADM
	<p>Sóc Tècnica d'Educació Infantil, la meva feina és col·laborar amb totes les tasques de p-3 ajudant la tutora, atendre els alumnes, preparar material i també faig tasques d'ajut a tot el parvulari.</p>	1TEI
	<p>Em van demanar si podia fer la informàtica amb un grupet de nens, potser no tocaria però et fa sentir bé fer aquestes cosetes. També penso que és important participar en les comissions i altres reunions amb la resta de companys del centre, et fa sentir integrat i que aportes la teva part a l'escola.</p>	1TEI
	<p>la meva formació consta de un títol de grau superior en llar d'infants i ara estic acabant magisteri. Com a experiència professional, he estat deu anys fent de tutora en Llar d'Infants.</p> <p>Aquest curs he començat a treballar de TEI. La meva feina consisteix a donar un cop de mà a les aules de P3. Fer feina amb grups reduïts. Donar suport a les mestres agafant mig grup en determinats casos, matemàtica per tallers, plàstica...Sempre tot supervisat per la mestra que és qui va dient elk que he de fer.</p>	3TEI
	<p>Sóc a l'escola per atendre una nena de 4 anys que presenta un retard motriu i cognitiu, estic contractada com a vetlladora per donar-li</p>	1VET

	<p>suport dins de l'aula, seguint les indicacions de la tutora pel que respecta al currículum, adaptar-li i adequar-li el que ha de fer cada dia.</p> <p>En aquesta funció és el segon cop que ho faig, anteriorment ho havia fet en un altre centre per poc temps, en aquell mateix centre abans havia treballat de monitora de menjador, extraescolars, tallers i tal...</p>	
	<p>Jo estic contractada per una altra empresa que és la Fundació Catalana de l'Esplai, abans de començar a treballar em van fer una explicació de quinbs serien els límits de la meva feina. La meva formació és de un mòdul de grau superior de "Integradora social", l'empresa no em va donar cap més formació, la inicial la donaven per suposada. Un cop començat l'únic seguiment i relació amb l'empresa és una trucada mensual en que el director informa del meu funcionament.</p>	1VET
	<p>La meva feina consisteix a agafar el telèfon, fer llistats, gestionar els rebuts de les sortides, ajudar a la Cap d'Estudis amb el tema de les sortides i a la secretària del centre amb la gestió econòmica.</p>	2ADM
SERV		
	<p>Hi ha hagut de tot, és una feina molt de pas...normalment gent molt jove que està estudiant. La feina és molt maca, pots trobar gent molt contenta i a l'hora gent molt emprenyada.</p>	2MEN
	<p>Llicenciada en pedagogia. No he exercit mai. Ara fa cinc anys que treballo en aquest centre, abans havia treballat en altres centres en períodes curts. Donar de menjar i educar en els hàbits a l'estona de menjador. També faig algun taller i acompanyo a la piscina. De vegades es fa difícil perquè tenim molts alumnes per poques monitores (29/2)</p>	2MEN
	<p>Agafar nens i dur-los al menjador, procurar que menjin bé, ensenyar-los hàbits adequats, que tastin tots els menjars...i també fer tallers amb ells i dur-los al pati.</p>	1MEN
ESTUDIANT	<p>El període de pràctiques és de tres setmanes, en principi no tenia cap informació de quina seria la meva funció</p>	1PRA
ATENCIÓ		
PERCEPCIÓ		
	<p>Aquest és el primer centre en que he treballat de TEI, tot va anar molt de pressa, el nomenament, les poques explicacions, el neguit de</p>	2TEI

	saber com arribar-hi i de cap al centre...tot plegat molt precipitat. Un cop al centre em van rebre molt amablement, em van dur directament a les aules de p-3 i els nens i nenes estaven jugant i ja vaig començar a conèixer-los. No em van ensenyar l'escola ni presentar a ningú més que les mestres de 3 anys, però no ho vaig trobar a faltar estava molt nerviosa, em vaig sentir a gust, em van tractar molt bé.	
	Benvinguda agradable però molt ràpida, de seguida per feina. "hola aquesta serà la teva companya...i a treballar. El primer dia ve ser un caos total, no sabia res de res ni els noms ni els espais, nio els costums...res. Després molt positiu, la companya molt maca i va ajudar molt.	2MEN
	per a mi l'important és la calidesa humana. En el meu cas em vaig incorporar molt de rebot, de pressa i corrent. No vaig tenir cap mena de període d'adaptació. No coneixia l'edifici. En aquesta situació depèn molt de la companya, en el meu cas vaig tenir molta sort em va acollir molt bé. En canvi amb la coordinadora em va costar molt, era un caos i no ajudava gens.	2MEN
	Cada centre és un món i has de ser camaleònic. Ja centres en que el director ho fa tot, altres que no...jo que no sóc tonta m'arrimo al poder. Si ets quadrada, rígida...aquesta feina no la pots fer, has de ser flexible i amollar-te. El primer moment d'entrada a un centre el recordo per sempre, fins i tot el que duia de roba.	2LIC
	Normalment et fa el traspàs la companya que hi anava abans, depèn del company de si escriu molt o poc pot ser més o menys exhaustiva. Pel que fa als conflictes i equilibris de poder, cultura d'acollida... preguntes que tal?...de vegades parles quan arribes a l'EAP, "avui vinc de tal...i vinc esgotada"...però moralment no no comentes específicament gaire. Quan fas el traspàs intentes ser equànime. Intentes no tenir masses referents...és més de vegades ha passat que et diuen:"ui aquesta persona o aquesta escola, ja veuràs..."i després arribes i no tens cap dificultat.	2EAP
	Normalment presentació direcció, depèn director o cap d'estudis. El primer dia es força informal, on funciona bé l'EE, quan hi ha uns criteris i hi ha una funció real, normalment és ella qui et posa el dia i t'explica, són l'eix important, excepte alguna escola que no te els criteris ben definits i aleshores Cap d'estudis o director, no tenen	1EAP

	<p>critèris ben definits i els tenen fent altres coses. Amb la resta del centre a mesura que vas treballant. Hi ha centres que funcionen més per cicles i es fa la presentació en cicle i s'aprofita per presentar una mica, més per cicles.</p>	
	<p>Presentar-me els equips, preguntar-me que necessitava, el que em podien demanar...en alguns centres hi ha hagut un diàleg profitós, en el primer moment. En algun centre no m'han atès bé per desconeixement de la meua feina, estaven molt agobiats per altres coses, al començament encara es van interessar una mica i em van presentar, però després era passar per allà com una persona més de l'AA i no establia cap relació amb la resta de l'equip, i que sempre els anava a saludar i sempre estaven superagobiats, enfeïnats amb problemes i no et feien cap demanda. Caldria dibuixar desde començament de curs les funcions i en quin moment has d'estar present.</p>	1LIC
	<p>Bones, han estat diverses, en general correctes. Als centres de secundària han estat més fredes, m'han saludat i m'han posat de seguida a fer feina acumulada.</p>	1ADM
	<p>ens van donar l'avís d'un dia per l'altre i després ja no he tornat a tenir cap notificació de trobada. El començament va ser molt accidentat, amb moltes presses. Pel que fa a la formació és voluntària, fora d'horari laboral, escassa i tardana. Ara ens han ofert la possibilitat de fer magisteri adaptat.</p>	1TEI
	<p>Hi ha escoles molt dures en el tracte. Costa una miqueta que entenguin els criteris per atendre un i altre no. És molt diferent de les concertades i les públiques. Per reunir-te a una concertada has de fer moltes gestions i anticipar molt. Cal insistir molt per aconseguir el que necessites. Hi ha centres que hi vas una hora a la setmana i és molt complicat atendre't bé. Si et quedes a dinar per exemple és més fàcil. Però la nostra és una feina externa i ho assumim així, no pots formar part dels centres, som externs. Tu no pots estar a totes. Depèn també de les zones, segons com el professorat si la zona és difícil, està poc receptiu per acceptar les nostres propostes perquè ja en te prou amb el dia a dia.</p>	GLOG
	<p>La veritat és que va anar molt bé, el centre estava predisposat a rebre'm, la tutora de l'aula que em van assignar també. Es van</p>	1PRA

	<p>mostrar molt amables i receptius a ajudar-me en tot el que necessités.</p> <p>En un primer moment em va rebre la Cap d'Estudis del centre, i em va adreçar a la tutora amb la que estaria durant les pràctiques. Aquesta em va demanar si volia participar de la vida de l'aula o ser-hi només d'oient. Jo li vaig expressar les meves ganes de participar activament i així ho vàrem fer, després de tres dies observant el que passava a l'aula vaig començar a participar activament. Durant aquelles dues setmanes i mitja em vaig fer càrrec de les classes d'una assignatura. També vaig fer dues sessions de geometria i a Educació Física (la meva especialitat) em vaig encarregar d'impartir una part de la sessió.</p>	
	<p>En el meu cas estic bastant satisfet, se'm va tenir en compte, se'm va escoltar i es va procurar atendre els meus interessos, considero molt important per sentir-me a gust com em van rebre i van valorar les meves opinions. Em van presentar en el Claustre, varen fer un parèntesi i es van presentar tots.</p> <p>Recordo que em vaig sentir bé, vaig notar un tracte rigorós, seriós, entre professionals, això em va fer sentir bé, donant-me responsabilitat i participació, amb possibilitat de gaudir d'autonomia.</p>	1PRA
	<p>Per a mi és molt important l'acollida inicial, que et rebin bé que el director et rebi i t'expliqui una mica com és el centre i la teva feina... que et presentin a la gent i conèixer les instal·lacions resulta agradable. Que s'interessin per mi, els meus interessos i formació, la meva disponibilitat. Poder parlar amb tranquil·litat amb les persones amb que treballaràs i planificar la feina adequadament.</p>	1VET
	<p>Cordial, molt familiar, m'agrada aquesta escola perquè hi ha molt bon ambient. Molta diferència amb SSTT, hi ha molta gent treballant, saps més qui és el cap, la jerarquia és important, tot és més seriós. Aquí tot és més igualat, més proper i tranquil, prefereixo això.</p>	2ADM
MOTIVACIÓ/ INTERESSOS		
	<p>M'interessa únicament informació sobre els nens que he d'atendre, els trastorns que presenten, el diagnòstic que presenten, les atencions i els tractaments que poden necessitar.</p>	2VET

	De la resta no vull informació prèvia, prefereixo no tenir prejudicis. No em faig una imatge prèvia, ho prefereixo així, ja estic prou nerviosa com per conèixer coses que potser que em posin més.	
	Al principi és una mica complicat perquè no coneixes els límits de la teva feina, el que has de fer i fins on has d'arribar. No es defineix la feina, el perfil i les funcions de la vetlladora, i queda molt a expenses de la tutora de cada aula. A mi no m'agrada sentir-me com un moble, vull sentir-me útil, no com un moble, sempre quieta esperant les ordres concrete	2VET
	La primera impressió va ser bona, la definiria com de pau, se'm van passar els nervis em vaig sentir bé i la feina m'agradava. La meva primera impressió va ser de que arribava a un lloc on em podia sentir realitzada, podria fer bona feina. M'agrada que em donin responsabilitats i poder prendre decisions.	2TEI
	Ha estat el primer cop que he començat a treballar, i la veritat és que la única informació que em vaig procurar va ser el transport i la localització, si estava a prop o lluny de casa. Tret d'això no vaig demanar cap informació. Si hagués pogut si que m'hauria buscat una mica d'informació per poder triar centre. Primer de tot l'ambient de treball, si hi han bones relacions entre la gent, un ambient positiu...i també que facin coses, que sigui una escola on pugui aprendre del que fan, aprendre coses.	2TEI
	En general bé, però amb diferències...un institut de batxillerat de tota la vida doncs m'ho han fet gruar més, és més dur...et trobes el catedràtic de 60 anys que diu "nena què hi fas aquí?", no s'ho creuen...a mi em fa sentir bé, no hi vaig de cap...que has de fer, si no hi pots fer res et dediques allà on si que pots. Què vols fer? Jo m'he trobat una professora d'anglès que m'ha dit: "Yo no he estudiado una carrera para enseñar a cuatro chinos", doncs parlem d'un altre cosa i me'n vaig a parlar amb qui pertoca per veure com aquell nen pot fer anglès, no en faig una qüestió personal. Ja se que hi ha gent que no hi creu, no m'afecta.	2LIC
	A mi la novetat m'agrada, entres amb una expectativa molt forta i clar això també genera una certa inseguretat, vas molt boja...no es passa bé...fins que no saps...quan arribes has de conèixer tots els alumnes	2EAP

	i saber...ja volen respostes el primer dia i tu ni coneixes els expedients...dius bé deixeu-me que m'ho miri una mica. Es nota molt quan hi ha hagut molts canvis abans.	
	Línies, projectes, persones...tipus d'alumnat. De vegades m'expliquen el safareig, però no és el que m'interessa més, les persones canvien i no m'en refio molt...la metodologia de treball em pot interessar.	1LIC
	El primer de tot és la mobilitat, com s'hi arriba, la proximitat a casa. La feina a fer, era el primer cop i no sabia el que era això de TEI, em preocupava. Al Departament em van dir molt poca cosa, que ens poséssim en contacte amb el centre i que ens rebrien molt bé, i res més. Vaig fer una trucada abans d'anar al centre i em va tranquil·litzar força el tracte i el tarannà que vaig intuir.	1TEI
	Em preocupava l'horari, la diferència amb les hores que els meus fills eren a l'escola, com m'ho podria arreglar..	1TEI
	Al principi necessites algú que et guii, que t'acompanyi una mica, tot i així és agradable disposar d'una mica d'autonomia i responsabilitat, et fa sentir bé.	1TEI
	Tot va ser molt precipitat, no coneixia l'escola. El criteri principal que vaig utilitzar va ser el de proximitat, si ho tornés a fer procuraria conèixer la metodologia de treball, perquè m'agrada molt el treball actiu, experimental, sense tantes fitxes...voldria aprendre i treballar a gust, trobo que es fan moltes fitxes i ...la qüestió pedagògica no em satisfà.	3TEI
	La sensació que tenia era una mica freda, tothom tenia molta feina i estaven poc per mi, jo venia amb molta il·lusió, millorava les meves condicions laborals i vaig tenir molta desil·lusió per la poca gràcia en tota la qüestió pedagògica. Vaig marxar cap a casa amb la sensació de que havia anat a pitjor. En el meu cas que havia estat tutora molt anys, la sensació de que ja no és la teva classe, que hi ha moltes coses que es fan d'una altre manera de com tu ho faries.	3TEI
	A la facultat vàrem tenir dues tutories de una hora, la primera en que ens van presentar el Pla Docent de l'assignatura i quins serien els components de la memòria, el lloc i l'hora en que ens teníem de presentar. I la segona tutoria de cinc minuts cada un per comentar molt breument com anava. Tot plegat molt poca cosa, jo crec que insuficient.	1PRA

	Si em vaig informar sobre l'escola, em van donar bones referències, coneguts que la coneixien del poble i tal. El que més m'interessava era saber com serien les pràctiques, si em servien per aprendre que era el meu objectiu.	1PRA
	En general no m'inquietaven gaire les questions de l'escola, jo venia a fer la meua feina...soc bastant tranquil·la. El que si tenia molt d'interès era per saber coses de la nena en concret. Sobre tot m'interessava informació específica de la nena, de com estava i del que hauria de fer amb ella.	1VET
PRIMERES		
	La primera impressió és molt important, suavitza tots aquests sentiments negatius de que parlava, jo ja coneixia el centre i la directora, tot i que havia canviat força gent, em van rebre molt bé. Em van presentar les tutores i els infants. La primera impressió va ser molt bona i em va ajudar molt.	2VET
	La primera impressió va ser bona, la definiria com de pau, se'm van passar els nervis em vaig sentir bé i la feina m'agradava. La meua primera impressió va ser de que arribava a un lloc on em podia sentir realitzada, podria fer bona feina. M'agrada que em donin responsabilitats i poder prendre decisions.	2TEI
	Primer busco informació més objectiva, mida, etapes, profes...això et portes judicis preestablerts, amb la gent que conec, internet, ens coneixem molt i m'interessa per saber on vaig. De vegades et fas una imatge prèvia i després no coincideix...jo no m'ho crec tot, m'ho guardo i si cal en faig us. Intento que no em condicioni, però suposo que el meu subconscient ho utilitza. Amb aquesta informació vaig més segura, no vaig tant despistada. Normalment s'hi adiu. Normalment et sorprès agradablement.	2LIC
	Normalment et fa el traspàs la companya que hi anava abans, depèn del company de si escriu molt o poc pot ser més o menys exhaustiva. Pel que fa als conflictes i equilibris de poder, cultura d'acollida... preguntes que tal?...de vegades parles quan arribes a l'EAP, "avui vinc de tal...i vinc esgotada"...però normalment no no comentes específicament gaire. Quan fas el traspàs intentes ser equanim. Intentes no tenir masses referents...és més de vegades ha passat que et diuen:"ui aquesta persona o aquesta escola, ja veuràs..."i	2EAP

	després arribes i no tens cap dificultat.	
	Són importants. En el meu cas les determina el com m'hagi anat el funcionament del primer dia	1MEN
	En alguns centres la primera impressió marca bastant veus que et sentiras còmode o no.	1LIC
	aquí el més important està en l'equip directiu quan et rep per primer cop, que et rebin amb amabilitat, sobre tot el tracte. Que sigui correcte. I també els companys més propers, és important que siguin receptius i t'expliquin bé la feina i et tinguin en compte.	1ADM
	La primera impressió d'aquest centre que estic ara va ser molt bona, la rebuda de la directora, el conserge molt atent i simpàtic, també la meva companya va estar molt per mi i va ser molt atenta. El fet que em presentessin al personal, m'ensenyessin el centre, el menjador i la possibilitat d'utilitzar-lo, els espais. El poder-me quedar a dinar des de el principi...la relació oberta i franca.	1ADM
	Vaig fer una trucada abans d'anar al centre i em va tranquil·litzar força el tracte i el tarannà que vaig intuir.	1TEI
	Molt importants, el que més determina aquesta primera impressió és que la gent sigui acollidora, amable, oberta que hi hagi diàleg i que m'escoltin poder dir la meua. M'hauria agradat parlar amb més tranquil·litat de les qüestions organitzatives, pràctiques, d'una manera estructurada i ben explicada, tot va ser molt precipitat i a contrapeu.	1TEI
	La rebuda va ser agradable per part de la direcció, amb amabilitat i correcció, era la meua escola i tot i que hi havia molta gent nova encara hi havia mestres coneguts. El que em va semblar pitjor va ser la improvisació, el primer dia al centre ens van dir que mirarien "qui tenia ganes de tenir-nos a l'aula" em va semblar poc seriós.	2PRA
	La primera impressió va ser una mica contradictòria, em van rebre correctament, però sense gaire entusiasme, com quelcom que toca fer i s'ha de fer però que no fa cap gràcia, sense cap entusiasme per part dels mestres.	2PRA
	Cordial, em va rebre el director i em va presentar la coordinadora del cicle, després les companyes de P3. M'hauria agradat que m'haguessin presentat a la resta del personal, perquè després et vas trobant gent que no coneixes i que no saben qui ets.	3TEI
	La sensació que tenia era una mica freda, tothom tenia molta feina i	3TEI

	estaven poc per mi, jo venia amb molta il·lusió, millorava les meves condicions laborals i vaig tenir molta desil·lusió per la poca gràcia en tota la qüestió pedagògica. Vaig marxar cap a casa amb la sensació de que havia anat a pitjor. En el meu cas que havia estat tutora molt anys, la sensació de que ja no és la teva classe, que hi ha moltes coses que es fan d'una altre manera de com tu ho faries.	
	Les experiències d'un altre en el centre, no et serveix. Pots demanar informació concreta, però normalment l'experiència vital de l'anterior no et serveix. Normalment la imatge prèvia serveix, però no sempre. Si ve de l'EAP te la pots creure un altre cosa és la intervenció amb els tutors, els cicles...hi ha molt d'experiència de relacions interpersonals i no tenen perquè coincidir...la professional habitualment si.	GLOG
	Com a substitut, algú que no cal integrar, se'l deriva directament cap a la feina, pràcticament no et diuen res més, Tu dius, no se ni on soc, ni conec a ningú, ni el que he de fer. Des de passar proves de competències bàsiques, fer algun reforç que en el mateix departament et diuen: miara anem per aquest tema tu agafes el nen i el llibre i apa, , no arribar a haver una integració en el centre. Quan entres com a interí és més diferent, perquè t'envien ja a la teva destinació, i en altres casos la companya que hi havia. L'acollida sol ser millor, en alguns centres hi ha reunions amb els tutors en altres no, a mi m'ha anat molt bé passar per cicles i ajuda molt a ubicar-te.	1EAP
	Normalment et rep algún membre de l'equip directriu del centre i posteriorment vas coneguen a la resta de mestres. Fer una visita per les instal·lacions i emplenar una fitxa de dades personals és el més usual. En alguns casos es fan reunions per cicles per conèixer als tutors de cada curs a l'alumnat que més els preocupa.	1 EAP
	Les primeres impressions són importants, la imatge del centre i el com et reben fa que comencis amb bon peu o no per planificar adequadament la feina...	
	La primera impressió va ser molt bona, la Cap d'Estudis va ser molt amable. Em donava missatges molt positius, em va fer notar que per a ells era una sort tenir-me al centre, no pas una càrrega, això em va donar molta seguretat i tranquil·litat. L'actitud de la tutora escoltan les meves preferències i donant-me responsabilitat també em va ajudar	1PRA

	molt. En general va ser una molt bona primera impressió. Si considero molt important aquesta primera impressió perquè facilita la teva adaptació posterior.	
RELACIONS		
	Ara estic compartida amb un altre i he estat abans en un altre institut i també en els SSTT On millor em trobo és als CEIPs, la relació és més directa, més propera. A SSTT cadascú va a la seva i fas el que diu el cap. A l'institut et miren una mica per sobre, hi ha una mica una barrera, l'equip directiu i el professorat em miraven una mica per sobre i et deixen de costat, no teníem gaire comunicació. Érem tres administratives, cadascú es dedica a feines concretes i t'agradaria que fos més ben repartit, la feina del dia a dia la fèiem nosaltres i les coses complicades i la relació amb l'equip directiu es concentrava en una sola persona.	3ADM
	Crec que és imprescindible que es valori la meva feina, és una feina "durilla" és cert que en el meu cas t'escolten i tens veu i vot però a l'hora no en tens, jo he tingut sort. Això depèn molt de la persona, hi ha persones que et demanen bé les coses i tal, però no sempre és així. M'agradaria que les mestres tinguessin clar que sóc l'ajudant, no la última cosa de l'escola, penso que t'has de fer respectar perquè la gent entengui que no ets la minyona.	2TEI
	Amb la coordinadora del menjador, amb la companya que porta els nens de la meva edat p5, al pati amb les altres monitores. Amb la tutora faig cada dia el traspàs de com ha anat. 1.4 La coordinadora. La relació amb la tutora és molt planera. De tant en tant fem reunions de coordinació amb la coordinadora i les companyes.	2MEN
	Jo sóc molt mediterrània, moltes coses passen per les relacions personals, allí on vaig m'agrada el caliu, necessito un espai, que pot ser l'AA, l'habitació de l'EAP...codi de la fotocopiadora...gaveta...jo necessito això actuar amb una certa naturalitat, presentar-me i buscar-me el meu espai. Entres bé perquè entres a través de l'AA, que com sempre s'ha vist bé, entres bé. Jo necessito la qüestió humana. Els primers dies focalitzo amb qui he de treballar, és impossible conèixer tothom. Vaig fent a poc a poc.	2LIC

	<p>Sobre tot la persona de l'AA, però amb això no n'hi ha prou. Has de relacionar-te amb l'Equip Directiu, però sobre tot has de cercar la persona de l'ED responsable de la teva feina per abduir-la, que vegi la necessitat de la feina que anem a fer és important. A banda de AA i CLIC, tinc molt bona relació amb la directora, però busco la persona de ED que em pugui anar introduint, a secundària has de vigilar molt perquè és pot veure com una intrusió. Amb la direcció sempre, a cada centre es materialitza amb persones diferents...coordi pedagògica, cap d'estudis..</p>	2LIC
	<p>El tema dels conflictes de poder...al principi ho vivia pitjor i queia en la trampa, però s'ha d'anar amb molt de compte, perquè has d'estar bé amb tots, no tenir filing amb algú i haver de superar-ho ubicar-te professionalment, és molt difícil. Depèn del tutor et trenca l'entrevista, encara que et portis be amb ella, professionalment no t'entens...tens la sensació de ser falses camarilles, ets una persona externa perquè no pots dir el que penses, personalment ho diria però no pots...és un sobreesforç, cansa molt, és molt cansat això de l'EAP. No te solució és la vida misma.</p>	2EAP
	<p>És més difícil, quan més ser menys se. Has de mantenir...he de respectar i sóc jo la que m'he d'adaptar. Intento desfogar-me a l'EAP. Has de ser molt respectuós i equànime, soc jo la que vaig a col·laborar un cop a la setmana, soc jo la que m'he d'adaptar, clar soc una persona per la tira de persones al davant, això espanta molt quant ets inexpert, tots pensem de forma tant diferent moltes vegades...un altre cosa es poder dir les coses amb respecte per no ser uns "correvidiles", per això és bo anar canviant de centres, perquè pots establir diferents relacions, els que venim de fora els fallos es veuen molt, has de mantenir. És un esforç que de vegades resulta esgotador...perquè s'ha d'arribar a un consens, per arribar al que creus bo has de buscar el consens sense arribar a l'enfrontament. Tot això als centres més estructurats és més fàcil en principi, però de vegades quan l'estructura és molt rígida et pots trobar amb handicaps molt importants.</p>	2EAP
	<p>La coordinadora de monitores és la meva cap, amb les tutores d'aula la meva relació és més de igual a igual, no sento una relació de superioritat o inferioritat amb les mestres, tot i que hi ha algunes que</p>	1MEN

	els costa tractar-te com una igual, els molesta que els parlis del que passa al menjador o et parlen com si et donessin ordres.	
	Normalment es inevitable fer-te una imatge prèvia, tampoc tenim massa coneixement dels conflictes de poder. De vegades dificulten la nostra feina, però aleshores van sortint a mesura que vas fent la feina. En alguns centres vas amb més cautela, tot i que de vegades ve marcada per la relació de la persona anterior i de vegades és diferent, vas veient que la relació amb tu és diferent de com t'havien explicat.	1LIC
	Alguns conflictes em fan sentir malament, una mica has de nadar entre dues aigües, intento intervenir i suavitzar la situació...en una escola hi va haver un problema amb un nen nouvingut, la tutora volia que anés més hores a l'aula d'acollida i ella deia que no podia estar tantes hores fora de l'aula, es va crear una situació molt tensa, fins i tot la tutora enviava el nen a l'aula pel seu compte...el nen veia que ningú el volia...vaig demanar convocar una reunió per resoldre-ho. Depèn de quin tipus de conflicte sigui...en un centre hi ha un conflicte respecte a qui ha d'adaptar els materials pels nouvinguts...jo he donat la meva opinió...aquesta feina a l'institut és més difícil, per l'estructura perquè no hi ha l'espai per parlar-ne, i no he anat a buscar ...si de cas convocar una reunió.	1LIC
	Depèn del centre. Normalment amb tutor AA, en alguns casos CLIC (en molts casos no tenen reservat horari per reunir-nos) i en alguns casos amb membre equip directiu. On no hi ha AA la relació es més directa amb E. Directiu. 1.4 No jerarquia, tracte d'igual a igual, intento estar al servei del centre en el que em demanen. Normativament cap poder sobre el centre ni viceversa. En les nostres funcions es parla d'Assessorar, informar...mai imposar. Davant de conflicte penso que el centre sempre té l'última paraula, no sóc ningú.	1LIC
	Estic sota les ordres de la directora i la Secretaria, també la companya porta molts anys i és lògic que molts cops sigui ella qui pren les decisions i vegi coses que s'han de fer d'una altra manera i jo no veig, per exemple jo puc estar-me molta estona atenent a les persones que venen a la secretaria i ella em fa veure que no podem dedicar-hi tanta estona, jo puc pensar que ella és poc educada però	1ADM

	l'experiència li fa saber que no hi pots dedicar tant de temps.	
	Penso que el més difícil és relacionar-te amb els iguals, tendeixen a deixar-te de costat perquè saben fer la feina i acaben abans que si t'ho expliquen però de vegades se'ls acumula tant que necessiten que els donis un cop de mà, és molt important cuidar les relacions amb els de més a prop, i que la gent amb més experiència tingui en compte que els nous han d'aprendre estan insegurs.	1ADM
	M'incomoden molt les situacions de conflicte entre els companys, si puc fer un favor el faig, però en un altre centre ja em vaig ficar pel mig per defensar una noia que li feien la vida impossible i ho vaig passar malament. De vegades has d'anar en compte de no trabar massa amistat amb els mestres perquè et diuen que fas la pilota a aquest o aquell. Als CEIPs és més fàcil moure't pel centre entrar a les aules, a l'institut són més reservats i posen més dificultats quan has de donar encàrrecs o portar papers.	1ADM
	El tracte personal, la predisposició a ajudar-te he trobat m'ha ajudat molt.	1TEI
	Veig un problema en la gent que porta molt de temps a l'escola, et trobes que imposen la manera de treballar "perquè sempre s'ha fet així, t'adaptes, i si hi ha conflictes entre les mestres intento desconectar, però no sempre és possible, notes la pressió i condiciona el que estiguis a gust, molesta força la intromissió de qui no és pròpiament la tutora de l'aula on tu treballes i es fiquen en el que fas tu o la tutora dins de l'aula, penso que no ho haurien de fer això. Encara que no vagin per tu aquest conflictes de relació afecten força.	1TEI
	No vaig rebre cap pauta del que tenia de fer, cansat i tip de mirar i no fer res em vaig auto assignar la feina d'ajudar els alumnes quan tenien de fer feina. Per la classe passaven varis mestres, en general, no em donaven gaire confiança, més aviat es mostraven distants. Em van dir que si necessitava quelcom ja els ho diria. L'excepció va ser el professor d'Educació Física, que em va demanar que col·laborés i aprenguéss fent feina, em donava mig grup per treballar i fins i tot em va demanar que proposés activitats.	2PRAM
	En un principi amb la Cap d'Estudis i la professora d'Educació física, amb la resta de mestres amb que vaig tenir contacte va ser molt	2PRA

	curiós, perquè els més grans m'ignoraven considerablement, anaven molt a la seva i feien com si no hi fos, en canvi els substituïts van ser els que es van mostrar més atents i em van tenir més en compte. Als pocs dies de començar la tutora es va posar de baixa i em vaig relacionar amb la substituïda que va venir en el seu lloc, que sabia menys de la classe que jo, de manera que jo li vaig tirar un cable, amb ella la relació va ser més fluïda.	
	en general vaig notar més bones relacions a l'hora del pati petant la xerrada que dins de l'aula.	2PRA
	La meua relació bàsica ment l'estableixo amb les tres tutores de P3, en menor grau amb la resta de les companyes del cicle, i amb la coordinadora potser una mica més.	3TEI
	La coordinadora i les tres tutores, depèn molt de la persona, hi ha tutores que són més de donar-te ordres i anar dient tot el que has de fer, i d'altres que són més de compartir les decisions amb tú, tenir-te en compte i deixar-te fer segons el teu criteri. En aquest sentit trobo que és molt millor poder portar una mica la iniciativa, tenir marge per fer la teua, excepte quan s'introdueixen coses noves, penso que llavors cal que sigui la tutora qui dicti la norma. També crec que el primer curs la cosa ha d'anar més pautada.	3TEI
	Cordials, sabent que això és feina, que no venim a fer amistats ni res per l'estil, no capficar-me amb qui em tracta millor o pitjor...no necessito per res establir una relació d'amistat. A totes les escoles hi ha conflictes, simplement es tracta de no ficar-s'hi, jo em porto bé amb tothom.	3TEI
	Hi he trobat molta diferència, jo venia d'escoles bressol, on tot és molt petit i recollit, aquí l'escola és molt gran i tot es fa més gran, la diversitat d'opinions, els conflictes també tot i que procuro no ficar-m'hi jo em faig amb tothom però em sap greu i m'afecta perquè sovint tenen a veure amb temes professionals. Això dels conflictes afecta més a la gent que porta temps a l'escola, les persones noves ens ho prenem amb més distància. Com que és el primer any és difícil trobar-te dins dels conflictes, no el busco però si m'afecta tampoc hi fujo, dic el que penso.	3TEI
	Establim relació amb l'equip directiu, en un primer contacte, després amb els tutors i mestres d'EE. De vegades ho fas acompanyat per	GLOG

	l'EAP o la companya anterior. De vegades no. Intentem que hi hagi un contacte previ per concertar la cita d'arribada. Procurem que ens introdueixi algú. El més habitual és començar a l'inici de curs, però com que arriben alumnes a mig curs de vegades hem de fer-ho a mig curs.	
	Un somriure és important quan et rebin, per això és important que estiguin avisats que arribes. “Jo sóc suplent i en cap cas m'he sentit així, en general són correctes. Que sàpiguen el nom, que t'ubiquin. El conserge és un personatge clau, és molt important quan arribes al centre, fotocopiadores, el codi que cada centre ho te diferent, i qui ho sap tot i et soluciona el problema immediat és la conserge. Que et tinguin en compte “un conserge a les dues setmanes em va dir “tu no participes a la primitiva? Això et fa sentir bé o la de nadal. Realment és com la mama, sempre hi és i et resol els problemes d'intendència, on pots trobar el que necessites. Normalment t'has de presentar tu, és molt millor que l'ED en algun moment et presenti, si no és molt desagradable, i tu qui ets? Poden preguntar-te al juny. M'ajuda molt el fet de quedar-me al menjador, l més que res per conèixer quin és l'ambient de l'escola.	GLOG
	Quan hi ha conflicte intentes resoldre-ho parlant amb l'EAP, l'ED,...hem d'assegurar la col·laboració, no trencar el pont amb la persona, t'adaptes...els professors a mig o final de curs estan molt tensos i hem de pensar que hem de poder aportar alguna cosa que el tutor pugui aprofitar. La tendència del centre és sempre demanar més del que pots donar. No afecta les relacions personals, intentes derivar-ho a l'EAP.	GLOG
	Encara que intentes establir relacions merament professionals, quan treballes a un centre varis cursos, normalment acabes establint un tipus de relació més personal, ja que sempre hi ha algun problema familiar pel qual t'interesses, alguna persona embarassada a la que fas el seguiment. Personalment l'any passat que vaig tenir un nen els vaig portar bombons al centre per agrair-los el seu interès i en alguns fins i toit m'han fet algun detall per al nen, la qual cosa penso que és prou gràfica per explicar el que vull dir.	1EAP
	El que observes és que es nota molt els centres on hi ha un bon	1EAP

	clima i unes bones relacions entre els docents (tots dos van de la mà) i aquells on hi ha mal rotllo o subgrups entre ells. En aquest cas els problemes es centrifuguen en lloc de ficar-se a sobre de la taula i arremangar-se per treballar i millorar la situació. Es fa molt difícil treballar amb ells, el treball és més improductiu.	
	El tracte personal, la consideració i el respecte, la disposició a escoltar els meus interessos i tenir-los en compte, penso que això és el més interessant i d'agrair. En canvi a l'hora de ser a classe d'alguns mestres (anglès i música) vaig sentir que molestava que estigués observant el que feien a l'aula. Em molesta també que et tractin més com un alumne gran del centre que com un company, un professional que s'està formant.	1PRA
	Aquest tema em va arribar a intrigar força, no entenia massa el perquè però entre els mestres hi havia tensions i notaves que amb segons quins fins i tot hi havia mala relació. Es clar que vaig estar poc temps, però en el canvi de classes notaves diferents actituds en la comunicació entre ells, en alguns casos amb menyspreus o males cares. En alguns casos procuraven que jo me'n adonés. Com deia m'intrigava, podia intuir el perquè podia ser, diferents maneres de veure la feina o la funció tutorial, o diferents caràcters, edats...no se però resultava certament incòmode.	1PRA
	Sobre tot em relaciono amb la tutora, conjuntament amb ella decidim el que haig de fer amb la nena. També amb la logopeda que la tracta, la acompanyo i mutuament ens aconsellem maneres de fer i de atendre-la. També quan assisteix a psicomotricitat la acompanyo i compartim amb la professora que se n'encarrega el referent a la nena. 1.4 Bàsicament tota la meva relació és amb la tutora, és ella qui em diu el que correspon fer amb la nena, tot i que te bastant en compte el meu parer. Pel que fa a qüestions pròpiament "laborals" (si he de faltar, etc.) amb el director. Amb la resta del centre no tinc cap tipus de relació organitzativa o de poder	1VET
	Una relació de treball de respecte i escolta, que em tinguin en compte. Sobre tot dono molta importància a la coordinació i compartir amb la tutora la feina a fer.	
	Gent oberta, que m'expliquin, poder ajudar, no m'agrada marcar	2ADM

	distàncies, que hi hagi respecte, però amb bon tracte. No he notat diferència en el tracte pel fet de ser administrativa. Crec que això és bo soc una més.	
SENTIMENT S		
	Nervis, passes nervis. Com serà l'equip directiu? Com et tractaran? Sobre tot si l'horari permetrà combinar amb l'horari familiar. Jo la vaig demanar vaig notar receptivitat, per a mi és important. El canvi m'il·lusiona més que em preocupa.	3ADM
	La sensació dominant era el nerviosisme, estava molt nerviosa per tenir la meva primera feina d'aquest nivell. També alegria, contenta per tenir feina. Un altre sensació era la de por que tenia de no fer bé la feina. I vergonya molta vergonya, sóc molt vergonyosa.	2VET
	En aquest centre el tracte humà és correcte, en altres centres no és així he trobat força diferència, no hi ha tant de contacte amb el professorat, tinc companyes que expressen que no les atenen gens, es senten com un zero a l'esquerra, tenen la sensació de no ser gens valorades. És molt important que es valori la teva feina, nota que hi ha un respecte pel paper que desenvolupes.	2VET
	Incertesa per saber com m'acollirien. Tot va anar molt de pressa. La veritat és que tenia molts nervis i molta incertesa per que anava a treballar de TEI sense tenir ni idea de quina era la meva feina, a l'escola també els va arribar de sorpresa i no tenien ni idea de quina era la meva funció. Després s'han anat informant i perfecte. També molta il·lusió per començar una feina nova, en millors condicions que la meva feina anterior. Una mica de inquietud per saber com seria la gent...com em rebrien.	2TEI
	Al sindicat he conegut altres TEIs que les obliguen a fer feines a la resta de l'escola, o fer psicomotricitat soles o amb altres. Hi ha força companyes que comenten que es senten com si fossin minyones, a les ordres cada dia del capritx de la mestra de torn.	2TEI
	Molta il·lusió, i a l'hora por per si sabia fer bé la feina, per com seria el grup. Poc a poc la por va anar passant. La por em feia no veure els problemes (anècdota pissarra explicada abans). Amb la coordinadora em sentia una mica descol·locada, però a la que estava amb els nens se'm passava tot.	2MEN

	<p>Els primers dies estava molt il·lusionada però a l'hora cagada de por. Et posaré un exemple: ens van donar per dormir una sala on hi havia una pissarra tàctil acabada de portar amb l'advertència de que sobretot vigiléssim molt que els nens (p3 a p5) no l'espatllessin, vàrem anar super en compte, quan van marxar la pissarra tenia una esquerra. La coordinadora ens va aconsellar que dissimuléssim i no diguéssim res, però nosaltres vàrem preferir dir-ho. Va resultar que ja ho sabien que havia vingut trencada i no ens havien dit res. Vàrem passar molt mala estona i la coordinadora va fer un paperot. Al principi ho vaig passar malament, estava desesperada, però després vaig començar a tenir criteri i a plantar-hi cara.</p>	2MEN
	<p>Una certa angunia per veure si es compliran les teves expectatives. Una certa incertesa per com anirà l'acceptació per part del centre de la teva feina</p>	2LIC
	<p>Jo sóc molt mediterrània, moltes coses passen per les relacions personals, allí on vaig m'agrada el caliu, necessito un espai, que pot ser l'AA, l'habitació de l'EAP...codi de la fotocopiadora...gaveta...jo necessito això actuar amb una certa naturalitat, presentar-me i buscar-me el meu espai. Entres bé perquè entres a través de l'AA, que com sempre s'ha vist bé, entres bé. Jo necessito la qüestió humana. Els primers dies focalitzo amb qui he de treballar, és impossible conèixer tothom. Vaig fent a poc a poc.</p>	2LIC
	<p>Clar que fa cinc anys que ho faig, al principi jo m'he trobat al mig del passadís d'un institut de 1200 alumnes amb la maleta a la ma, pensant: i jo que hi faig aquí? Això és molt dur, quan portes temps ja és diferent</p>	2LIC
	<p>El primer curs el necessito per ubicar-me, el segon començo a treballar, tenir-ho tot al cap. Quan vas pel passadís i no saps de que et parlen, qui et parla de quin nen et parlen, això passa i sap molt greu...i això al principi passa amb tots i genera inquietud no controlar la situació i poder donar una bona resposta. Clar quan agafes un nen nou has de fer un buidat de tot l'expedient...ara hem après a deixar foradets per poder fer la consulta de l'expedient. És una inquietud amb la que aprens a conviure...per nosaltres és un procés d'adaptació molt llarg perquè son moltes cares i molts noms perquè passes un cop per setmana però al principi que no domines. La única</p>	2EAP

	solució és el temps i s'ha de pair. Es clar si un centre et facilita les reunions de cicle i tal facilita aquest procés perquè coneixes a la gent. S'ha de passar no te massa més solució.	
	A mi la novetat m'agrada, entres amb una expectativa molt forta i clar això també genera una certa inseguretat, vas molt boja...no es passa bé...fins que no saps...quan arribes has de conèixer tots els alumnes i saber...ja volen respostes el primer dia i tu ni coneixes els expedients...dius bé deixeu-me que m'ho miri una mica. Es nota molt quan hi ha hagut molts canvis abans.	2EAP
	El tema dels conflictes de poder...al principi ho vivia pitjor i queia en la trampa, però s'ha d'anar amb molt de compte, perquè has d'estar bé amb tots, no tenir filíng amb algú i haver de superar-ho ubicar-te professionalment, és molt difícil. Depèn del tutor et trenca l'entrevista, encara que et portis be amb ella, professionalment no t'entens...tens la sensació de ser falses camarilles, ets una persona externa perquè no pots dir el que penses, personalment ho diria però no pots...és un sobreesforç, cansa molt, és molt cansat això de l'EAP. No te solució és la vida misma.	2EAP
	Neguitosa per un lloc que no coneixes, i a l'hora il·lusió, m'agrada molt la meua feina perquè en poca estona eduques molts aspectes. Preguntant-me pel grup de nens i nenes, com m'ho faré per guanyar-me'ls i poder fer bé la feina, si tindrà problemes de disciplina, com enforçar-ho per fer creure...em posaré dura o aniré de bon rotllo...?	1MEN
	Jo crec que em veuen com qui defensa els nens de l'AA, que em vegin com la germaneta de la caritat dels nouvinguts i no com l'expert...em fa sentir malament.	1LIC
	De vegades soledat, i de prudència, t'has de fer un lloc. Em preocupa del que parlarem, el alumnes. M'il·lusionen els projectes que tinguin en marxa, veure els nens com van progressant. Amb la mestra de l'aula d'acollida s'estableix una relació de certa complicitat, en centres grans es troven molt sols. De vegades faig d'enllaç...tot això és agradable.	1LIC
	Des de la rebuda en que m'agrada que em rebin amb respecte, amabilitat, educació...i que això sigui així sempre, que si m'equivoco m'ho diguin amb respecte. A mesura que vas agafant soltura amb la feina i la pots fer, que et tinguin confiança i et donin responsabilitats i	1ADM

	marge de maniobra..	
	Nervis...inseguretat per veure com aniria, si feria bé la feina	1ADM
	Inseguretat, incertesa. Moltes ganes de començar una etapa nova. El canvi que em suposava m'atreia molt, jo havia treballat en llars d'infants i per a mi era com una millora en la meva feina.	1TEI
	El tracte va ser correcte en general, però vaig detectar al llarg de les pràctiques molta indiferència per part del professorat veterà del centre, et tenien en poca consideració, com si no hi fossis, en canvi els joves, substituïts i tal et tenien en molta més consideració, es preocupaven per saber si estaves bé, necessitaves quelcom...en general vaig notar més bones relacions a l'hora del pati petant la xerrada que dins de l'aula.	2PRA
	Recordo el primer dia com a molt agradable, una sensació de lleugeresa, satisfacció per començar a veure de debò allò que estava estudiant. Em sentia segur de mi mateix, bé, si bé és cert que tenia una certa inquietud, potser podria dir per veure si sabia fer bé la feina.	2PRA
	Em va agradar molt que es preocupessin per mi, que m'anessin preguntant com m'anava, eren amables, sempre hi havia algú que es preocupava per com m'anava la feina, si necessitava quelcom, això em va agradar molt. També que em diguessin d'anar a esmorzar amb elles, poder parlar distesament a l'hora de l'esmorzar va ser molt gratificant.	3TEI
	Si que tenia una imatge prèvia, que no s'hi adeia gens amb el que després vaig trobar, venia molt il·lusionada i em va caure l'anima a terra, em va provocar un gran desencís que treballessin tant amb fitxes i llibres de text.	3TEI
	Crec que he de tenir dret a opinar, quan es parli de temes de feina he de poder parlar i expressar el meu punt de vista. Per exemple, en aquest centre hi ha tres aules de 3 anys, doncs em va sentir molt malament que el primer dia una de les tres tutores ni em va presentar als alumnes, ho vaig trobar molt lleig i em va fer molt de mal, em vaig sentir menyspreada, és el que més mal em va fer dels primers dies. Per fortuna això no és el més freqüent, són més les mestres que fan que em senti una persona valorada a classe, una més de la vida de la classe, apreciada...m'agrada tenir responsabilitat i autonomia i poder	3TEI

	fer la meva.	
	No t'adaptes mai, sempre tens inquietud per veure com es podrà solucionar. Els canvis sempre generen expectació. Tu arribes al setembre i els centres han canviat i sempre tens una expectativa. També una expectativa il·lusionada, positiva per un repte nou.	GLOG
	La primera de totes les sensacions sempre és de nervis, amb bons propòsits i un esperit de millora respecte al que has fet anteriorment.	1EAP
	Anava molt nerviós, em va resultar molt violent presentar-me a la classe, sobretot aquestes dues sensacions nervis i una certa vergonya per plantar-me davant d'altres mestres i dels alumnes per presentar-me. També estava molt content, era com el principi d'assolir allò pel que tant de temps m'he estat esforçant, em feia molta il·lusió començar a tocar de debò la feina.	1PRA
	Per a mi és molt important l'acollida inicial, que et rebin bé que el director et rebi i t'expliqui una mica com és el centre i la teva feina... que et presentin a la gent i conèixer les instal·lacions resulta agradable . Que s'interessin per mi, els meus interessos i formació, la meva disponibilitat. Poder parlar amb tranquil·litat amb les persones amb que treballaràs i planificar la feina adequadament.	1VET
	Quan arribes a una escola nova t'has d'adaptar, al principi vas una mica perduda, no saps on són les coses...no coneixes a la gent...i ara què es fa? Jo ja havia treballat en un altre centre però allà era com a casa meva, havia fet de tot i van ser ells que em van proposar per fer de vetlladora. Per això quan vaig començar en aquesta escola anava una mica perduda, tot és molt nou i són moltes coses noves.	1VET
	Algo nou al que t'has d'acostumar i adaptar-te, moltes coses per conèixer, fixar-te bé en els detalls, conèixer la nena per poder fer bé la feina, la manera de treballar amb ella i la manera de fer de la tutora, rutines, hàbits...el nom dels nens i les nenes... una mica atabalada, amb bastants nervis...procurant absorbir-ho tot el més aviat possible per adaptar-te a la feina.	1VET
	Perduda, no sabia fer res quasi, intentaven ajudar-me, però elles també anaven una mica perdudes, se que tenien ganes que vingues algú, però esperaven una persona formada. Incertesa, contenta, nervis ¿què em trobaré? Contenta per anar a una feina nova que pensava que m'aniria bé.	2ADM

AGRADA		
	Que et deixin donar la teva opinió, que puguis aportar coses, idees noves...	3ADM
	M'han ofert de participar en les reunions que facin amb CEDIAP i EAP, això m'agrada molt, per a mi és molt positiu.	2VET
	Agraeixo participar de la vida de les classes i del centre, de vegades m'han dit que no calia que anés al Claustre perquè hi havia alguna feina que preparar per la tarda, però això no pot ser si soc membre del Claustre la tutora no és qui per decidir si hi he d'anar o no. Agraeixo que em donin autonomia i responsabilitat, participar.	2TEI
	Jo crec que els més exitosos són els més estructurats, a mi m'agrada que em marquin el terreny i saber el que hi ha, després si cal ja ens barallarem, que t'escoltin i vegis que es manté. A mi m'agrada que el tracte sigui el més afectuós possible. Si, perquè arribes a les reunions amb coses de casa al cap i va bé parlar-ne una mica i comentar "vinc amb mal de cap...o la meva filla...està bé" és amb les EE amb qui estableixes més aquesta relació	2EAP
	Que se'm faci una mica de cas, com que tots anem ...hi ha mil coses, pots arribar i no estar programat que arribes i has d'anar preguntant...no t'expliquen gaire...notes la diferència de l'escola que t'acull sense el telèfon, la porta que s'obre, que estan per mil coses...jo ho agraeixo. Que tinguin previst si saben que arribo a les 10 que estiguin per mi que s'hagin deixat un forat. Això ha millorat molt, les escoles ara dipositen més confiança en nosaltres que anys enrere, hi ha varietat però et veuen com un professional que tens experiència i coneixements que complementen els d'ells	2EAP
	M'agrada que siguin cordials, tenir bona relació amb tothom, que hi hagi respecte, és important portar-se bé i que hi hagi respecte.	1MEN
	Fins ara, algú m'ha presentat el centre, o la persona que ho feia abans o la persona de l'EAP. Després el que n m'ha agradat en algun centre és que l'equip directiu m'ha presentat a la resta del Claustre, o els equips docents, depèn del tipus de centre. Necessito que algú s'interessi per quan arribo digui "home està aquí ----...a veure que li podem dem,anar" Proximitat, cordialitat i riure una estona si cal, de col·laboració.	1LIC
	Per a mi és molt important el primer moment de la rebuda, que siguin	1ADM

	<p>amables, receptius, el com t'atenen. Que et donin informació de quina serà la teva feina, que estigui clara i estructurada, resulta molt agradable saber el que has de fer. Agraixo molt que en aquest centre van ser receptius a la meva proposta d'horari, amb ells els va anar bé i a mi em van facilitar molt la meva organització, es van mostrar molt comprensius i això em va agradar molt.</p>	
	<p>Em sembla important disposar de la meva taula, ordinador, etc...de manera que puguis treballar bé sense incomoditats i amb mitjans...quan vaig arribar la màquina fotocopiadora era just al darrera meu i feia molt de soroll i calor, vaig parlar amb direcció per veure si es podia canviar de lloc, van ser molt receptives, em van demanar que ho demanes per escrit i van fer les gestions, ara estic molt més a gust.</p>	1ADM
	<p>Penso que és important notar l'acceptació de la gent, sentir-te ben tractada, que hi hagi una voluntat de no fer-te sentir la nova.</p>	3TEI
	<p>També és important saber com funciona el centre i les funcions de la feina que arribes a fer. Que t'ensenyin l'escola i conèixer la gent i les instal·lacions. A mi ningú me'l va ensenyar i vaig estar un temps molt perduda, perquè hi havia molta feina i anaven molt de cul.</p>	3TEI
	<p>Quan passa un temps comences a establir reunions més personals. La gent s'interessa per tu i per la teva situació personal. A mi m'agrada que hi hagi una confiança, si no quan acabes i adeu fins a la setmana que ve, es millor interessar-se donar el mòbil el mail, i estar en contacte.</p>	1EAP
	<p>En el meu cas estic bastant satisfet, se'm va tenir en compte, se'm va escoltar i es va procurar atendre els meus interessos, considero molt important per sentir-me a gust com em van rebre i van valorar les meves opinions. Em van presentar en el Claustre, varen fer un parèntesi i es van presentar tots.</p> <p>Recordo que em vaig sentir bé, vaig notar un tracte rigorós, seriós, entre professionals, això em va fer sentir bé, donant-me responsabilitat i participació, amb possibilitat de gaudir d'autonomia.</p>	1PRA
	<p>Hi ha companys que no han vist respectada ni la seva especialitat ni els seus desitjos, podien ser especialistes en Educació Física i els han posat a parvulari, per exemple. Això penso que no bo, son pocs dies de pràctiques i es convenient aprofitar-los al màxim.</p>	

	<p>A mi em va agradar molt que em rebés el director i m'escoltes i tingués en compte el que deia. També poder treballar amb la tutora el que hauria de fer amb la nena. Que m'escoltés i tingués en compte, participar en les reunions que feien referència a la nena.</p> <p>Jo em sento millor si em donen responsabilitats i puc treure profit a la meva formació. Crec que és molt millor tenir parcel·les d'autonomia i responsabilitat.</p>	1VET
	M'agraden aquests moments informals de riure i parlar una mica de la vida personal	1VET
	<p>Sentir-me segura, tenir la formació necessària per sentir que vaig preparada per fer la feina que necessito, conèixer la feina, m'agrada anar ben preparada. A mi m'agrada que em tinguin confiança, tenir espais de responsabilitat i autonomia, em fa sentir millor que no pas algunes companyes que conec que semblen secretàries de les de abans, picar cartes i poca cosa més que no els hi demanin directament. És més agradable organitzar-te la feina i poder tenir iniciativa. Fer les coses com jo vull...a la meva manera.</p>	2ADM
NO AGRADA		
	Una companya es va passar molts dies amb una taula en un passadís perquè ningú sabia el que tenia de fer.	3ADM
	Al principi és una mica complicat perquè no coneixes els límits de la teva feina, el que has de fer i fins on has d'arribar. No es defineix la feina, el perfil i les funcions de la vetlladora, i queda molt a expenses de la tutora de cada aula. A mi no m'agrada sentir-me com un moble, vull sentir-me útil, no com un moble, sempre quieta esperant les ordres concretes.	2VET
	En algún centre no m'han atès bé per desconeixement de la meva feina, estaven molt agobiats per altres coses, al començament encara es van interessar una mica i em van presentar, però després era passar per allà com una persona més de l'AA i no establia cap relació amb la resta de l'equip, i que sempre els anava a saludar i sempre estaven superagobiats, enfeïnats amb problemes i no et feien cap demanda. Caldria dibuixar desde començament de curs les funcions i en quin moment has d'estar present.	1LIC
	A altres llocs que he estat això era molt diferent, les direccions eren molt dures, poc amables, et posaven davant de la feina acumulada i	1ADM

	<p>aquí s'acabava la relació. En d'altres les pròpies companyes eren molt poc receptives, s'enfadaven amb tu si respectaves els temps d'esmorzar i tal, vigilaven per no perdre privilegis o costums i es podien mostrar molt cruels amb les noies noves.</p>	
	<p>De vegades noto molt la distinció entre docents i no docents, en alguns moments he pogut sentir que pesa el no ser docent. Parlant s'aclareix, però de tant en tant torna a sortir el tema.</p> <p>A nivell de sentiments crec que fa molt la diferència econòmica.</p>	1TEI
	<p>Molt importants, el que més determina aquesta primera impressió és que la gent sigui acollidora, amable, oberta que hi hagi diàleg i que m'escoltin poder dir la meua.</p> <p>M'hauria agradat parlar amb més tranquil·litat de les qüestions organitzatives, pràctiques, d'una manera estructurada i ben explicada, tot va ser molt precipitat i a contrapeu.</p>	1TEI
	<p>Em va sorprendre una mica el desinterès dels veterans per ajudar als substituïts. Vaig acudir a un Claustre on una mestra relativament nova exposava una unitat didàctica que havia elaborat, ho feia amb molt d'entusiasme, i hi havia molt desinterès em va semblar una falta de respecte. Era un treball que valia molt la pena, era molt interessant i novedós i una part considerable del Claustre es mostrava indiferent com si no anés amb ells.</p>	2PRA
	<p>Hi ha cops que et reben malament. Jo no m'ho prenc com una qüestió personal, però afecta perquè tu ets el referent visible. Jo aquest any ho estic passant força malament a una escola, porto un nen autista que porta força temps atès i no es veu una evolució i en canvi tenen molts problemes amb altres nens socials i altres i no entenen perquè agafem aquest nen i altres no. Costa molt que ho entenguin, són escoles molt rígides que costa molt. Però m'ha passat molt poc, normalment en parles i ho entenen. Els altres són casos molt extrems i com que tu ets la persona visible descarreguen en tu. Et sens molt sola, tu sola en front d'una escola. Dures, tancades, poc flexibles. Tu et dones al centre i el centre fa barrera, no se t'obre.</p>	GLOG
	<p>Conèc altres noies que es senten molt poc valorades, les tenen com ajudants de la tutora, per anar al lavabo, canviar-los...sempre a la disposició de la tutora i de les seves necessitats, com un comodí pel que calgui. No les deixen participar a les reunions amb els pares o</p>	1VET

	amb logopedes, etc.	
	Ahir mateix vaig fer un curs i parlant, hi ha molta gent que comença i la deixen setmanes i setmanes sense fer res, no li deleguen feina, només introduir dades a l'ordinador i trucades , la gent ho viu molt malament que no li deleguin és molt desagradable, a mi no m'agradaria estar allà com un moble. Si voleu una administrativa no és per escalfar la cadira.	2ADM
ORGANITZACIÓ		
SITUACIÓ		
	Benvinguda agradable però molt ràpida, de seguida per feina. "hola aquesta serà la teva companya...i a treballar. El primer dia ve ser un caos total, no sabia res de res ni els noms ni els espais, nio els costums...res. Després molt positiu, la companya molt maca i va ajudar molt.	2MEN
	Jo tinc molta paciència i faig molt bona cara a tothom, jo vaig als centres a facilitar la feina, no tinc cap poder. De vegades amb cal reflexió, reflexió...de vegades canso de la reflexió i crec que ens hi hem de posar. He après que per molt que vulguis anar de pressa...has d'anar escoltant molt, suggerint, de front res...això te un cost hi ha llocs que vas més de pressa o més a poc a poc. Als centres em sento una més, em fan sentir bé...es clar que a cada lloc on vaig deixo una mica de mi, els faig sentir que per a mi son molt importants, únics.	2LIC
	El tema organització...l'espai físic és important, que et tinguin en compte. M'he hagut d'imposar, si tu no et fas l'espai no et respecte, això és l'equip directiu qui ho de fer, és important tenir l'armari...amb clau...llapis. El conserge és vital per nosaltres. M'agrada que la gent sàpiga on sóc...i els conserges son els que ho saben. Haber de anar pidolant material és molt humiliant. I l'estructura i el funcionament. El fet que els centres tinguin clara la nostra funció, no se amb qui he de parlar, si el centre no sap que fa el Cap d'Estudis i el director i on esta clar esta clar. També ho noto molt a l'acollida que fan els centres als nous tutors, atribuïu una funció a l'EAP que no pertoca, el traspas entre tutors és cosa del centre, això se li pregunta al tutor d'abans o a l'equip directiu que no vetlla pel traspàs d'informació, passa molt sovint. El paper del tutors s'ha de	2EAP

	<p>valorar i quan parlem de un nen s'ha de valorar el paper del tutor. De vegades la gent passa per damunt dels tutors...les situacions difícils i complexes treuen al descobert les carències...tothom pot opinar i el pobre tutor ningú el te en compte i no se li respecta el seu rol...anem a definir uns criteris...hi ha molta diferència entre escoles en organitzar-se i aquest trepitjar-se els rols...que la gent de dintre no estigui cohesionada i trampejar les camarilles...un estira per aquí l'altre per allà, es fa molt difícil per a la gent que venim de fora.</p> <p>El tema dels conflictes de poder...al principi ho vivia pitjor i queia en la trampa, però s'ha d'anar amb molt de compte, perquè has d'estar bé amb tots, no tenir filing amb algú i haver de superar-ho ubicar-te professionalment, és molt difícil. Depèn del tutor et trenca l'entrevista, encara que et portis be amb ella, professionalment no t'entens...tens la sensació de ser falses camarilles, ets una persona externa perquè no pots dir el que penses, personalment ho diria però no pots...és un sobreesforç, cansa molt, és molt cansat això de l'EAP. No te solució és la vida misma.</p>	
	<p>Les escoles rígides al principi et marquen però a mesura que et van coneixent flexibilitzen perquè veuen que fas feina. Hi ha persones que no els agrada que entris a l'aula, que volen que els avisis...jo ho respecto molt...n'hi ha que no s'ho prenen bé. Però en general cada vegada s'admet me's que entris a l'aula. Ara hi ha tant moviment que tothom esta acostumat.</p>	2EAP
	<p>És més difícil, quan més ser menys se. Has de mantenir...he de respectar i sóc jo la que m'he d'adaptar. Intento desfogar-me a l'EAP. Has de ser molt respectuós i equanim, soc jo la que vaig a col·laborar un cop a la setmana, soc jo la que m'he d'adaptar, clar soc una persona per la tira de persones al davant, això espanta molt quant ets inexpert, tots penseu de forma tant diferent moltes vegades...un altre cosa es poder dir les coses amb respecte per no ser uns "correvidiles", per això és bo anar canviant de centres, perquè pots establir diferents relacions, els que venim de fora els fallos es veuen molt, has de mantenir. És un esforç que de vegades resulta esgotador...perquè s'ha d'arribar a un consens, per arribar al que creus bo has de buscar el consens sense arribar a l'enfrontament. Tot això als centres més estructurats és més facil en principi, però de</p>	2EAP

	vegades quan l'estructura és molt rígida et pots trobar amb handicaps molt importants.	
	Que se'm faci una mica de cas, com que tots anem ...hi ha mil coses, pots arribar i no estar programat que arribes i has d'anar preguntant...no t'expliquen gaire...notes la diferència de l'escola que t'acull sense el telèfon, la porta que s'obre, que estan per mil coses...jo ho agraeixo. Que tinguin previst si saben que arribo a les 10 que estiguin per mi que s'hagin deixat un forat. Això ha millorat molt, les escoles ara dipositen més confiança en nosaltres que anys enrere, hi ha varietat però et veuen com un professional que tens experiència i coneixements que complementen els d'ells	2EAP
	Esporàdicament ens diuen alguna cosa, però gairebé cap relació tret de la del centre. a part d'una primera trobada per explicar-nos del que anava la feina no ens han tornat a dir res. Hi ha formació voluntària, i és allà on de vegades pots compartir opinions i experiències amb altres com tu. Estaria bé que a SSTT tinguessin algú de referència amb tota la informació que ens pogués servir als administratius.	1ADM
	Estem una mica perduts, cada centre fa el que vol pel que fa a documentació, estaria bé que ens aclarissin les lleis, aspectes concrets de legislació que condicionen com hem de fer la feina.	3ADM
	El Departament no ens dona informació de cap tipus, jo particularment m'he tingut d'apuntar a UGT per tal d'estar informada de les meves condicions laborals i moltes altres coses referents al meu lloc de treball, com el que em correspon o no fer. El curs passat anava superperduda pel que fa papers. A l'estiu procuro fer formació. Conec el cas de moltes TEI que tot i no tenir feina les fan anar el mes de juliol per fer feines que no els corresponen, en el meu cas tinc la sort que em deixen fer la formació la primera setmana i no he de venir el mes d juliol. Aquí no he tingut problemes per delimitar la meva feina, com altres casos que conec en que els fan fer feines de l'escola, ni tan sols del parvulari	2TEI
	Treballem en equip, formam equip amb els LICS del Baix i tenim una coordinadora i ens reunim un cop al mes. I també tenim alguna reunió de formació. El que marca els centres on he d'anar per AA o entorn, i els que	1LIC

	implementen el programa d'immersió.	
	<p>Molt importants, el que més determina aquesta primera impressió és que la gent sigui acollidora, amable, oberta que hi hagi diàleg i que m'escoltin poder dir la meva.</p> <p>M'hauria agradat parlar amb més tranquil·litat de les qüestions organitzatives, pràctiques, d'una manera estructurada i ben explicada, tot va ser molt precipitat i a contrapeu.</p>	1TEI
	<p>No vaig rebre cap pauta del que tenia de fer, cansat i tip de mirar i no fer res em vaig auto assignar la feina d'ajudar els alumnes quan tenien de fer feina. Per la classe passaven varis mestres, en general, no em donaven gaire confiança, més aviat es mostraven distants. Em van dir que si necessitava quelcom ja els ho diria. L'excepció va ser el professor d'Educació Física, que em va demanar que col·laborés i aprenguéssent feina, em donava mig grup per treballar i fins i tot em va demanar que proposés activitats.</p>	2PRAM
	<p>La rebuda va ser agradable per part de la direcció, amb amabilitat i correcció, era la meua escola i tot i que hi havia molta gent nova encara hi havia mestres coneguts. El que em va semblar pitjor va ser la improvisació, el primer dia al centre ens van dir que mirarien "qui tenia ganes de tenir-nos a l'aula" em va semblar poc seriós.</p>	2PRA
	<p>Valorar-te com a professional, fer-te sentir important, ja sabem que som poca cosa i que a les escoles tenen molta feina i de vegades fem una mica de nosa, però qualsevol necessita sentir-se important, desitjat, útil. Que ens escoltin i notar que han previst la nostra estada al centre, amb uns objectius i unes intencions, farà que ens ho agafem amb més ganes i aprofitament.</p>	2PRA
	<p>Hores dels tutors per poder fer les coordinacions, això ho hauria de facilitar l'ED Si te clar que caldrà reunir-se regularment, i preveure-ho. Això ho manifestem a l'ED i ho deixem per escrit i signat, tot i així costa. Perquè entres i t'envàs no formes part de l'escola. Sempre intentes fer l'horari quan l'escola ja te l'horari fet per no interferir. L'escola també ho hauria de tenir en compte. Per això et deia la importància dels primers dies. Que et tinguin en compte que no tinguin encara els horaris fets i contin amb tu. És important trucar molt aviat i negociar primer de tot l'horari. És molt complicat perquè només podem intervenir en hores de llengües.</p>	2LIC

	Arribar al centre i trobar-te que esta tancat per una sortida i ningú t'avisava, és indignant et fa sentir miserable, has fet trenta quilometres per anar a un poble i...a sobre plou.	GLOG
	Molts pocs centres tenen un espai pensat per a que treballi la persona de l'EAP,. Uns centres ubiquen en la sala de reunions, altres en el Departament de psicopedagogia, en la classe de reforç d'EE o fins i tot en el despatx de l'AMPA. No disposem d'un lloc on deixar els expedients o materials propis, si que hi ha en alguns una safata per a les demandes però no en tots. Hem de portar nosaltres un arxivador metàl·lic amb clau, per deixar amb seguretat els expedients i que no els pugui xafardejar ningú perquè és un lloc on entra molta gent.	1EAP
	Sobre tot amb l'Equip Directiu, també amb la coordinadora del menjador, les persones de l'AMPA. Tothom em demana feina. Bàsica ment la directora, però tampoc mana massa, la veritat és que no es passa, és molt correcte. Sempre m'ho deman+à tot amb molta educació i es fica poc en el que faig o deixo de fer, no puc dir que em senti gaire manada. Si que de vegades ve alguna mestra amb moltes presses i de vegades amb poca consideració.	2ADM
POSITIU		
	Que m'han escoltat, que el director et donii entitat i t'escolti quan li presentes el pla de treball, i que et presenti a la gent amb la que treballaràs, que et vulguin que estiguis a casa teva. De vegades no se li dona prou importància, hi ha tantes coses a fer, que perceps que vols parlar d'alguna cosa i costa. També és molt bona la implicació de la inspecció, una prèvia i millor anar del bracet amb ell. En el Pla d'entorn s'ha de die quelcom als centres...li demano a l'inspector que envii un mail. Aquí hi ha el perill, tu no òts fer el que no és, jo no puc manar ni organitzar...puc assessorar, ajudar...	2LIC
	La cordialitat de la gent i que hi hagi una bona organització, saber on son les coses i l'organització del temps...em fa sentir millor.	1MEN
	Respecte, cordialitat, que es respecti la opinió de cadascú. Que es pugui treballar en equip. Si hi ha un conflicte que s'intenti resoldre entre les dues persones implicades, si no és possible per això està la coordinadora. Que hi hagi comunicació i un bon traspàs de la informació respecte a	1MEN

	la línia de l'escola en el treball d'hàbits i pautes de comportament, un bon traspàs d'informació dels alumnes que tindrem al menjador.	
	Les directrius les marca l'equip directiu del CREDA, amb el centre pens acords, amb el tutor sobretot(intervencions a l'aula, anticipacions...) la veritat és que normalment ens valoren moltíssim, si algun cop hi ha un conflicte, que passa molt poc, ho derivem a la direcció del CREDA.	GLOG
	Hi ha diferències, centres que estan molt organitzats i això es nota, en altres tot és molt difús.	1LIC
	Hi ha centres que et diuen mira tenim un llibret que donem als mestres que arriben nous, mira-t'ho a veure si et pot servir alguna cosa, t'ho mires i poder hi ha coses que no cal com el RRI, però horaris, llistes i això va molt bé, ho valorem molt positivament, facilita, ho he vist a un IES i tres o quatre centres de primària. La relació del personal, plànols, a secundària el RRI, les sortides, el número de la fotocopiadora, que no estiguin un mes o dos per fer-te una clau, l'accés. Son molta gent, no pots recordar-te de tots...recordo el primer IES glubs...sis noms... el Cap d'Estudis, els tutors, el d'EE, que hem toquen i el conserge. Necessites saber, si el centre s'obre una mica et sens més còmode...que et diguin on és la màquina de cafè, tenir la clau del lavabo.	GLOG
	disposar a l'aula del material que la nena necessiti i l'espai per dur-ho a terme.	1VET
MANCA		
	El primer curs el necessito per ubicar-me, el segon començo a treballar, tenir-ho tot al cap. Quan vas pel passadís i no saps de que et parlen, qui et parla de quin nen et parlen, això passa i sap molt greu...i això al principi passa amb tots i genera inquietud no controlar la situació i poder donar una bona resposta. Clar quan agafes un nen nou has de fer un buidat de tot l'expedient...ara hem après a deixar foradets per poder fer la consulta de l'expedient. És una inquietud amb la que aprens a conviure...per nosaltres és un procés d'adaptació molt llarg perquè son moltes cares i molts noms perquè passes un cop per setmana però al principi que no domines. La única solució és el temps i s'ha de pair. Es clar si un centre et facilita les reunions de cicle i tal facilita aquest procés perquè coneixes a la gent.	2EAP

	S'ha de passar no te massa més solució.	
	l'estructura i el funcionament. El fet que els centres tinguin clara la nostra funció, no se amb qui he de parlar, si el centre no sap que fa el Cap d'Estudis i el director i on esta clar esta clar. També ho noto molt a l'acollida que fan els centres als nous tutors, atribuïu una funció a l'EAP que no pertoca,	
	Pel que fa als espaisestic bé...s'agriria tenir espais de silenci, els menjadors són molt sorollosos, estaria bé disposar d'espais de silenci i també hi ha estones de molt estrès...els tallers per exemple són de 40 minuts i provoquen molts de nervis tant en nosaltres com en els nens. M'agradaria disposar d'un horari tancat, saber que passarà cada dia?	1MEN
	Alguns conflictes em fan sentir malament, una mica has de nadar entre dues aigües, intento intervenir i suavitzar la situació...en una escola hi va haver un problema amb un nen nouvingut, la tutora volia que anés més hores a l'aula d'acollida i ella deia que no podia estar tantes hores fora de l'aula, es va crear una situació molt tensa, fins i tot la tutora enviava el nen a l'aula pel seu conte...el nen veia que ningú el volia...vaig demanar convocar una reunió per resoldre-ho. Depèn de quin tipus de conflicte sigui...en un centre hi ha un conflicte respecte a qui ha d'adaptar els materials pels nouvinguts...jo he donat la meva opinió...aquesta feina a l'institut és més difícil, per l'estructura perquè no hi ha l'espai per parlar-ne, i no he anat a buscar ...si de cas convocar una reunió.	1LIC
	En alguns centres és molt difícil desenvolupar algunes feines que ens toca, d'altres no. Si entenem com acollida rebre't i ser receptiu tots ho fan. Un altre història és com està organitzat el centre, si no ho està o tenen un altre organització tu no hi capos en cap lloc. Si per exemple hi ha un centre que no vol fer CAD tu no hi pots ser. Un requisit per estar ben acollida cal que el centre tingui prevista la meva figura dins de la organització.	1LIC
	ens van donar l'avís d'un dia per l'altre i després ja no he tornat a tenir cap notificació de trobada. El començament va ser molt accidentat, amb moltes presses. Pel que fa a la formació és voluntària, fora d'horari laboral, escasa i tardana. Ara ens han ofert la possibilitat de fer magisteri adaptat.	1TEI

	A veure els centres van molt atabalats i no estan per fer-te la garagara, "aquí està fulaneta de tal i que vindrà tals dies i fa aquesta funció i poca cosa més". Alguns et pregunten el que necessites. No crec que tinguin una prioritat o un pla estratègic per acollir-nos a les persones de fora, en alguns moments és...aquesta que és, que fa o que vol aquí. Caldria un pla d'acollida. Algunes vegades tens la sensació de que no se sap massa bé que hi vas a fer...això dificulta la relació, no queda clara la nostra funció, inclús quan estava a l'altre banda ens preguntàvem ...no veiem el resultat...el centre s'ha d'obrir més i fer les demandes.	1LIC
	Un espai amb un ordinador, ara no a tot arreu ho tinc, de vegades he d'estar a l'AA, de vegades et sents violent perquè hi ha alumnes fent classe. Que se'm tingués en compte a les reunions de cicle o avaluació quan es parla de nens d'acollida o necessitats socials, m'agradaria que se'm tingués en compte per poder-hi ser. El coordinador pedagògic o cap d'estudis. Hauria d'estar establert que sempre és així, que no depengui de la relació d'aquest coordinador amb el Claustre. Al menys una per trimestre. Prèviament a la Junta d'avaluació per veure com fer l'avaluació, i en el moment de presentar el PI.	1LIC
	Sobre tot la informació per poder funcionar. El primer cop que vaig arribar venia molt perduda, no tenia ni idea del que era l'agenda d'una escola, el vocabulari tècnic, etc.	1TEI
	Al Departament em van dir molt poca cosa, que ens poséssim en contacte amb el centre i que ens rebrien molt bé, i res més.	1TEI
	Pel que fa a la preparació prèvia a la facultat és una mica surrealista, a la tutora no l'hem vista, viu a Madrid i ens comuniquem per mail. A la primera tutoria va venir un company seu per comentar-nos uns quants punts de la normativa de pràctiques i atendre els dubtes que poguéssim tenir. A la setmana següent per mail ens van puntualitzar i aclarir unes quantes observacions...i això és tot.	2PRA
	M'hauria agradat tenir més informació: de la meva feina, el que hauria de fer, els horaris, els espais de l'escola, el que faríem a l'aula...	3TEI
	Un espai adequat, és la dificultat més gran. En l'organització dels espais dels centres no està previst l'espai individual amb alumnes, pots trobar espais pensats pel treball d'adults, però mai està previst el	GLOG

	treball individual amb alumnes, amb mobiliari adequat, catifa, mirall...Aquesta necessitat existeix, però es construeix sense tenir-ho en compte. És un problema general a totes les escoles. Mobiliari versàtil a les edats dels alumnes.	
	A la facultat vàrem tenir dues tutories de una hora, la primera en que ens van presentar el Pla Docent de l'assignatura i quins serien els components de la memòria, el lloc i l'hora en que ens teníem de presentar. I la segona tutoria de cinc minuts cada un per comentar molt breument com anava. Tot plegat molt poca cosa, jo crec que insuficient.	1PRA
	Quan vaig arribar ningú m'havia explicat el que tenia de fer, ni a SSTT ni al centre. Tothom donava per suposat el que tenia de fer, amb vaig sentir molt incòmoda. Jo no tenia cap formació ni informació de quina era la meva feina, jo crec que totes les persones que venen per primer cop a un centre haurien de rebre una formació, tu arribes no tens ni idea del que és el SAGA ni el WINPRI, venien i em demanaven coses i jo ni idea, l'anterior administrativa els hi feia, però jo ni idea, he tingut d'apuntar-me a cursos i anar preguntant i investigant i començo a sortir-me'n. Hi havia molta gent nova i jo...mare meva això on és.	2ADM
	Tot hauria sigut més fàcil, encara hi ha moltes coses que no conec, si no hi es el conserge, hi ha coses que no se. Tampoc se si he de saber tantes coses. S'ha anat generant el perfil de feina amb la pràctica,. Vaig passar el Pla Anual quatre vegades, l'aplicatiu no anava bé l'aplicatiu, però ningú ho sabia, estaven acostumades que l'altre ho feia tot. Per això crec que és tant important la formació. Formació llarga, i de vegades falles per necessitats de l'escola.	2ADM
PROJECTE DE CENTRE		
SITUACIÓ		
	En canvi amb la coordinadora em va costar molt, era un caos i no ajudava gens. En aquest centre hi ha un ideari que flota, una manera de fer establerta i que tu no saps, però que va apareixent en tot el que fas i ningú t'ha explicat fins que ho fas malament.	2MEN
	El paper del tutors s'ha de valorar i quan parlem de un nen s'ha de valorar el paper del tutor. De vegades la gent passa per damunt dels	2EAP

	<p>tutors...les situacions difícils i complexes treuen al descobert les carències...tothom pot opinar i el pobre tutor ningú el té en compte i no se li respecta el seu rol...anem a definir uns criteris...hi ha molta diferència entre escoles en organitzar-se i aquest trepitjar-se els rols...que la gent de dintre no estigui cohesionada i trampejar les camarilles...un estira per aquí l'altre per allà, es fa molt difícil per a la gent que venim de fora.</p>	
	<p>Veig un problema en la gent que porta molt de temps a l'escola, et trobes que imposen la manera de treballar "perquè sempre s'ha fet així, t'adaptes, i si hi ha conflictes entre les mestres intento desconectar, però no sempre és possible, notes la pressió i condiciona el que estiguis a gust, molesta força la intromissió de qui no és pròpiament la tutora de l'aula on tu treballes i es fiquen en el que fas tu o la tutora dins de l'aula, penso que no ho haurien de fer això. Encara que no vagin per tu aquest conflictes de relació afecten força.</p>	1TEI
	<p>El que observes és que es nota molt els centres on hi ha un bon clima i unes bones relacions entre els docents (tots dos van de la mà) i aquells on hi ha mal rotllo o subgrups entre ells. En aquest cas els problemes es centrifuguen en lloc de ficar-se a sobre de la taula i arremangar-se per treballar i millorar la situació. Es fa molt difícil treballar amb ells, el treball és més improductiu. Els centres on la gent és més col·laboradora es tenen objectius comuns (per exemple s'acorda un pla de formació conjunt) s'és conscient de que els problemes són globals i acaben afectant a tots. Per exemple, ara s'està plantejant la creació d'una USEE a la població. Els tècnics pensem que aquest ha de ser un projecte que ha de fer seu el centre, si desde l'administració s'ubica sols amb criteris territorials, sense tenir en compte els professionals i el seu tarannà serà un fracàs anunciat. A banda d'això, si no hi ha un bon clima de treball, si dominen els conflictes, acostuma a passar que no es pren consciència de la situació dels nens amb nee i no es contempen les diferents necessitats de cada nivell, es fa una política de "café para todos" per tal de no crear greuges comparatius que no beneficien en definitiva als nens, que són els últims responsables de les actuacions del claustre. Si els conflictes afecten a la feina t'hi has de ficar, fins i</p>	1EAP

	tot, de vegades es treslladen a la família i si veus que aquesta te raó, llavors cal intervenir.	
POSITIU		
	Que hi hagi comunicació i un bon traspàs de la informació respecte a la línia de l'escola en el treball d'hàbits i pautes de comportament, un bon traspàs d'informació dels alumnes que tindrem al menjador.	1MEN
	Em van demanar si podia fer la informàtica amb un grupet de nens, potser no tocaria però et fa sentir bé fer aquestes cosetes. També penso que és important participar en les comissions i altres reunions amb la resta de companys del centre, et fa sentir integrat i que aportes la teva part a l'escola.	
MANCA		
	L'estructura, que ho tinguin clar quan arribes i que et donin una explicació, que preveguin que hi seràs i ho tinguin en compte en els horaris, per no haver de pidolar permisos per reunions. S'agraeix que et donin la tranquil·litat que no passa res perquè algú falti als cicles o claustres perquè t'has de reunir amb ells perquè no ho han previst abans. Un altre tema és que no es dupliquin les coses, que hi hagi unes prèvies que tothom sàpiga com funciona un EAP, no tenir-ho d'explicar CADA VEGADA. Que et donguin informació de com es treballava, que no només esperin el que tu dius, que t'expliquin quins hàbits de reunió o treball tenen, que et donin l'horari setmanal, les llistes d'alumnes, que ho tinguin previst. Hi ha escoles que ho preveuen i d'altres que no...i això s'agraeix. També hi ha escoles que t'organitzen la vida...escoltem pregunta-m'ho a mi i et diré si l'he vist o no...aquestes coses s'han de tenir clar des de el principi sense anar-les descobrint. Que t'expliquen com s'ha treballat els anys anteriors i quines son les maneres de treballar....que l'ED et digui mira si cal podem substituir per fer la reunió a les nou però a les deu no...que t'ho diguin està molt bé.	2EAP
	En un principi amb la Cap d'Estudis i la professora d'Educació física, amb la resta de mestres amb que vaig tenir contacte va ser molt curiós, perquè els més grans m'ignoraven considerablement, anaven molt a la seva i feien com si no hi fos, en canvi els substituïts van ser els que es van mostrar més atents i em van tenir més en compte. Als pocs dies de començar la tutora es va posar de baixa i em vaig	2PRA

	relacionar amb la substituta que va venir en el seu lloc, que sabia menys de la classe que jo, de manera que jo li vaig tirar un cable, amb ella la relació va ser més fluïda.	
	Entre que ja coneixia l'escola perquè hi havia anat i que no em preocupava massa, no em vaig informar d'altres aspectes que el que m'interessava més. Això era quins mètodes d'ensenyament utilitzaven, si serien novedosos i em servien per aprendre, al marge d'això res més. Tenia unes expectatives que no corresponien massa amb el que vaig trobar.	2PRA
	Si que tenia una imatge prèvia, que no s'hi adeia gens amb el que després vaig trobar, venia molt il·lusionada i em va caure l'anima a terra, em va provocar un gran desencís que treballessin tant amb fitxes i llibres de text.	3TEI
PROPOSTES		
ACTUACION S		
	Una entrevista amb les tutores amb les que he de treballar i si és el cas amb l'EAP, per conèixer a fons les característiques dels nens i nenes amb que he de treballar. Conèixer el funcionament i les normes de la classe (hàbits, normes, rutines...) no cal que sigui per escrit, és suficient que m'ho expliquin amb una mica de tranquil·litat, les coses senzilles i bàsiques. Conèixer els espais i les persones, com a mínim el cicle. Crec que estaria bé poder participar en els cicles o Claustres on es parli en concret dels alumnes als que atenc.	2VET
	Penso que estaria bé que l'empresa que ens contracta abans de enviar-nos als centres ens fes una mica de formació de quina és la nostra feina i quines responsabilitats comporta. També crec que estaria bé que les tutores o les coordinadores ens possessin al dia dels trets i del perfil dels nens pels que venim al centre. Això no sempre es dona com cal.	2VET
	Crec que el més important és delimitar molt bé les feines que pertoca fer, establir un calendari en que tothom i estigui d'acord i el conegui, de on és la TEI en cada moment i què és el que està fent. Assistir a les reunions del centre com qualsevol altre mestra. Participar en la vida quotidiana del centre com els altres, la revista, les festes	2TEI

	populars, etc	
	Espai, que estigui pensat que els dies que hi vas es respectés. I que quan arribis no et trobis que has de recollir el que altres han deixat treballant. Que ho tinguin pensat quan arribes. Ordinador, que puguis disposar-hi, vas amb el pen però hi ha virus o no funciona a l'ordinador que tens accés...	2EAP
	l'estructura i el funcionament. El fet que els centres tinguin clara la nostra funció, no se amb qui he de parlar, si el centre no sap que fa el Cap d'Estudis i el director i on esta clar esta clar. També ho noto molt a l'acollida que fan els centres als nous tutors, atribuïu una funció a l'EAP que no pertoca,	2EAP
	El tema organització...l'espai físic és important, que et tinguin en compte. M'he hagut d'imposar, si tu no et fas l'espai no et respecte, això és l'equip directiu qui ho de fer, és important tenir l'armari...amb clau...llàpissos.	2EAP
	Abans de començar crec que és molt convenient que et presentin l'escola, els espais, la resta de monitors del menjador, les tutores... Traspàs d'informació del grup que tindràs, valoració del curs anterior...problemes mèdics al·lèrgies, etc. Alumnes que puguin ser conflictius... Mesures per atendre la diversitat. Recolzament de les tutores, una reunió prèvia establerta com a norma.	1MEN
	Un espai que se sàpiga clar, amb ordinador. Amb quines persones ha de treballar i que disposin d'un espai dintre de l'horari. Que quedi clar que he d'assistir a les CAD i poder pactar l'horari, o al menys saber amb antelació suficient el calendari. Reunions periòdiques amb l'equip docent per presentar el PIT i per valorar el progrés dels alumnes. Que et presentin els companys, les instal·lacions i pactar tot l'anterior. Documentació si tenen programes o projectes...PAT, PLIC...estar bé tenir accés en el centre.	1LIC
	A veure els centres van molt atabalats i no estan per fer-te la garagara, "aquí està fulanita de tal i que vindrà tals dies i fa aquesta funció i poca cosa més". Alguns et pregunten el que necessites. No	1LIC

	<p>crec que tinguin una prioritat o un pla estratègic per acollir-nos a les persones de fora, en alguns moments és...aquesta que és, que fa o que vol aquí. Caldria un pla d'acollida. Algunes vegades tens la sensació de que no se sap massa bé que hi vas a fer...això dificulta la relació, no queda clara la nostra funció, inclús quan estava a l'altre banda ens preguntàvem ...no veiem el resultat...el centre s'ha d'obrir més i fer les demandes.</p>	
	<p>Que et donin informació de quina serà la teva feina, que estigui clara i estructurada, resulta molt agradable saber el que has de fer.</p>	1ADM
	<p>Que t'estiguin esperant, que et fagin notar que ets benvinguda. Una explicació detallada de la feina a fer. Que et presentin a la gent de l'escola</p>	1ADM
	<p>Sobre tot la informació per poder funcionar. El primer cop que vaig arribar venia molt perduda, no tenia ni idea del que era l'agenda d'una escola, el vocabulari tècnic, etc.</p>	
	<p>Crec que caldria que el Departament fos més acurat a l'hora de donar la informació prèvia que necessites per arribar amb més seguretat al centre.</p> <p>Que et rebin d'una manera més estructurada, amb un contacte més directe, algú que ho tingui tot més clar i et pugui fer cinc cèntims amb tranquil·litat.</p> <p>Una reunió amb la direcció,</p>	1TEI
	<p>Poder conèixer els espais i la gent amb la que et relacionaras per poder posar-te el més aviat possible en la feina que hauràs de fer.</p>	1TEI
	<p>Crec que és bo que en començar et presentin a la gent del centre i t'ensenyin una mica les instal·lacions, ajuda a situar-te i a fer-te una composició de l'escola. Inserir-te a la sala de profes penso que és una bona manera d'entrar en contacte.</p>	2PRA
	<p>Una reunió amb el cicle o la coordinadora i la direcció per conèixer el funcionament del centre, les instal·lacions, l'equip, les funcions.</p>	3TEI
	<p>L'espai, el dossier que ja hem explicat, trobar-te una safateta que vol dir que et tenen en compte. A mi m'agrada saber que tinc un aula de logopedia amb el cartell corresponent, qualsevol cosa que facin sabent que treballes allà i que et tenen en compte que treballes amb els seus alumnes i que la responsabilitat és compartida. Que et</p>	GLOG

	tinguin en compte i informat.	
	També formació, de com funciona un centre, organitzativament, que és un claustre o l'AMPA, els criteris de promoció, com es fan els grups...amb aquesta informació ens ubicaríem millor des del principi al centre. Si aquest tipus d'informació ens la donessin al principi t'ajudaria millor a ubicar-te.	1EAP
	Que la primera rebuda la faci la direcció, fer una visita pel centre per conèixer l'espai i les instal·lacions. Una primera reunió de treball per conèixer el fonamental del centre, alumnes, línies, projectes de centre, relació amb les famílies...	1EAP
	Penso que estaria bé tenir un contacte previ amb el centre i el tutor de l'aula, per poder planificar i concretar la feina a fer i el que esperen de tu, son molts pocs dies i estaria bé començar des del primer dia amb la feina de debò. També penso que estaria bé donar importància a la feina que anem a fer, fer que els estudiants en pràctiques que arribem al centre ens sentim útils, que es valori l'aportació que podem fer a l'escola. És molt necessari sentir-se valorat.	1PRA
	La primera entrevista és molt important, quan d'entrada veus que t'atenen amablement, tens la sensació d'acabar l'entrevista i anar-te'n cap a casa contenta, amb la sensació de que treballaràs bé.	1VET
RESPONSA BILITATS		
	El tracte humà, que sigui correcte, que et tinguin en compte. Deixar clara la jerarquia, delimitar les funcions i els límits de la nostra feina, i a partir d'aquest coneixement donar autonomia i responsabilitat per poder fer la feina el més participativa i creativa possible	2VET
	Una bona rebuda personal per part de la direcció, que conegui les meves funcions, saber-me esperada i que se m'expliqui quines expectatives es tenen de mi i poder replicar-les si cal. Conèixer l'equip directiu, els espais.	2LIC
	El conserge és vital per nosaltres. M'agrada que la gent sàpiga on sóc...i els conserges son els que ho saben. Haber de anar pidolant material és molt humiliant.	2EAP

	Em van demanar si podia fer la informàtica amb un grupet de nens, potser no tocaria però et fa sentir bé fer aquestes cosetes. També penso que és important participar en les comissions i altres reunions amb la resta de companys del centre, et fa sentir integrat i que aportes la teva part a l'escola.	1TEI
	Un somriure és important quan et rebin, per això és important que estiguin avisats que arribes. “Jo sóc suplent i en cap cas m'he sentit així, en general són correctes. Que sàpiguen el nom, que t'ubiquin. El conserge és un personatge clau, és molt important quan arribes al centre, fotocopiadores, el codi que cada centre ho te diferent, i qui ho sap tot i et soluciona el problema immediat és la conserge. Que et tinguin en compte “un conserge a les dues setmanes em va dir “tu no participes a la primitiva? Això et fa sentir bé o la de nadal. Realment és com la mama, sempre hi és i et resol els problemes d'intendència, on pots trobar el que necessites. Normalment t'has de presentar tu, és molt millor que l'ED en algun moment et presenti, si no és molt desagradable, i tu qui ets? Poden preguntar-te al juny. M'ajuda molt el fet de quedar-me al menjador, l més que res per conèixer quin és l'ambient de l'escola.	GLOG
	<p>Pel que fa a les reunions crec que moltes no cal que hi assistim però pot estar bé deixar-nos la opció de fer-ho en funció de que el tema pugui resultar d'interès nostre.</p> <p>Valoro molt tenir llibertat per decidir el que faig però a l'hora també agraeixo els consells, però per a mi és ideal parlar amb la tutora i entre les dues compartir la feina i programar juntes.</p> <p>Arreglar els conflictes parlant, posar-nos d'acord en el que cal fer i si surten discrepàncies parlar-ne francament</p> <p>Crec que és molt important que se'ns valori la feina. La mestra controla tot el tema curricular i didàctic i en sap més però a l'hora nosaltres podem aportar l'específic de la nostra formació que molts cops la mestra no coneix. Jo vaig incorporar la “llibreta de comunicació” o el “llenguatge SPC” que la tutora no coneixia.</p>	1VET
TEMPS		
	La presentació que em van fer. Que et deixen que vagis fent sense atabalar-te, sense córrer, els primers dies és important això.	3ADM
	Crec que també és molt millor començar des del primer dia que	3TEI

	comença el curs, amb tot l'equip, fer-ho més tard quan tothom ja està treballant dificulta molt l'adaptació.	
	Potser estaria bé que hi hagués un període d'adaptació, al principi em demanaven les coses com si jo ho hagués de conèixer. Però ni elles ni ningú sabia com es feia noi on era perquè l'anterior administrativa ho dominava.	2ADM
DOCS		
	Disposar d'un espai amb accés a un ordinador, al telèfon, fotocopiadora, tenir una gaveta de referència. Pel que fa a documents...els horaris, els professors, ...Estaria bé un dossier breu d'informació del centre.	2LIC
	Tenir accés als documents del centre, saber on son, de vegades fa una mica de cosa demanar-ho sembla que vagis de supervisor, no s'acaba d'entendre que els Pis surten de la programació general. Però costa molt, hi ha escoles que t'ho expliquen però moltes que no...	2EAP
	Conèixer les qüestions quotidianes el funcionament diari, el dia a dia. La documentació necessària per poder treballar.	
	Considero important disposar per escrit de la informació que pugui ser útil. Desde el més quotidià fins a allò que ens pot ser útil per a la memòria, però no crec que sigui suficient amb donar-nos accés a tots els documents del centre(PEC, PCC, RRI...) perquè són molt feixucs i en alguns casos antics i poc útils. En el meu cas em van deixar mirar-los però sense treure'ls de l'escola ni fer fotocòpies, no entenc de què tenien por, no hi havia res original, com aquells ni ha a dojo a Internet.	2PRA
	Les funcions de la TEI El funcionament quotidià del centre, documents bàsics d'horaris, etc.	3TEI
	Hi ha centres que et diuen mira tenim un llibret que donem als mestres que arriben nous, mira-t'ho a veure si et pot servir alguna cosa, t'ho mires i poder hi ha coses que no cal com el RRI, però horaris, llistes i això va molt bé, ho valorem molt positivament, facilita, ho he vist a un IES i tres o quatre centres de primària. La relació del personal, plànols, a secundària el RRI, les sortides, el número de la fotocopiadora, que no estiguin un mes o dos per fer-te una clau,	

	l'accés. Son molta gent, no pots recordar-te de tots...recordo el primer IES glubs...sis noms... el Cap d'Estudis, els tutors, el d'EE, que hem toquen i el conserge. Necessites saber, si el centre s'obre una mica et sens més còmode...que et diguin on és la màquina de cafè, tenir la clau del lavabo.	
	fotos de profes i alumnes, calendari del curs, horaris dels cursos i els profes, llista dels alumnes. Un espai de treball adequat, confidencial, amb ordinador i impressora i accés a la xarxa, calefacció, etc Un acurat traspàs de la informació del curs anterior.	1EAP
	Estaria bé disposar d'una documentació informativa específica per als estudiants, amb la informació que podem necessitar, els documents del centre resulten molt amplis i generals. No resulta gaire útil que et diguin: "aquí tens tota la documentació del centre...ja t'ho faràs" Els centres que acullen alumnes de Pràcticum cada any ja saben, més o menys, el que necessitem i estaria bé que tinguessin un dossier en format digital amb la informació bàsica.	
	La documentació relativa al diagnòstic i tractament de l'alumne al que he d'atendre (informes del metge, CREDA, etc:) També la informació quotidiana que es passa als mestres de caràcter pràctic: calendaris, informació de les festes populars, de les sortides. Normalment es lliuren a les reunions de mestres i a mi no m'arriben. No trobo especialment necessari els documents de centre, més aviat coses pràctiques que m'afecten a mi.	1VET
	Que no tenia ni idea de res, els nens un embolic, m'ha passat d'anar a buscar una nena que es deia Lidia i portar una altre Lídia, on és P5. Per evitar això és difícil, els primers dies és un embolic, a demés es canvien de classe, anava a sisè a buscar nens i no hi eren, després vaig descobrir que hi havien uns horaris on mirar-ho, un plànol també estaria bé. Classes partides pels reforços...perduda en tots els sentits.	2ADM
	Tenir una persona de referència a qui poder acudir. A ser possible fer el traspàs amb l'anterior administrativa. Que quedi documentació explicativa de les principals feines, maneres de fer-les i on trobar els recursos.	2ADM

ACOMPANYAMENT		
	De vegades et troves una mica perduda, vas a buscar algú i no el toves. Una mica potser estaria bé que una persona estigués dedicada a tu més hores els primers dies, jo entenc que de vegades no tenen les hores...seria una mica que he trobat a faltar explicar amb més profunditat.	3ADM
	El primer any que començava, vaig començar amb un grup que la classe era un caos, super esvalotat, jo estava rovellada i em vaig tenir de posar les piles, em va costar una mica. La calidesa de la companya em va ajudar molt. La mestra estava molt tranquil·la amb el grup sorollós i mogut, em vaig tenir d'adaptar. La coordinadora era molt poc dialogant, afavoria la diferenciació entre dos grups de monitores unes que se'ls hi cobria tot el que feien i les altres que estaven qüestionades en tot.	2MEN
	Estaria bé que a SSTT tinguessin algú de referència amb tota la informació que ens pogués servir als administratius.	1ADM
	En aquest centre hi ha un ideari que flota, una manera de fer establerta i que tu no saps, però que va apareixent en tot el que fas i ningú t'ha explicat fins que ho fas malament.	2MEN
	Crec que estaria molt bé una formació previa per arribar al centre amb un cert coneixement del que és una escola i la seva complexitat organitzativa...vocabulari propi...organs etc.	1ADM
	Al principi necessites algú que et guii, que t'acompanyi una mica, tot i així és agradable disposar d'una mica d'autonomia i responsabilitat, et fa sentir bé.	1TEI
	No vaig rebre cap pauta del que tenia de fer, cansat i tip de mirar i no fer res em vaig auto assignar la feina d'ajudar els alumnes quan tenien de fer feina. Per la classe passaven varis mestres, en general, no em donaven gaire confiança, més aviat es mostraven distants. Em van dir que si necessitava quelcom ja els ho diria. L'excepció va ser el professor d'Educació Física, que em va demanar que col·laborés i aprenguéssent feina, em donava mig grup per treballar i fins i tot em va demanar que proposés activitats.	2PRAM
	En un principi amb la Cap d'Estudis i la professora d'Educació física, amb la resta de mestres amb que vaig tenir contacte va ser molt	2PRA

	<p>curios, perquè els més grans m'ignoraven considerablement, anaven molt a la seva i feien com si no hi fos, en canvi els substituïts van ser els que es van mostrar més atents i em van tenir més en compte. Als pocs dies de començar la tutora es va posar de baixa i em vaig relacionar amb la substituïda que va venir en el seu lloc, que sabia menys de la classe que jo, de manera que jo li vaig tirar un cable, amb ella la relació va ser més fluïda.</p>	
	<p>Pel que fa a la preparació prèvia a la facultat és una mica surrealista, a la tutora no l'hem vista, viu a Madrid i ens comuniquem per mail. A la primera tutoria va venir un company seu per comentar-nos uns quants punts de la normativa de pràctiques i atendre els dubtes que poguéssim tenir. A la setmana següent per mail ens van puntualitzar i aclarir unes quantes observacions...i això és tot.</p>	2PRA
	<p>La coordinadora i les tres tutores, depèn molt de la persona, hi ha tutores que són més de donar-te ordres i anar dient tot el que has de fer, i d'altres que són més de compartir les decisions amb tú, tenir-te en compte i deixar-te fer segons el teu criteri. En aquest sentit trobo que és molt millor poder portar una mica la iniciativa, tenir marge per fer la teva, excepte quan s'introdueixen coses noves, penso que llavors cal que sigui la tutora qui dicti la norma. També crec que el primer curs la cosa ha d'anar més pautaada.</p>	
	<p>Tenir alguna persona de referència a qui preguntar els mil dubtes que tens els primers dies.</p>	3TEI
	<p>Un somriure és important quan et rebin, per això és important que estiguin avisats que arribes. "Jo sóc suplent i en cap cas m'he sentit així, en general són correctes. Que sàpiguen el nom, que t'ubiquin. El conserge és un personatge clau, és molt important quan arribes al centre, fotocopiadores, el codi que cada centre ho te diferent, i qui ho sap tot i et soluciona el problema immediat és la conserge. Que et tinguin en compte "un conserge a les dues setmanes em va dir "tu no participes a la primitiva? Això et fa sentir bé o la de nadal. Realment és com la mama, sempre hi és i et resol els problemes d'intendència, on pots trobar el que necessites. Normalment t'has de presentar tu, és molt millor que l'ED en algun moment et presenti, si no és molt desagradable, i tu qui ets? Poden preguntar-te al juny. M'ajuda molt el fet de quedar-me al menjador, i més que res per conèixer quin és</p>	GLOG

	l'ambient de l'escola.	
	Les expectatives te les vas fent dia a dia segons el que et vas trobant. A mi em va bé tenir una certa idea del centre. Alguna vegada que entrat sense ningú si que és més difícil.	GLOG
	Seria important un millor traspàs d'informació, fins i tot les teves funcions les tens molt diluïdes, fins que no estas un temps no saps si ho pots fer. Estaria bé algú que per un temps et pogués fer de tutora, per tot allò que no coneixes, molts cops no saps si demandes de centre són competència teva, dubtes que no saps si pots fer o no. Un tutor que t'acompanyes al principi, algú que et tutoritzes i a qui poguessis preguntar mil dubtes que tens, es tractaria d'una persona externa als centres, podria ser algú veterà de l'EAP.	1EAP
	tenir una persona de referència amb experiència i coneixement del centre per poder consultar els dubtes.	1EAP
	Que no tenia ni idea de res, els nens un embolic, m'ha passat d'anar a buscar una nena que es deia Lidia i portar una altre Lidia, on és P5. Per evitar això és difícil, els primers dies és un embolic, a demés es canvien de classe, anava a sisè a buscar nens i no hi eren, després vaig descobrir que hi havien uns horaris on mirar-ho, un plànol també estaria bé. Classes partides pels reforços...perduda en tots els sentits.	2ADM
	Tenir una persona de referència a qui poder acudir. A ser possible fer el traspàs amb l'anterior administrativa. Que quedi documentació explicativa de les principals feines, maneres de fer-les i on trobar els recursos.	2ADM
RELACIONS		
	Per mi la més important és la relació amb les tutores de P-3 que són amb les que passo tot el dia i a qui he d'ajudar, m'agrada establir una relació de respecte mutu. Tothom pot entendre que a ningú li agrada sentir-se inferior.	2TEI
	Sobre tot calidesa humana. Tranquil·litzar a la persona que arriba nova"ja veuràs que a poc a poc la feina ...el primer dia serà molt dur però sempre no és així. Presentar al personal amb que treballaràs, acompanyar pels espais del centre, Una reunió prèvia traspàs d'informació del grup, si pot ser les	2MEN

	valoracions que es va fer el curs anterior, i si no traspàs oral de qui els tenia el curs anterior.	
	Crec que cal establir una relació de confiança i respecte, de confiança la justa i necessària...no cal passar-se, no cal establir una relació de amistat més enllà de la feina.	1ADM
	Cal que hi hagi molta comunicació, que l'equip sigui molt obert. Que hi hagi interès per l'altre, valors, respecte...Costa perquè hi ha molta feina, cal que hi hagi ganes d'atendre bé al que hi arriba.	
	Valorar-te com a professional, fer-te sentir important, ja sabem que som poca cosa i que a les escoles tenen molta feina i de vegades fem una mica de nosa, però qualsevol necessita sentir-se important, desitjat, útil. Que ens escoltin i notar que han previst la nostra estada al centre, amb uns objectius i unes intencions, farà que ens ho agafem amb més ganes i aprofitament.	2PRA
	Crec que he de tenir dret a opinar, quan es parli de temes de feina he de poder parlar i expressar el meu punt de vista. Per exemple, en aquest centre hi ha tres aules de 3 anys, doncs em va sentir molt malament que el primer dia una de les tres tutores ni em va presentar als alumnes, ho vaig trobar molt lleig i em va fer molt de mal, em vaig sentir menyspreada, és el que més mal em va fer dels primers dies. Per fortuna això no és el més freqüent, són més les mestres que fan que em senti una persona valorada a classe, una més de la vida de la classe, apreciada...m'agrada tenir responsabilitat i autonomia i poder fer la meva.	3TEI
	Procurar que la persona nova se senti a gust, esforçar-se per que sigui així, no deixar-ho a la casualitat de qui faci la rebuda.	3TEI
	Amabilitat, discreció, professionalitat.	
	Molta confiança, estar per a ells, ajudar-lo, posar-se al seu costat. Que estiguin sobre avís i que t'estiguin esperant.	2ADM

Annex 4: Qüestionari a directius

L'ACOLLIDA DE PROFESSIONALS ALS CENTRES

Aquest qüestionari va dirigit a directores i directores de centres educatius, té la intenció de conèixer la seva opinió com experts.

Es tracta d'un qüestionari anònim i el temps estimat de resposta és de 10 minuts.

En acabar de respondre cal que premis el botó "ENVIAR"

Moltes gràcies per la teva col·laboració.

1-Tipus de centre

2-Temps al càrrec En l'actua detinació o altres centres.

- Menys de dos
- Entre 2 i 5 anys
- Entre 5 i 10 anys
- Més de 10 anys

3-Línies del centre En cas de IES, línies de ESO

- 1 línia
- 2 línies
- 3 línies
- 4 línies
- Altres:

4-Professorat del centre

5-Professorat incorporat els darrers dos cursos A partir de setembre de 2007

6-Altres professionals Personal del centre que hi dedica mitja jornada o més, i que no és

mestre o professor (TEI, auxiliar, vetllador, administratiu...) |

7-Altres professionals incorporats els darrers dos cursos Personal del centre que hi dedica mitja jornada o més, i que no és mestre o professor (TEI, auxiliar, vetllador, administratiu...) A partir de setembre de 2007 |

8-Professionals externs Quantitat de professionals externs que estan vinculats al centre de manera periòdica (EAP, LIC, Logopedes, Fisioterapeutes, Educaors Socials...)

9-Professionals externs de recent incorporació Quantitat de professionals externs que estan vinculats al centre de manera periòdica (EAP, LIC, Logopedes, Fisioterapeutes, Educaors Socials...) A partir de setembre de 2007 |

10-Personal de serveis Quantitat de professionals dels serveis del centre (menjador, extraescolars, acollida, ...) aproximat. |

11-Personal de serveis incorporat els dos darrers cursos. Quantitat de professionals dels serveis del centre (menjador, extraescolars, acollida, ...) aproximat. A partir de setembre de 2007 |

12-Estudians en pràctiques Si el centre acull estudiants en pràctiques, quantitat i característiques del darrer curs. |

13-Tria quina seria la situació que es dona en el teu centre:

- Té una sèrie d'acords que estableixen actuacions, responsabilitats, informació...per acollir als nous professionals.
- Malgrat no disposar d'acords en ferm, hi ha un seguit d'actuacions que històricament es duen a terme per acollir els nous professionals.
- En cada moment es fa com es pot, en funció de la feina i del sentit comú.
- El centre disposa d'un Pla d'Acollida a Professionals, aprovat pels òrgans pertinents.
- Altres: |

14-En cas de disposar d'algun tipus de planificació respecte a l'acollida a nous professionals. Quins dels següents aspectes contempla?

- Actuacions específiques en cas que el professorat que s'incorpora sigui experimentat o novell.
- Té en compte els professionals externs.
- Té en compte els professionals que no són mestres o professors.
- Estableix una seqüència d'actuacions per a l'acollida.
- Estableix els responsables de dur a terme cada aspecte de l'acollida.
- Determina la informació i documentació a lliurar als nous professionals.

- Contempla actuacions per facilitar les relacions personals dels que s'incorporen, amb la resta del centre.
- Altres: _____

15- Qui s'encarrega de fer l'acollida a nous professionals?

- Director o directora
- Cap d'Estudis
- Secretari o secretaria
- Coordinador o coordinadora
- Cap de departament _____
- Altres: _____

16- Quina valoració en fas de l'aplicació de les mesures d'acollida?

17- Quines dificultats trobes a l'hora de fer una bona acollida?

18- Creus que disposar d'un Pla d'Acollida a Professionals? pot millorar la incorporació de nous professionals al centre, tant pel que fa a les seves necessitats personals com a l'aprofitament que el centre pugui fer del seu potencial? En la mesura del possible, raona la

resposta.

19- Altres consideracions que creguis que poden resultar d'interès per aquesta recerca.

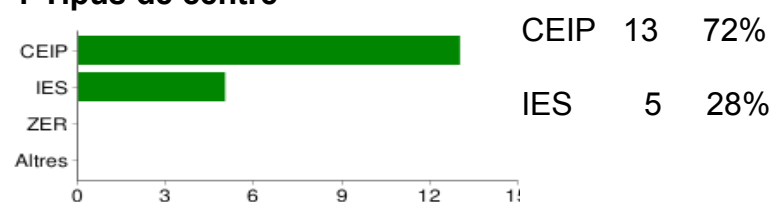
Envia

Utilitza [Documents de Google](#) [Informe dels abusos](#) - [Condicions del Servei](#) - [Termes addicionals](#)

ANNEX 5: Resultats del qüestionari a directius

Resum dels qüestionaris a directius de centres

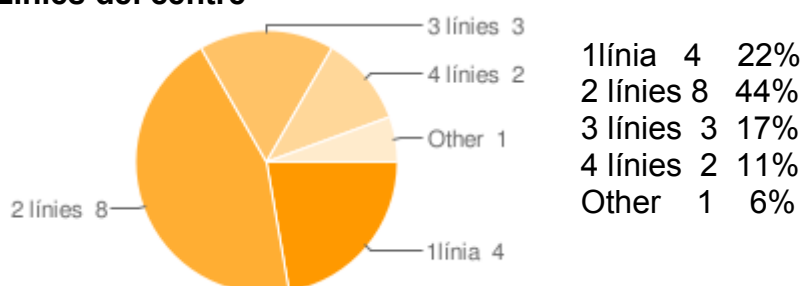
1-Tipus de centre



2-Temps al càrrec



3-Línies del centre



Les respostes al qüestionari del número 4 a la 12, no resulten significatives per a la recerca, el seu objectiu en el qüestionari era el de generar en els subjectes una situació prèvia en l'objecte del qüestionari, tot i així recullo les respostes per si en algun moment poden resultar útils. (per problemes tècnics els registres dels qüestionaris 17 i 18 s'han perdut)

	4-Professorat del centre	5-Professorat incorporat els darrers dos cursos	6-Altres professionals	7-Altres professionals incorporats els darrers dos cursos	
1	67	aprox 25-30%	Alumne en pràctiques. Tenim conveni en un IES de Cornellà d'educació social		
2	57		4	5 2 auxiliar, 2 subaltern, 1 vetalladora	
3	35		15	4	1
4	37		25	3 cap	
5	36		14	2	2
6	41	37 (entre els dos cursos), Canvis del 66% de la plantilla		3 ??	
7	21	MÉS DE MITJA PLANTILLA	Solament tenim ADMINISTRATIVA a mitja jornada, compartida amb un altre centre.	Solament administrativa a mitja jornada. Actualment, amb la paperassa que es genera als centres caldria jornada sencera.	
8	21	MÉS DE MITJA PLANTILLA	Solament tenim ADMINISTRATIVA a mitja jornada, compartida amb un altre centre.	Solament administrativa a mitja jornada. Actualment, amb la paperassa que es genera als centres caldria jornada sencera.	
9	32			3	2
10	42		15	7	
11	25		8	5	
12	70	cada curs 25 profes nous		4	2
13	11		6	2	2
14	29		18	3 TEI, Vetlladora, administrativa	
15	24	4 (ampliació 2 mitja jornada)	TEI, 1/2 vetlladora, 1/2 administrativa	TEI, 1/2 vetlladora, 1/2 administrativa	
16	35		17 1 TEI i 1 auxiliar d'EE	1 TEI	

	8-Professionals externs	9-Professionals externs de recent incorporació	10-Personal de serveis	
		4	2	2
		5		
		4	1	19
		2	1	18
		7		
	EAP= 1, setmanal. LIC= 1, setmanal, LOGOPEDA= 1, setmanal.	Ja citat en l'anterior pregunta.	10 (6 menjador, 4 neteja) Menjador= 5 monitores. Extraescolars= no en fem. Acollida matí= 1 monitora. Acollida de la tarda= no es fa al centre.	
	EAP= 1, setmanal. LIC= 1, setmanal, LOGOPEDA= 1, setmanal.	Ja citat en l'anterior pregunta.	Menjador= 5 monitores. Extraescolars= no en fem. Acollida matí= 1 monitora. Acollida de la tarda= no es fa al centre.	
		6	1	20
		5	4	24

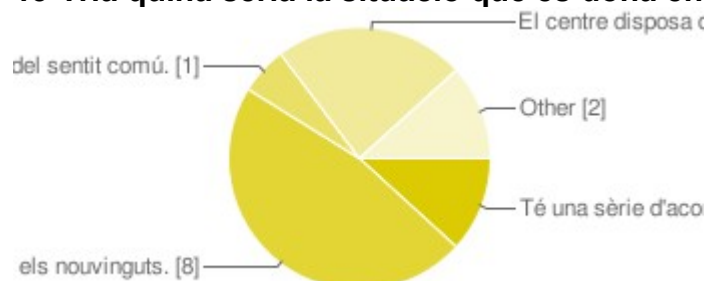
	7	2	22
	7	3	17
	1	0	7
EAP, LIC, Logopeda (3)	LIC, Logopeda (2)	cuina (3), menjador (15)	
EAP setmanal matins (quinzenal tardes), LIC esporàdicament, Educad. soc. puntualment reunions.	LIC des de 2008, quinzenalment el 1r trimestre.	19 (monitors, cuineres)	
EAP, logopeda i fisio, per un parell de nens amb nee. Amb els S.Socials ta,bé estem en contacte.	Tots fa més temps que s'han incorporat.	16 monitors de menjador, dos d'extraescolars, tres cuineres i més el personal de neteja de la cuina	

11-Personal de serveis incorporat els dos darrers cursos.

12-Estudians en pràctiques

	Ha acollit professors del cap en diferents departaments	
	2 practiques	
	7	3
	11	1
	8	7
	5 ???	
Ja citat.	centre de Primària, aquest curs ha acollit a una estudiant de pràctiques de 1r any de magisteri.	
Ja citat.	centre de Primària, aquest curs ha acollit a una estudiant de pràctiques de 1r any de magisteri.	
	12	5
	7	10
	10	4
	5 3, CAP	
	4	1
cuina (3), menjador (9)	1 (assistència social)	
	2 2 aquest curs, practicum I	
Els mateixos que en el punt anterior.	han vingut 5 estudiants en pràctiques. Dos a ed. infantil i tres a primària. l'experiència ha estat molt bona.	

13-Tria quina seria la situació que es dona en el teu centre:

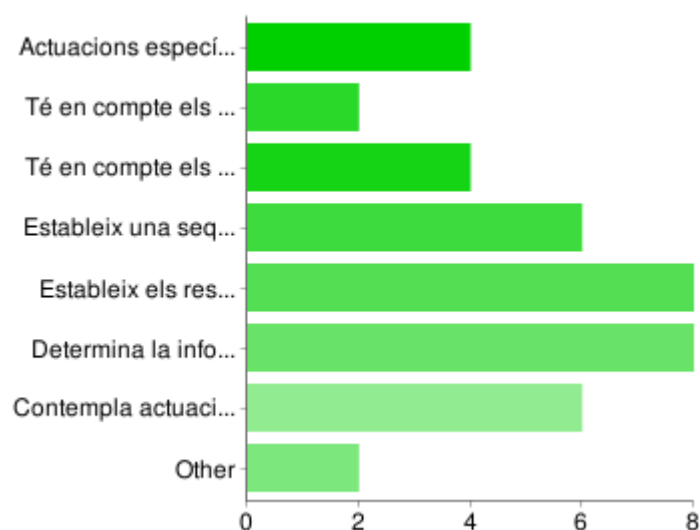


Té una sèrie d'acords que estableixen actuacions, responsabilitats, informació...per acollir als nous professionals.

2 12 %

Malgrat no disposar d'acords en ferm, hi ha un seguit d'actuacions que històricament es duen a terme per acollir els nouvinguts.	8	47%
En cada moment es fa com es pot, en funció de la feina i del sentit comú.	1	6%
El centre disposa d'un Pla d'Acollida a Professionals, aprovat pels òrgans pertinents.	4	24%
Other		

14-En cas de disposar d'algun tipus de planificació respecte a l'acollida a nous professionals. Quins dels següents aspectes contempla?



Actuacions específiques en cas que el professorat que s'incorpora sigui experimentat o novell.	4	29%
Té en compte els professionals externs.	2	14%
Té en compte els professionals que no són mestres o professors.	4	29%
Estableix una seqüència d'actuacions per a l'acollida.	6	43%
Estableix els responsables de dur a terme cada aspecte de l'acollida.	8	57%
Determina la informació i documentació a lliurar als nous professionals.	8	57%
Contempla actuacions per facilitar les relacions personals dels que s'incorporen, amb la resta del centre.	6	43%
Other	2	14%

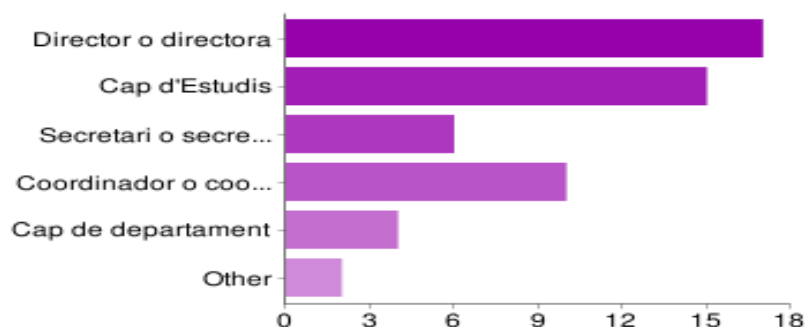
Pot ser que la gent seleccioni més d'una casella de verificació, en aquest cas els percentatges poden passar del 100%.

15-Qui s'encarrega de fer l'acollida a nous professionals?

Director o directora	17	94%
----------------------	----	-----

Cap d'Estudis	15	83%
Secretari o secretaria	6	33%
Coordinador o coordinadora	10	56%
Cap de departament	4	22%
Other	2	11%

Pot ser que la gent seleccioni més d'una casella de verificació, en aquest cas els percentatges poden passar del 100%.



16-Quina valoració en fas de l'aplicació de les mesures d'acollida?

1- A primers de setembre és molta informació per a digerir de cop. Però tota la documentació la rebrem sempre per correu electrònic. Aquesta és una novetat d'enguany i facilita la feina per a poder garantir que disposen de tota la documentació interna del centre.

2-Bona i correcta

3-Val la pena tenir-les previstes, ja que a la llarga donen els seus fruits. Si el personal se sent ben acollit i acompanyat en l'arribada al centre, és més fàcil l'adaptació per part de tots els sectors.

4-Totes les mesures que s'apliquin per fer un bon traspàs són molt important per assegurar la continuïtat de la línia d'escola.

5-Bona, perquè les persones que arriben noves van molt perdudes i ho agraeixen molt.

6-Bones, malgrat que, sovint només es té en ncondideració l'acollida inicial, i el dia a dia, fa sovint impossible dedicar més sessions a fer el seguiment processual.

7-BONA. cal recordar-ho cada any. L'acollida és bona per oferir confortabilitat a la persona nova. D'aquesta manera pot desenvolupar millor les seves potencialitats, adaptar-se millor al nou entorn, estar més agust, aportar coses noves. Fer-se més amiga dels professionals que conviuran amb ella durant un període de temps +/- llarg

i afavorir la creació/manteniment d'un bon clima de treball al centre.

8-Penso que les mesures son incomplertes i cal establir uns acords

9-Bona

10-Si tenim en compte l'opinió dels professionals que hem anat acollint, el resultat és força bo.

11-És molt important fer una bona acollida, tant si es a principi de curs com a mig curs. Cada centre és diferent i necessiten l'ajut de l'equip directiu i del cap de departament per habitar-te.

12-La manca d'un pla d'acollida, dificulta la dinàmica posterior de treball. Donat que sovint, a banda i banda, es donen per suposades qüestions que no ho són.

13-Hem tingut moltes incorporacions en moments que hi havia una problemàtica de trasllats que impedia fer una acollida acurada i amb dificultats per a fer un seguiment.

14-El pla d'acollida no pot contemplar una informació massa extensa.

15-Crec que l'acollida que es fa és bastant correcta, però millorable. Normalment si hi ha problemes sorgeixen més tard, ja que en moltes ocasions costa de que les persones facin un canvi en la seva dinàmica.

16-Insuficient, caldria planificar millor el procés d'acollida amb informació i acompanyament al principi. Això milloraria l'entrada del que arriben i el centre tindria menys problemes.

17- Apliquem el sentit comú, en funció de la situació i el moment. Penso que, en general, la gent es sent ben acollida. També depèn molt de les característiques de qui arriba, la seva experiència i disposició. La forma de ser fa que de seguida s'arremangui i es fagi amb la gent o que no es comuniqui o tingui dificultats.

17-Quines dificultats trobes a l'hora de fer una bona acollida?

1-Depèn de la predisposició del professorat novell. És molta informació que cal llegir i aplicar. A l'inci sempre hi ha algú que no es perd. També demana que tothom es llegeixi els correus. En general, funciona prou bé. La feina també la faciliten molt els coordinadors i coordinadores de nivell que solventen al moment tots aquells dubtes que puguin aparèixer al moment

2-Manca de temps

3-Els horaris molt sovint no faciliten la tasca. També hi juga un paper molt important l'hora en què arriba el nou/nova mestre/a.

4-La incorporació de molts professionals alhora dificulta mantenir la línia d'escola.

5-La manca de temps per poder fer-la en condicions. Hi ha moltes coses a explicar i ensenyar i ho hem de fer corrents perquè la feina ens ofega.

6-La manca de temps, bé sigui a l'inici de curs, que escursa molt el temps per a poder "incorporar-lo" , raonablement, en el projecte de centre. El cas més dramàtic és el de les substitucions i la quantitat d'hores que es dediquen per a fer una mínima- però imprescindible- acollida

7-La manca de temps!!! Al setembre ens anem coneixent a base de reunions, durant l'any es delega en els paral·lels i coordinadors7es de cicle. El Pla d'Acollida del prof., dona pautes per tal de fer-la, en claustre es demana a les persones que estaran en contacte amb la persona o persones noves que els ajudin (formes de treballar, espais comuns, lloc on dinar, el bar de la cantonada, ...). Les reunions de cicle serveixen per posar al dia a les persones noves. Es demana molt l'ajut de la paralela o paral·lel.

8-Que si no estan molt ben payoutats tots el passos a seguir s'acaba no fent gaire cosa. S'ha d'anar revisant i recordant sovint

Si és a l'inici de curs és molt fàcil, un cop engegat el curs és difícil trobar temps per atendre al personal nou tal i com s'hauria de fer. Sovint hi ha massa moviment per poder-los atendre correctament.

9-És molt difícil donar tota la informació ja que és molta tant pel que l'ha d'explicar com per qui l'ha de rebre. El funcionament del dia a dia és la millor manera d'anar-se adaptant a la dinàmica de l'escola.

10-A l'inici de curs , no hi ha cap problema. Dedicuem mig matí o un matí sencer (segons les possibilitats) a fer l'acollida dels nous professors. Quan el curs ja ha començat, l'acollida la comencem una persona de l'equip directiu i continua el cap de departament. és més problematica pel problema del temps, el dia dia fa que tinguem poc temps per fer coses extremes.

Sempre depèn de les persones.

11-El temps que pots dedicar a fer una acollida correcta.

12-Les característiques individuals dels nous professionals que arriben.

13-La incorporació es fa quan ja està organitzat el curs.

14-Manca de temps per la quantitat d'informació a rebre.

15-A principi de curs es ténen moltes coses a fer i pot ser un apartat que quedi oblidat, pensant que ja s'aniran assabentant de tot.

16-La manca de temps, sempre tenim altres necessitats prioritàries. Darrerament ha arribat molt professorat nou, per no parlar de tota l'altre gent que apareix per l'escola, amb la sisena hora els monitors i monitores, el menjador, vetlaldores, logopedes...costa molt atendre'ls bé.

17- La manca de temps. També l'heterogeneïtat de les situacions i les persones.

18-Creus que disposar d'un Pla d'Acollida a Professionals? pot millorar la incorporació de nous professionals al centre, tant pel que fa a les seves necessitats personals com a l'aprofitament que el centre pugui fer del seu potencial?

1-Si, de fet hem anat millorant el procés. El fet que tota la documentació de centre el publiquem en pdf, també estigui a intranet facilitat certa estabilitat de treball. Evidentment qui no vol accedir a la feina no accedeix mai, però actualment disposa de totes les eines

2-Sí

3-Sense cap mena de dubte.

4-Tenir un Pla d'acollida per la incorporació de professionals nous al centre és important però l'aspecte bàsic es plantejar-se la situació i fer accions per facilitar el traspàs. També s'ha de pensar que s'incorporen persones amb un bagatge professional que s'ha de potenciar i escoltar les seves propostes.

5-Sí, perquè és molt difícil situar-se en la complexitat d'una escola i quan s'ho aprenen, ha passat un trimestre.

6-Bàsic. El Pla d'acoliida, no només acosta el centre, si no a les persones, i sense aquestes no hi ha projecte. És impossible, participar en una experiència que no conèixes.

7-Sí. El "truqui" és tenir-lo en compte, no confeccionar-lo i oblidar-se'n! Cal anar-lo revisant, aplicant (per suposat!!) i modificant , si és el cas.

8-Aquesta afirmació és certa i nosaltres estem redactant un pla d'acollida per al nostre centre en aquests moments.

9-Sí. Sempre hi quant el pla d'acollida es porti a terme i no sigui un pilot de papers al calaix.

Si està planificada l'actuació és més fàcil que es porti a terme, sobretot quan hi ha canvi d'equip directiu.

10-Segur que sí, i tenim previst redactar-ne un per tal de facilitar l'incorporació de nous professionals i també que sigui una eina útil per tal de resoldre dubtes de funcionament.

11-Ja he comentat abans que crec que és imprescindible, sobretot en centres grans on és molt difícil conèixer a tothom. També crec que si un professor es sent acollit i recolçat per la resta de companys la seva feina serà molt millor i per tant més profitosa.

12-Per l'experiència anterior i per l'experiència en el nou centre, és fonamental. D'alguna manera és la base sobre la qual construir una relació professional eficient. Desvinculant-la de la relació personal que també es veurà beneficiada.

13-Sí. Però caldria disposar de temps amb tranquil·litat per veure les característiques personals, professionals i expectatives que tenen eles noves incorporacions. També seria bo preveure un temps per a fer les entrevistes individuals.

14-El pla d'acollida no s'hauria de limitar als primers dies d'incorporació al centre si no que s'hauria de contemplar al llarg del curs, donat que van surgint diverses activitats i actuacions que el nou mestre desconeix com es duen a terme al centre.

15-Possiblement ho milloraria, però crec que s'ha de vigilar que no quedi un paper més en plan teòric. Crec que és molt important la part pràctica que la dona especialment la direcció de l'escola, i molt especialment el coordinador del cicle on treballa la persona nouvinguda al centre.

A l'escola es fa sempre una reunió a principi de curs amb totes les persones noves al centre per tal comentar tots els dubtes de funcionament.

16-Crec que aniria molt bé. Garantiríem uns mínims d'atenció. Ells no ho passarien tant malament i el centre s'estalviaria conflictes.

Ara per ara amb el professorat es tenen una sèrie de mecanosmes ja sabuts, amb la resta de professionals es fa com es pot i bastant a contrapeu, ja que no solen arribar el primer dia. Sort de les coordinadores i que la gent procura atendre'ls bé.

17- No veig que solucioni gaire. Si el qui arriba no és receptiu, o no volia venir o és poc flexible...ja pots anar fent plans que no serveix de res i si a sobre ve que hi ha molta feina el pla es queda a la carpeta.

19-Altres consideracions que cregueis que poden resultar d'interès per aquesta recerca.

1-El fet que el programa de SAGA no acabi de funcionar i no sempre sigui fiable fa que sigui una eina poc útil i hauria d'ajudar a la tasca educadora. És un programa que a nivell educatiu el professorat només el fa servir per a notes d'avaluació.

5-Tenim un programa de control de faltes d'assistència i pda.Els pares poden consultar les faltes diàriament amb una contrasenya. De fet estem valorant com funciona aquest any. Caldrà fer una valoració a posteriori.

6-Crec que l'escola té l'obligació d'oferir una bona acollida a la gent nova que arriba. Això afavoreix el vincle futur i facilita la integració.També he comprovat que per a què hi hagi integració ha d'haver voluntat per les dues parts.

7-Donat el poc temps que es disposa per a l'acollida, el DE hauria de fer una acollida genèrica on facilités la informació bàsica - normativa d'inici de curs, permisos, baixes i comunicats, funcions , drets i deures,... que dona per fet que se sap, però és des del centre que ens dediquem, sovint a fer aquesta funció.

A partir d'aquesta " formació" inicial, cada centre, podria adaptar el seu pla d'acollida als aspectes més rellevants i significtius del centre - característiques alumnat i professorat, objectius anuals, projectes de centre,... Fins i tot, aquestes característiques podrien ser conegudes a nivell de SSTT, per a poder inofrmar al possible porfessorat. Un centre que tingui projectes d'innovació específics- on es bàsica la implicació del professorat- el nou docents els ha de conèixer per a poder veure- si entre dos centres determinats, en quin perfil es trobaria més còmode. Els centres educatius d'avui no podem pretendre la uniformitat, perquè no tothom és capaç de desenvolupar-se òptimament com a professional, en tots els contextos. Cal tenir en condideració que en la mesura que s'ajusti més l'afinitat entre el docent i els projecte, més grau de satisfacció es mostrarà. és en aquest sentit que valoro que el Pla d'Acollida, no només ha de ser en el centre - que és del tot imprescindible- si no

que cal dissenyar una fase inicial per part del Departament.

8-En l'acollida no solament hem de fer que la persona nova s'adapti, cal (com a sistema ben coordinat) que tothom ajudi a que l'engranatge funcioni bé. Tothom pot aportar coses noves. Cal aprofitar-les!!

9-Un cop està realitzat el pla d'acollida cal establir un sistema de revisió i avaluació del matei per tal de veure si cal ajustar alguna mesura o fer un canvi si els resultats no son els esperats. Cal escollir amb cura els indicadors per a l'avaluació per tal de reflectir millor la realitat i triangular les informacions obtingudes.

11-És molt important l'acollida dels diversos professionals.

12-A tots ens agrada ser ben rebuts i notar que tenim un espai en el centre on treballem.

14-La formació inicial del personal educatiu, ha de contemplar referències sobre la realitat de la institució escolar o de les distintes realitats escolar, en les quals el futur professional es pot trobar.

Igualment cal vetllar per tal que la formació dels càrrecs directius dels centres i, en general, del professorat, contempli aquests aspectes.

15-L'escola acusa molt els continuats canvis de personal docent, fet que desgasta molt la dinàmica de treball.

16- Crec que la funció d'acolliment ha de ser més pràctica que teòrica. Malgrat això , em sembla bé tenir un Pla Base per tal de que no quedi cap possible apartat que pugui quedar en l'aire, cosa que també passa molts cops, sobretot en normatives concretes de l'escola, que potser a principi de curs no es tenen en compte.

17-L'acollida no pot ser cosa de la direcció, tota l'escola s'ha de proposar acollir els nous.

Estaria bé que el Departament ens facilités models i esquemes per fer un pla d'acollida.

17-Jo penso que si l'Equip Directiu i la resta de la gent te ganes d'acollir bé, sols falta que qui arriba s'amotlli.