DOCUMENT 6:

SÍNTESI
PROJECTE ESTAFOR II

ESTAFOR II
AC720070014
ESTAFOR II. Suport pedagògic per a l'autoformació i la formació en habilitats d'afrontament de l'estrès per a docents. Manuals d'autoformació i formació i Model i protocol de suport e-coaching.

Generalitat de Catalunya
Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya

UNIÓ EUROPEA
Fons Social Europeu

Generalitat de Catalunya
Servei d'Ocupació de Catalunya

ÍNDEX

1. Introducció
2. Justificació
3. Objectius
4. Identificació de l'equip que ha fet l'estudi
5. Metodologia i tècniques d'investigació
6. Resultats estudi sectorial
7. Eines i productes ESTAFOR II
8. Conclusions i propostes de futur

1. INTRODUCCIÓ

El model **"ESTAFOR II. Suport pedagògic per a l'autoformació i la formació en habilitats d'afrontament de l'estrès per a docents. Manuals d'autoformació i formació i Model i protocol de suport e-coaching"** és una continuació del projecte **"Estratègies formatives d'afrontament de l'estrès per a docents (ESTAFOR). Model formatiu d'intervenció davant els riscos psicosocials a l'àmbit educatiu"** on es va desenvolupar un model de formació que incloïa accions de millora i desenvolupament dels recursos i habilitats d'afrontament personals davant dels riscos psicosocials dirigides al personal docent.

En aquest projecte s'han desenvolupat els suports necessaris per al desenvolupament de les accions formatives corresponents al Bloc 1 presentades en l'ESTAFOR. Introdueix una metodologia didàctica d'autoformació per tal de desenvolupar accions de formació que permetin una més àmplia difusió dirigida als docents que els hi permeti un major benestar, satisfacció per tal de reduir les possibles conseqüències negatives de l'exercici de la seva activitat professional identificades a l'ESTAFOR.

2. JUSTIFICACIÓ

La docència es caracteritza per la interrelació constant amb altres persones, amb altes exigències cognitives: la presa de decisions en molts casos davant de situacions ambigües, memoritzar i actualitzar coneixements, controlar moltes exigències alhora, etc. Al mateix temps, el professorat ha de fer front a les exigències emocionals: capacitat per entendre la situació emocional d'altres persones o controlar los sentiments per poder gestionar i resoldre conflictes (indisciplina, falta de respecte de l'alumnat, fins i tot dels familiars, agressions verbals, etc.). A més li hem d'afegir un creixement en les actituds conflictives, violentes que hi ha a la societat i es reflecteixen a les aules, la necessitat d'atendre a la diversitat, la tensió al treball, l'aïllament i la baixa valoració percebuda.

Tanmateix, el rol del docent a la societat actual és reptador però a la vegada estressant. Del docent s'espera que eduqui, que formi, que orienti, però a la vegada que exerceixi, en molts casos, la funció dels pares. Aquesta responsabilitat juntament amb les elevades exigències cada vegada més complexes tant per part dels alumnes, familiars, com dels canvis i reformes dels plans d'estudi i de la reestructuració del sistema educatiu.

Tots aquests factors estan convertint la docència en una professió d'alt risc psicosocial i el resultat pot manifestar-se en trastorns psicosomàtics de diversa índole.

Per altra banda, durant els últims anys la nostra societat ha experimentat importants canvis en els entorns i condicions de treball que han impulsat la utilització de les noves tecnologies així com la virtualitat. La virtualitat pot actuar com a element diferencial i innovador per facilitar l'adaptació a un món canviant i global. Cada cop és més necessari tenir la disponibilitat per accedir a eines útils i que facilitin la comunicació i facilitin el desenvolupament, el canvi i la transformació permanent.

La necessitat d'abordament d'aspectes confidencials i relacionats amb la salut individual dels docents, així com la necessitat de disposar de recursos cada vegada més flexibles quant a temporalitat, ritmes, horaris, i per a facilitar la conciliació entre la vida personal i la laboral, ens plantegen la introducció d'aquesta metodologia d'*e-coaching* i d'autoaprenentatge i la seva utilitat real.

3. OBJECTIUS

Els objectius amb els quals partia aquest projecte, i que s'han assolit amb la seva execució, són:

3.1. Objectius generals:

1. Contribuir a la millora de l'activitat professional del personal docent a través del desenvolupament de competències enfront a l'estrès.

2. Contribuir a la prevenció de riscos psicosocials dels professionals de la docència.

3. Facilitar l'accés a la formació preventiva enfront als riscos psicosocials a un col·lectiu més ampli de docents.

4. Conèixer l'impacte dels models formatius dissenyats en la percepció d'autoeficàcia, adquisició de competències i millora de la salut dels docents.

    - Adequar i facilitar material formatiu (guies) en estratègies i habilitats d'afrontament de les situacions d'estrès i control i reducció del seu impacte personal negatiu.

    - Disposar d'un model pedagògic d'autoformació que permeti desenvolupar material formatiu de les Accions Formatives del bloc A del projecte ESTAFOR.

    - Dissenyar un model de seguiment i facilitació *de e-coaching*, que permeti una més amplia difusió a través d'Accions Formatives d'autoformació.

    - Disposar d'un model de *e-coaching* basat en els objectius, continguts i dinàmiques de les accions formatives del projecte.

    - Sensibilitzar al col·lectiu destinatari de la importància dels riscos psicosocials per a la seva qualitat de vida.

3.2. Objectius específics del projecte:

- Elaborar guies per a la formació i per a l'autoformació, dissenyant el material formatiu resultant de les accions dissenyades a l'ESTAFOR tenint en compte els criteris de l'estudi i incorporant estratègies formatives.

- Dissenyar un model pedagògic que possibiliti l'autoformació (no s'exclou la possibilitat d'ús d'aquest material en accions formatives presencials i mixtes).

    - Permetre un enfocament d'autoaprenentatge progressiu mitjançant nombrosos exercicis, casos, qüestionaris, recursos gràfics, que afavoreixin l'aprenentatge a partir de l'anàlisi de l'experiència personal i de la posada en pràctica de situacions reals.

- Dissenyar un model de suport de *e-coaching* per Accions Formatives i autoformatives en temes d'estrès.

    - Guiar, corregir, resoldre dubtes, estimular, programar, ampliar, posar en contacte, proposar temes de discussió, així com fer un seguiment individualitzat (el protocol incorpora una fitxa de seguiment personalitzada de l'alumne...), realitzar una avaluació continua, conèixer el procés, proposar casos, etc.

- Afavorir l'intercanvi d'opinions i les relacions entre els participants (comparteixen interès, inquietuds, problemàtiques, necessitats i procés d'aprenentatge).

- Permetre recopilar temes i situacions noves basades en l'experiència de l'aprenentatge dels alumnes i de les seves aportacions i d'aquesta manera retroalimentar futures accions formatives, identificant noves necessitats d'aprenentatge i millorar el model de seguiment i de *e-coaching*.

- Elaborar un protocol per als *e-coachers*, de manera que disposin d'instruccions per el maneig del model de *e-coaching* i dels suports i plataformes per ell mateix.

- Elaborar un manual d'instruccions d'ús de les guies i del *e-coaching*, per els alumnes / docents.

- Conèixer l'impacte d'un itinerari d'Accions Formatives pilot en l'adquisició de competències i la percepció de salut.

- Dotar als docents amb patologia i amb risc potencial de desenvolupar SQT, d'eines per fer front a l'estrès mitjançant competències.

- Afavorir el recolzament social, les relacions interpersonals i la comunicació entre el col·lectiu docent, mitjançant els recursos i mitjans que possibiliti el model de *e-coaching* i la seva plataforma de suport (fòrums, xats, etc.).

- Promoure i difondre el projecte entre els destinataris.

4. IDENTIFICACIÓ DE L'EQUIP QUE HA FET L'ESTUDI

NÚM. ACT.	NOM	COGNOMS	FUNCIÓ	ENTITAT
1,2,3,4,5,6	Concepció	Badia Camprubí	Direcció Tècnica. Tècnica Superior en PRL.	USOC
1,2,3,4,5,6	Jorge	Carro Gil	Tècnic Control Gestió Projecte. Expert en formació en el sector de la docència.	USOC
1,2,3,4,5	Nuria	Farrús Izquierdo	Experta en coneixement de la docència, en psicologia i pedagogia. Tècnica superior en PRL.	USOC
1,2,3,4,5,6	Raúl	Azzarini Pareto	Psicòleg expert en psicologia i pedagogia en el sector de la docència	USOC
1,2,3,4,5,6	Mercedes	Ramos Barberan	Tècnica de gestió administrativa. Suport administratiu.	USOC *****

1,2,3,4,5,6	Cristina	Balagué Lou	Tècnica de gestió administrativa. Suport administratiu.	USOC *****
1,2,3,4,5,6	José Francisco	Martínez-Losa	Psicòleg expert en riscos psicosocials, estrès i gestió RR.HH. MBA	Audit & Control Estrés
1,2,3,4,5	Antonio	Peña Pulido	Psicòleg expert en riscos psicosocials i estrès. Tècnic superior en PRL.	Audit & Control Estrés
1,2,3,4,5,6	Daniel	Pagès i Carles	Psicòleg i pedagog expert en competències i gestió formació.	Audit & Control Estrés
1,2,3,4,5	Rafael	Folk Gilsanz	Psicòleg expert en competències i gestió formació.	Audit & Control Estrés **
1,2,3,4,5,6	Walter	Mazabuel Yomayusa	Psicòleg. Recerca, suport i redacció.	Audit & Control Estrés **
1,2,3,4,5	Mª José	Ramos Cobos	Psicòloga. Recerca, correcció i tractament estadístic. Tests psicològics d'ús clínic. Tècnica superior en PRL.	Audit & Control Estrés
1,2,3,4,5	Judith	Sarrate Arjona	Psicòloga. Recerca, correcció i tractament estadístic. Tests psicològics d'ús clínic. Tècnica superior en PRL.	Audit & Control Estrés
1,2,3,4,5	Ester	Satorras Segalà	Psicòloga. Recerca, suport i redacció. Tècnic superior en PRL	Audit & Control Estrés ***
1,2,3,4,5	Verónica	Martínez Quesada	Psicòloga. Recerca, suport i redacció.	Audit & Control Estrés ***
1,2,3,4,5	Bárbara	Tovar Pérez	Psicòloga. Experta en estrès i salut.	Audit & Control Estrés
1,2,3,4,5	Marta	García Gat	Tècnica Superior en Administració i Finances.	Audit & Control Estrés

1,2,3,4,6	Pedro Rafael	Gil - Monte	Doctor Psicologia Universitat de València. Expert en burnout i metodologia. Director de la Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional de la Universidad de Valencia (UNIPSICO)	IL3 – Universitat de Barcelona
1,2,3	Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional de la Universidad de Valencia (UNIPSICO)		Psicòlegs. Recerca, correcció i tractament estadístic Tests psicològics d'ús clínic	IL3 – Universitat de Barcelona
1,2,3,4,6	Mònica	Pintanel Bassets	Doctora en Psicologia UAB. Experta en tractament de l'estrès i tècniques de relaxació	IL3 – Universitat de Barcelona
1,2,3,4,5	Glòria	Serrano Guàrdia	Tècnica. Control Qualitat. Coordinació projecte.	IL3 – Universitat de Barcelona ****
5,6	Pilar	Mateu Amorós	Tècnica. Control Qualitat. Coordinació projecte.	IL3 – Universitat de Barcelona ****
1, 2, 3, 4	Martín	Madueño Ortega	Tecnòleg.	IL3 – Universitat de Barcelona
6	Maria	Bima Alonso	Disseny gràfic jornada	IL3 – Universitat de Barcelona
6	Eduard	Anfonso Llopis	Suport administratiu	IL3 – Universitat de Barcelona

5. METODOLOGIA I TÈCNIQUES DE INVESTIGACIÓ

5.1. Metodologia general

S'han utilitzat models teòrics de base que han servit per organitzar tota la informació que s'ha hagut de recollir. Així, entre d'altres, els models són:

- Bandura per conèixer quines son les característiques fonamentals que conformen el tret de autoeficàcia i quines son les experiències que s'han dut a terme.

- Gil-Monte (1997) per determinar quines són les variables a considerar en la generació dels processos de *Burnout.*
- Models teòrics de E-Coaching.
- Models pedagògics.

Tanmateix, a les reunions de treball amb l'equip d'experts, del projecte , i / o a les diferents sessions de treball de camp amb professionals de la docència, durant totes les fases, s'han fet servir les següents estratègies d'obtenció de informació:

- Anàlisi DAFO. Identifica debilitats, fortaleses internes i les oportunitats i amenaces externes de l'entorn d'allò estudiat. Per tant, la realització de la matriu DAFO cohesiona tots els factors d'influència en el moment de l'anàlisi, i a la vegada els desglossa en dos grans apartats: l'entorn i la pròpia organització, en forma de fortaleses i debilitats (factors interns) i oportunitats i amenaces (entorn). Un cop avaluada tota la informació pertinent, es podrà obtenir un diagnòstic DAFO, concretant, d'aquesta manera, la situació actual.

- Anàlisi documental. Investigació i recerca d'estudis publicats.

- Qüestionaris d'estrès i competències. Interpretació gràfica de resultats, graella de necessitats i itinerari formatiu personal.

- Dinàmiques de grup: Per tal d'explorar les possibilitats creatives dels grups e incorporar elements innovadors tant als exercicis i continguts dels materials formatius com al model i l'explotació de l'E-Coaching.

    - Brainstorming o Pluja d'idees: l'objectiu d'aquesta dinàmica es trobar un elevat número d'idees sense pretensions de qualitat i es valora la originalitat. Qualsevol persona del grup, podrà aportar qualsevol idea de tot tipus, que cregui convenient per el cas tractat. Una anàlisi posterior explotarà estratègicament la validesa qualitativa de lo produït amb aquesta tècnica.

    - METAPLAN: aquesta tècnica permet una ràpida recollida d'informació de forma estructurada, aporta solucions per part dels participants i a més és una tècnica entretinguda i atractiva pels participants.

    - Grups de discussió. Amb els grups de discussió es tracta de portar a terme dinàmiques de grup on s'aconsegueixi informació gràcies a la sinergia dels components, en tant que experts (ja sigui per coneixements o per experiència) en la matèria. Es duran a terme els següents grups de discussió:
        - Docents
        - Experts en el camp de la docència per la seva experiència: caps d'estudi, directors.
        - Reunions de l'equip d'experts intern

- Plataforma de UB Virtual IL3, per tal de desenvolupar l'accés a les accions d'autoformació / E-Coaching. A on les diferents accions formatives disposen dels següents espais: Pla docent / Continguts del curs / Glossari / Agenda de treball / Espais de Comunicació amb tutor / Fòrum de debat i xat / Correu electrònic per comunicar-se amb el tutor o amb la resta d'alumnes / Exercicis, entre d'altres. Els continguts d'aquests espais s'han anat desenvolupant progressivament al llarg de cada una de les fases. Mitjançant les eines de la plataforma s'han incorporat idees de millora i correccions en funció del funcionament, respostes i opinions dels alumnes i altres evidències d'ús.

5.2. Descripció de la metodologia específica per a cadascuna de les activitats contingudes al projecte.

Fase 1: Creació del Marc de treball i coneixement de la situació

- Revisió de la literatura existent i consulta de fonts documentals (PSICODOC, psycINFOR, revistes especialitzades,...). S'utilitzaran exclusivament aquelles fonts a les quals els experts (interns) i participants tinguin accés gratuït..
- Anàlisi de models de formació en intervenció de riscos psicosocials i experiències prèvies. (models pedagògics d'autoformació, de suport e-coaching, de control i seguiment de la qualitat de l'impacte de la formació, de materials de formació i autoformacions,...).
- Revisió de les dades i conclusions obtingudes a l'ESTAFOR.
- Grups de discussió: Reunions de treball d'experts:
    - 1 reunió de presentació del projecte a l'equip intern de consultors
    - 1 reunió de treball d'experts: investigadors, docents amb experiència, consultors i experts en la matèria. La metodologia de treball serà el Brainstorming i Metaplan

- Sessions de treball de "seguiment" Beta 1. Es creen grups que segueixen recorreguts formatius diferents, per tal de poder comprovar l'efectivitat de les formacions i l'E-Coaching en relació a un grup de control. En aquestes sessions es fan servir diversos tipus de dinàmiques de grup per tal d'afavorir l'assoliment de les competències que es treballin.
- Qüestionaris d'estrès i competències. S'adrecen a formadors docents. S'apliquen dins dels grups de seguiment i a un grup control. En aquesta fase els resultats ens serveixen de línia base per controlar l'efectivitat de les formacions. Aquestes accions inclouen convocatòria, material formatiu i guió específics.

Fase 2: Treball de camp: obtenció d'informació per a l'ajust pedagògic de models, eines i productes.

- Grups de discussió: 1 reunió de treball d'experts. recull d'idees per l'elaboració del quadern d'activitats. Sessions de treball de "seguiment" Beta 1.

    - Anàlisi de les dades recollides a la fase 1: conclusions d'experts, conclusions consultors, opinions dels participants de la formació Beta 1 i qüestionaris recollits a la fase 1. Recull d'idees per l'elaboració del quadern d'activitats.
    - Reunió per preparar les sessions de treball de camp.

- Dinàmiques de grup: Sessions de treball de camp. Informació Situacional (3 grups de 8-12 adreçat a docents en sessions de 5 hores). Es fan servir dinàmiques de grup per tal d'obtenir situacions reals per poder desenvolupar els continguts del model formatiu.
- Sessions de treball de "seguiment" Beta 2 (2 grups de 12-15 adreçat a docents en sessions de 3-4 hores). En aquestes sessions es fan servir diversos tipus de dinàmiques de grup per tal d'afavorir l'assoliment de les competències que es treballen. A més el grup de seguiment 1 inicia el procés de seguiment d'assoliment de competències mitjançant el suport e-coaching Beta 1, amb suport telefònic, mail, utilització de la plataforma UB Virtual.

Fase 3: Revisió i Ajust: Definició del Model

- Grups de discussió: reunions de treball d'experts.

    - Anàlisi de les dades recollides a la fase 2: Opinions dels participant a les sessions de treball per elaborar les situacions i dinàmiques específiques. Opinions de participants en les sessions de treball Beta 2 i del suport e-coaching beta1.Preparar material formatiu sessions Beta 3

- 2 reunions amb experts organitzades en 1 jornada de treball de 7 hores. Es fan servir diverses dinàmiques de grup amb la informació recollida per tal de millorar: Model i material formatiu, Model d'avaluació d'impacte, Model e-coaching, Conclusions generals i Model integrat general.

- Sessions de treball de "seguiment" Beta 3:

  - Els grups creats reben l'acció formativa Beta 3. En aquestes sessions es fan servir diversos tipus de dinàmiques de grup per tal d'afavorir l'assoliment de les competències que es treballin.
  - El grup de seguiment 1 segueix el procés de seguiment d'assoliment de competències mitjançant el suport e-coaching Beta 2: suport telefònic, mail, utilització de la plataforma UB Virtual.
  - Qüestionaris d'estrès i competències. S'aplica el mateix qüestionari que en la fase 1 per tal d'establir les diferències entre grups en una fase intermèdia del procés de formació. S'apliquen dins dels grups de "seguiment" i al grup control. Les dades s'analitzen amb el paquet estadístic SPSS.

Fase 4: Elaboració de productes i eines

- Treball intern de l'equip d'experts pel desenvolupament d' eines i productes, fent servir tota la informació recollida a les anteriors fases: Marc de treball i Coneixement Teòric, Treball de Camp i Revisió i Ajust.
- Grups de discussió: 1 reunió de treball d'experts. Anàlisi qualitatiu dels resultats obtinguts a la fase 3 i revisió del material creat. Tècnica Metaplan

Fase 5: Validació de model, estratègies i eines

- Sessions de treball de "Validació"

  - Els grups de seguiment reben l'acció formativa 4 que forma part del itinerari formatiu definit. En aquestes sessions es fan servir diversos tipus de dinàmiques de grup per tal d'afavorir l'assoliment de les competències que es treballen.

  - El grup de seguiment 1 segueix el procés de seguiment d'assoliment de competències mitjançant el suport e-coaching desenvolupat: suport telefònic, mail, utilització de la plataforma UB Virtual.

  - Per finalitzar el itinerari formatiu Els grups de "Seguiment" creats reben l'acció formativa 5. En aquestes sessions es fan servir diversos tipus de dinàmiques de grup per tal d'afavorir l'assoliment de les competències que es treballen. Aquesta serà la última sessió de formació dins del itinerari formatiu desenvolupat durant tot el projecte. Per aquest motiu en aquesta sessió també s'apliquen els qüestionaris d'estrès i competències.

  - Addicionalment es porten a terme 2 sessions de validació de 2 accions formatives dirigides a docents de 5 hores cadascuna: 1 dins de l'itinerari formatiu com a continuació de les accions formatives beta, i l'altra d'alguna de les guies desenvolupades en el projecte.

- Qüestionaris d'estrès i competències. S'aplica el mateix qüestionari que en la fase 1 per tal d'establir les diferències entre grups des del inici del procés de formació fins el final del recorregut

formatiu. S'apliquen dins dels grups de "seguiment" i al grup control. Les dades s'analitzaran amb el paquet estadístic SPSS.

- Validació assessor científic: jornada de treball per tal d'establir les conclusions de la validació de tot el procés. Validesa i fiabilitat del qüestionari d'estrès i competències. Validesa del model de formació mitjançant l'estudi longitudinal desenvolupat durant el itinerari formatiu. (Estudi del impacte del model de treball)
- Grups de discussió de "Validació"

    - Sessions de treball:1 grup de treball adreçats a docents (8-12 persones) en sessions de 3-4 hores. Millora del Material Formatiu i E-coaching.
    - Reunió de treball d'experts:1 sessió de presentació de les eines i productes (Material Formatiu i E-coaching) per ajustar-les.

Fase 6: Promoció i difusió del projecte i productes

- Jornada de difusió del projecte

5.3. Avaluació i control de qualitat continu: totes les fases anteriors

Integració, anàlisi i conclusions de tota la informació de millora recollida durant totes les fases amb les accions de control i seguiment desenvolupades:

- Accions formatives Beta (qüestionaris d'opinió).
- E-coaching Beta (funcionalitat i operativitat).
- Resultats qüestionaris d'estrès i competències. Estudi del impacte del model de treball.
- Informació qualitativa de millora del material formatiu, e-coaching, protocol i instruccions per l'ús del model. Recollida amb els grups de discussió.

5.4. Descripció de la metodologia d'avaluació de cadascuna de les fases

Un bon disseny inicial dels mecanismes de treball i la creació dels equips participants, definint clarament les seves funcions, són aspectes bàsics per garantir un òptim desenvolupament de l'execució del projecte. En conseqüència al començament de la primera fase s'inclou la creació dels equips interns i externs d'avaluació contínua del projecte i les funcions i competències dels participants en els dits equips.

Les fases de recopilació d'informació i anàlisi disponibles del sector (estadístiques, articles) aporten dades significatives, que han de ser considerades i analitzades abans de la redacció, elaboració de qualsevol contingut o disseny d'eines de diagnòstic.

Considerem que l'avaluació continua i el pes donat a la planificació estratègica són eines ineludibles per a treballar amb qualitat. Per això, les fases de planificació i elaboració de metodologies i eines, validació dels productes que integren el projecte són inseparables de les reunions d'avaluació continua per assegurar la qualitat del mateix.

Amb aquestes fases treballem la qualitat des de tres punts de vista:

1) Avaluació d'efectivitat (aconsegueix els objectius d' aprenentatge d' habilitats d'afrontament i de la seva possibilitat d' aplicació pràctica).
2) Avaluació d'eficàcia (coherència tècnica, de continguts i d' imatge).
3) Avaluació d'eficiència (garantir que se estan gestionant correctament els recursos: pressupost, persones i temps).

El procés d' avaluació continua es el següent:

Avaluació continua i sessions de validació al llarg de totes les fases del projecte

Creació d'un equip d' avaluació intern que defineix els indicadors quantitatius i qualitatius de qualitat que serveixen per a gestionar permanentment tot el desenvolupament.

Aquest Equip d'avaluació Intern, es el responsable d'avaluar l'execució del projecte, l'adequació als objectius, i realitzar l'avaluació final de qualitat. Addicionalment, aquest equip té l'atribució d'emetre informes vinculants que obliguen a l'Equip de Producció a corregir possibles desviacions i deficiències. La seva freqüència de reunió ha sigut mensual.

Aquest equip té com a objectiu realitzar un control continu de la qualitat del procés i procediments i garantir la qualitat dels productes finals. Com a punt de partida pel correcte desenvolupament de les seves funcions, s'ha procedit a definir els indicadors de qualitat quantitatius i qualitatius, que són utilitzats en cadascuna de les fases del projecte.

La tasca de seguiment realitzada per aquest equip d'avaluació ha quedat reflectida en el llibre d'actes de les reunions celebrades.

Per altra banda durant totes les fases s'han establert reunions de treball d'experts per tal d'avaluar la qualitat tècnica, la qualitat pedagògica, la qualitat d'estil i el correcte desenvolupament de l'acció.

També s'han establert 3 sessions de "seguiment i control amb docents" per tal d'anar realitzant l'avaluació continua del procés. Aquestes sessions tenen diversos objectius, obtenir retroalimentació dels docents que han de rebre les formacions, tant per millorar el productes com per avaluar el impacte del model formatiu a través de Test - Retest . El funcionament d'aquestes sessions s'explica al següent apartat.

Avaluació i seguiment

L'avaluació dels productes intermedis i finals s'ha portat a terme pels diferents agents que participen en el desenvolupament del projecte i els usuaris finals dels productes

Es defineixen diferents agents validadors: Experts, tècnics, directors de centres, docents, agents socials i treballadors, en funció del producte a validar.

A cada fase es realitzen sessions de treball adreçades a docents. Aquestes sessions es dissenyen com un itinerari formatiu per tal de testejar el model.

Es consideraran com elements de millora contínua els aspectes relacionats amb el material formatiu i la seva aplicació situacional específica, el model pedagògic i els aspectes de l'e-coaching.

A més a dins de cada fase s'estableix una reunió de treball d'experts a on s'analitzarà la informació recollida a les sessions de seguiment i control amb docents per tal d'integrar i millorar els productes que es vagin desenvolupant millorant la qualitat dels mateixos, així com ajustar totes les accions previstes.

6. RESULTATS ESTUDI SECTORIAL

6.1. Conclusions generals per al canvi entre T1 i T2

En funció de les variables sociodemogràfiques considerades (sexe, edat, i antiguitat en la professió) no es van obtenir diferències significatives en la composició dels grups.

La presentació de les conclusions s'estructurarà segons les variables avaluades.

Anàlisis dels nivells de competències avaluades amb *el "Qüestionari d'avaluació de competències del docent per afrontar l'estrès"*

Quan es va analitzar la diferència de mitjanes en aquestes vint variables en T1 es va observar que en set d'elles existien diferències significatives, a saber: Competències sobre el coneixement dels alumnes, Competències en la conducció del grup de classe, Competències de planificació i organització del treball propi i dels alumnes (incloent autonomia), Compromís ètic amb la professió (inclou tolerància i integritat), Automotivació, Creativitat i innovació, i Competències de direcció.
En tots els casos, va anar el grup experimental el qual va presentar nivells mitjos significativament superiors als del grup control. Per tant, en aquesta variables, els participants partien amb nivells diferents de competències depenent del grup al que van ser assignats. L'origen d'aquestes diferències es pot especular que va ser degut al fet que la selecció dels participants i la seva assignació als grups no es va realitzar de manera aleatòria, sinó per la seva disponibilitat.
L'anàlisi de la distribució dels participants en els nivells d'aquestes variables en T1 va permetre concloure que ambdós grups els participants, en la seva majoria i en totes les competències avaluades, es percebien freqüentment o molt freqüentment competents. Les diferències significatives no es deuen per tant a l'existència de puntuacions extremes, sinó a la diferència entre individus en els nivells mitjos de competències.
Els grups van evolucionar de manera diferent al llarg de la durada del projecte. En el cas del grup control, es va observar que de manera natural, això és, no deguda a la intervenció desenvolupada en el projecte, es va produir un increment significatiu en els nivells mitjos de quatre de les competències avaluades: Competències en la conducció del grup de classe, Competències de planificació i organització del treball propi i dels alumnes (incloent autonomia), Compromís ètic amb la professió (inclou tolerància i integritat), Compromís amb els valors del Centre i socials (medi ambient, diversitat...).
En el grup experimental només es va obtenir un increment significatiu en els nivells d'Adaptabilitat.
No obstant això, també es van produir increments i decrements no significatius en altres competències entre T1 i T2, en ambdós grups. Resultat d'aquests canvis en els nivells de competències de T1 a T2 en ambdós grups, en l'avaluació al final de la fase d'intervenció, en T2:

1. Van desaparèixer les diferències significatives obtingudes en T1 en:

    a) Competències sobre el coneixement dels alumnes,
    b) Competències en la conducció del grup de classe,
    c) Competències de planificació i organització del treball propi i dels alumnes (incloent autonomia),
    d) Compromís ètic amb la professió (inclou tolerància i integritat), i
    i) Competències de direcció.

2. Es van mantenir les diferències significatives obtingudes en T1 en:

    a) Automotivació, i
    b) Creativitat i innovació.

3. Es van establir noves diferències significatives en:

    a) Comunicació, i

b) Treball en equip.

Atès que en ambdues variables la diferència significativa es va generar a causa de la disminució no significativa dels nivells en el grup control i a l'increment no significatiu en el grup experimental, **no es pot concloure que les diferències significativa obtingudes en T2 en els nivells de competències es deguda al programa d'intervenció.**

Anàlisi dels nivells en les variables avaluades amb *el "Test per estudiar l'estrès i la qualitat de vida laboral als professionals de l'educació a centres privats"*

Aquesta part del qüestionari constava de dos blocs d'escales. D'una banda, onze escales per a avaluar fonts d'estrès (conflicte i ambigüitat de rol, sobrecàrrega laboral, conflictes interpersonals, i inequitat en intercanvis socials) i recursos per a protegir de l'estrès que al no estar presents de manera adequada en el treball poden ser també font d'estrès (autonomia, suports social, retroinformació, disponibilitat de recursos, desenvolupament d'habilitats, i oportunitat de controlar el treball), i per altra banda escales per a avaluar respostes a l'estrès laboral crònic (la síndrome de cremar-se pel treball i les seves dimensions, i la satisfacció laboral).

Quan es va analitzar la diferència de mitjanes en les fonts d'estrès laboral i els recursos (onze variables) en T1 es va observar que en quatre d'elles existien diferències significatives, a saber: Suport social, Conflictes interpersonals, Disponibilitat de recursos, i Desenvolupament d'habilitats.
En Suport social i en Disponibilitat de recursos el grup control va presentar nivells mitjos significativament superiors als del grup experimental, mentre que en la percepció de freqüència de Conflictes interpersonals i oportunitat per al Desenvolupament d'habilitats el grup experimental va presentar nivells mitjos significativament superiors als del grup control. Per tant, en aquestes variables, els participants partien amb nivells diferents depenent del grup al que van ser assignats. Igual que en el cas de les competències, l'origen d'aquestes diferències es pot especular que va ser degut al fet que la selecció dels participants i la seva assignació als grups no es va realitzar de manera aleatòria, sinó per la seva disponibilitat.

En Suport social un 4,20 % dels participants (1 individu) del grup control va percebre baixos nivells de suport social (mai o rarament), mentre que en el grup experimental aquest percentatge va ascendir al 28 % (7 individus). En Conflictes interpersonals, el 95,80 % dels integrants del grup control (23 individus) van percebre baixa freqüència de conflictes interpersonals, mentre que en el grup experimental aquest percentatge va ser del 60 % (15 individus). En Disponibilitat de recursos es va obtenir que el 54,20 % dels integrants del grup control (13 individus) percebien que disposaven de recursos per al desenvolupament del seu treball amb una freqüència baixa o mitja (de vegades), mentre que en el grup experimental aquest percentatge va ascendir al 72 % (18 individus). Finalment, en Desenvolupament d'habilitats, en el grup control un 50 % de participants (12 individus) van percebre que l'oportunitat per al desenvolupament d'habilitats era alta (freqüentment o molt freqüentment), mentre que en el grup experimental es va obtenir que el percentatge ascendia al 68 % (17 individus).
Pel que fa a les respostes a l'estrès laboral crònic, en T1 les diferències només van resultar significatives en els nivells de Satisfacció laboral. El grup control va presentar nivells mitjos significativament superiors als del grup experimental. Esmentes que en el grup control cap participant va manifestar percebre baixos nivells de satisfacció laboral, en el grup experimental 8 participants (32 %) van manifestar percebre insatisfacció laboral.

Els grups van evolucionar de manera diferent al llarg de la durada del projecte. En el cas del grup control, no es va produir cap canvi significatiu en els nivells mitjos d'aquest grup de variables, mentre que en el grup experimental sí que va haver una disminució significativa en la percepció de conflictes interpersonals i de inequitat en els intercanvis socials. També es van produir increments i decrements no significatius en altres variables entre T1 i T2, en ambdós grups però aquests canvis no van resultar significatius.

Resultat d'aquests canvis en els nivells d'aquestes variables de T1 a T2 en ambdós grups, en l'avaluació al final de la fase d'intervenció, en T2:

1. Van desaparèixer les diferències significatives obtingudes en T1 en:

    a) Suport social,
    b) Conflictes interpersonals, i
    c) Desenvolupament d'habilitats.

2. Es van mantenir les diferències significatives obtingudes en T1 en:

    a) Disponibilitat de recursos, i
    b) Satisfacció laboral.

3. Es van establir noves diferències significatives en els nivells de Conflicte de rol.

De totes aquestes variables només **en el cas de percepció de conflictes interpersonals la diferència significativa en T2 es va generar a causa de la disminució significativa dels nivells en el grup experimental. Per tant, en el cas d'aquesta variable es pot concloure que la diferència significativa obtinguda en T2 es deu al programa d'intervenció.**

Aquest canvi va suposar una modificació i la distribució dels membres en els nivells de percepció de conflicte, de manera que del 60 % (15 individus) dels participants que van percebre baixa freqüència de conflictes en T1 es va passar a un 88 % (22 individus) en T2.
Degut al fet que l'escala de conflictes interpersonals va presentar una consistència interna moderada, i donada l'heterogeneïtat de fonts de conflicte recollides, es va considerar oportú analitzar l'evolució en les diferents fonts de conflicte entre T1 i T2. Els resultats a aquest nivell van presentar que, encara que va ocórrer una disminució en la percepció de la freqüència de conflictes interpersonals en totes les fonts de conflicte de T1 a T2, el major grau de disminució va ser per als conflictes amb els alumnes i amb els familiars dels alumnes. Sent en aquests dos casos les diferències significatives.

Anàlisis dels nivells en les variables avaluades amb *el "Qüestionari autoaplicatiu de diagnòstic de l'estrès"*

Aquesta part del qüestionari constava de quatre escales. Quan es va analitzar la diferència de mitjanes en els indicadors de salut en T1, es va observar que en una variable existien diferències significatives: Problemes fisiològics de salut.

El grup control va presentar nivells mitjos significativament inferiors als del grup experimental. Per tant, en aquesta variable els participants partien amb nivells diferents depenent del grup al que van ser assignats. Igual que en el cas de les competències i de les variables del bloc anterior, l'origen d'aquestes diferències es pot especular que va ser degut al fet que la selecció dels participants i la seva assignació als grups no es va realitzar de manera aleatòria, sinó per la seva disponibilitat.

L'anàlisi de la distribució dels participants en problemes fisiològics de salut va presentar que un 37,50 % dels participants (9 individus) del grup control van percebre de vegades problemes de salut relacionats amb el treball durant les últimes setmanes prèvies a respon el qüestionari, mentre que en el grup experimental aquest percentatge va ascendir al 48 % (12 individus), més un 16 % (4 individus) que van percebre els problemes freqüentment o molt freqüentment.

Igual que en les variables dels blocs anteriors, els grups van evolucionar de manera diferent al llarg de la durada del projecte. En el cas del grup control, no es va produir cap canvi significatiu en els nivells mitjos d'aquest grup de variables, mentre que en el grup experimental sí que va haver una disminució significativa en la percepció dels problemes fisiològics de salut. Encara que es van produir increments i decrements en les altres tres variables entre T1 i T2 en ambdós grups, aquests canvis no van resultar significatius. Resultat d'aquests canvis en els nivells d'aquestes variables de T1 a T2 en

ambdós grups, en l'avaluació al final de la fase d'intervenció, en T2 van desaparèixer les diferències significatives obtingudes en T1 en la freqüència de problemes fisiològics de salut, o problemes psicosomàtics. No obtenint-se diferències significatives en els nivells de les altres tres variables.

Atès que la desaparició de les diferències significatives en T2 en problemes psicosomàtics es va generar a causa de la disminució significativa dels nivells en el grup experimental, es pot concloure que aquest resultat es deu al programa d'intervenció.
Aquest canvi va suposar una modificació en la distribució dels membres en els nivells de la variable, de manera que en el grup control es va mantenir el numero d'individus que de vegades percebien algun d'aquests problemes (9 individus, 37 %) però van aparèixer casos en el grup que percebien problemes freqüentment (2 individus, 8,30 %). En el grup experimental, el canvi principal va ser a causa del nombre de participants que van deixar de percebre problemes de vegades per a percebre'ls mai o rarament, passant aquest subgrup de 9 (36 %) a 14 individus (56 %).
A causa de l'heterogeneïtat de símptomes recollits, es va considerar oportú analitzar l'evolució en els diferents símptomes entre T1 i T2. Els resultats a aquest nivell van presentar que va ocórrer una disminució significativa en la percepció mals de panxa, problemes de salut en general, van millorar els problemes de somni, i va disminuir la freqüència de contractura o dolors musculars.

En conclusió, el programa d'intervenció va resultar eficaç per a ajudar als individus a manejar els conflictes interpersonals en el treball, especialment amb els alumnes i amb els familiars dels alumnes, i per a millorar el seu nivell de salut relacionada amb problemes psicosomàtics.

6.2. Mostra per a l'estudi en T3

La mostra de participants en T1 i en T2 van ser 49 docents, però d'ells només van participar en T3 **41 docents**. Això suposa que la pèrdua per mort de la mostra va anar de 8 participants (16,33 %). D'ells **20 individus van formar part del grup experimental** degut al fet que van realitzar algun tipus d'acció formativa, mentre que **21 individus van formar el grup control** atès que no van rebre cap tipus d'acció formativa.

Atenent a les variables sociodemogràfiques considerades en l'estudi la composició del grup experimental i del grup control va presentar les següents característiques:

1. Sexe. Els participants del grup experimental van ser 3 homes (15 %) i 17 dones (85 %), mentre que el grup control va quedar format per 8 homes (38,1 %) i 13 dones (61,9 %).

2. Edat. La mitjana d'edat dels participants en l'estudi prenent com referència T3 per al grup experimental va anar de 49,40 anys (dt = 7,48, min. = 37 anys , max. = 60 anys); i per al grup control la mitjana d'edat va anar de 44,62 anys (dt = 10,22, min. = 27 anys , max. = 60 anys).

3. Antiguitat en la professió. La mitjana d'antiguitat en la professió dels participants en l'estudi prenent com referència T3 per al grup experimental va anar de 24,50 anys (dt = 11,92, min. = 1 anys , max. = 39 anys); i per al grup control la mitjana d'antiguitat en la professió dels participants va anar de 21,05 anys (dt = 11,56, min. = 1 anys , max. = 41 anys).

6.3. Anàlisis de la diferència de puntuacions entre T2 i T3 per al grup control

Anàlisi de la diferència en puntuacions mitges en competències entre T2 i T3 per al grup control

Per a analitzar l'evolució del grup control durant la realització de l'estudi en els nivells de competències es va analitzar la diferència de mitjanes entre T2 i T3 en les puntuacions obtingudes en aquestes variables.
Entre T2 i T3 per al grup control es va produir de manera natural, no deguda la intervenció mitjançant el programa d'entrenament del projecte, una disminució significativa en la mitjana de dos de les competències avaluades:

d) Compromís amb el centre (T2 = 3.33 vs. T3 = 3.21; t = 2.08, p = .05).
b) Autoestima (T2 = 2.79 vs. T3 = 2.63; t = 2.29, p < .05). 78.

Anàlisi de les puntuacions mitges en estressors, SQT i satisfacció laboral per al grup control en T2 i en T3

Per a analitzar l'estabilitat del grup control en els nivells d'estrès i les seves respostes (SQT i satisfacció laboral) durant el desenvolupament del projecte es va analitzar la puntuació arribada en T2 i en T3 en aquestes variables, i la diferència de mitjanes.
Entre T2 i T3 per al grup control es va produir de manera natural una disminució significativa en la mitjana de:

a) Conflictes interpersonals (T2 = 1.18 vs. T3 = .93; t = 2.88, p < .05).
b) Desgast psíquic (T2 = 2.10 vs. T3 = 1.70; t = 2.64, p < .05).

Anàlisi de les puntuacions mitges en les variables de salut per al grup control en T2 i en T3

Per a analitzar l'evolució i estabilitat del grup control en les variables de salut durant el desenvolupament del projecte es va analitzar la puntuació arribada en T2 i en T3 en aquestes variables, i la diferència de mitjanes.
Entre T2 i T3 per al grup control es va produir de manera natural una disminució significativa en la mitjana de la variable Problemes emocionals (T2 = 1.98 vs. T3 = 1.60; t = 2.21, p < .05).

Discussió

Per al grup control es va produir de manera natural una disminució significativa en la mitjana de dues de les competències avaluades:

a) compromís amb el centre i
b) autoestima.

També es va produir una disminució significativa en la freqüència de la percepció de conflictes interpersonals, i en els nivells de desgast psíquic.
En relació amb els problemes de salut avaluats es va obtenir una disminució significativa en la freqüència de percepció de problemes emocionals.
Atès que entre T2 i T3 els mestres van gaudir del període de vacances d'estiu, es poden atribuir aquests canvis al distanciament del lloc de treball i a les vacances.

6.4. Anàlisis de la diferència de puntuacions entre T2 i T3 per al grup experimental

10.1. Anàlisi de la diferència en puntuacions mitges en competències entre T2 i T3 per al grup experimental.

Per a analitzar l'evolució i estabilitat del grup experimental durant la realització de l'estudi en els nivells de competències es va analitzar la diferència de mitjanes entre T2 i T3 en les puntuacions obtingudes en aquestes variables.

Entre T2 i T3 per al grup experimental no es va produir cap canvi significatiu en els nivells de les variables de competències.

Anàlisis de les puntuacions mitges en estressors, SQT i satisfacció laboral per al grup experimental en T2 i en T3.

Per a analitzar l'evolució i estabilitat del grup experimental en els nivells d'estrès i les seves respostes (SQT i satisfacció laboral) durant el desenvolupament del projecte, com a conseqüència del programa

d'intervenció, es va analitzar la puntuació arribada en T2 i en T3 en aquestes variables, i la diferència de mitjanes.

Entre T2 i T3 per al grup experimental es va produir un increment significatiu en la mitjana d'Oportunitat de control (T2 = 2.12 vs. T3 = 2.37; t = -2.32, p < .05).

Anàlisi de les puntuacions mitges en les variables de salut per al grup experimental en T2 i en T3

Per a analitzar l'evolució i estabilitat del grup experimental en les variables de salut durant aquesta fase de desenvolupament del projecte es va analitzar la puntuació arribada en T2 i en T3 en aquestes variables, i la diferència de mitjanes.

Entre T2 i T3 per al grup experimental es va produir una disminució significativa en la variable Problemes cognitius (T2 = 1.80 vs. T3 = 1.53; t = 2.14, p < .05). No obstant això, en la resta de variables el nivell de significació del canvi va estar proper al valor p =.05.

a) Problemes físics de salut: T2 = 1.69 vs. T3 = 1.43; t = 2.04, p = .055
b) Problemes conductuals: T2 = 1.08 vs. T3 = .94; t = 2.07, p = .054
c) Problemes emocionals: T2 = 1.83 vs. T3 = 1.57; t = 2.03, p = .057.

Discussió

Per al grup experimental no es va produir entre T2 i T3 cap canvi significatiu en la mitjana de les variables que van avaluar competències.
En relació amb les fonts d'estrès, es va produir un increment significatiu en els nivells d'Oportunitat de control.
També van disminuir significativament de T2 a T3 els nivells de percepció de Problemes cognitius. Encara que cap destacar que es va produir una disminució significativa en la resta de variables que van avaluar els problemes de salut, en forma de problemes físics de salut, problemes conductuals, i problemes emocionals.
Com en el cas del grup control cap atribuir aquests canvis a aquest efecte del període vacacional sobre els mestres.

6.5. Anàlisis de les puntuacions dels grups en temps 3 (T3)

Anàlisi de puntuacions mitges en competències en T3: grup control vs. Experimental

L'objectiu d'aquestes anàlisis va ser comprovar si al final del programa, i després de passat un temps es mantenien les diferències significatives entre el grup control i el grup experimental obtingudes durant el desenvolupament del programa en la diferència de mitjanes en competències entre el grup control i el grup experimental.

Es va mantenir la tendència de les avaluacions prèvies, doncs en gairebé totes les competències avaluades el grup experimental va presentar puntuacions més elevades que el grup control, i en tres d'aquestes competències es van obtenir diferències significatives entre les mitjanes del grup control i del grup experimental. Així, el grup experimental va presentar en T3 valors mitjos significativament superiors als del grup control en:

i) Coneixement de l'alumne (3.19 vs. 3.48; t = 2.30, p < .05).
f) Conducció del grup (3.63 vs. 4.03; t = 2.16, p < .05).
c) Planificació (3.03 vs. 3.39; t = 2.96, p < .01).

Anàlisi de puntuacions mitges en estressors, SQT i satisfacció laboral en T3: grup control vs. experimental

Per a analitzar l'evolució i estabilitat del grup control i experimental en els nivells d'estrès i les seves respostes (SQT i satisfacció laboral) després de finalitzat el projecte es va analitzar la puntuació arribada en T3 en aquestes variables, i la diferència de mitjanes.

Només en quatre variables es van obtenir diferències significatives en les puntuacions mitges entre el grup control i el grup experimental. El grup control va presentar en T3 valors mitjos significativament inferiors als del grup experimental en Conflicte de rol (1.10 vs. 2.00; $t = 4.00$, $p < .001$), i en Conflictes interpersonals (.93 vs. 1.33; $t = 2.58$, $p < .05$).

Per contra, el grup control va presentar en T3 valors mitjos significativament superiors als del grup experimental en percepció de Disponibilitat de recursos (2.32 vs. 1.86; $t = -2.14$, $p < .05$), i en Satisfacció laboral (2.46 vs. 1.90; $t = -2.98$, $p < .01$).

Anàlisi de puntuacions mitges en les variables de salut en T3: grup control vs. experimental

Per a analitzar l'evolució i estabilitat del grup control i experimental en els nivells de les variables de salut transcorregut un temps després de finalitzat el programa d'entrenament es va analitzar la puntuació arribada en T3 en aquestes variables, i la diferència de mitjanes.

No es van obtenir diferències significatives en les puntuacions mitges entre el grup control i el grup experimental en cap variable.

6.6. Conclusions generals per al canvi entre T2 I T3

L'objectiu d'aquest punt és presentar les principals diferències obtingudes en l'anàlisi dels resultats en T3 tenint en compte el punt de partida d'ambdós grups en T2
La presentació de les conclusions s'estructurarà segons les variables avaluades.

Anàlisis dels nivells de competències avaluades amb *el "Qüestionari d'avaluació de competències del docent per afrontar l'estrès"*

Els grups van evolucionar de manera diferent entre T2 i T3. En el cas del grup control es va produir una disminució significativa en els nivells mitjos de dos de les competències avaluades: Compromís amb els valors del Centre i socials (medi ambient, diversitat...), i Autoestima.
En el grup experimental no es va observar cap canvi significatiu en els nivells de les competències avaluades.
També es van produir increments i decrements no significatius en altres competències entre T2 i T3, en ambdós grups. Resultat d'aquests canvis en els nivells de competències de T2 a T3 en ambdós grups, en l'avaluació en T3 es van observar diferències significatives en els valors mitjos de les següents competències, puntuant el grup experimental significativament més alt que el grup control:

a) Competències sobre el coneixement dels alumnes.
b) Competències en la conducció del grup de classe,
c) Competències de planificació i organització del treball propi i dels alumnes (incloent autonomia)

Anàlisi dels nivells en les variables avaluades amb *el "Test per estudiar l'estrès i la qualitat de vida laboral als professionals de l'educació a centris privats"*

Aquesta part del qüestionari constava de dos blocs d'escales. D'una banda, onze escales per a avaluar fonts d'estrès (conflicte i ambigüitat de rol, sobrecàrrega laboral, conflicte interpersonals, i inequitat en intercanvis socials) i recursos per a protegir de l'estrès que al no estar presents de manera adequada en el treball poden ser també font d'estrès (autonomia, suports social, retroinformació, disponibilitat de recursos, desenvolupament d'habilitats, i oportunitat de controlar el treball), i per altra banda escales per a avaluar respostes a l'estrès laboral crònic (la síndrome de cremar-se pel treball i les seves dimensions, i la satisfacció laboral).

Els grups van evolucionar de manera diferent entre T2 i T3. En el cas del grup control, es va produir:

a) Una disminució significativa en els nivells mitjos de conflictes interpesonals.
b) Una disminució significativa en els nivells mitjos de desgast psíquic.

En el cas del grup experimental l'únic canvi significatiu en aquest grup de variables va ser l'increment en la Percepció d'Oportunitat de control.
També es van produir increments i decrementos no significatius en altres variables entre T2 i T3, en ambdós grups però aquests canvis no van resultar significatius. Resultat d'aquests canvis en els nivells d'aquestes variables de T2 a T3 en ambdós grups, en l'avaluació en T3:

1. El grup control va presentar nivells mitjos significativament més baixos que el grup experimental en Conflicte de rol.

2. El grup control va presentar nivells mitjos significativament més baixos que el grup experimental en Conflictes interpersonals.

3. El grup control va presentar nivells mitjos significativament més alts que el grup experimental en Disponibilitat de recursos.

4. El grup control va presentar nivells mitjos significativament més alts que el grup experimental en Satisfacció laboral.

Anàlisi dels nivells en les variables avaluades amb *el "Qüestionari autoaplicatiu de diagnòstic de l'estrès".*

Aquesta part del qüestionari constava de quatre escales. Igual que en les variables dels blocs anteriors, els grups van evolucionar de manera diferent entre T2 i T3. En el cas del grup control, es va produir una disminució significativa en els nivells de problemes emocionals, mentre que en el grup experimental va haver una disminució significativa en els nivells de problemes cognitius, i una disminució en el nivell mig de la resta de variables (problemes físics de salut, problemes conductuals, i problemes emocionals) propers al nivell de significació $p < .05$.

En T3 no es van obtenir diferències significatives entre el grup control i el grup experimental en els nivells mitjos d'aquestes quatre variables.

6.7. Resultats obtinguts al llarg del projecte de T1 a T3

L'objectiu d'aquest punt és presentar l'evolució dels grups des de T1 a T3. La presentació de les conclusions s'estructurarà segons les variables avaluades.

Anàlisis dels nivells de competències avaluades amb *el "Qüestionari d'avaluació de competències del docent per afrontar l'estrès"*

a) Grup control.

En aquest bloc de variables, al final del projecte el grup control ha presentat en T3 respecte a T1 un increment significatiu en les següents variables:

a) Competències sobre el coneixement dels alumnes (T1 = 2.94 vs. T3 = 3.19; t = -2.05, p = .05).
b) Competències en la conducció del grup de classe (T1 = 3.16 vs. T3 = 3.63; t = -3.83, p < .01).
c) Competències de planificació i organització del treball propi i dels alumnes (incloent autonomia) (T1 = 2.79 vs. T3 = 3.03; t = -2.89, p < .01).

En el cas de les variables "Competències en la conducció del grup de classe" i "Competències de planificació i organització del treball propi i dels alumnes (incloent autonomia)", el canvi es va produir en l'interval de T1 a T2, de manera que de T2 a T3 s'ha mantingut la diferència.

Aquests canvis cal atribuir-los a l'evolució natural de grup.

b) Grup experimental.

En aquest bloc de variables, al final del projecte, el grup experimental ha presentat en T3 respecte a T1 un increment significatiu en les següents variables:

a) Competències sobre regulació i gestió de les emocions (T1 = 2.80 vs. T3 = 2.98; t = -2.12, p < .05).
b) Competències sobre Comunicació (T1 = 3.06 vs. T3 = 3.25; t = -2.16, p < .05).

Aquests canvis són fruit de l'evolució natural del grup, doncs no es deuen al programa d'intervenció ja que no es va produir un increment significatiu en l'interval T1 a T2 que és quan es va desenvolupar el programa d'intervenció.

Anàlisi dels nivells en les variables avaluades amb *el "Test per estudiar l'estrès i la qualitat de vida laboral als professionals de l'educació a centris privats"*

a) Grup control.

En aquest bloc de variables, al final del projecte el grup control ha presentat en T3 respecte a T1 una disminució significativa en els nivells de les següents variables:

a) Conflictes interpersonals (T1 = 1.10 vs. T3 = .93; t = 2.25, p = .05).
b) Desgast psíquic (T1 = 2.23 vs. T3 = 1.70; t = 3.03, p < .01).
c) Síndrome de cremar-se pel treball (T1 = 1.61 vs. T3 = 1.36; t = 2.33, p < .01).

En el cas de les variables "Conflictes interpersonals" i "Desgast psíquic" el canvi significatiu es va produir en l'interval de T2 a T3.
Aquests canvis cal atribuir-los a l'evolució natural de grup, i en concret al període de vacances que va permetre que els mestres desconnectessin de l'ambient laboral.

b) Grup experimental.

En aquest bloc de variables, al final del projecte, el grup experimental ha presentat en T3 respecte a T1 una disminució significativa en els nivells de Inequitat en els intercanvis socials (T1 = 2.48 vs. T3 = 2.17; t = 2.64, p < .05).

L'origen del canvi significatiu en la inequitat en els intercanvis socials es troba en l'interval T1 a T2 com a conseqüència del programa d'intervenció, i encara que de T2 a T3 es va produir un increment en aquesta percepció de inequitat no va resultar suficientment alt com per a eliminar l'efecte del programa. Per tant, en el cas d'aquesta variable es pot concloure que ha existit una estabilitat en l'efecte del programa d'entrenament.
Per contra, en el cas dels conflictes interpersonals entre T2 i T3 es va produir un increment en el valor mig d'aquesta variable, que sense arribar a ser significatiu, si que va eliminar el canvi aconseguit amb el programa d'entrenament.

Anàlisi dels nivells en les variables avaluades amb *el "Qüestionari autoaplicatiu de diagnòstic de l'estrès"*

a) Grup control.

En aquest bloc de variables, al final del projecte el grup control ha presentat en T3 respecte a T1 una disminució significativa en els nivells de la variable Problemes emocionals (T1 = 2.05 vs. T3 = 1.60; t = 2.07, p = .05).
El canvi significatiu es va produir en l'interval de T2 a T3. Pel que cal atribuir-lo a l'evolució natural de grup, i en concret al període de vacances que va permetre que els mestres desconnectessin de l'ambient laboral.

b) Grup experimental.

En aquest bloc de variables, al final del projecte el grup control ha presentat en T3 respecte a T1 una disminució significativa en els nivells de les variables:

a) Problemes físics de salut (T1 = 1.85 vs. T3 = 1.43; t = 2.87, p = .01).
b) Problemes emocionals (T1 = 2.03 vs. T3 = 1.57; t = 3.20, p < .01)
c) Problemes cognitius (T1 = 1.93 vs. T3 = 1.53; t = 2.40, p < .05).

En problemes físics de salut es va produir en l'interval T1 a T2 una disminució significativa com a conseqüència del programa d'intervenció, i en l'interval T2 a T3 es va obtenir una nova disminució com a conseqüència del període vacacional. Aquesta nova disminució va arribar nivells pròxims al nivell de significació p < .05
Respecte als problemes emocionals en l'interval T1 a T2 es va produir una disminució en els nivells d'aquesta variable que no va resultar significatiu, però quan es va afegir la disminució obtinguda en T3 el canvi sí va resultar significatiu respecte a T1. Per als problemes cognitius es va obtenir una disminució significativa en el període que va de T2 a T3 com a conseqüència del període vacacional.
En el cas d'aquestes variables el període de vacances ha reforçat els efectes del programa d'entrenament, de manera que el grup experimental s'ha beneficiat en major grau que el grup control d'aquest període quant als seus efectes sobre la salut.

7. DESCRIPCIÓ DELS PRODUCTES I EINES OBTINGUTS

Els materials formatius que es presenten pretenen incidir en el canvi d'actituds, perquè el participant prengui consciència i es preocupi tant de la seva salut com la dels seus companys, i perquè sigui capaç d'exigir i participar en la millora de les condicions de treball del seu entorn laboral.

7.1. Les guies

Les Guies parteixen de la necessitat de formar en estratègies d'afrontament de l'estrès i prevenció de riscos psicosocials per a millorar la salut i reduir la possibilitat tant de patir nivells excessius d'estrès, com de simptomatologia associada al SQT. Per possibilitar el seu ús individual autoformatiu, s'ha adoptat un estil senzill, atractiu i amè en el qual predominen exemples de situacions reals, imatges i exercicis en els quals es proposa l'aplicació pràctica de forma progressiva de les habilitats adquirides a través de la formació.

Les Guies de formació incloses en el projecte ofereixen:

- Formació pràctica i interactiva. Les guies incorporen activitats que permeten identificar les situacions reals personals i professionals problemàtiques i exercicis per a anar aplicant a aquestes situacions comportaments preventius –estratègies d'afrontament- de manera gradual.
- Elements situacionals que faciliten l'adquisició i desenvolupament de competències prevenció personal dels riscos psicosocials i la promoció de la qualitat de vida personal.

- La possibilitat d'aplicar i adaptar l'eina a l'entorn laboral personal. El seu disseny permet la seva transferència directa al centre de treball a través de les metodologies pedagògiques i eines que empren: programari i plantilles.

Les Guies permeten la possibilitat d'utilitzar-se en diferents modalitats formatives –presencial, autoformació i mixta- i tipus d'accions formatives propostes en l'ESTAFOR (blocs 1, 2, 3 i 4).
Les guies que s'han inclòs corresponen a les accions formatives contemplades en les fitxes del bloc 1 de l'ESTAFOR, i són les següents:

Guia 1. Conceptualització de l'estrès: Aquesta guia et servirà de suport per reflexionar respecte als diferents conceptes relacionats amb l'estrès, et facilitarà un punt de partida per tal que puguis conèixer i entendre el procés de generació de l'estrès i el concepte de qualitat de vida personal, identificant els principals estressors de l'entorn laboral i relacionant-los amb els seus efectes, conseqüències i les respostes personals. Així mateix, t'ajudarà a desenvolupar eines perquè puguis afrontar el estrès laboral.

Guia 2. Característiques de la personalitat i la seva relació amb l'estrès i la salut: L'objectiu principal d'aquesta guia és ajudar al participant a percebre que certes característiques de la personalitat poden augmentar o disminuir els efectes de l'estrès sobre la nostra salut.

Guia 3. Aprendre a parar i calmar-se: L'objectiu general d'aquesta guia és identificar si portes un ritme de vida massa accelerat ja que, com sabem, les persones que treballen sota els efectes de l'estrès solen fer moltes coses a la vegada, i és important que aprenguin a parar fent més pauses al llarg del dia, i que es prenguin més moments per al descans.

Guia 4. Aprenentatge de la respiració: L'objectiu general d'aquesta guia és prendre consciència de la respiració a diversos nivells. En quant a la localització corporal intentarem identificar la respiració en tres zones diferents: la zona abdominal, la toràcica i la clavicular. A nivell del cicle respiratori diferenciarem entre l'expiració, com a moment més relaxant, i la inspiració com a part més activant del cicle respiratori. En l'àrea emocional intentarem identificar cóm es relaciona la respiració amb els estats d'ànim. Per exemple, una respiració curta ens pot indicar estrès, una respiració més llarga i profunda pot indicar benestar, i una respiració descompassada pot assenyalar tensions i ansietat. Per últim, a nivell espiritual descobrirem com la respiració ens connecta amb la vida i amb el present, l'aquí i ara.

Guia 5. Aprenentatge de la respiració: L'objectiu general d'aquesta guia és aprendre a practicar la relaxació profunda, adonant-nos de la reducció en la tensió muscular, conscienciant-nos d'un ritme lent en la respiració i entrant en un estat de calma del cos i de la ment. Relaxar-nos vol dir deixar de fer coses i alliberar tensions corporals i/o psíquiques. També significa descans i contemplació.

Guia 6. Tècniques cognitives: reestructuració cognitiva i autocontrol del pensament: L'objectiu general d'aquesta guia és aprendre a utilitzar tècniques cognitives amb la finalitat de que ens ajudin a fer front a l'estrès.

Guia 7. Control emocional: regulació de les pròpies emocions i gestió de les emocions alienes: L'objectiu general d'aquesta guia és aprendre a aconseguir un òptim control emocional, amb la finalitat d'utilitzar-lo com a estratègia per combatre l'estrès.

Guia 8. Tècniques d'assertivitat: L'objectiu general d'aquesta guia és proporcionar als docents les habilitats comunicatives necessàries per tal de permetre establir relacions interpersonals satisfactòries, i per tant desenvolupar eines adequades per combatre els nivells d'estrès.

Guia 9. L'estrès i la gestió del temps: De forma general, aquesta guia pretén proveir-te d'eines per a que desenvolupis una gestió adequada del temps, això et permetrà compatibilitzar la vida laboral amb la vida personal i millorar el teu benestar a nivell individual i les teves relacions socials i familiars.

Guia 10. Control de l'agressivitat: L'objectiu general d'aquesta guia és aprendre a controlar l'agressivitat amb la finalitat d'utilitzar-lo com a estratègia per combatre l'estrès.

El desenvolupament d'aquestes guies no només es limita a realitzar una mera exposició de continguts proposats, sinó que a més proposen estratègies formatives que faciliten la participació, la creativitat, la reflexió, l'anàlisi i la projecció en el propi lloc de treball i en la vida personal dels temes tractats.

Cada guia ha estat dissenyada per facilitar un acostament progressiu als continguts proposats. L' estructura de les guies és la següent:

- **Un índex**

- **Els Objectius que permet arribar a la guia:** Per involucrar als participants des del primer moment en el procés formatiu i poder avaluar posteriorment el grau d'acompliment dels objectius perseguits amb cada guia.

- **Un esquema:** A l'inici de cada guia es presenta un esquema del contingut de la mateixa, la finalitat de la qual és familiaritzar ràpidament a l'alumne amb el tema que es va a desenvolupar.

- **Exercici de reflexió inicial:** Basat en les situacions reals obtingudes en les sessions de treball de camp de la fase 2. Amb aquest exercici es persegueix que el participant es situï en la guia corresponent a través d'experiències reals i despertar el seu interès sobre altres coneixements o habilitats que pot obtenir.

- **Continguts teòrics:** Els continguts es divideixen en apartats que s'identifiquen correlativament amb números (1,2,3…). Els continguts són breus i es redacten en un llenguatge senzill i clar, i s'il·lustren amb imatges per ajudar al participant a identificar i visualitzar els continguts i facilitar-li el seu posterior record.

- **Activitats i exercici:** Permeten relacionar els continguts amb el context real i poder aplicar en la seva activitat quotidiana de forma progressiva les estratègies de l'afrontament de l'estrès o de control personal del seu impacte. En cada guia es proposen diverses activitats, la seva realització és fonamental per a l'adquisició d'actituds i habilitats, així com per a percebre l'aplicació pràctica dels coneixements apresos. Alguns exercicis incorporen plantilles per a facilitar l'autoregistre de situacions i resultats d'aquestes activitats.

- **Conclusions, propòsits i elaboració d'un pla de millora:** La seva funció és ajudar a fixar les idees més importants d'allò que s'ha treballat i orientar a l'hora de voler establir un pla de millora.

7.2. El model de suport d'e-coaching

L'estructura interna de les 10 guies estarà pensada per ser utilitzada com a suport i/o material en l'autoformació, formació presencial o un model mixt. En el cas de l'autoformació considerem important un procés d'e-coaching per un expert de formació (e-coacher) que a més estarà ajudat per un protocol d'actuació que contempli diferents possibilitats dintre del procés d'aprenentatge dels alumnes.

La plataforma d'e-coaching permet a més l'accés a altres materials complementaris a les Guies i a activitats d'interacció amb el coacher i altres alumnes amb problemàtiques similars que participin en aquestes accions formatives (fòrums d'intercanvi de reflexions o de discussió amb altres companys i/o experts, intercanvi d'informació, etc.). L'expert, en funció de l'itinerari personal de l'alumne, l'ajudarà

en el seu itinerari formatiu a fixar les activitats i el procés de control i seguiment del procés d'aprenentatge.

En aquest projecte s'ha utilitzat com plataforma d'e-coaching el campus virtual de IL3 (WebCT Campus Edition versió 3.8).

Disposa de totes les eines necessàries per a la formació on-line:

- Pàgina Inicial: permet anar a la pàgina principal del Curs, a la primera de les pàgines que es mostra quan accedim (la de presentació i benvinguda).
Tutor: permet conèixer el seu nom i perfil, i poder enviar-li un correu electrònic o un document ràpidament.

- Continguts: Facilita l'accedir als materials didàctics del programa. Aquests es carreguen en una pàgina nova d'Internet, el que permetrà a l'usuari poder treballar directament amb ells.

- Agenda: És una eina d'agenda, que facilita visualitzar el calendari del programa (les dates i comentaris els incorpora el tutor) alhora que cada participant pot escriure i anotar aquelles coses que desitgi (i que només podran veure com anotacions els participants).

- Correu: és una eina de correu electrònic, interna per a l'aula virtual (no permet enviar ni rebre missatges des de l'exterior d'aquest espai). És una eina de vital importància per a contactar amb el Tutor o els companys, enviar activitats, realitzar consultes, etc.

- Foro: El foro, només és vist i permès l'accés a aquells professionals que formen part d'aquest curs. A més, aquests fòrums estan orientats a l'aprenentatge, és a dir, que és el tutor qui els modera i tutela, a partir de proposar als participants exercicis i activitats que porten a intercanviar opinions, idees i reflexions, o bé el treballar en petits equips.

- Xat: Espai de xerrada en temps real que permet mantenir converses amb qualsevol dels participants del curs.

7.3. Protocol que inclou plantilles i qüestionaris per al seguiment, control, aprenentatge, suport i avaluació del procés d'aprenentatge de l'alumne

El coacher disposarà d'un Protocol, que incorporarà plantilles de seguiment dels alumnes, i que li permetrà executar i controlar el procés de formació de cada alumne. Entre altres actuacions, li servirà per :

- Revisar les dificultats que trobin els alumnes, resoldre dubtes i proposar alternatives.
- Marcar els pròxims objectius d'aprenentatge i l'aplicació progressiva de les activitats i exercicis.
- Fer seguiment de l'aplicació pràctica de les activitats i proposar noves actuacions.
- Revisar els resultats obtinguts en les activitats pràctiques i proposar-ne noves.
- Compartir les experiències amb altres companys i alumnes.
- Recompensar l'esforç i reforçar la motivació de l'alumne.

- Millorar la pròpia actuació formativa i els materials de formació. AL disposar d'informació sobre el procés d'aprenentatge dels alumnes, experiències i idees, s'obre la possibilitat de retroalimentar el sistema introduint nous continguts, exercicis o millorant i ajustant el procés formatiu.
- Flexibilitzar el procés d'aprenentatge adaptant-se a les característiques de l'alumne. El coacher podrà decidir si el temps de dedicació i la metodologia haurien de variar-se o no en funció de les característiques del grup alumne o altres variables "situacionals" no previstes pels dissenyadors de les guies.

- El protocol del coacher li permetrà l'avaluació d'efecte produït per l'acció formativa respecte a:

  - Satisfacció. Avalua la satisfacció que ha generat en el participant l'acció formativa, detectant la seva opinió sobre aspectes com el programa i la metodologia en el seu conjunt, els continguts, l'e-coaching o els formadors, organització i coordinació, les guies, la plataforma de suport, etc.
  - Aprenentatge. Es tracta d'avaluar l'aprenentatge que el participant ha adquirit durant l'acció formativa, és a dir, el nivell de sortida. Les competències adquirides estaran en funció dels objectius prèviament fixats i dels continguts i activitats específiques de l'acció formativa.
  - Transferència. L'avaluació de la transferència permet amidar si les competències adquirides durant el procés formatiu tenen una aplicació real en el seu lloc de treball i activitat laboral.
  - Impacte. Es tracta de determinar l'efecte o impacte que han causat en l'empresa els resultats tangibles de la formació. Aquest impacte s'avalua per mitjà d'índexs o indicadors per mitjà dels qüestionaris desenvolupats en el projecte ESTAFOR. Els indicadors fan referència a la percepció de salut, d'autoeficàcia i d'adquisició de competències.
  - Procés. Aquesta actuació ens permetrà detectar aspectes millorables en els models pedagògics i d'e-coaching, el que brindarà l'oportunitat de corregir incidències en pròximes edicions i així assegurar la qualitat i millora contínua de la formació.

7.4. Manual d'instruccions d'ús per al formador

Presenta les instruccions necessàries per al formador a l'hora de que aquest pugui instruir i orientar a l'alumne.
Inclou explicacions de modalitats formatives, de les guies i del funcionament de la plataforma d'e-coaching.

7.5. Manual d'instruccions d'ús per a l'alumne

Es tracta d'un manual que va a permet a l'alumne familiaritzar-se amb l'ús de les Guies per a la seva autoformació i per a l'explotació de les possibilitats de l'e-coaching.

8. CONCLUSIONS I PROPOSTES DE FUTUR

Encara que no existeixen resultats clarament concloents dins de l'estudi estadístic s'han pogut extreure les següents conclusions generals:

- El programa d'intervenció ha resultat eficaç per ajudar els participants del Grup Experimental a gestionar de manera més adequada els conflictes interpersonals a la feina, en especial amb els alumnes i els seus familiars.

- El programa d'intervenció ha resultat eficaç per millorar el nivell de salut relacionada amb l'existència de problemes psicosomàtics.

- El programa d'intervenció ha disminuït alguns riscos psicosocials a la feina i ha millorat la qualitat de vida laboral dels participants del Grup Experimental.

En termes generals, podem afirmar que la valoració dels participants ha estat positiva. Gràcies a les valoracions extretes a partir dels qüestionaris de valoració de les sessions formatives i valoració del e-coaching, hem arribat a les següents conclusions:

- La majoria dels participants consideren que han aprés conceptes, relacionats amb l'afrontament de l'estrès dins del seu àmbit laboral, importants a l'hora de superar el seu nivell d'estrès i millorar el seu benestar personal.

- La majoria dels participants consideren que les formacions realitzades i el suport portat a terme d'e-coaching, els ha facilitat estratègies suficients per combatre el estrès.

- La majoria dels participants creuen que el tipus de formació que han rebut els possibilita l'aplicació tant a la seva vida personal com laboral.

Vist això, les línees de futur van encaminades principalment a:

- Replicació de l'estudi:

  - Fent servir mostres de participants més elevades, a ser possible sense diferències significatives entre elles en temps inicial.
  - Fent servir tots productes elaborats durant la realització d'aquest projecte de manera que la formació que rebi el grup experimental sigui més completa i eficaç.
  - Portant un major control de les condicions experimentals i utilitzant noves eines, afinant la instrumentació psicomètrica utilitzada de manera que es puguin diferenciar més clarament les variables analitzades.

- Implantació de cursos, dins de les escoles, d'adquisició d'habilitats d'afrontament a l'estrès utilitzant els productes obtinguts amb la realització d'aquest projecte.
- Aplicació dins d'altres col·lectius, no només en les escoles concertades sinó en la ensenyança pública, en educadors, formadors, etc.
- Difondre a totes les escoles la importància de les mesures preventives dins de l'àmbit psicosocial.