

Abril 2024

Yolanda Corral Chércoles

Directora del CFA Municipal L'Olivera

El perfil del personal docent en clau local

Panel 2020-2021



**Diputació
Barcelona**

Àrea d'Educació

ÍNDEX

Introducció	4
Formació del personal docent	6
Funcions que desenvolupa el personal docent	8
Condicions laborals dels docents	10
Necessitats formatives	12
Fortaleses competencials	13
Mancances formatives del personal docent	14
Conclusions	15
Bibliografia	16



Aquest article respon a l'objectiu d'analitzar les dades dels resultats del Panel posant el focus en el perfil del personal docent a les EMPA. S'analitza com és el panorama i quin grau d'incidència hi poden tenir els diferents aspectes analitzats: el nivell formatiu, el gènere, les funcions del docent, les seves condicions laborals, com també les seves fortaleeses competencials i mancances.



01

Introducció

Les escoles de persones adultes són una peça clau de l'engranatge en l'aprenentatge al llarg de la vida. En una societat cada cop més envellida i amb una esperança de vida cada cop més llarga, l'aprenentatge que fem a la vida és un factor que cal potenciar si el que volem és complir la missió educativa. De fet, són molts els beneficis que aporta, com, per exemple, ens proporciona mantenir la ment activa, cosa que prevé el deteriorament cognitiu i redueix la freqüència de malalties neurodegeneratives, i aprendre de manera continuada i permanent ens vacuna contra aquests efectes alhora que obtenim una millora de les funcions cognitives en general. A més, està força documentat que afavoreix la salut mental i emocional de les persones. Hi ha exemples de prescripció social en centres d'atenció primària que així ho confirmen.

En una societat on els estudis són cada cop més complexos i més llargs, i on la vida laboral és cada cop més diversa i incerta, les persones adultes han de tenir una capacitat d'adaptació cada cop més desenvolupada per saber trobar oportunitats tant en l'àmbit formatiu com laboral. L'aprenentatge al llarg de la vida és clau en aquest escenari.

Un dels col·lectius més nombrosos a les EMPA és el col·lectiu de persones grans. Aquestes persones s'adrecen a les EMPA amb l'objectiu de millorar la qualitat de vida que tenen, interrelacionar-se socialment i participar activament en la comunitat aportant significat i plenitud a la seva vida.

Que cada cop l'esperança de vida sigui més llarga ens dona més temps a les persones adultes per explorar nous interessos i descobrir i gaudir de nous aprenentatges. Contribueix també a fomentar l'autonomia de les persones proporcionant-los més capacitat per afrontar els canvis socials i personals que visquin, de manera que n'augmenta la capacitat de resiliència. Aquest fet està íntimament relacionat amb la participació activa de les persones en la seva comunitat.

Aquestes premisses es fonamenten en la recomanació de la UNESCO (2015, paràgraf 8):

«L'objectiu de l'aprenentatge i l'educació d'adults és dotar les persones de les capacitats necessàries per exercir i fer realitat els seus drets, i prendre el control dels seus destins. Promou el desenvolupament personal i professional, que es basa en una participació més activa dels adults a les societats, comunitats i entorns. Fomenta un creixement econòmic sostenible i inclusiu, i perspectives de treball decent per a les persones. Per tant, és una eina crucial per alleujar la pobresa, millorar la salut i el benestar i contribuir a societats sostenibles».

En definitiva, l'educació i la cultura transformen.

Si partim de la base, del paper clau que les escoles de persones adultes tenen en l'aprenentatge al llarg de la vida, ens veiem en l'obligació de posar en valor aquest tipus d'educació.

L'objectiu d'aquest treball és fer una aproximació de la situació pel que fa al personal docent, quines dades tenim, quins aspectes cal que valorem i quins aspectes hem de canviar per assolir la màxima qualitat educativa en clau de docència.

PERSONAL DOCENT

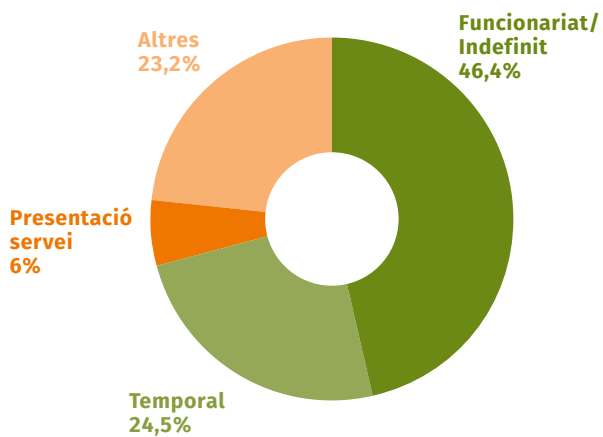
151

Total personal docent

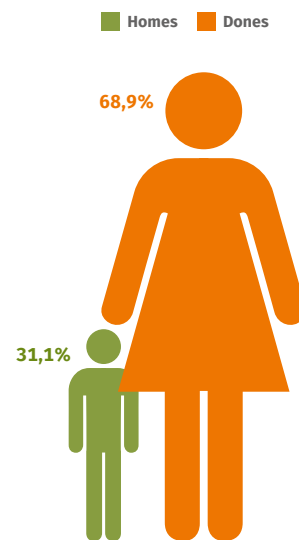
25,9

Mitjana d'hores setmanals per docent

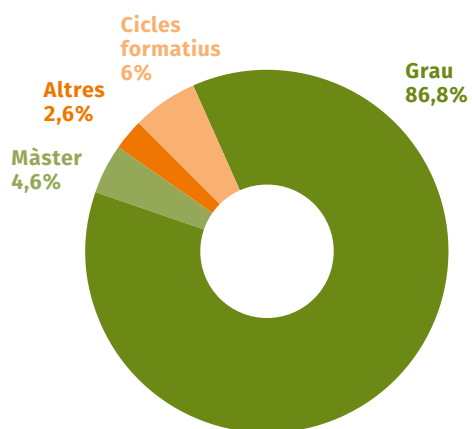
TIPUS DE CONTRACTE DEL PERSONAL DOCENT



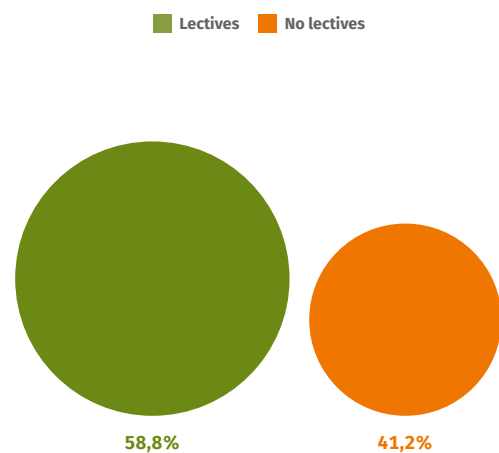
PERSONAL DOCENT PER GÈNERE



TITULACIÓ DEL PERSONAL DOCENT



DISTRIBUCIÓ HORES



n=34

Formació del personal docent

En aquest apartat es fa una anàlisi de les dades obtingudes al Panel pel que fa a la formació que té el personal docent, la relació amb el gènere i les funcions que desenvolupen a l'escola posant especial atenció en la direcció del centre, les tutories i l'orientació.

Pel que fa a la formació, parteixo de la premissa que la formació del personal docent és clau en qualsevol sistema educatiu, i a les EMPA encara ho és més si es considera la diversitat característica de l'alumnat adult, així com les necessitats específiques que té. Les EMPA sovint són l'única opció de formació al municipi. Les persones adultes s'adrecen a les escoles amb necessitats diverses i és el docent qui els acompanya en el camí de l'aprenentatge.

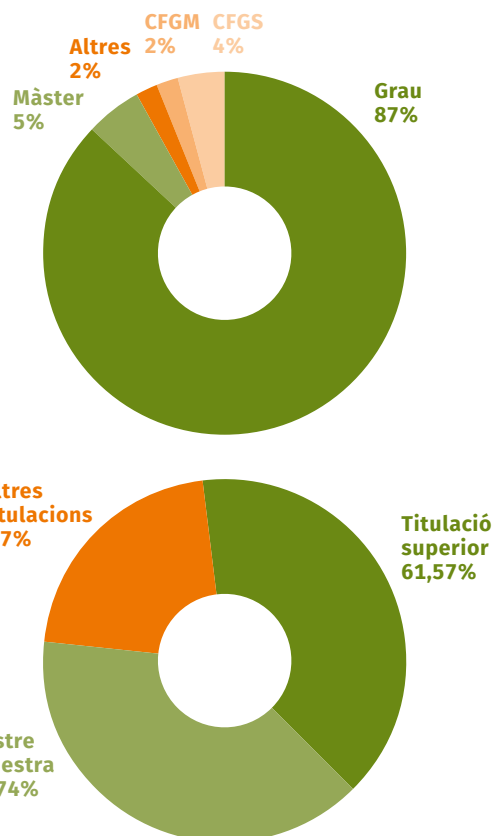
Les dades ens mostren que les titulacions dels docents són majoritàriament de grau o llicenciatura. La titulació majoritària és la de mestre (14%), i si hi afegim les titulacions de Pedagogia (7%), Psicologia (5%) i Psicopedagogia (2%), constatem que un terç dels docents tenen titulació relacionada amb l'educació i el desenvolupament de les persones.

Pel que fa a la resta hi ha molta diversitat: llicenciatures d'enginyeries i humanitats i en menor mesura de ciències.

Al gràfic següent es mostren les titulacions de les persones enquestades. Cal assenyalar que, dins l'epígraf «Sense dades» trobem bàsicament homes, i només una dona. Per tant, aquestes dades ens podrien donar una visió més acurada del perfil educatiu pel que fa al gènere masculí.

Veiem, doncs, que la diversitat del professorat al món de l'educació de persones adultes és un fet específic d'aquest sector i dibuixa un escenari singular no comparable a altres nivells educatius.

TITULACIÓ DEL PERSONAL DOCENT



En perspectiva de gènere, les dones tenen titulacions superiors als homes. El 90,4% de les dones tenen titulacions de grau enfront del 78,7% dels homes. D'altra banda, les dones tenen menys titulacions de nivell inferior, com ara els cicles formatius, que representen un 3,8% en les dones i un 10,6% en els homes.

La causa podria trobar-se als programes de formació i inserció, més nombrosos en oficis tradicionalment masculinitzats. El professorat de taller, per exemple, no ha de ser obligatòriament titulat superior.

Si comparem aquestes dades amb les que proporciona el Departament d'Educació¹ de tots els tipus de centres de formació de persones adultes, a Catalunya podem observar que el percentatge de mestres és més del doble que a les EMPA i prop de la meitat que els titulats superiors. La situació a les EMPA, pel que fa a les titulacions dels docents, és, doncs, molt més diversa.

¹ Font: Departament d'Educació. Servei d'Indicadors i Estadística. Estadística de l'Ensenyament. Curs 2020-2021.

El que és cert és que la diversitat contribueix a enriquir l'entorn educatiu amb docents amb diferents perspectives i competències. Aquest, a priori, podria ser un valor afegit a la docència de les EMPA.

Però, estan prou formats els docents?

Amb les dades que tenim a l'abast podem dir que sí. Els docents estan formats de base, ja que el 80% tenen titulacions superiors. Però, tenen les capacitats, les habilitats i les competències que requereix aquest sector educatiu? Per respondre a aquesta pregunta, en primer lloc, hauríem de posar en clar quines són aquestes capacitats, habilitats i competències que caracteritzen l'educació de les persones adultes.

Observant el perfil de l'alumnat adult podem dir que la **diversitat** és una de les qualitats més evidents, ja que partim de diferents orígens, nivells educatius, necessitats, edats, nivell socioeconòmic, gèneres, motivacions, etc. El docent ha de saber **adaptar-se** als diferents tipus d'aprenentatge, així com als diferents ritmes, donant una resposta inclusiva. Ha de conèixer i implementar metodologies innovadores que estimulin l'alumnat i l'ajudin a no abandonar. Hem de tenir molt present que aquests ensenyaments no són obligatoris, que les persones venen a les escoles perquè volen. Això vol dir que, si no senten que hi ha un progrés o no estan motivats, deixaran de venir. Per tant, el docent ha de ser **motivador i creatiu**.

Un altre factor és el **tecnològic**, atès que les persones adultes no són natives digitals i també tenen necessitats tecnològiques per a la vida diària. El docent ha d'estar format per poder acompanyar l'adult en els aprenentatges. És evident que a conseqüència de la pandèmia hem desenvolupat competències digitals a pas de gegant.

En darrer lloc, però no menys important, el docent ha de **saber connectar** amb les experiències prèvies de l'aprenent, per tal que els aprenentatges siguin significatius i els pugui incorporar en el seu bagatge.

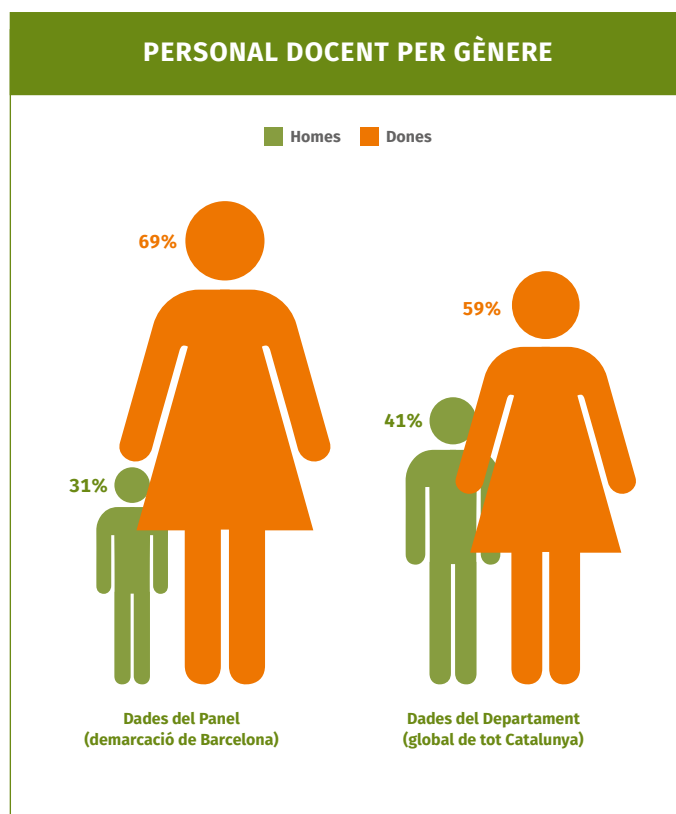
Davant d'aquest escenari, i tenint en compte la diversitat i els programes universitaris que hi ha, es fa evident la necessitat d'una formació específica per als docents que inicien les pràctiques professionals en aquest sector educatiu, però també als que ja hi estan treballant. Les especialitzacions aporten riquesa, experiència i aprofundiment dels coneixements que tenen els docents,

però la base hauria de ser consensuada. La formació inicial dels docents que treballen amb persones adultes ja es plantejava al *Llibre Blanc* publicat pel Ministeri d'Educació al 1986, en què es remarcava la necessitat de crear l'especialitat d'adults a les facultats universitàries de formació del professorat. Encara ara no s'ha fet res en aquest sentit; per tant, és evident que la formació especialitzada, llevat d'algun postgrau o màster, és inexistent. Si a aquest fet hi afegim que el 89,8% de les persones enquestades expressen no tenir coneixement de cap formació inicial per al professorat novell, es posa de manifest la manca formativa especialitzada en aquest sector educatiu.

A l'apartat de necessitats formatives i fortaleeses valoraré la formació rebuda pels docents segons les dades del Panel.

Des de la perspectiva de gènere, el col·lectiu docent de les EMPA està majoritàriament format per dones, en una relació de més del doble que d'homes. Si el relacionem amb les dades estadístiques del Departament d'Educació, podem observar que a les escoles municipals hi ha una diferència més gran entre gèneres.

Així, doncs, podem constatar que les dones tenen més representació en nombre i en els diferents nivells formatius.



Que les dones estiguin tan àmpliament representades en l'educació de persones adultes no és casual. No n'analitzaré les causes històriques, socials o econòmiques, però sí que faré una correspondència de les característiques que he esmentat anteriorment i les qualitats que es consideren més desenvolupades en el gènere femení. Un bon docent no es distingeix pel seu gènere, això és un fet, però hi ha certes qualitats que sovint es consideren més representatives de les dones. Tot seguit faré només un petit esment i deixaré que la reflexió sigui a títol personal.

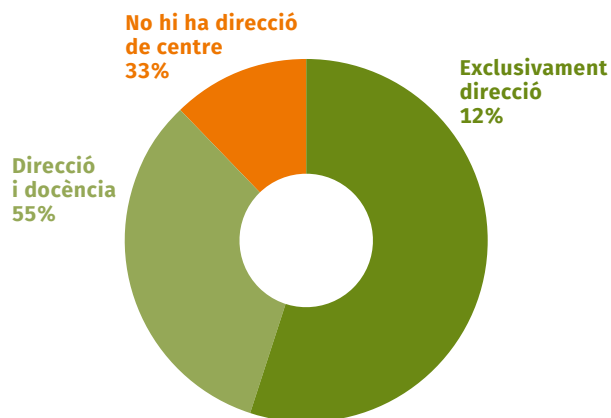
L'empatia i les habilitats de suport psicològic, la capacitat per fomentar la participació, les habilitats comunicatives i relacionals, l'adaptabilitat, la flexibilitat, les habilitats organitzatives, el reconeixement de la diversitat i de la inclusió, són algunes de les capacitats o habilitats que tradicionalment s'han relacionat amb les dones.

Com a conclusió, podem dir que tant el perfil docent com el directiu estan feminitzats a les EMPA. Això no passa en la resta dels ensenyaments, on, malgrat que les docents són majoritàriament dones, els directius són sobretot homes. En el nostre cas les dones estan un 11% més representades a les direccions dels centres que els homes.

03

Funcions que desenvolupa el personal docent

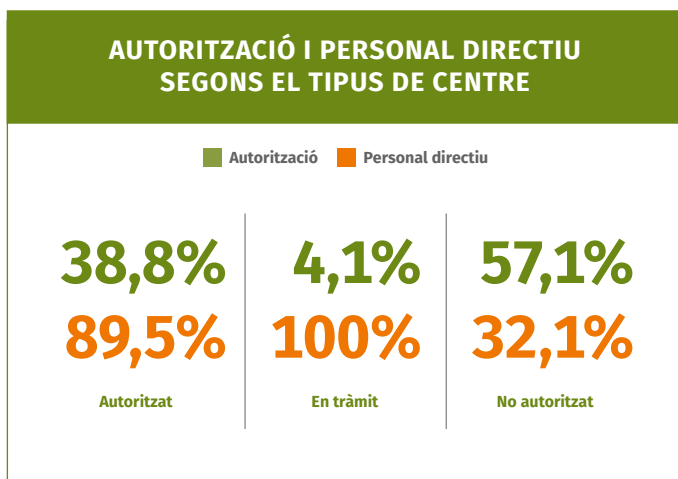
FUNCIONS DEL PERSONAL DIRECTIU



De l'anterior gràfic, obtingut a partir de les 42 escoles que han respost la pregunta del Panel, crida l'atenció que només el 66,7% dels centres tinguin reconeguda la figura de la direcció de centre. És important posar en valor aquesta dada per al funcionament, la implementació i l'eficàcia de la formació de persones adultes. Aquest fet no el trobem en cap altre sector educatiu.

El desenvolupament de programes, les oportunitats educatives, les necessitats específiques, la gestió de recursos, el suport a l'equip docent, la comunicació amb diferents serveis locals i amb la comunitat en general, la promoció de la participació, l'establiment d'estratègies que promoguin el desenvolupament de les persones adultes, així com el seu benestar, són algunes de les funcions directives que es desdibuixen en el claustre i queden relegades a la bona predisposició dels docents per a portar-les a terme.

Amb això no vull dir que totes aquestes tasques no es facin per part de les escoles que no tenen direcció de centre, sinó tot el contrari: vull dir que no estan regulades i depenen, com en molts casos en aquest sector, de la implicació i la bona voluntat de l'equip, sense donar-hi espai, temps i recursos.



Les dades ens mostren que hi ha una correspondència directa entre les escoles que tenen la figura directiva i les escoles autoritzades pel Departament. Això vol dir que totes les escoles que estan autoritzades tenen reconeguda la figura directiva. Al meu parer, aquest fet repercuteix en la qualitat educativa i en benefici de l'alumnat. Una escola no autoritzada prepara l'alumnat per a proves lliures, i no es tenen en compte l'avaluació continuada i el progrés acadèmic quan s'està cursant la formació reglada.

Com he anat dient, a les escoles on no està reconeguda la direcció, les funcions directives recauen en el claustre i resten a mercè de la seva bona voluntat.

És necessari que la funció directiva estigui determinada, regulada i reconeguda si posem en valor l'aprenentatge al llarg de la vida. Aquesta etapa educativa i de formació és prou diversa per afegir un plus a l'organització del centre.

Partint de la premissa que el món de les persones adultes és canviant pel que fa tant a la formació com al món laboral, és imprescindible un lideratge transformador i innovador que tingui en compte tant el context educatiu com l'entorn local.

Pel que fa al context local per tram d'habitants, es constata un fet singular: els municipis que tenen més representada la figura directiva són els que tenen entre 5.000 i 10.000 habitants. Representen el 32,5% dels

municipis i el 34% de les direccions. Podem dir, doncs, que aquests municipis tenen la figura directiva més representada.

Tanmateix, sobta que els municipis més grans tinguin aquesta figura menys representada. Cal esmentar que en aquest apartat la resposta ha estat del 91%, i disposar de la informació d'aquest 9% restant permetria una anàlisi més precisa.

Pel que fa a la funció de tutoria, segons les dades analitzades, cal dir que el 69% dels centres en fa, i sobretot per part de dones. Es tracta d'una funció que encara s'ha de potenciar i normalitzar, perquè, si ens mirem les dades dels docents, es constata que el 35% dels docents no en fan.

La funció de la persona tutora té un impacte significatiu tant en el món acadèmic com en el personal. La persona tutora incideix positivament en el procés d'orientació de l'alumnat, ja que és l'encarregada de fer el seguiment individual de l'aprenent, dona suport emocional i personal a l'adult, pot contribuir positivament en el procés d'identificació de les seves necessitats i potencialitats, contribueix en la participació activa del grup i en la seva motivació en moments en què tots sabem que poden defallir i volen deixar els estudis, entre altres. Afegiré aquí la importància d'aquesta funció en la resolució de conflictes a l'aula, i especialment en els col·lectius d'alumnat més jove.

Si el que volem és millorar el rendiment de l'alumnat; reduir l'abandonament; optimitzar els aprenentatges; donar suport a l'alumnat, i construir un entorn on l'aprenent se senti part de la comunitat i hi participi activament, se senti escoltat i progressi en la seva adquisició de competències, cada grup hauria de tenir una persona tutora, com passa en la resta dels ensenyaments.

Ningú no gosa discutir aquesta figura a la primària o a la secundària. Així, doncs, per què en aquests ensenyaments és opcional? I aquí sorgeixen altres aspectes institucionals amb una perspectiva més àmplia: som centres de formació? Som escoles? Som acadèmies? Potser trobant respostes a aquestes qüestions, veuríem més clara la situació.

Pel que fa a l'orientació, sorprèn que només el 47,3% dels centres en facin. L'orientació incideix directament en la qualitat educativa, en l'èxit educatiu i en l'abandonament.

Una bona orientació incideix positivament en la presa de decisions, ajuda l'aprenent a unir allò que li agrada amb allò que pot fer i allò que pensa que és el millor per a ell. Permet ajudar l'alumnat a millorar i dirigir els seus projectes vitals, tant formatius com professionals; bastir ponts entre els diferents serveis municipals i el teixit associatiu local, i trencar barreres de gènere en l'accés a les professions i als camps professionals. En l'alumnat més jove, en millora la trajectòria formativa cap a una formació professional específica, cosa que contribueix a potenciar la vocació professional de cada alumne, n'afavoreix la incorporació al món laboral i la transició escola-treball, en potencia l'adquisició d'hàbits de treball i estudi, i en darrer lloc contribueix a la sensibilització de l'aprenent en la formació al llarg de la vida.

En conseqüència, l'orientació ha de formar part de la tasca educativa en el món adult.

Si analitzem les hores dedicades a aquesta funció de les escoles que la duen a terme, tenim una mitjana de 2 hores setmanals, amb un màxim de 10 i un mínim d'1. En aquest punt tornem a veure com l'orientació en les persones adultes no és prioritària si ho comparem amb altres sectors educatius, com, per exemple, la secundària. A les EMPA tenim una diversitat molt més gran d'alumnat, tant pel que fa a formació com a interessos i necessitats. Com podem orientar l'alumnat i aconseguir l'èxit en els seus processos si més de la meitat dels centres no fan orientació i els que la fan hi poden dedicar només 2 hores setmanals?



04

Condicions laborals dels docents

Pel que fa a les condicions laborals dels docents, es recullen quatre tipus de situació: persones funcionàries o indefinides, contractes temporals, prestació de servei i altres. Analitzant aquestes dades del Panel, veiem que el percentatge de funcionaris o indefinits és molt més alt en les dones, i en canvi els contractes temporals o prestacions de servei són similars en els dos gèneres. La classificació «Altres» també mostra diferències substancials. Malgrat que no podem saber de quin tipus de contractació es tracta, ens dona una pista d'una diversitat més gran en la situació laboral dels homes que de les dones.

Pel que fa al tipus de contractació, només el 46,4% són persones funcionàries o indefinides, els contractes temporals s'elevan al 24,5%, la prestació de serveis està representada en un 6%, les persones que no donen dades són el 9% i les persones que no especifiquen el tipus de contracte representen el 23,2%. D'aquí podem extreure un alt grau d'inestabilitat laboral i de precarietat. Aquest factor està estretament relacionat amb les dades que s'han analitzat de docència, direcció de centre i tutoria. La implicació en un projecte de centre passa pel reconeixement del centre, del personal docent a escala laboral i del grau d'impacte en l'àmbit local, social, formatiu i econòmic.

Si ens centrem en l'escola, la temporalitat dels docents complica el vincle que s'estableix, la participació en el projecte de centre, i els acords d'organització, de planificació i de metodologia. Això podria significar que la contractació del personal docent pot influir negativament en el seguiment i compliment d'unes línies d'acció del centre. A més, en l'àmbit local també té conseqüències negatives. Un docent en una situació temporal és difícil que pugui crear un vincle amb la comunitat local, de

manera que el grau d'impacte de les accions educatives en el món de les persones adultes es veu afectat per la manca d'implicació en els programes educatius específics que es duguin a terme al territori. Una persona que està en situació de temporalitat no sap què es fa al territori i, més encara, què es necessita fer. No cal dir que la imatge que es dona d'una escola que té els docents en aquesta situació és de desconfiança i infravaloració del docent i del centre educatiu.

L'anàlisi del perfil del docent presenta diversitat. El personal docent ha de conèixer l'alumnat, però també el centre i la localitat, de la mateixa manera que el claustre ha de conèixer els docents que arriben al centre. És important que el centre sàpiga amb què compta, quines són les capacitats dels docents que té, quins punts forts tenen i com es pot treure el màxim de profit dels recursos que es tenen. Certament, si els docents fan millor allò en què tenen més traça i allò per què estan capacitats, la repercussió serà positiva a escala formativa i serà un valor afegit.

Pel que fa a la jornada laboral, crida l'atenció que la meitat de les jornades siguin parcials a les EMPA i en més

proporció en contractes temporals i prestació de serveis. No cal dir que aquesta dada és símptoma de precarietat laboral, substancialment diferent si la comparem amb les dades que mostra el Departament d'Educació, en què es constata que un terç dels docents tenen jornades parcials.

Si parem atenció a la distribució dels horaris lectiu i no lectiu en conjunt, el 58,8% de l'horari és lectiu i el 41,2% és no lectiu. La mitjana d'hores de jornada setmanal és de 25,9. Aquestes dades estan determinades pels diferents tipus de contracte i de jornada laboral, així com per la manca de dades ja que no tothom contesta aquest apartat.

Si les analitzem amb més detall, podem treure altres trets que aporten informació a aquest apartat.

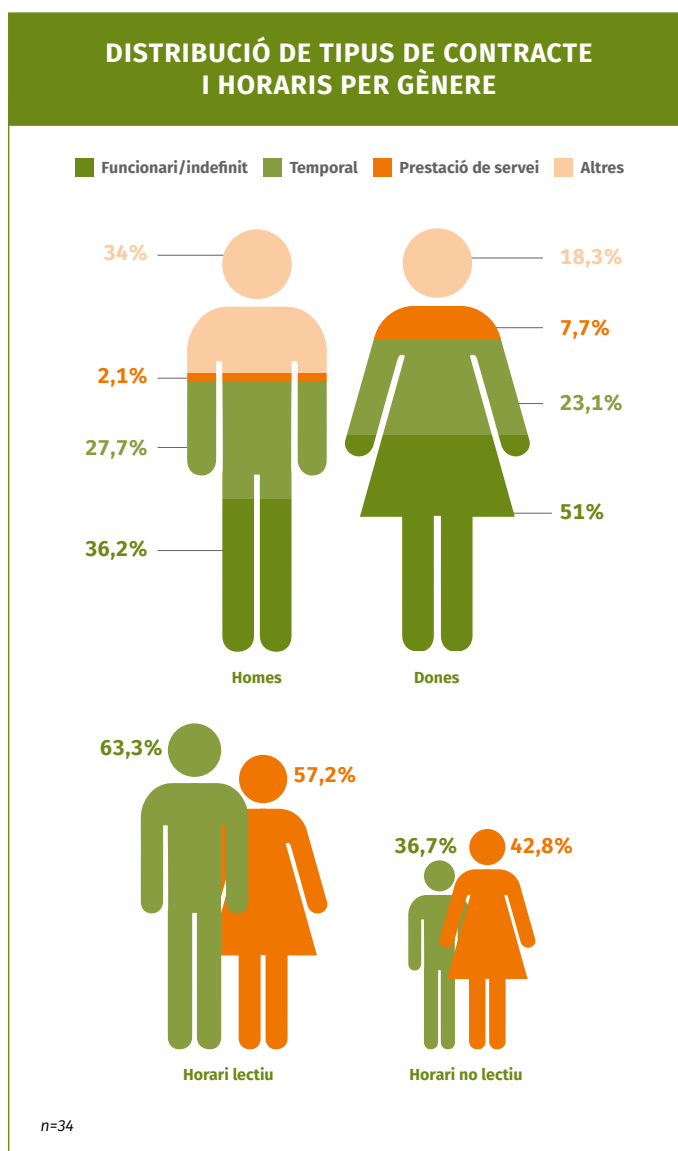
Les hores lectives del personal funcionari o indefinit sumen una mitjana setmanal de 17,7 i les no lectives, de 12,6. La proporció d'horari lectiu és més elevada en el personal funcionari o indefinit, i menys en el personal en situació de prestació de servei. Tant l'horari lectiu com el no lectiu és més alt en les dones que en els homes en tots els tipus de contracte.

TIPUS DE CONTRACTACIÓ DEL PERSONAL DOCENT PER GÈNERE

Tipus de contracte per gènere	Percentatge de representació	Mitjana d'hores totals setmanals	Mitjana d'hores lectives setmanals	Mitjana d'hores no lectives setmanals
Altres	21,08%	19,7	12,4	7,3
Dona	54,29%	20,5	12,3	8,2
Home	45,71%	18,8	12,4	6,3
Funcionari/indefinit	42,17%	30,4	17,7	12,6
Dona	75,71%	31,2	18,0	13,3
Home	24,29%	27,6	17,0	10,6
Prestació de servei	5,42%	16,9	11,2	5,7
Dona	88,89%	17,8	11,4	6,4
Home	11,11%	10,0	10,0	0,0
Temporal	22,29%	25,6	14,3	11,4
Dona	64,86%	28,1	15,0	13,1
Home	35,14%	21,2	13,1	8,1
(No contesten)	9,04%	—	—	—
Total	100%	25,9	15,3	10,7

Si analitzem les jornades laborals, també veiem diferències entre dones i homes, amb una mitjana de 5,1 hores en les dones respecte de la dels homes. També són més les dones amb estabilitat laboral en proporció als homes. Pel que fa al repartiment de les hores lectives i no lectives en funció de gènere, veiem que la una proporció més elevada d'hores no lectives correspon a les dones. Aquest fet ens connecta amb els càrrecs directius, que en aquest col·lectiu estan més representats per dones que per homes.

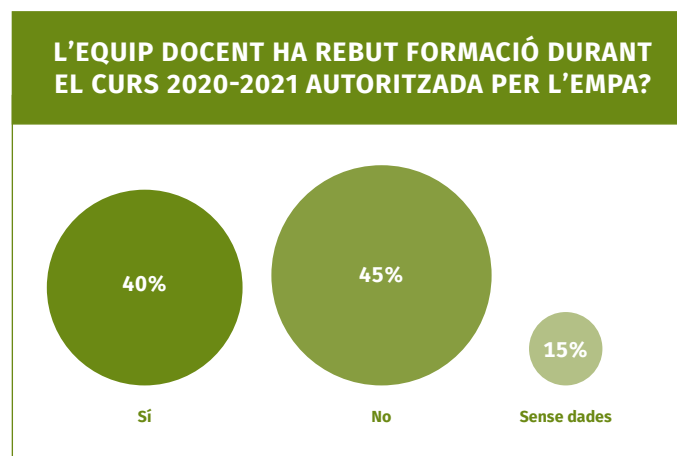
Una contractació estable, per tant, influeix directament en el fet educatiu, en el desenvolupament dels programes i les activitats del centre, en les aliances i les col·laboracions que es puguin donar de manera estable, i fins i tot en iniciatives participatives a escala local. Invertir en l'estabilitat del docent és millorar la qualitat de l'educació.



05

Necessitats formatives

Analitzant les dades de formació del personal docent de les escoles de persones adultes, es constata que l'equip docent majoritàriament no rep formació autoritzada per l'escola. A més, atès que un gran nombre d'escoles no estan autoritzades pel Departament d'Educació i en conseqüència no tenen accés a la formació que planifica, podem afirmar que hi ha una mancança formativa important en aquest sector.



Les dades ens diuen que dels 50 centres del Panel, 20 han fet formació autoritzada per l'EMPA, amb una mitjana de 74 hores per curs, en què el centre que menys formació ha fet suma un total de 5 hores i 365,5 el que més. Els centres que més formació han fet se situen a la comarca del Vallès Occidental i els que menys, a la comarca d'Osona.

Si partim de la premissa que la formació continuada del professorat és, com hem anat veient, un fet imprescindible per tal d'adaptar-se a les necessitats formatives de l'alumnat i a l'entorn en un món canviant i complex, podem constatar que es fa visible una debilitat que cal enfortir. No tenim dades per saber quins membres de l'equip docent han fet aquesta formació, però podem

inferir que s'ha fet principalment per part de les direccions dels centres. Per tant, es pot deduir que l'equip docent té una mancança de formació continuada que s'hauria de cobrir. S'obre, per tant, un camí d'actuació més planificat cap als equips docents per tal de solucionar aquest problema.

El problema és bàsicament l'horari, la modalitat i el lloc on es fan les formacions autoritzades per l'EMPA. Les formacions es fan de manera presencial a Barcelona ciutat. Les comarques que estan més a prop o més ben comunicades tenen un millor accés (dues escoles del Vallès Occidental han fet més de 300 hores de formació) i les comarques que estan més allunyades o més mal comunicades tenen, en conseqüència, un pitjor accés (una escola de la comarca d'Osona ha fet 5 hores de formació). S'hauria de valorar si el fet de facilitar formació en línia millora els resultats, però crec que amb això no n'hi ha prou si la formació és sincrònica. Els equips docents tenen horaris molt diversos, que no permeten fer una formació un dia i una hora determinats. A parer meu, s'hauria d'oferir formació asincrònica per poder valorar si els resultats canvien substancialment.

Si creuem les dades de la formació rebuda durant el curs que ens ocupa amb les de mancances formatives, podem veure en els resultats el següent: la majoria de les persones enquestades que ha fet formació reconeix que té mancances formatives (38%) i la majoria dels que no reconeixen mancances formatives no han fet formació (24%). Hi ha un 20% de les persones enquestades que reconeix mancances formatives i no ha fet cap formació.

Això ens planteja dos escenaris que ens inviten a reflexionar. D'una banda, que hi ha un alt percentatge de persones que no reconeixen la necessitat de fer formació, quan és molt important la formació continuada en el col·lectiu que ens ocupa, i d'altra, que un percentatge força significatiu de persones sí que reconeixen la necessitat formativa però no la duen a terme.

Per tant, es constata que al darrere hi ha factors que hi incideixen que estan relacionats amb l'horari, la modalitat, la ubicació de les formacions i la disponibilitat del personal docent.

És un fet que el panorama educatiu, formatiu i laboral canvia contínuament i cada cop és més complex. Els professionals que ens dediquem a l'educació de persones adultes cada cop tenim més reptes. Si estem d'acord en el fet que les EMPA són una peça fonamental en la

formació continuada a escala local, els professionals que s'hi dediquen han d'estar formant-se contínuament. No s'entén que hi hagi docents que expressen que no tenen necessitats formatives. Si el que pretenem és acompanyar la persona adulta en el seu aprenentatge tant formatiu com laboral, és imprescindible la formació.



06

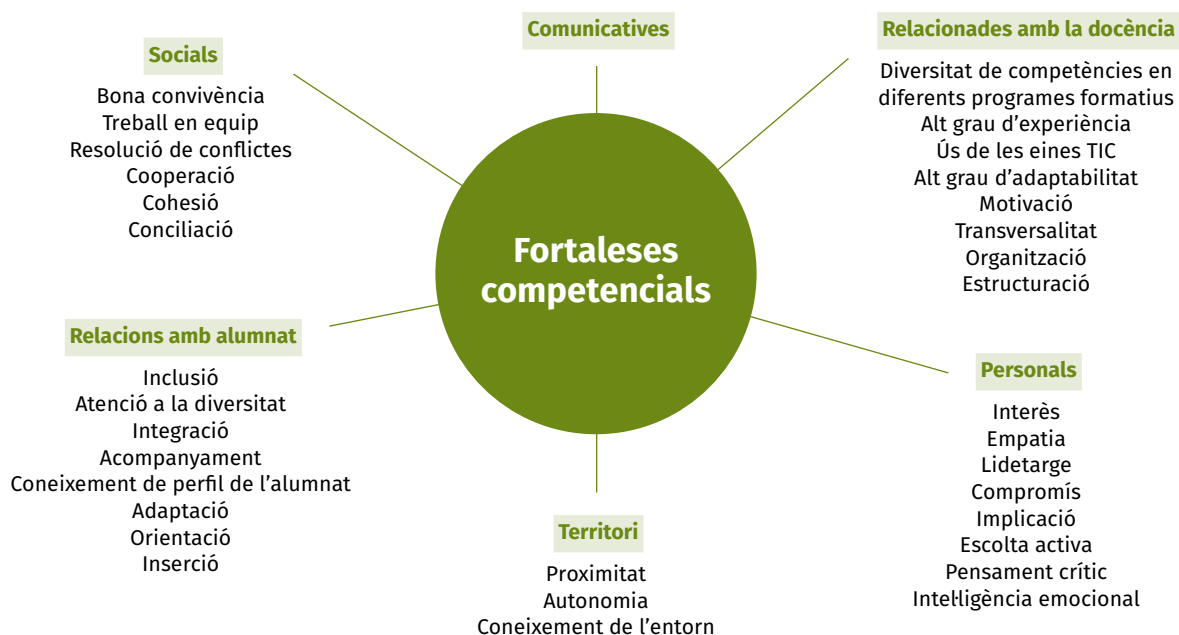
Fortaleses competencials

En una anàlisi de les respostes rebudes, s'extreu que el 50% de les persones enquestades no expressa quines fortaleses competencials té, i aquest factor sobta, perquè hi ha una relació molt estreta entre les persones que no contesten i les que expressen que no tenen necessitats formatives.

Observem que el docent en el món dels adults és un facilitador de l'aprenentatge; que ha de tenir molt present en les metodologies que utilitza els coneixements i les experiències prèvies de l'aprenent adult; que ha de fomentar l'autoaprenentatge, l'autonomia; que ha de reconèixer la diversitat, i que ha d'oferir acompanyament i suport tant personal com acadèmic, sent flexible, motivador i empàtic. Per tant, el docent ha de formar-se contínuament.

És molt contradictori que en el sector educatiu de les persones adultes, on la formació continuada és clau, una part dels docents no actuïn en conseqüència. Per a una anàlisi més profunda caldria fer un estudi de quina valoració fa cada docent del seu lloc de feina, en primer lloc, i en segon, quin és l'espai del seu horari que es destina a la formació.

MAPA RESUM DEL RESULTAT DEL PANEL SOBRE QUINES SÓN LES FORTALESES COMPETENCIALS DELS DOCENTS



A la imatge anterior es posa en valor d'una manera força consensuada quines són les fortaleses del personal docent en les EMPA.

De les respostes que sí que es donen, trobem idees força generals pel que fa al coneixement de l'entorn i el perfil de l'alumnat. S'expressa de forma generalitzada com el compromís, la diversitat, la transversalitat, la proximitat, l'adaptabilitat, l'empatia, i la capacitat en noves tecnologies, entre d'altres, són fortaleses. Una gran part de les persones que contesten l'enquesta posen en valor que tant l'experiència com les habilitats en les matèries que imparteixen tenen relació amb la qualitat de l'ensenyament. L'equip docent treballa en xarxa i té una visió global de l'educació d'adults, cosa que els permet aprofitar tots els recursos municipals i oferir una atenció individualitzada a l'alumnat. La bona convivència entre els membres de l'equip es relaciona directament amb la seva implicació en el projecte educatiu.

El coneixement que tenen de l'entorn és un valor afegit a les escoles municipals.

07

Mancances formatives del personal docent

Pel que fa a les mancances formatives, es fa palesa la necessitat de fer millores en l'educació emocional, la resolució dels conflictes a l'aula i l'orientació en les transicions educatives. Sovint també s'expressa que es necessiten competències digitals avançades per fer servir eines digitals i adaptar els continguts del currículum a les plataformes d'ensenyament en línia. Un altre espai formatiu on es requereix formació és el de les necessitats educatives especials i trastorns de salut mental. Algunes persones també demanen ensenyament d'anglès i humanitats. El col·lectiu percep la necessitat

MAPA RESUM DEL RESULTAT DEL PANEL SOBRE QUINES SÓN LES FORTALESES COMPETENCIALS DELS DOCENTS



d'una actualització i innovació de les noves tendències pedagògiques per millorar els processos en l'aprenentatge i l'ensenyament.

És del tot evident que millorar la formació del docent millora la qualitat educativa, i per tant, augmentar la qualitat educativa de la persona adulta la fa més informada, crítica, autònoma, activa, participativa, compromesa i competent.

08

Conclusions

L'escola ha d'estar arrelada a l'entorn; l'ha de conèixer, s'hi ha d'adaptar i ha de col·laborar en les necessitats locals establint-hi vincles reals segons el context. Per aquesta raó l'actiu més important és el personal docent. Per oferir noves oportunitats educatives a la persona

adulta, el docent ha d'estar ben format, i de manera continuada. Ha de tenir també unes jornades laborals que permetin aquesta formació i una situació d'estabilitat laboral. Cal fer actuacions per conscienciar de la importància de la necessitat formativa i oferir solucions per tal que es puguin portar a terme. La població envellaix cada cop més i l'educació de persones adultes ha d'estar valorada en conseqüència. Un altre aspecte clau és la necessitat de regular la figura directiva dels centres, i donar l'espai, les eines i els complementos que calguin per tal de millorar l'organització de les escoles. En darrer lloc, s'ha d'enfortir l'orientació en l'educació de persones adultes en un món complex des del punt de vista formatiu i laboral. Estar ben orientat és clau per a l'aprenent.

Bibliografia

- Diputació de Barcelona. Àrea d'Educació, Esports i Joventut. (2022). Panel d'educació. La formació de les persones adultes a la demarcació de Barcelona.
- Diputació de Barcelona. Àrea d'Educació, Esports i Joventut. Eines de detecció de necessitats formatives de les persones adultes.
- Departament d'Educació. Servei d'Indicadors i Estadística. Estadística de l'Ensenyament. Curs 2020-2021.
- Chacón, M.; Martínez-Roca, C.; Martínez, M.; Massot, M.; Moreno, V., i Parera, G. (2006). *Diagnòstic de la formació de persones adultes a Catalunya*. Barcelona: Consell Superior d'Avaluació del Sistema Educatiu.
- Civís, M. (2005). *Els projectes educatius de ciutat com a praxi de desenvolupament comunitari de gènesi socioeducativa: anàlisi i interpretació de la dimensió socioeducativa i sociocomunitària en tres*. Projectes Educatius de Ciutat de Catalunya. Universitat Ramon Llull.
- Civís, M.; Riera, J.; Fontanet, A., i Ojando. (2009) E. *L'escola del segle XXI. Una mirada des de la societat civil*.
- Martí-Puig, M. (2008). *De l'educació permanent a la formació dels docents passant per l'educació d'adults*. Universitat Jaume I, Castelló.
- Martínez-Roca, C., i Corral-Chércoles, Y. (2014). *El projecte GPS a un millor futur de l'Escola d'Adults L'Olivera de Sant Quirze del Vallès. Observatori de polítiques educatives locals*. Col·lecció Documents de Treball.
- Marquès, S. (2016). «Qui vol ser directora? Les dones són majoria a les aules però no als despatxos». *Diari de l'Educació*.
- Panadero, H.; Alonso, O.; Mañé, J., i; Mestres, A. (2020). *La figura y los procesos de orientación en los itinerarios formativos no lineales. Las escuelas de segunda oportunidad*. Fundació Ferrer i guàrdia. ACTIVATE2020_Informe_E20.pdf. (ferrerguardia.org)
- Sánchez Gelabert, A., i Argelaga Odri, G. (2021). *Les escoles municipals de persones adultes*. Panel 2019. Diputació de Barcelona.
- UNESCO (2016). *Recomanació sobre l'aprenentatge i l'educació d'adults*.
- Vives, M. (2011). *L'aprenentatge al llarg de la vida com a element clau dins l'envelliment actiu i la qualitat de vida*. Anuari de l'Educació de les Illes Balears.
- III Congrés Estatal EPA. (2023) Ponències marc.



Diputació
Barcelona

Àrea d'Educació