



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



# Programa d'iniciació de professorat

<https://empowering-teachers.eu/>

## WP 2 – Disseny participatiu d'instruments polítics

Octubre de 2022

Aquesta publicació està cofinançada pel programa de beques Erasmus+ de la Unió Europea amb el número de subvenció 626148-EPP-1-2020-2-PT-EPPKA3-PI-POLICY. Aquesta publicació reflecteix únicament el punt de vista del seu autor. Ni la Comissió Europea ni l'agència de finançament nacional del projecte són responsables del contingut d'aquest document ni de les pèrdues o danys que es puguin produir com a resultat de l'ús d'aquesta publicació.



© Copyright 2021 LOOP Consortium

Aquest document no es pot copiar, reproduir ni modificar, ni parcialment ni en la seva totalitat, amb cap finalitat sense el consentiment previ i per escrit de LOOP Consortium. A més, cal fer referència als autors del document i a totes les parts aplicables de l'avís de drets d'autor.

Tots els drets reservats.

Aquest document pot canviar sense previ avís.

Aquest document ha estat compilat pels membres següents del consorci internacional:



## Introducció

Aquest manual presenta el treball en curs del projecte LOOP. L'objectiu del projecte LOOP consisteix a mesurar l'impacte i l'escalabilitat de la formació formal del programa de professorat experimentat i el programa d'iniciació de professorat per millorar els itineraris professionals de la professió docent. Aquí proposem i suggerim un conjunt de mòduls en què es tracten una gran varietat de temes que són fonamentals per ajudar el professorat sense experiència i que pot fer servir el professorat amb experiència format i formalment designat.

El mòduls que es proposen i les activitats associades estan pensades per omplir el buit entre els esquemes de formació inicial del professorat (FIP) i el primer desenvolupament professional continu. És a dir, representa **el primer pas en la carrera docent** i té per objectiu oferir **suport personal, social i professional al professorat novell**, a més de recursos per ajudar-lo a abordar les necessitats més urgents identificades en la recerca existent.

Tenint en compte les diverses realitats pel que fa al context polític i els marcs d'iniciació i de FIP existents arreu d'Europa, sense mencionar els reptes summament específics de cada regió i cada centre educatiu, aquest manual s'ha de considerar com una invitació per al professorat amb i sense experiència, **un conjunt d'eines amb suggeriments i activitats preparades que els centres i el professorat experimentat poden seleccionar i adaptar a les seves necessitats i realitats més urgents.**

El manual s'estructura en 14 mòduls que, al seu torn, contenen diferents tipus d'activitats: Sessions 1:1, tallers de debat, lectures teòriques i conferències, directrius i eines per a l'autoreflexió i l'autoavaluació. En resum, les activitats que es proposen tenen per objectiu ajudar el professorat novell sobre:

- **Aspectes professionals vinculats amb competències pedagògiques**, com ara ajustar els enfocaments pedagògics a un grup d'alumnes o individus, utilitzar eines innovadores i creatives per preparar, impartir i avaluar les classes i les habilitats de comunicació i interrelació.
- **Temes legals/administratius** associats a la professió docent i al centre, com ara els procediments administratius interns del centre.
- Aspectes socioculturals relacionats amb les normes/processos del centre escolar/grup d'escoles on han estat assignats els docents novells, és a dir, el context específic de l'escola o escoles, la cultura i la "**política de personal**" específica amb què el professorat novell ha de tractar les diferències d'opinió sobre la metodologia docent més adequada.

Aquests mòduls s'han dissenyat perquè siguin flexibles i es puguin adaptar a les realitats nacionals i locals de cada país. Per tant, és molt important que tant els centres com el professorat experimentat que utilitzin el material del programa ho facin també de manera flexible i proactiva: en primer lloc, revisar els mòduls i les activitats amb atenció i seleccionar els temes i les àrees que siguin prioritaris; en segon lloc, tot i que les activitats estan dissenyades perquè es puguin implementar tal com estan, el més probable és que el professorat experimentat les hagi d'adaptar, contextualitzar i enriquir amb el context específic de l'escola i amb la seva cultura



escolar i experiència professional; i en tercer lloc, les activitats que es proposen, doncs, són un primer pas en el desenvolupament professional més ampli tant del professorat amb experiència com del professorat novell. Per tant, els mòduls es poden i s'haurien d'ampliar segons l'esquema de desenvolupament professional que se segueixi en cada context.

Un fet prou important és que **el manual va dirigit als centres educatius com si fossin organitzacions d'aprenentatge**. És a dir, les activitats del programa d'iniciació que es descriuen aquí es basen en el principi d'aprenentatge col·laboratiu, en forma d'aprenentatge entre iguals/en equip, xarxes professionals, comunitats d'aprenentatge col·laboratiu i cooperatiu. Per tant, implica **tota la comunitat docent més enllà de les relacions i activitats entre docents experimentats i novells**. Per això és essencial que diversos membres de l'escola siguin responsables de la implementació del programa d'iniciació, per impulsar un compromís compartit de suport a les primeres etapes del professorat novell.

Finalment, els diferents mòduls contenen elements i activitats que se superposen i interactuen conscientment amb altres mòduls i activitats. Amb la quantitat relativament elevada de mòduls es pretén oferir **paquets d'activitats diversos i autònoms que es poden utilitzar de manera independent o combinar-se en diferents graus amb altres mòduls per reforçar-ne l'impacte i afavorir enfocaments diversos a qüestions similars**. A la taula següent figura una descripció general del contingut de cada mòdul amb un resum de les possibles maneres de relacionar-los:

Mòdul	Combinable amb els mòduls...
1. Kit de benvinguda	Tots els mòduls.
2. Desenvolupament de planificació i establiment d'objectius	2, 4, 5, 6 i 11.
3. Identificació de motivació i impuls, i autoreflexió	3, 7, 8 i 11.
4. Autoritat i seguretat en un mateix a l'aula	3, 9, 10 i 12.
5. Problemes de pressió i estrès	3, 4, 6, 9, 10, 11 i 12.
6. Vida personal i professional	3, 4, 6, 9 i 8.
7. Desenvolupament de material de suport i ús de les TIC	2, 8, 10 i 11.
8. Oportunitats de formació	2, 6 i 13.
9. Gestió de l'aula i establiment de disciplina	4, 7, 10 i 11.
10. Tractar amb alumnat divers	4, 7, 12, 13 i 14.
11. Avaluació i informació de retorn	2, 3, 7 i 9.
12. Treballar amb famílies	4, 5 i 10.
13. Treballar amb altres parts implicades (locals)	8, 10 i 14.
14. Obligacions administratives i tècniques	10 i 13.

Aquests possibles relacions es basen simplement en coincidències temàtiques i poden formar-se imatges molt diferents quan s'analitza la naturalesa de les activitats de cada mòdul i la



manera de combinar-les (p.ex. combinar diferents activitats 1:1, o diferents formularis d'autoavaluació).

Una última observació que cal fer fa referència a la funció del professorat novell. **Aquest programa d'iniciació té per objectiu donar suport, motivar i impulsar el professorat sense experiència de manera que pugui participar activament en aquestes activitats i proposar maneres de triar-les, adaptar-les i implementar-les.** És molt important que el professorat experimentat presenti sempre aquestes activitats com una invitació perquè el professorat novell doni la seva opinió en cada pas del procés de mentoria experimentada per afavorir un debat obert entre iguals i incloure tot el personal del centre sempre que sigui possible, així com el professorat amb i sense experiència.

Esperem que aquest manual ajudi a desenvolupar un pla d'acció participatiu basat en el context per implementar un programa d'iniciació que sigui atractiu i útil, que engegui noves activitats i que serveixi com a eina per a la reflexió i la millora del centre escolar.

## Continguts

Introducció.....	3
1. Kit de benvinguda .....	9
1.1 Llista de comprovació del director del centre escolar .....	13
1.2 Llista de comprovació del professorat experimentat .....	16
1.3 Kit de benvinguda pràctic .....	18
1.4 Guia per establir la relació entre el professorat experimentat i el professorat novell.	19
1.5 Acord de supervisió.....	23
1.6 Pla d'inclusió professional i social del professorat novell.....	24
1.7 Per què soc aquí .....	28
2. Desenvolupament de planificació i establiment d'objectius.....	29
2.1 Metodologia del mòdul (el cicle pdca) .....	32
2.2 Llista de comprovació amb els mòduls del programa d'iniciació .....	36
2.3 Llista de comprovació de possibles activitats (extra)curriculars .....	38
2.4 Plantilla del pla d'acció (basada en el cicle pdca).....	39
2.5 Plantilla per registrar les activitats i les reunions de seguiment .....	40
3. Identificació de motivació i impuls, i autoreflexió .....	41
3.1 Testimonis.....	44
3.2 Guia per al debat del professorat experimentat.....	45
3.3 Revisió bibliogràfica sobre els principals motius professionals per esdevenir docent	46
3.4 Escala dels factors que influeixen en l'elecció de la docència .....	51
3.5 Idees per a directors de centres escolars i professorat experimentat per motivar el professorat novell .....	54
3.6 Guia per debatre les expectatives del professorat novell.....	56
3.7 Pla per mantenir una alta motivació .....	57
4. Autoritat i confiança a l'aula.....	58
4.1 Guia per al debat del professorat experimentat.....	60
4.2 Plantilla del treball en grup .....	64
5. Problemes de pressió i estrès .....	69
5.1 Introducció al tema de l'estrès.....	72
5.2 Introducció al tema de l'esgotament professional en la docència .....	76
5.3 Exemples d'exercicis per relaxar cos i ment.....	82
5.4 Exemples per reduir els estressors .....	93



5.5	Qüestionari de comprovació de l'estrès.....	98
5.6	Full per controlar l'estrès mitjançant l'escriptura d'un diari.....	100
5.7	Full per escriure un diari d'agraïment .....	101
5.8	Autoreflexió sobre una situació d'estrès a la feina .....	102
5.9	Plantilla per a la matriu d'Eisenhower.....	103
6.	Vida personal i professional .....	104
6.1	Metodologia del mòdul .....	107
6.2	Qüestionari de benestar del professorat.....	110
6.3	Guia de reflexió .....	112
6.4	Sessions de mentoria sobre la conciliació laboral i familiar .....	114
6.5	Consells pràctics per millorar la conciliació laboral i familiar.....	120
7.	Desenvolupament de materials de suport i ús de les TIC.....	123
7.1	Desenvolupament de materials de suport .....	125
7.2	Ús de mètodes d'ensenyament a part de l'ensenyament frontal.....	128
7.3	Llista d'eines en línia.....	141
7.4	Guia per al debat del professorat experimentat.....	147
8.	Oportunitats de formació (possibilitats de formació contínua i millora).....	148
8.1	Marc nacional, requisits i normes per a la progressió professional del professorat.....	151
8.2	Plantilla de debat per al mentor.....	152
8.3	Plantilla del pla de progressió professional/qüestionari d'autoreflexió .....	158
9.	Gestió de l'aula i establiment de disciplina .....	164
9.1	Guia per al professorat experimentat per presentar diferents normes i reglaments sobre la gestió de l'aula .....	168
9.2	(Auto)avaluació de la gestió de l'aula .....	173
9.3	Escenaris de possibles interaccions amb els estudiants per debatre sobre una gestió efectiva.....	181
9.4	Guia per establir relacions amb els estudiants .....	185
9.5	Llista d'activitats d'observació (microensenyament) .....	190
10.	Tractar amb estudiants diversos (estudiants amb necessitats diferents) .....	194
10.1	Eina d'autoreflexió del professorat sobre diversitat .....	197
10.2	Marc nacional/regional per a estudiants diversos.....	200
10.3	Reconèixer les principals categories d'estudiants amb necessitats diferents entre els estudiants de l'aula .....	201
10.4	Guia per al debat sobre necessitats diferents dels estudiants entre el professorat experimentat i el professorat novell .....	224



11.	Avaluació i comentaris .....	226
11.1	Principis de l'avaluació i comentaris.....	228
11.2	Guia per al debat del professorat experimentat .....	230
12.	Treballar amb les famílies .....	233
12.1	Introducció als diferents tipus/perfils de famílies i com treballar-hi. ....	236
12.2	Guia per a la interacció famílies-professorat .....	239
13.	Treballar amb altres agents implicats (locals).....	243
13.1	Llista de comprovació dels agents implicats potencialment rellevants .....	245
13.2	Guia per al professorat experimentat per presentar la cooperació amb els agents implicats locals .....	248
14.	Obligacions administratives i tècniques .....	251
14.1	Llista de comprovació d'informes i altres documents .....	254
14.2	Guia per configurar un repositori.....	255
14.3	Guia per crear un portafolis d'ensenyament.....	260
	Referències .....	264





## 1. Kit de benvinguda

### ***Quina és la idea/objectiu/finalitat principal d'aquest mòdul?***

La implementació del **Kit de benvinguda** pretén garantir una transició fluida d'un professional jove a un lloc de treball amb una cultura i unes estructures específiques establertes. Com que és el primer mòdul del programa, garanteix la creació d'una relació de treball significativa i eficaç entre el professorat novell i el professorat experimentat. També inclou diverses eines i plantilles que es poden implementar al llarg de tota la durada del programa d'iniciació.

### ***Resultats d'aprenentatge previstos:***

- La direcció de l'escola ha de conèixer i tenir consciència de les condicions que cal establir per afavorir l'èxit del programa d'iniciació a través del professorat experimentat.
- El docent amb experiència s'ha de familiaritzar i estar atent als possibles problemes i preguntes obertes que pugui tenir el docent novell.
- El professor experimentat i el professor novell han d'establir una relació de treball efectiva i definir les seves necessitats i expectatives, a més d'establir els passos següents a seguir en la seva cooperació.
- El professor sense experiència s'ha de familiaritzar amb la cultura i les especificitats del seu nou entorn de treball, i adaptar-se a l'estructura de l'organització i les funcions de totes les persones amb les quals treballarà.
- El professor novell ha de reflexionar sobre els seus desitjos professionals i motivacions personals per a la carrera professional en la qual s'embarca.

### ***Activitats, presentacions i altres materials que inclou el mòdul:***

ELEMENT	Públic objectiu	Tipus de recurs	Temps per al recurs	Àrea
<b>1.1 Llista de comprovació per al directiu escolar</b>	Directius escolars (amb el suport del professorat experimentat)	Llista de comprovació/llista	30 minuts de revisió; (Implementació molt variada)	Burocràtic/administratiu
<b>1.2 Llista de comprovació per al professorat experimentat</b>	Mentor	Llista de comprovació/llista	30 minuts de revisió; (Implementació molt variada)	Burocràtic/administratiu
<b>1.3 Kit de benvinguda pràctic</b>	Mentor (inclou també directius)	Llista/exemple de bones pràctiques	15 minuts de revisió; (Implementació molt variada)	Social/cultural



<b>1.4 Guia per establir la relació entre professorat experimentat i professorat novell</b>	Mentor	Guia	60 minuts de revisió; 90 min per implementar amb el professorat novell	Social/cultural, pedagògic/didàctic
<b>1.5 Professional docent novell i pla d'inclusió social</b>	Mentor (possiblement a consultar amb el professor novell)	Llista	45 minuts de revisió; Implementable amb la guia de 1.4	Social/cultural
<b>1.6 Acord de supervisió</b>	Mentor i professor novell	Document d'acord formalitzat	15 minuts de revisió; Implementable amb la guia de 1.4	Burocràtic/administratiu
<b>1.7 Per què soc aquí?</b>	Professorat novell (possiblement per revisar amb el professorat amb experiència)	Qüestionari	60 min per utilitzar-ho individualment; implementable amb la guia de 1.4	Pedagògic/didàctic

**1.1 Llista de comprovació del directiu escolar** - és un document que descriu el programa d'iniciació (i en part també el programa de capacitació del professor experimentat) des de la perspectiva del directiu escolar. Es dedica especial atenció al procés de selecció i preparació del professorat experimentat més adequat. El document finalitza amb propostes de mesures concretes que pot prendre la direcció de l'escola per facilitar la recepció fluida d'un professor novell al personal docent del centre.

**1.2 Llista de comprovació del professorat experimentat** - es tracta d'un document breu que pot servir de recordatori de les diferents mesures que pot adoptar el professor experimentat abans de l'arribada del professor novell que li han assignat. Inclou qüestions sobre polítiques i normes escolars específiques que s'han de comunicar al professor novell abans d'arribar al centre i també algunes qüestions concretes per a les quals pot necessitar respostes un cop incorporat al seu nou lloc de treball, de manera que el professor experimentat estigui més ben preparat abans que arribi el professor novell.

**1.3 Kit de benvinguda pràctic** -és un exemple concret de recopilació de materials (físics) que pot rebre el professor novell quan comença a treballar. Inclou aspectes que pot necessitar el docent sense experiència per moure's per les instal·lacions, tenir uns coneixements bàsics sobre el centre, crear un sentiment de pertinença, expressar apreciació.

**1.4 Guia per establir la relació professorat experimentat i el professorat novell** - és l'element clau d'aquest mòdul. Inclou la preparació del professor experimentat que és bastant pràctica i que pot fer servir per estructurar directament la seva reunió inicial amb el professor novell. S'enumeren diferents temes concrets sobre la gestió d'expectatives i la futura cooperació laboral que s'han de tractar perquè definiran el treball futur en el marc del programa d'iniciació.

**1.5 Pla d'inclusió social i professional del professorat novell** -és una llista de diferents activitats que el professor experimentat i el professor novell poden trobar útils d'implementar (la majoria només els afecta a ells i d'altres afecten també ad'altres membres del personal). Algunes activitats inclouen diferents plantilles que es poden fer servir per a la implementació de les activitats. Per exemple, una d'aquestes activitats és l'observació de classes, i hi ha un parell de plantilles de formulari que el professor novell pot utilitzar per estructurar-ne l'observació i intentar aprendre'n el màxim possible, i al mateix temps assenyala algunes qüestions per a una futura discussió 1:1 amb el docent experimentat.

**1.6 Acord de supervisió** -és un document que es pot utilitzar per definir més específicament l'àmbit i la naturalesa de la futura cooperació entre el professor novell i el professor experimentat. Té un disseny bastant formal i ha de servir per estructurar el programa de manera formal. Tanmateix, la plantilla es pot canviar i modificar per adaptar-se a les necessitats específiques de cada situació. L'acord es pot emplenar al final de la reunió inicial i el pla d'inclusió social i professional del professor novell pot ser un actiu valuós durant el procés.

**1.7 Per què soc aquí?** (Eina de reflexió per al docent sense experiència) - és un qüestionari que en part permet al professor novell formular un resum de les seves expectatives sobre el programa d'iniciació i el seu docent amb experiència i en part li permet definir explícitament quines són les seves motivacions per a la carrera professional, i els seus desitjos professionals per al principi de la seva carrera.

### ***Suggeriments per a la implementació del mòdul***

S'ha seleccionat/assignat un professor novell per incorporar-lo al centre escolar. La direcció de l'escola consulta la **llista de comprovació**, que l'ajudarà a establir el procés de benvinguda. Examina el procés d'assignació d'un professor experimentat per al nouvingut (si pot ser, que sigui algú que compleixi el màxim de requisits, com conèixer el procés de mentoria experimentada i el programa d'iniciació, potser fins i tot que hi tingui experiència o una formació concreta). Ha de conversar amb el professor experimentat sobre com enfocar el procés de mentoria experimentada i fer servir la llista de comprovació com a guia en el procés.

El docent amb experiència ha de consultar **la seva llista de comprovació específica (més concreta)**. Ha de preparar materials concrets i fragments d'informació que pot enviar per avançat al professor novell, i també ha de preparar un kit de benvinguda pràctic/físic per donar-lo al nouvingut quan arribi al lloc de treball. Per crear el kit de benvinguda, poden agafar idees de la **seva llista de comprovació** o del **kit d'exemple**.

Una part molt important del mòdul és la definició de la relació laboral entre el professor experimentat i el professor novell. El professor experimentat ha de preparar una reunió inicial amb la **guia per establir la relació**. El docent amb experiència reflexiona sobre alguns aspectes de la relació segons la seva personalitat i preferències abans de la reunió i també s'adapta a possibles preguntes obertes/necessitats del docent sense experiència.



Durant la reunió inicial, el professor novell i el professor experimentat parlaran de tot el procés de mentoria experimentada/iniciació, parlen de les seves expectatives, necessitats i desitjos (i aquí poden basar-se en el **pla d'inclusió social i professional del professor novell**). En particular, tractaran diferents mètodes de cooperació i mentoria experimentada, que poden fer servir com a punt de partida per a la discussió, i comentar més concretament què els funcionaria a ells.

Aquesta reunió s'ha de concloure amb la formalització d'un pla de treball concret per al professor novell i el professor experimentat per al curs acadèmic. Aquest pla es pot afegir a l'**acord de supervisió**.

Per concloure les discussions inicials que són llargues i es poden separar en diferents reunions en dies diferents, el professor experimentat donarà al professor novell una eina de reflexió per emplenar-la, deixant una part de l'enquesta per tenir un registre escrit de les expectatives del professor novell i una altra part de l'enquesta per al professor novell de manera que pugui ajudar a la reflexió després d'un determinat període (possiblement després del període d'iniciació).

## 1.1 LLISTA DE COMPROVACIÓ DE LA DIRECCIÓ DEL CENTRE ESCOLAR

Hola, esteu a punt de rebre uns professors sense experiència al vostre centre i heu decidit enfocar-ho de manera més activa. ¡Fantàstic!

Voldríem recomanar-vos un parell de punts per a la reflexió si voleu dissenyar un procés en el qual la integració dels nous membres del personal i el seu desenvolupament inicial al lloc de treball estiguin estratègicament planificats i incloguin una forta relació entre la mentoria experimentada del professorat novell amb un professor més experimentat, però tenint també en compte altres membres del personal.

### ***Quina és la meva funció?***

La direcció del centre exerceix una funció essencial en la integració de nous col·legues encara que no hi estigui sovint en contacte. És la direcció la que ha de donar formalment la benvinguda al professorat novell al lloc de treball, expressar i mostrar com es desenvolupa normalment la direcció al centre i què pot esperar el professorat novell, sempre és aconsellable donar (dir unes paraules d') encoratjament i suport al professorat novell.

Potser encara és més important que la direcció del centre marqui l'estil de treball per al professorat experimentat i la resta del personal de l'escola a l'hora d'acollir el professorat novell a l'equip.

### ***Com he de seleccionar el professor experimentat?***

En primer lloc, el professor experimentat ha d'estar interessat en la mentoria experimentada al professorat novell. Si la direcció de l'escola duu a terme algun tipus de revisió o entrevista al personal, o un altre tipus de suport, un dels temes previstos hauria de ser el possible interès dels empleats en oferir mentoria experimentada als nousvinguts.

Un aspecte important del professor experimentat ha de ser l'adhesió a la comunitat educativa. Volem professorat experimentat que exerceixi de model per al professorat novell. És a dir, professorat compromès amb la comunitat, que es preocupi per la comunitat i hi visqui.

El professorat experimentat ha de voler millorar i també aprendre del professorat novell. És important que sigui proper, que doni veu al professorat novell i ho afavoreixi. El docent amb experiència ha de poder mostrar que és imperfecte, de manera que el seu exemple no frustri el professorat novell amb uns elevats estàndards impossibles d'assolir. Encara que sigui sobirà en la seva feina, una mica d'humilitat és un tret de personalitat important que hauria de tenir el professorat experimentat.

Pel que fa a les condicions més formals, és obvi que és millor tenir més anys d'experiència. Si és possible, que doni classe al mateix centre és un gran avantatge. Si això fos impossible, seria desitjable que fos el mateix grup d'escoles o regió. I, si és possible, també és un avantatge que imparteix la mateixa assignatura.

Però és important entendre que no hi ha professors experimentats perfectes. I els professors experimentats escollits poden beneficiar-se de la vostra atenció.

### ***Com puc motivar el professorat experimentat per a aquesta feina?***

És important gestionar les expectatives. Els mentors s'han de seleccionar de manera que ells puguin expressar el seu interès en aquesta funció o que almenys l'acceptin voluntàriament. Aquest paper s'ha d'establir i formalitzar en certa mesura.

Si és possible oferir recursos financers, serà un avantatge, però no l'única possibilitat de reconèixer aquesta funció. És lògic parlar personalment amb el professorat escollit per ser docent experimentat sobre com prefereix que se li reconegui la funció.

Una opció pot ser rellevar-lo d'algunes de les seves altres responsabilitats, si és possible (per exemple responsabilitats no pedagògiques). O encoratjar-lo o deixar-lo assistir a formacions de professorat. Se li poden lliurar certificats o altres reconeixements que li serveixin en la seva progressió professional.

Però independentment de quin sigui l'acord per reconèixer la feina de la mentoria experimentada, és important assegurar-se que el professorat amb experiència vegi la iniciació del professorat novell com una prioritat del centre escolar i una aposta de la direcció.

### ***Com puc demostrar la importància de la iniciació del professorat novell a la meua feina habitual?***

Si es pot, sempre resulta profitós organitzar trobades planificades amb el professorat novell al llarg del curs. Així com assegurar-se que el professorat novell participa en les activitats conjuntes de tot el personal. Però convé centrar-se en una cosa: la direcció del centre hauria de reunir-se amb el professorat experimentat en determinats moments.

Aquestes reunions amb el professorat experimentat poden proporcionar informació sobre l'evolució del procés de mentoria experimentada, i el rendiment del professorat novell, a més de demostrar clarament al professorat experimentat que no s'ignora la seva feina, sinó tot el contrari, que és important. Va molt bé que el procés de mentoria experimentada es pugui abordar en una revisió o entrevista personal, però també és útil planificar algunes reunions amb el professorat experimentat al llarg del curs per si calgués corregir o adaptar qualsevol repte que sorgeixi. Així mateix, es pot crear un grup de suport amb tot el professorat experimentat designat. La supervisió d'aquesta feina pot fer-la la direcció del centre, el servei d'orientació o algú altre.

També és recomanable crear un grup de suport del professorat novell (al centre, grup d'escoles, regió, potser a escala nacional). S'ha d'animar el professorat novell a formar un grup on es puguin tractar conjuntament els problemes i reptes. És un avantatge més per al professorat novell, a part de la cooperació amb el professorat experimentat. Per organitzar aquest procés, seria convenient designar un dels professors experimentats, algú de la direcció del centre o del



servei d'orientació. S'ha de concertar una reunió del professorat novell abans de començar amb les obligacions pedagògiques o just després de començar. Durant la reunió, es pot facilitar informació general, pot assistir-hi tot el professorat experimentat i el novell, s'hi pot distribuir material... El principal objectiu de la reunió, tanmateix, ha de ser decidir el tipus de futura cooperació continua que prefereix el docent novell. També caldrà decidir la freqüència i el format de possibles reunions cara a cara; si aquestes reunions han de tenir la supervisió d'un professor experimentat o si el professorat novell prefereix reunir-se de manera més informal. Així mateix, caldrà establir un canal de comunicació provisional. Això dependrà de les instal·lacions que pugui oferir el centre escolar. La comunicació es pot fer amb MS Teams, un fòrum en línia tancat de qualsevol tipus, una llista de correu directa o a través de la plataforma eTwinning que es proporciona en l'àmbit de la UE si no hi ha eines més pràctiques ja en ús al centre escolar.

### ***Què puc fer en l'àmbit de tot el personal?***

És important crear oportunitats mitjançant les quals tot el personal pugui conèixer el professorat novell de forma transparent i, si pot ser, acollidora. Les reunions o juntes de personal o crear ocasions especials per aquest motiu en són bons exemples. Si és possible i convenient, el professorat novell pot presentar-se i conèixer els seus col·legues, que també es poden presentar.

A més, for bo agrair o felicitar el professorat experimentat, o reconèixer-lo d'una altra manera per la seva voluntat d'assumir aquesta funció. Això és una cosa que almenys s'hauria de fer davant de tot el personal.

## 1.2 LLISTA DE COMPROVACIÓ DEL PROFESSOR EXPERIMENTAT

Si us han designat professor experimentat (sobretot la primera vegada), probablement us preguntareu com us heu d'organitzar la feina. Per on començo? Quines són les meves funcions principals i quines responsabilitats tinc?

En primer lloc, aprendreu a ser un bon docent amb experiència i sempre només en una relació.

Tanmateix, si no sabeu per on començar, hem elaborat una senzilla llista de comprovació d'alguns aspectes que podeu tenir en compte abans d'endinsar-vos en la mentoria experimentada.

Es tracta de qüestions molt bàsiques i segurament les trobaríeu vosaltres mateixos, però potser n'hi ha que són massa bàsiques perquè el professor experimentat hi pensi. Així que aquesta llista us pot ser útil.

### **Sé el que em faig?** 😊

He tingut una reunió amb la direcció del centre? Sé què puc esperar del procés de mentoria experimentada? Què s'espera de mi? I què puc esperar jo de la feina que faré? Puc parlar sobre la meva funció si no em queda prou clara?

Quin tipus de professor experimentat vull ser? Quins eren els meus models, i què em van aportar quan jo començava com a professor? Què és el que necessitava quan vaig començar?

D'acord, tot això és fantàstic... Però he pensat que el professor novell al qual ensenyaré no soc jo i que pot tenir expectatives o necessitats diferents? Com coneixeré el meu professor novell? (També es proposen algunes eines en aquest mòdul).

### **Ja en sé alguna cosa, del meu professor novell?**

Quan m'hi puc posar en contacte? Potser podem tenir un contacte inicial abans de reunir-nos en persona per preparar-nos una mica? Quina informació de contacte tinc?

### **Quina és la situació del professor novell per desplaçar-se pel centre?**

Com anirà al centre el professor novell? Pot arribar-hi en transport públic? Hi ha aparcament disponible per al professorat? Necessita algun dispositiu especial per accedir-hi?

Coneix les instal·lacions del centre? Li han ensenyat? Potser puc organitzar una visita?

Té accés pràctic a les instal·lacions? Té les claus/targetes/codis d'accés necessaris?

Tenim material escolar, o algun objecte que li pugui lliurar com una mena d'obsequi de benvinguda? (més idees sobre això en una altra eina del mòdul)





### **Quina és la situació del professor novell sobre el seu lloc físic de treball /equip?**

On tindrà la possibilitat de tenir alguna mena d'armari? On podrà guardar les seves pertinences? Necessita instruccions especials sobre aquestes instal·lacions (normes, reglaments, seguretat...)?

On es podrà preparar per treballar? Disposa de lloc de treball/oficina? Li puc facilitar l'obtenció de l'espai necessari? Els col·legues que treballaran amb ell han estat informats i preparats?

Quin equipament de treball necessitarà? Què em pot donar el centre escolar? Això ja s'ha organitzat? Puc facilitar aquest procés?

Com acollirem el professorat novell al personal?

### **Hi ha algun esdeveniment concret on puguem presentar el professorat novell?**

La direcció del centre presentarà el nouvingut? seria convenient que el presentés jo, com a professor experimentat? o potser seria convenient que el professor novell expliqués a tothom un parell de coses sobre si mateix? Seria aquesta una bona ocasió perquè els nous col·legues es presentessin al professor novell?

Quines són les altres persones de suport que ha de conèixer el professor novell dins l'entorn escolar? Personal com el de manteniment, neteja, cuina, administració, orientació educativa... Com puc presentar aquestes persones al professor novell?

Quan hagi presentat el professor novell al personal, com farem que se senti integrat? Quines activitats (informals) podem fer junts? (hi ha una llista de propostes en aquest mòdul)

Com farem que el professor novell participi activament en la vida del centre? On li podem oferir oportunitats per dir-hi la seva?

Hi ha normes concretes escrites o no escrites que hauria de conèixer?

Quines normes nacionals/escolars governen la professió docent? (seria d'agrair una llista nacionalment adaptada).

Hi ha estipulacions de conducta específiques en el contracte de treball?

El centre té un codi d'etiqueta? (professorat i/o alumnat?)

Quines normes del codi de conducta relatives a l'alumnat el docent sense experiència hauria de conèixer i saber com dur a la pràctica?

### **Com definirem la nostra relació?**

Què farem junts durant el curs? Com ho decidirem? Com ho planificarem? ... (en aquest mòdul hi ha propostes per a l'establiment de la relació).



## 1.3 KIT DE BENVINGUDA PRÀCTIC

És un bon detall fer sentir el professor novell que és ben rebut lliurant-li un obsequi físic, un regal de benvinguda. Un símbol petit i pràctic d'agraïment. Si es pot preparar alguna cosa per part del centre seria fantàstic, si això no està previst, potser el professor experimentat pot pensar en alguna cosa pel seu compte. A continuació s'indiquen algunes idees pràctiques.

### ***Desplaçar-se pel centre de manera pràctica***

Claus/targetes (un clauer o targeter - potser amb el logotip del centre)  
Llista de possibles codis per als ordinadors, impressores, zones especials del centre.  
Comandaments a distància per a l'aparcament/garatge  
Etiqueta amb el nom (impresa o laminada) per posar a la porta/escriptori/cadira

### ***Trobar el vostre espai virtual***

Comptes/identitat en línia (correu electrònic, aules virtuals, repositoris)  
Presentacions del centre (en USB o un altre dispositiu, potser amb el logotip del centre)  
Impresos o arxius de les diferents polítiques i reglaments del centre  
Una llista a mida del professor experimentat dels actes formals i informals del curs acadèmic

### ***Objectes pràctics***

Una tassa  
Una ampolla d'aigua reutilitzable  
Roba del centre (si n'hi ha: corbates, mocadors, polos, samarretes, dessuadores...)

## 1.4 GUIA PER ESTABLIR LA RELACIÓ ENTRE EL PROFESSORAT EXPERIMENTAT I EL PROFESSORAT NOVELL

Això és important!

Potser és el punt més importat d'aquest mòdul. LOOP ha desenvolupat un mètode d'iniciació del professorat novell que es basa en gran part en el model de mentoria experimentada. Benvolguts professors experimentats, la part més important del programa d'iniciació no és cap de les eines i continguts que podeu obtenir, sinó la relació que desenvolupareu amb el professor novell.

Així doncs, esperem que si només feu servir una de les eines d'aquest mòdul, que sigui aquesta. Aquesta plantilla serveix per a la discussió inicial amb el docent sense experiència que us han assignat com a professor experimentat. La finalitat d'aquesta reunió inicial és la creació d'un marc estructural per al treball continu que duran a terme el professor experimentat i el docent novell durant un llarg període de temps.

A més, evidentment, l'objectiu d'aquesta reunió també hauria de ser crear algun tipus de contacte inicial. Llegiu aquesta plantilla quan prepareu la reunió, utilitzeu-la com a punt de partida i feu-vos-la a la vostra mida. Al final, també hi ha un "Acord de supervisió" que pot servir per formalitzar el procés de treball per al proper període.

### ***Estructura de la reunió***

Aquesta plantilla s'ha preparat per a una sessió introductòria de 60 - 80 minuts que es recomana fer en persona. Seria convenient fer aquesta reunió al mateix lloc on es faran les futures reunions entre el professor experimentat i el professor novell. És aconsellable preveure un nivell d'intimitat adequat per a la reunió i evitar distraccions innecessàries. Si és possible, el millor moment per fer aquesta reunió és abans que el professor novell comenci les seves obligacions pedagògiques a l'aula.

#### *Programa de la reunió*

Presentacions del professor experimentat i el professor novell (15 - 20 min)

Gestió d'expectatives (40 - 50 min)

Formalització de les conclusions (5 - 10 min)

### ***A. Presentació del professor experimentat i el professor novell***

Òbviament, és important establir una bona relació i com en qualsevol comunicació interpersonal, és important una comprensió bàsica mútua. Aquí proposem aprofitar l'ocasió per intentar anar més enllà de la simple informació superficial sobre detalls personals.

Potser el docent experimentat pot trencar el gel explicant primer com va començar la seva carrera com a professor. Alguns punts interessants que es poden tractar poden ser: quines pors tenia, quins dubtes tenia, què el va sorprendre més, i com va trobar de diferent la realitat respecte de la formació a la universitat. Si escau, seran benvingudes les referències concretes de la seva iniciació, com per exemple, què és el que valorava més, què és el que més necessitava. Si pot ser, el professor experimentat hauria d'intentar mostrar-se proper i accessible.

També és important donar veu al docent sense experiència. De manera no intrusiva i interessada, s'hauria de fer notar al professor novell que és important, que el professor experimentat està interessat en ell i en el seus interessos...

Preguntes que poden ajudar a conèixer-lo una mica millor:

Vau tenir algun professor especial quan éreu petits?

Per què vau decidir-vos per la carrera docent?

Què és el que més us va agradar dels estudis universitaris?

Quina part del currículum us agradaria més ensenyar?

Què creieu que serà el més gratificant de la vostra feina, especialment el primer any?

Com us agradaria que us recordessin els vostres alumnes?

Teniu alguna por en concret?

Això hauria de ser una conversa, no un interrogatori. 😊 El professor experimentat ha d'intentar aconseguir que el professor novell sigui com més actiu millor. Ha d'oferir respostes a les preguntes que li pugui fer el professor novell. En algun moment al principi, li hauria de comentar que és un espai segur. És recomanable assegurar un nivell de confidencialitat, però aquest és un dels aspectes que cal tractar directament.

## **B. Gestió d'expectatives**

El professor experimentat i el professor novell han de començar amb una idea fixa sobre el tipus de relació que volen intentar establir, en quines activitats volen participar, i saber què esperen l'un de l'altre. Per això, aquesta és la part principal de la reunió inicial. A continuació, figura una llista de les qüestions concretes que s'han de tractar i discutir i els acords formalitzats.

### **Intimitat**

Com ja s'ha mencionat, una de les primeres coses que s'han d'abordar és el nivell de privilegi de confidencialitat que té la relació. Encara que això s'ha de tractar en l'àmbit del centre, és recomanable que no es consideri el docent amb experiència com un superior o assessor directe del professor sense experiència (en els casos en què es formalitza un contracte amb el professor novell després del període d'iniciació/prova). La funció del professor experimentat és en part de confident, algú en qui es pot confiar, comentar els errors, dubtes, i reptes dels que

no estem segurs... Per a qüestions d'aquesta mena s'ha de garantir un nivell d'intimitat de les converses. I això s'ha de parlar.

### **Requisits formals**

En qualsevol cas, la mentoria experimentada s'ha de formalitzar fins a un cert punt. Tant el professor experimentat com el professor novell han d'entendre quines són les obligacions formals d'aquest procés. Caldrà fer un nombre específic de reunions, documentació concreta, avaluacions i valoracions, i la participació de terceres parts. El professor experimentat ha d'aclarir tots aquests requisits amb la direcció del centre i presentar-los al professor sense experiència i respondre qualsevol dubte, facilitant un context concret a algunes de les nocions més burocràtiques.

### **Necessitats del professorat sense experiència**

A part dels requisits formals, convé subratllar que la finalitat de la relació és beneficiar el professorat novell i que, en aquest sentit, el programa és adaptable i es pot personalitzar. El professor experimentat es pot referir a les necessitats que tenia quan va començar i intentar animar el professor novell a identificar quines poden ser les seves necessitats específiques durant el període d'iniciació.

### **Freqüència de les reunions contínues**

S'han d'establir reunions periòdiques. La freqüència i la natura poden variar molt. Però s'ha d'establir un marc concret al principi del procés. Podem parlar de sessions de 5 minuts cada matí i després de les classes, o podem parlar d'una reunió de 90 minuts cada dos mesos. Però s'ha de concretar alguna cosa. També caldrà parlar sobre el format d'aquestes reunions; en persona, en línia, o per telèfon? És recomanable planificar una reunió d'uns 45-90 minuts per setmana o cada quinze dies. (La implementació de tot el programa d'iniciació amb tot el material s'ha desenvolupat preveient una hora setmanal).

### **Accessibilitat provisional**

El docent amb experiència i el novell han de definir clarament com volen comunicar-se en els períodes entre reunions. No és suficient que el professor experimentat comenti per exemple "si necessites res, pregunta'm"... Li ha de concretar al professor sense experiència quan i com el pot contactar. Pot ser en moments determinats en persona i al centre, o per correu electrònic o per telèfon. Pot limitar-se als dies laborables, a l'horari laboral o en qualsevol altre moment. És important deixar-ho ben clar i intentar formular aquest acord conjuntament amb el professor novell segons les necessitats que expressi.

### **Definició de les activitats**

És útil ser concret en la planificació de determinades activitats que el professor experimentat i el docent novell han de fer conjuntament. Aquestes activitats poden ser sessions de classe conjuntes, observacions a l'aula i sigui per part del professor novell o de l'experimentat, supervisió i activitats informals. Si pot ser, aquestes activitats s'han de planificar amb una finalitat concreta i un objectiu per assolir.

### **Concretització de la informació retorn**



Una de les principals idees de la implementació del programa d'iniciació és assegurar-se que el professor novell avança en la seva capacitat professional. Perquè això passi, el professor novell ha de rebre informació de retorn concreta del professor experimentat. Perquè aquest procés sigui efectiu i productiu, s'ha de decidir el format de la informació de retorn. I s'ha fer conjuntament. El professor sense experiència ha d'expressar de quina manera pensa que seria més valuosa per ell. Pot ser directament després de les activitats en sessions breus, potser en ocasions més excepcionals i amb discussions més profundes, o potser ja li serveixen un parell d'indicacions per escrit.

### ***C. Formalització de les conclusions***

Avanci com avanci la reunió, és necessari obtenir un pla ben clar per al futur treball cooperatiu. És preferible que algunes d'aquestes conclusions quedin escrites i que les guardin tots dos docents. Es pot fer servir la plantilla de l'"Acord de supervisió".



## 1.5 ACORD DE SUPERVISIÓ

Aquest és un pla de supervisió de referència per al període d'iniciació del professor novell. Amb això, el professor experimentat i el professor novell acorden les modalitats de la seva cooperació.

Durada del període d'iniciació

Data d'inici: \_\_\_\_\_

Data de finalització: \_\_\_\_\_

Intervals regulars de reunions durant el període d'iniciació

En general, les reunions tindran el format següent:

en persona

en línia

per telèfon

Freqüència de les reunions:

diaria

setmanal

quinzenal

mensual

Durada anticipada de les reunions en minuts:

\_\_\_\_\_

El professor experimentat estarà a disposició del professor novell de la manera següent:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Les activitats planificades per al període d'iniciació inclouen (específicament amb les dates, si escau):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Informació de retorn del mentor al professor novell i avaluació de la breu descripció del procés de mentoria experimentada:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Lloc i data: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Mentor

Professor novell

## 1.6 PLA D'INCLUSIÓ SOCIAL I PROFESSIONAL DEL PROFESSORAT NOVELL

Aquesta eina ajuda el professor amb experiència a preparar un pla d'activitats que permeti al professor novell integrar-se al nou entorn professional. Té per objectiu subratllar les diferents àrees en què el professor experimentat pot orientar el docent novell i dona idees concretes d'activitats.

Algunes de les propostes d'activitats incorporen plantilles dissenyades expressament (si és el cas, es menciona en la descripció).

Aquestes activitats s'han de tenir en compte quan s'elabori l'Acord de Supervisió i s'han d'incloure en la discussió entre el professor experimentat i el professor novell.

### **Activitats introductòries**

#### **Presentació de tot el personal docent**

S'ha d'organitzar una oportunitat més o menys formal per presentar el professor novell a tot el personal docent en un entorn adequat. Això ho ha de fer la direcció del centre, el professor experimentat o el professor novell i s'ha d'acordar prèviament amb el professor novell. (Hi ha algunes notes sobre això en una altra part del mòdul).

#### **Presentació al departament**

En funció de l'organització del centre, és probable que hi hagi un equip més petit de col·legues amb qui el professor novell interactuarà més professionalment (professors del mateix departament, assignatura...). És normal que la presentació del professorat novell sigui més detallada i més personal i que hi hagi més interacció amb els col·legues quan es passa de tot el personal docent a grups molt més petits de col·legues professionals.

#### **"Grup de suport" del professorat novell**

És recomanable crear un grup de suport del professorat novell (al centre, grup d'escoles, regió, fins i tot a escala nacional). Encara que alguns professors novells poden ser més proactius, convé planificar aquest procés i animar el professorat a formar un grup on podran parlar entre ells dels seus problemes i reptes. És un avantatge més per al professorat novell, a part de la cooperació amb el professorat experimentat. Per organitzar aquest procés, fora bo nomenar un dels professors experimentats, algú de la direcció del centre o del servei d'orientació. S'ha de concertar una reunió del professorat novell abans de començar amb les obligacions pedagògiques o just després de començar. Durant la reunió, es pot facilitar informació general, pot assistir-hi tot el professorat experimentat i el novell, s'hi pot distribuir material... El principal objectiu de la reunió, tanmateix, ha de ser decidir el tipus de futura cooperació continua que prefereix el professorat novell. També caldrà decidir la freqüència i el format de possibles reunions cara a cara; si aquestes reunions han de tenir la supervisió d'un professor experimentat o si el professorat novell prefereix reunir-se de manera més informal. Així mateix, caldrà establir un canal de comunicació provisional. Això depèn de les instal·lacions que pot oferir el centre escolar. La comunicació es pot fer amb MS Teams, un fòrum en línia tancat de





qualsevol tipus, una llista de correu directa o a través de la plataforma eTwinning que es proporciona en l'àmbit de la UE si no hi ha eines més pràctiques ja en ús al centre escolar.

### **Visita guiada del centre**

Pensada especialment per conèixer els membres del personal de suport pertinents (servei d'orientació, administració, comptabilitat, manteniment, neteja, cuina...) en el seu entorn, presentar-los al professor novell i viceversa, explicar la seva feina i els canals adequats de comunicació i interacció.

### **Activitats professionals**

#### **Supervisió col·laborativa**

Això podria considerar-se com la columna vertebral de les sessions de mentoria experimentada. L'objectiu és permetre al professor novell expressar els problemes, reptes i preocupacions més urgents. Se suposa que el docent amb experiència ha de seguir el desenvolupament del docent novell, guiar-lo, suggerir àrees per treballar, i planificar i parlar dels propers passos concrets a seguir.

#### **Revisió a l'aula**

A vegades, un eina molt útil per avançar professionalment és la informació de retorn del professor experimentat basada en les lliçons observades pel professor novell. En aquest cas, l'objectiu de l'observació i el tipus d'informació de retorn previst s'han de discutir per avançat. L'abast de l'observació pot ser general o es pot centrar en un element específic (ús d'eines específiques, implementació de tècniques o mètodes específics, habilitats retòriques, establiment de contactes, compromís de l'alumnat, etc.). Aleshores, el professor experimentat assistirà a una lliçó impartida pel professor novell i simplement observarà com la implementa. Un cop acabada la lliçó, es proporcionarà informació de retorn en el format decidit prèviament.

#### **Observació a l'aula**

Pot ser molt útil per al docent novell observar el professor experimentat en acció a l'aula. L'observació a l'aula es pot programar per ensenyar de manera pràctica al professor novell qualsevol dubte concret que tingui (ús de determinades tècniques, mètodes o eines), tant es pot programar per tractar un tema de contingut específic (si cal sobre la base de l'assignatura que ensenya el professor experimentat) com pot servir d'eina general per donar pas a reflexions o discussions.

#### **Assistència a l'aula**

És un pas més de l'activitat anterior. Aquí, el professor novell adopta un paper més actiu, donant suport al pla docent del professor experimentat. Pot ajudar fent treball en grup, donant suport addicional a l'alumnat amb necessitats especials, explicant seccions més petites de la lliçó, sent l'"alumne model" i interactuant amb el professor experimentat, facilitant tallers/seccions de discussió de la lliçó, etc. És important que es decideixi per avançat aquest paper i que es reflexioni en la seva implementació després de la lliçó.



### **Classes conjuntes**

És un pas més de l'activitat anterior. Aquí tant el professor experimentat com el professor novell tenen papers més simètrics i han de treballar com a companys iguals. Aquest tipus de col·laboració acostuma a ser un repte també per als professors experimentats i s'ha de discutir bé per avançar i analitzar i reflexionar-hi després de la implementació.

### **Col·laboració amb altres docents**

Afegim aquest suggeriment simplement per il·lustrar el fet que en alguns casos el professor experimentat ha d'encoratjar el docent sense experiència a col·laborar amb altres col·legues experimentats i no limitar-se només al professor experimentat (això és especialment rellevant si el professor experimentat no ensenya la mateixa assignatura). L'observació a l'aula, l'assistència a classe i les classes conjuntes són activitats que es poden implementar fàcilment amb l'ajuda d'altres col·legues. Es poden fer servir les mateixes plantilles a la fase de planificació. És important tenir en compte que el professor experimentat pot facilitar la coordinació del professor novell amb altres col·legues.

### **Activitats/clubs/esdeveniments extraescolars**

Si és possible i aplicable convé encoratjar el professor novell a fer servir alguns dels seus talents i interessos especials. Pot ser útil per al professor novell assumir un repte amb més llibertat del que és habitual en les obligacions pedagògiques diàries. Per integrar el professor novell a la comunitat, ha d'esdevenir un membre actiu i contributiu. Els dos docents han d'intentar identificar conjuntament les àrees on pugui fer-ho el professor sense experiència.

### **Conferències i seminaris de formació de professorat**

Encara que no és necessàriament l'objectiu principal de la feina del professor novell, s'ha de pensar també en les oportunitats de la formació continua del professorat. El professor experimentat pot mostrar l'exemple d'algunes de les activitats en les què participa i convidar el professor novell a unir-s'hi. Tanmateix, tots dos docents, evidentment també poden comentar possibles esdeveniments professionals que el professor novell pugui trobar interessant i beneficiós assistir-hi. En aquest cas, és important reconèixer els coneixements i les competències acabats d'adquirir donant al professor novell l'oportunitat de presentar-los als col·legues o almenys rebre un informe detallat del professor experimentat.

### **Activitats socials**

#### **Visites personals**

Si ambdós docents ho consideren adequat, el professor experimentat pot convidar el docent novell a casa seva per conèixer la seva família.

#### **Estades de personal**

En alguns casos, els centres escolars realitzen diferents activitats extraescolars per a tot el personal docent (o potser un grup més petit, com un departament). Poden formar part d'una planificació o un procés d'avaluació o potser simplement serveix per a la construcció d'equips.



És importat convidar activament el professor novell i integrar-lo. Els mentors han de preparar el professor novell per a l'activitat i proporcionar-li context no inclòs en les comunicacions oficials.

### **Pràctiques d'iniciació**

En alguns contextos, poden organitzar-se pràctiques d'iniciació per al professorat novell/nous empleats i el que s'espera d'ells. Encara que evidentment és important que aquestes pràctiques siguin respectuoses i consensuades, també és important que els docents novells entenguin perfectament aquestes activitats amb l'ajuda del docent amb experiència. Aquestes pràctiques, si escau, han de servir per conèixer millor el docent novell i validar-ne la presència a la institució, i mostrar entusiasme amb la seva incorporació a l'equip. A tall d'exemple, podria ser que es demanés al professor novell que participi en una "exposició oral" i presenti un dels seus talents, com ara tocar un instrument o cantar en una de les reunions de personal. ...

### **Excursions**

En alguns contextos, els centres escolars poden organitzar excursions professionals (i socials) d'un dia o més per als seus empleats. El professor experimentat ha de presentar aquests esdeveniments al professor novell, convidar-lo activament i comprometre's amb ell durant aquests esdeveniments. També convé informar d'aquests esdeveniments al docent novell tan aviat com sigui possible i incloure'ls/referenciar-los al pla de treball (Acord de supervisió).

### **Esdeveniments de tarda/vespre**

En alguns contextos, els centres escolars ofereixen diferents activitats formals i informals on s'espera que hi participi el professorat. El professor experimentat ha de presentar aquests esdeveniments per avançat al professor novell i facilitar-li context. Alguns tipus d'esdeveniments són: concerts, inauguracions d'exposicions, actes benèfics, funcions d'exalumnes o pares, etc. Els esdeveniments de personal intern i informals poden ser celebracions d'aniversari, esdeveniments esportius (pràctica recurrent o torneigs), activitats (p.ex. bitlles, nit de cinema, club de lectura, "festes posteriors" a conferències oficials de personal), etc.

## 1.7 PER QUÈ SOC AQUÍ?

Aquesta és una eina de reflexió que pot fer servir independentment el professor novell (o com a plantilla d'entrevista). Pot servir al docent sense experiència per recordar on era quan va començar en una fase posterior durant el procés d'iniciació o de la seva carrera en general. També la pot compartir amb el professor experimentat i fer-la servir com a punt de partida d'una discussió. En aquest cas, també es pot fer servir abans de la reunió inicial professor experimentat - professor novell per preparar-se una mica.

Quins són els millors professors que heu tingut al llarg de la vida i per què?

Què us va fer decidir ser professor?

Quines coses us agraden/gaudiu de l'assignatura que heu estudiat per ensenyar?

Quines són les coses que més desitgeu de la vostra feina actual?

On creieu que necessitareu més suport i ajuda? Hi ha àrees que us preocupin, us facin por, o us creïn dubtes abans de començar la feina?

Com espereu que es desenvolupi habitualment una setmana durant el primer any de feina?

Com us recupereu personalment si us sentiu sobrecarregats?

Quins objectius específics teniu per al primer any? Com sabreu que els heu assolit? Intenteu establir tres objectius molt concrets.

Com us agradaria que us recordessin els alumnes als que feu classe?

## 2. Desenvolupament de planificació i establiment d'objectius

### A. Quina és la idea/objectiu/finalitat principal d'aquest mòdul?

Aquest mòdul té com a objectiu proporcionar al professor novell (professor novell) i al professor experimentat les eines i l'orientació per dissenyar un pla d'acció per al professorat novell que inicia un programa d'iniciació. Vol oferir suport al docent sense experiència en l'aculturació/apropiació de competències que li permetin assolir els seus objectius professionals amb independència i autonomia progressiva. També ofereix eines per promoure la supervisió de la implementació del pla d'acció establert i l'autoreflexió del seu itinerari.

### B. Resultats d'aprenentatge previstos:

- El professor novell s'ha de familiaritzar amb la cultura i les especificitats del seu nou entorn de treball, i amb els mòduls del programa d'iniciació.
- El professor novell ha de reflexionar sobre les seves necessitats i desitjos professionals per a l'any d'iniciació.
- El professor novell i el professor experimentat han d'establir una relació de treball efectiva i definir un pla d'acció per a l'any d'iniciació, que es pot ajustar durant el curs acadèmic sobre la base dels reptes als quals s'enfronta el professor sense experiència.
- Reconeixement d'allò que el professor novell necessita i desitja assolir (pot preguntar-se "què sabré al final del programa d'iniciació?").

### C. Activitats, presentacions i altres materials que inclou el mòdul:

ELEMENT	Públic objectiu	Tipus de recurs	Temps per al recurs	Àrea
2.1. Metodologia del mòdul	Mentor i/o professor novell	Presentació	2 hores	Transversal
2.2 Llista de comprovació dels mòduls del programa d'iniciació	Professorat novell (possiblement juntament amb professorat experimentat)	Llista/eina d'autoreflexió	45 minuts	Transversal
2.3 Llista de comprovació amb activitats extraescolars	professor novell i professor experimentat	Llista/eina d'autoreflexió	15 minuts	Transversal
2.4 Plantilla d'un pla d'acció	Professorat novell (possiblement juntament amb professorat experimentat)	Guia per crear un formulari	1 hora	Transversal



<b>2.5 Plantilla per registrar les activitats i les reunions de supervisió</b>	professor novell i professor experimentat	Diari/formulari	45 minuts per reunió	Transversal
--	---	-----------------	----------------------	-------------

**2.1 Metodologia del mòdul** conté una breu descripció relativa a la metodologia aplicada a aquesta unitat i proporciona el disseny d'un pla d'acció, sobre la base d'una relació col·laborativa entre el professor novell i el professor experimentat, els processos que s'han d'aplicar a la planificació i supervisió de les activitats seleccionades, els objectius que s'han d'assolir i la reflexió crítica del curs seguit.

**2.2 Llista de comprovació amb els mòduls del programa d'iniciació** permet al docent novell familiaritzar-se amb totes les tasques que li puguin sorgir durant el període d'iniciació. Presenta diferents nivells d'iniciació, de manera que pot tenir un moment d'autoreflexió i en col·laboració amb el professor experimentat definir quines són les seves debilitats i fortaleses i les àrees que vol treballar. Aquest document és un primer pas perquè el docent sense experiència i el docent experimentat comencin a dissenyar els plans d'acció per al programa d'iniciació.

**2.3 Llista de comprovació amb les activitats extraescolars** és un document obert amb altres activitats educatives que un professor experimentat i un professor novell poden trobar útils per implementar i que es poden incloure en el pla d'acció. Es proposa un seguit d'activitats però el professor novell o el professor experimentat poden afegir-ne d'altres en funció del context del centre. Aquesta llista també presenta diferents nivells d'iniciació perquè el professor novell tingui un moment d'autoreflexió per definir quines activitats vol treballar durant el programa d'iniciació. Això ajudarà el professor novell a estar més ben preparat per a les activitats educatives.

**2.4 Plantilla d'un pla d'acció** és l'element clau d'aquest mòdul. El disseny del pla d'acció de la iniciació global es basa en el **cicle PDCA (Planificar, Desenvolupar, Comprovar, Actuar)**. Comporta el disseny d'un programa d'iniciació en detall i una personalització per al professor novell per guiar-lo durant el període d'iniciació. El pla d'acció inclou un grup d'objectius, activitats proposades i resultats esperats que compleixen les intencions, expectatives i necessitats professionals del professor novell (també expressades en el pla d'acció).

**2.5 Plantilla per registrar les activitats i les reunions de supervisió** és un formulari en el qual el professor novell pot registrar les activitats implementades al llarg del curs i el seu progrés durant el període d'iniciació. Ha de definir l'eina més adequada que utilitzarà, que pot ser una simple llista de comprovació, un diari o una agenda, un mapa mental o qualsevol altre suport.

#### ***D. Sugeriments per a la implementació del mòdul***

Aquest mòdul té com a objectiu donar suport al professor novell (professor novell) i al professor experimentat per desenvolupar un pla d'acció que guii el professor novell durant el seu període d'iniciació. El pla d'acció inclou un grup d'objectius, activitats proposades i resultats esperats que assoleixen les intencions, expectatives i necessitats professionals del professor novell (també expressades en el pla d'acció). És per això que aquesta unitat



és transversal a tot el programa ja que s'ajustarà a les necessitats del professorat novell en funció de l'evolució del seu itinerari d'aprenentatge i rendiment i els reptes als quals s'enfronta.

Com funciona? En aquest mòdul, el professor novell i el professor amb experiència planifiquen totes les activitats que el professor novell vol fer dels altres mòduls del programa d'iniciació, però també planifiquen altres tipus d'activitats associades a les obligacions del docent novell i les activitats educatives (extraescolars, com ara clubs, projectes, activitats amb la comunitat, etc.). En aquest sentit, les dues primeres setmanes, la càrrega de treball serà més intensa (una mitjana de 3 hores per setmana) perquè s'ha de dissenyar el pla i el full de ruta; després, la càrrega d'aquesta unitat es redueix a 1 h al mes per afavorir els moments directes de reflexió conjunta, supervisió i informació de retorn.

El principal objectiu del professor novell és examinar el contingut del programa d'iniciació i entendre què necessita i què vol aprendre més, i després planificar les activitats que s'han de dur a terme al llarg del curs. Tanmateix, segons l'assignació de servei que rebí el professor novell, a part de les seves responsabilitats educatives, la fase de planificació també pot incloure altres tipus d'activitats que corresponen a les seves necessitats i interessos específics.

El disseny d'un pla d'acció permet al professor novell (professor novell), sota el guiatge i la reflexió amb el professor experimentat, definir els interessos/necessitats del docent al principi de la seva carrera, contextualitzar quin serà el punt de partida, així com examinar el context de la nova realitat professional.

### ***E. Un enllaç útil***

Informació sobre el cicle PDCA: <https://asq.org/quality-resources/pdca-cycle>

## 2.1 METODOLOGIA DEL MÒDUL (El cicle PDCA)

La metodologia aplicada a aquesta unitat proporciona el disseny d'un pla d'acció, sobre la base d'una relació col·laborativa entre el professor novell i el professor experimentat, els processos que s'han d'aplicar a la planificació i supervisió de les activitats seleccionades, els objectius que s'han d'assolir i la reflexió crítica del curs següent. Per això es proposa aplicar la metodologia Planificar, Desenvolupar, Comprovar i Actuar (en anglès, cicle PDCA<sup>1</sup>) per donar suport a la implementació del programa d'iniciació en les diferents fases. El pla d'acció demostrarà un **acord** sobre les activitats que s'han de desenvolupar i els objectius que s'han d'assolir. Les activitats han de ser **adequades** al perfil del docent sense experiència, a les seves expectatives, necessitats i desitjos, però també al context educatiu en el que es duu a terme la immersió professional.

D'altra banda, el professor experimentat no ha d'oblidar que un professor novell té una experiència de vida i una trajectòria de coneixements científics i pedagògics que li permeten assumir responsabilitats, té una visió estratègica del treball educatiu que s'ha de desenvolupar i té capacitat analítica per prendre decisions i per tant ha de ser corresponsable durant tot el procés i adoptar un paper actiu. Així doncs, és important garantir que la **comunicació** entre el professor novell i el professor experimentat és efectiva, i que permet adaptar les accions, sobre la base d'**informació de retorn** formativa, com a conseqüència d'una supervisió constant del pla d'acció i els seus objectius.



Figura 1: Esquema PDCA

El pla d'acció del professor novell es regeix pels següents principis:

- Coherència i integració: garantir que les experiències que es viuen i l'aprenentatge dut a terme integren la trajectòria de coneixements, experiències, valors, sentiments i desitjos del professorat.
- Responsabilitat i desenvolupament: la responsabilitat permet el desenvolupament professional, mitjançant un compromís consecutiu a la identificació d'oportunitats per al creixement personal i professional, tot respectant el context i en resposta als reptes educatius emergents.

<sup>1</sup>Vegeu més informació aquí: <https://asq.org/quality-resources/pdca-cycle>





- Orientació de qualitat: el pla ha d'estar orientat a les necessitats, les responsabilitats i els desitjos del professor novell, garantint un increment de la seva confiança i la qualitat de les seves accions.
- Participació i col·laboració: les accions han de tenir el suport de la formació entre iguals, compartir coneixements i responsabilitats entre el professorat novell i el professorat experimentat.
- Flexibilitat d'adaptació: el pla ha de tenir la flexibilitat necessària per poder adaptar fàcilment l'itinerari del professor novell a noves situacions imprevistes, on es requereix una resposta adequada i ràpida.

Aquesta unitat inclou 3 activitats principals:

Act. 1: Diagnòstic i anàlisi de les necessitats

Act. 2: Establiment d'un PLA d'acció

Act. 3; Establiment de les activitats (DESENVOLUPAR, COMPROVAR i ACTUAR)

Temps estimat: 2 hores

### **Act. 1: Diagnòstic i anàlisi de les necessitats**

Hi ha dos tipus d'iniciació i per tant els diagnòstics i les anàlisis de necessitats els han d'incloure tots dos: la immersió en diverses unitats temàtiques del programa d'iniciació i la iniciació en activitats associades als esdeveniments escolars i a les obligacions docents (activitats extraescolars). En ambdós casos, és essencial tenir un diagnòstic de les necessitats i els interessos del professorat novell. Per tant, després que el professor experimentat hagi analitzat el servei assignat al seu professor novell i en conegui el perfil, serà el moment per a tots dos de:

- Analitzar totes les unitats temàtiques del programa d'iniciació i definir quina és més important per al professor novell en funció de la cultura del centre escolar i el que necessita. Hi ha 12 unitats temàtiques agrupades en tres categories principals: Jo en la meua funció docent, Jo i els meus alumnes i el món fora de l'aula. És important recordar que les unitats seleccionades al principi poden haver canviat durant el curs escolar degut a les necessitats o interessos del professor novell que hagin pogut sorgir (vegeu 2.2 *Llista de comprovació* per a més detalls).
- Dissenyar una llista d'activitats escolars que ha de fer el professorat. Aquesta llista s'ha de contextualitzar, i presentar amb més detall les activitats per tal que el professor novell pugui entendre'n de manera fàcil i senzilla la finalitat i el funcionament. Per tant, la llista indicada a continuació és una proposta de les activitats escolars que es poden proposar i detallar al docent sense experiència:
  - Definir i preparar una excursió
  - Reunir-se amb el Consell escolar
  - Reunir-se amb famílies i tutors
  - Desenvolupar un projecte interdisciplinari



- Activar i desenvolupar un club escolar
- Activar i desenvolupar un club existent
- Implicar-se en un projecte europeu
- Desenvolupar un grup eTwinning.

....

### **Act. 2: Establiment d'un PLA d'acció**

Quan es dissenya conjuntament un pla d'acció, és necessari tenir en compte que les activitats i els objectius s'han de sistematitzar, planificar i estructurar, a més d'incloure indicadors mesurables que siguin realistes.

Per tant, després de seleccionar les activitats que es volen desenvolupar durant el període d'iniciació (Act. 1), el professor novell i el professor experimentat han d'articular la planificació (mestra).

### **PLA - Quin és el pla? - Aquesta mesura fa referència a la definició del pla d'acció inicial de l'itinerari d'iniciació del professor novell.**

El pla ha d'incloure:

1. La identificació de les persones implicades en el pla (professor novell i professor experimentat) i el període d'implementació del programa d'iniciació.
2. Una descripció del punt de partida: que implica una breu contextualització de les necessitats, les expectatives i els desitjos del professor novell que donen suport a les unitats temàtiques seleccionades per al programa d'iniciació i les altres activitats associades a moments extraescolars.
3. La definició dels procediments/tasques per implementar les activitats. Com s'assolirà? Què cal fer? Quins passos cal seguir?
4. Un full de ruta per al pla d'acció: presentar els detalls del pla mestre, el calendari (quan), la durada estimada i la identificació de col·laboradors/ajudants més adequats o necessaris.
5. Moments de supervisió: on el professor novell i el professor experimentat reflexionaran conjuntament sobre el procés i els resultats, en comparació amb els objectius inicials. En el pla, el professor novell i el professor experimentat han de planificar una reflexió mensual, moments de supervisió i informació de retorn (COMPROVAR) i les reunions de reflexió més llargues (tres reunions, una al final de cada trimestre<sup>2</sup> - ACTUAR)

### **Act. 3: Establiment de les activitats (DESENVOLUPAR, COMPROVAR i ACTUAR)**

Un cop acordat el pla d'acció, el professor novell i el professor experimentat treballaran junts al llarg del curs. Mentre que el professor novell és l'encarregat de registrar les activitats implementades al llarg del curs (DESENVOLUPAR), el professor novell i el professor

---

<sup>2</sup> Si el curs acadèmic s'organitza en semestres, les reunions es poden reduir a dues en comptes de tres.



experimentat junts es reuniran mensualment (Reunions mensuals per COMPROVAR) per supervisar la implementació de les activitats i reflexionar conjuntament l'itinerari d'aprenentatge del professor novell i el procés/relació de la mentoria experimentada.

Aquest procés es complementa amb reunions addicionals (Reunions ACTUAR - 2 o 3 al final de cada semestre o trimestre escolar) on, a part de supervisar la implementació de les activitats i reflexionar conjuntament sobre l'itinerari d'aprenentatge del professor novell i el procés/relació de la mentoria experimentada, els dos revisaran el pla d'acció i, si escau, l'adaptaran.

S'ha de tenir en compte que a la reunió final, al final del curs acadèmic, el professor experimentat ha d'incloure suggeriments i consells per al desenvolupament professional i personal del professor novell, en relació amb la unitat temàtica 8 "Oportunitats de formació (possibilitats de formació continuada i millora)" del programa d'iniciació.



## 2.2 LLISTA DE COMPROVACIÓ DELS MÒDULS DEL PROGRAMA D'INICIACIÓ

Temps estimat: 45 minuts

Aquest annex presenta una llista de les unitats temàtiques del programa d'iniciació.

En aquesta primera activitat inclosa en el 2.1. *Metodologia* (Act. 1: Diagnòstic i anàlisi de les necessitats) se us convida a analitzar quines àrees sembla més important i interessant que s'hi concentrin el professor experimentat i el professor novell.

Utilitzeu una escala de l'1 al 5, en la qual 1 significa que el tema sembla MENYS IMPORTANT en el vostre procés d'iniciació, és a dir que es té menys necessitat d'aprofundir en aquest mòdul. A l'altra banda, hi tenim el valor 5 que correspon a MÉS IMPORTANT, que vol dir una major necessitat d'aprofundir en un determinat mòdul del programa d'iniciació.

### Unitats temàtiques del programa d'iniciació

	ACTIVITATS	[Menys important]			[Més important]	
		1	2	3	4	5
Jo en la funció de docent	3. Identificació de motivació i impuls, i autoreflexió					
	4. Autoritat i seguretat en un mateix a l'aula					
	5. Problemes de pressió i estrès					
	6. Vida personal i professional					
	7. ESTILS D'ENSENYAMENT, ÚS DE LES TIC, ÚS I DESENVOLUPAMENT DE MATERIAL DE SUPORT EN ENSENYAMENT I DIVERSOS ENFOCAMENTS PER ENSENYAR EN PEDAGOGIES ESPECIALITZADES					
Jo i els meus alumnes	8. OPORTUNITATS DE FORMACIÓ (POSSIBILITATS DE FORMACIÓ CONTINUADA I MILLORA)					
	9. Gestió de l'aula i establiment de disciplina					
	10. Tractar amb alumnat divers (alumnat amb diferents necessitats)					
El món fora de l'aula	11. Avaluació i comentaris					
	12. Treballar amb famílies					
	13. Treballar amb altres parts implicades locals					
	14. OBLIGACIONS ADMINISTRATIVES I TÈCNiques, MARC EUROPEU DE COOPERACIÓ EN EL CAMP DE L'EDUCACIÓ I ACTIVITATS DE DIFUSIÓ ENTRE LA PROFESSIÓ DOCENT					



\* Aquesta llista afavoreix el desenvolupament de diverses competències, en particular les *habilitats socials* com l'adaptabilitat, el pensament crític, l'autoconeixement, la col·laboració, la comunicació i la creativitat, però també les *habilitats tècniques*, com els procediments administratius i burocràtics del centre escolar. És una "llista oberta" i o bé el professor novell o bé el professor experimentat poden afegir-hi altres activitats que són més adequades per al context del centre. L'objectiu del professor novell és saber quin tipus d'activitats pot trobar i treballar i entendre si té la necessitat o l'interès d'iniciar-s'hi durant el període del programa d'iniciació.

Després d'examinar la llista i afegir altres activitats, si escau, es convida el professor novell a fer una autoreflexió i puntuar el nivell d'iniciació que creu que necessita per a cada activitat. Els que tenen més necessitat d'iniciació (5) es trobaran al punt de partida de la fase de planificació.



## 2.3 LLISTA DE COMPROVACIÓ DE POSSIBLES ACTIVITATS (EXTRA)ESCOLARS

Coses que passen en un entorn escolar i que potser són un mica més dubtoses o no tan evidents i que s'ignoren fàcilment i poden servir de recordatori.

### Activitats pedagògiques directes:

- Lliçons
- Assemblees escolars
- Jornades de lliçons/projectes interdisciplinaris específics
- Sortides i excursions
- Jornades i competicions esportives
- Fires educatives (p.ex.: de ciències)
- Retirs acadèmics
- Visites a l'escola de grups de persones

### Activitats extraescolars:

- Clubs (p.ex.: teatre, escriptura, etc.)
- Equips esportius
- Equips de projectes d'alumnes
- Visites a organitzacions de parts interessades locals
- organitzacions de l'alumnat

### Compromisos del professorat:

- Conferències de personal
- Reunions del departament
- Conferències/seminaris/grups d'estudi (inter)nacionals de professorat
- Plans/estades de personal
- reunions famílies-professorat
- Visites de lliçons col·laboratives
- Observacions a l'aula
- Classes conjuntes
- Implicació en un projecte internacional



## 2.4 PLANTILLA DEL PLA D'ACCIÓ (basada en el cicle PDCA)

Temps estimat: 1 hora

**La plantilla consta de 5 seccions principals:**

1. Identificació (de les persones implicades en el pla i el període d'implementació);
2. Punt de partida del professor novell (necessitats i expectatives amb el contingut del programa d'iniciació; necessitats en funció del servei assignat al centre escolar);
3. Procediments/tasques;
4. Full de ruta (què, quan, amb qui)
5. Supervisió (reunió mensual de COMPROVACIÓ i reunions semestrals d'ACTUACIÓ);

Aquest pla es pot ajustar a les necessitats del professorat novell en funció de l'evolució del seu itinerari d'aprenentatge i el rendiment i els reptes als quals s'enfronta. Aquest pla serà el pla mestre del professor novell per al seu any d'iniciació i en cada unitat es dissenyarà el pla detallat de cada unitat temàtica.

Pla d'acció																										
Nom del docent sense experiència:	Data d'inici:																									
Nom del mentor:	Data de finalització:																									
<b>Punt de partida</b>	Necessitats, expectatives i desitjos del professor novell relacionats al contingut del programa d'iniciació:																									
	Necessitats del professor novell associats al servei assignat i les activitats escolars (extraescolars):																									
<b>Procediments/tasques,<sup>3</sup></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> </ul>																									
<b>Full de ruta (FER)</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Núm.</th> <th>Identificació de la unitat temàtica del programa d'iniciació o de l'activitat extraescolar</th> <th>(Quan) Període de desenvolupament /implementació (suggerim tenir en compte la unitat "setmana")</th> <th>Durada estimada</th> <th>Identificació de col·laboradors/ajudants adequats o necessaris (en l'àmbit escolar)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>	Núm.	Identificació de la unitat temàtica del programa d'iniciació o de l'activitat extraescolar	(Quan) Període de desenvolupament /implementació (suggerim tenir en compte la unitat "setmana")	Durada estimada	Identificació de col·laboradors/ajudants adequats o necessaris (en l'àmbit escolar)																				
Núm.	Identificació de la unitat temàtica del programa d'iniciació o de l'activitat extraescolar	(Quan) Període de desenvolupament /implementació (suggerim tenir en compte la unitat "setmana")	Durada estimada	Identificació de col·laboradors/ajudants adequats o necessaris (en l'àmbit escolar)																						
<b>Supervisió</b>	<p><b>COMPROVAR:</b> reunions mensuals</p> <p><b>ACTUAR:</b> reunions de fi de semestre/trimestre escolar</p>																									

<sup>3</sup> es recomana incloure activitats com l'observació de classes, ser observat...



## 2.5 PLANTILLA PER REGISTRAR LES ACTIVITATS I LES REUNIONS DE SUPERVISIÓ

Temps estimat: 45 minuts per reunió

Per a les reunions mensuals DE COMPROVACIÓ, es facilita una plantilla per registrar mensualment les conclusions de la reflexió i supervisió, així com una plantilla per registrar les conclusions de les reunions d'ACTUACIÓ.

REUNIONS MENSUALS DE COMPROVACIÓ	
COMPROVAR	

REUNIONS D'ACTUACIÓ	
ACTUAR	



### 3. Identificació de motivació i impuls, i autoreflexió

#### A. Quina és la idea/fita/objectiu principal d'aquest mòdul?

Aquest mòdul té un doble objectiu. En primer lloc, presentar totes les motivacions professionals que poden dur les persones a perseguir una carrera docent com evidencia la literatura sobre recerca rellevant. En segon lloc, animar el professorat novell a reflexionar sobre les motivacions pròpies a partir d'aquesta presentació i elaborar un pla professional perquè mantingui una alta motivació com a docent en els anys vinents.

#### B. Resultats d'aprenentatge esperats:

A la fi d'aquest mòdul, el professorat novell i el professorat experimentat podran:

- Exposar i classificar en categories més àmplies les raons principals (motivacions) per seguir una trajectòria professional en la docència.
- Reconèixer si alguna de les raons es correspon amb el cas propi.
- Identificar mesures professionals concretes per crear i mantenir una motivació alta en la professió.

#### C. Activitats, presentacions i altres materials inclosos en el mòdul:

ELEMENT	Públic objectiu	Tipus de recurs	Temps per al recurs	Àrea
3.1 Testimonis	Mentor i docent novell	Llista de vídeos de Youtube	10 min	Emocional
3.2 Guia perquè el docent experimentat pugui debatre sobre els motius personals que el van Identificació de motivació i impuls, i autoreflexió conduir a la docència	Mentor	Guia	1 hora	Emocional
3.3 Anàlisi de la bibliografia sobre els principals factors professionals per esdevenir docent	Mentor o docent novell	Presentació teòrica	45 min	Emocional
3.4 Factors que influeixen en l'escala d'elecció dels estudis d'ensenyament	Mentor i docent novell	Qüestionari per a l'autoreflexió	1 hora	Emocional
3.5 Idees per a directius d'escoles i professorat experimentat per motivar el professorat novell	Directiu d'escola i docent experimentat	Llista d'idees, Llista de verificació per avaluar fins a quin punt el clima de l'escola és favorable per al professorat novell	30 min	Emocional
3.6 Guia perquè el professorat experimentat pugui debatre sobre les	Mentor	Guia	1 hora	Emocional

<b>expectatives del professorat novell</b>				
<b>3.7 Una llista amb idees específiques sobre les maneres de mantenir una motivació intrínseca alta</b>	Mentor o docent novell	Llista	30 min	Emocional

**3.1 Testimonis** és un breu recull de vídeos de Youtube en què es parla de la motivació que algunes persones han tingut per elegir la docència. Els vídeos tenen una breu contextualització i es poden veure de manera independent; també els poden veure plegats el docent experimentat i el docent novell com una manera d'activitat per trencar el gel.

**3.2 Guia per al debat del professorat experimentat** és una breu guia sobre la preparació d'un debat sobre els motius personals que el van conduir a la docència i detalls en què es fan servir altres segments del mòdul.

**3.3 Revisió bibliogràfica sobre els principals motius professionals per esdevenir docent** és una presentació teòrica condensada basada en recerca (recent) en aquest àmbit, i pot oferir una quantitat important de coneixement de fons perquè el docent experimentat pugui presentar-lo al docent novell durant una xerrada; també pot servir perquè el docent experimentat i el docent novell en facin una lectura per separat i a continuació debatin sobre la qüestió plegats.

**3.4 Escala dels factors que influeixen en l'elecció de la docència** és un qüestionari detallat que s'ha adaptat a partir de la tasca duta a terme per Watt i Richardson; ajuda a determinar els factors que han motivat per a l'elecció de la docència com a trajectòria professional. Al final del qüestionari també hi ha una eina per a la interpretació.

**3.5 Idees per a directores de centres escolars i professorat experimentat per motivar el professorat novell** és una llista de possibles elements motivadors que el professorat experimentat o fins i tot la direcció de les escoles poden fer servir per ajudar a crear un entorn més acollidor per al professorat novell. En aquest sentit, doncs, també pot servir d'eina d'avaluació.

**3.6 Guia per debatre les expectatives del professorat novell** és una guia més breu que ha d'ajudar el professorat experimentat a estructurar un debat sobre les expectatives del professorat novell.

**3.7 Pla per mantenir una alta motivació** és una llista que conté un valor més general i que detalla possibles solucions per a una situació en què el docent novell (o, de fet, qualsevol docent) nota que li manca motivació.

#### ***D. Suggeriments per a l'aplicació del mòdul***

Al començament del procés d'iniciació cal consultar una llista d'idees per a la direcció de l'escola i per al professorat experimentat que els serveixin per motivar el professorat novell; i, a l'escola, caldria considerar possibles implementacions concretes. (Aquesta llista, més tard, podria servir

com a model d'avaluació per determinar si l'escola ha estat capaç de crear un entorn acollidor i motivador per al docent novell).

En la preparació per a la reunió i un debat conjunt, el professorat experimentat pot analitzar els testimonis dels (3.1) vídeos que es poden emprar com a activitat per trencar el gel (cal destacar especialment les raons que els i les docents que es presenten en el vídeo esmenten com a motius per entrar en la professió) i la presentació teòrica (3.3) sobre la recerca més recent en l'àmbit. Si així ho decideix, també pot convidar el docent novell a revisar una o totes dues activitats.

El nucli del mòdul és el debat organitzat al llarg de la guia (3.2). Durant el debat, ambdós docents, novell i experimentat, poden emplenar el qüestionari "Factors que influeixen en l'escala d'elecció dels estudis d'ensenyament" i debatre sobre aquest. Comparen les respostes reflexionant-hi basant-se en les respostes que ha fet cadascú en la primera part del debat. El docent experimentat i el docent novell també poden debatre les expectatives sobre el seu procés segons la guia (3.6).

Si en algun moment és necessari, la llista d'idees per mantenir la motivació (3.7) potencialment implementada amb independència de la resta del mòdul proposa idees per a la correcció del curs.



### 3.1 TESTIMONIS

Quan va decidir que us dedicaríeu a la docència?

<https://www.youtube.com/watch?V=ybrfqkvmo0o> (3:25)

Per què va decidir que us dedicaríeu a la docència?

<https://www.youtube.com/watch?V=p5uyandg6b4> (0:50)

<https://www.youtube.com/watch?V=pizicmu66gk> (01:44)

<https://www.youtube.com/watch?V=ubcii6hy14s> (0:59)

## 3.2 GUIA PER AL DEBAT DEL MENTOR

### Part A.

El professorat experimentat i el professorat novell comparteixen experiències en relació amb les qüestions següents:

Quan vaig decidir que em dedicaria a la docència?

Què és el que més em motivava a decantar-me per la docència?

Quina reacció va tenir el meu entorn social quan van saber que m'havia decidit per exercir la docència?

Vaig tenir altres alternatives diferents de la docència? Per què no les vaig seguir?

Fins a quin punt em semblava que la docència era una professió exigent quan em vaig decidir per aquesta opció?

Quina va ser l'experiència que va sobtar més el meu sentit d'autosuficiència?

Fins a quin punt m'han canviat les motivacions/expectatives des que soc docent?

### Part B.

Una vegada debatudes les qüestions anteriors, professorat experimentat i professorat novell emplenen per separat el qüestionari "Factors que influeixen en l'escala d'elecció dels estudis d'ensenyament" (Watt i Richardson, 2007) i en comparen les respostes reflexionant entorn les respostes de la part A de la Guia.

Per analitzar-les uns i altres han de recórrer a l'Apèndix que hi ha al final d'aquesta Guia. Els factors esmentats en el Model d'elecció FIT que es presenta en el document té a veure amb els factors professionals dels docents inclosos en aquest mòdul.



### 3.3 ANÀLISI DE LA BIBLIOGRAFIA SOBRE ELS PRINCIPALS FACTORS PROFESSIONALS PER ESDEVENIR DOCENT

#### 3.3.1. Els models que descriuen els principals factors professionals per esdevenir docent

L'estudi de motivacions per ingressar en la professió docent és especialment important, ja que es tracta de motivacions essencials per explicar per què (estudiants) docents decideixen romandre en els estudis per a la docència o en la professió docent o sortir-ne (Bruinsma i Jansen, 2010; Roness, 2011; Watt i Richardson, 2007, 2012).

Kyriacou i Kobori (1998), en un dels primers i més influents estudis de l'àmbit, van concloure que hi ha tres raons principals per escollir la docència com a trajectòria professional.

En primer lloc, hi ha **raons altruistes**: la percepció que l'ensenyament és una ocupació important i amb valor social, inspirada pel desig d'ajudar la mainada a anar endavant, elevar les ambicions del jovent menys privilegiat i, per damunt de tot, contribuir a una societat millor.

En segon lloc, hi ha **raons intrínseques**: significa certs aspectes de la docència que aporten al o a la docent una compensació íntima, com és el sentit del plaer que resulta d'ensenyar, les ganes de repte, la necessitat d'autodesenvolupament i, alhora, un interès autèntic d'aplicar el coneixement i domini de la matèria.

Finalment, en tercer lloc, hi ha **raons extrínseques**, referides principalment a compensacions externes com són llargues vacances, una millor conciliació entre la vida familiar i la vida laboral, el nivell salarial i l'estatus, la seguretat laboral, etc. Són motius que nombrosos estudis han verificat (Kyriacou, Hultgren, i Stephens, 1999; König i Rothland, 2012; Kyriacou i Coulthard, 2000; Roness i Smith, 2010).

D'una manera més sistemàtica, Richardson i Watt (2006) van modelar una escala completa per mesurar factors que influeixen per dedicar-se a la docència. S'anomena "Factors que influeixen en l'escala d'elecció dels estudis d'ensenyament" (FIT-Choice) (vegeu la part B de l'Apèndix C). A la Figura 1 es presenta el model FIT-Choice en forma d'esquema. Actualment, el marc i l'escala FIT-Choice són reconeguts arreu del món. Des dels primers estudis fets a Austràlia, l'escala FIT-Choice s'ha traduït i provat amb invariància d'escala establerta en una comparació inicial entre quatre països (What et al., 2012) i ha estat validada en diversos països (Austràlia, Turquia, els Estats Units, la República Popular de la Xina, els Països Baixos, Croàcia, Noruega, Alemanya i Suïssa (vegeu-ne un resum a Watt i Richardson, 2012).

El model FIT-Choice introdueix tres classes de valors principals (**valor intrínsec, valor d'utilitat personal i valor d'utilitat social**) i **autopercepcions i percepcions sobre la tasca** que tenen a veure amb l'opció per la docència. Això constitueix una part central del model (vegeu la secció central dreta del model a la Figura 1).

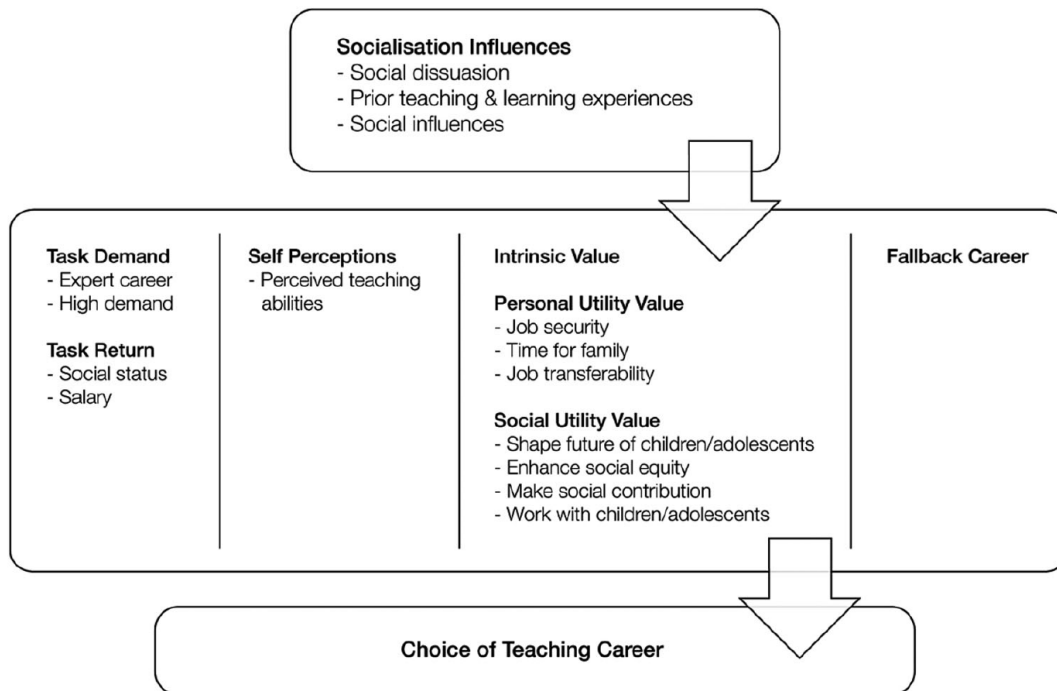


Figura 2: El model FIT choice. Watt i Richardson.

El **Valor intrínsec** es refereix al gaudi i l'interès que la docència genera. **Valor d'utilitat personal** es refereix a motivacions extrínseques; per exemple, l'estabilitat laboral, la transferibilitat laboral i el temps per a la família. **Valor d'utilitat social** es refereix a modelar el futur de nens i adolescents, avançar en la igualtat social i fer una aportació a la societat, entre altres motivacions altruistes.

La **percepció de les persones pel que fa a les mateixes capacitats docents** també forma part d'aquest model, ja que són percepcions de la feina com, per exemple, **exigències** (dificultat i nivell de domini requerit) i **rendiment** (sou i estatus social) relacionades amb la professió docent.

El model també conté la **motivació de mala adaptació per elegir la docència com a trajectòria professional d'últim recurs**, i també més **influències de socialització** subjacents que afecten l'elecció de la trajectòria professional com és el cas, per exemple, d'experiències de docència i aprenentatge prèvies i la influència d'altres persones considerades importants. Com a variable de resultats, el model presenta la satisfacció amb l'opció per la docència (Watt i Richardson, 2007, 2012) i, a continuació i addicionalment, les aspiracions de creixement professional i la implicació professional (PECDA) (vegeu Watt i Richardson, 2008).

Watt et al. (2012), fent servir l'escala FIT-choice en un estudi transversal per països que incloïa Austràlia, els Estats Units, Alemanya i Noruega, van concloure que, en general, el professorat compartia més semblances que diferències en les motivacions que menaven a elegir la

docència com a professió; i les motivacions més elevades eren el valor intrínsec, la percepció d'habilitats per a la docència, la voluntat d'aportar a la societat, experiències prèvies de docència i aprenentatge positives i les ganes de treballar amb la infància i l'adolescència.

A continuació examinem amb més detall cada component del model FIT-Choice tal com es representa a la Figura 1:

### **Influències de socialització:**

La família, les amistats i els models de rols inspiradors són influències que pesen en la decisió de triar la docència com a primera opció de trajectòria professional. Aquesta mena d'influències són especialment importants per a les persones que trien l'ensenyament; i la recerca suggereix en aquest sentit que l'opció per la docència com a trajectòria professional sol arribar ben aviat en la vida, normalment durant els anys d'escola (mckenzie et al., 2014). Lovett (2007), qui va dur a terme un estudi de mètode mix que incloïa 57 docents de primària i secundària en formació inicial de Nova Zelanda, va identificar la família i les amistats (que incloïen models de rol) com a influència clau en el professorat en formació inicial de Nova Zelanda. Molts dels docents en formació inicial tenien persones a la família o parents propers que es dedicaven a la docència o tenien models de rol inspiradors que van desenvolupar un paper important en la seva opció per dedicar-se a la docència. La influència d'altri, inclosos la família, les amistats i els models de rol (en forma d'experiències d'aprenentatge prèvies) també es va considerar important en l'estudi australià quantitatiu de 79 docents en formació inicial dut a terme per Manuel i Hughes (2006); en l'estudi quantitatiu de 269 estudiants de magisteri de Suècia i Portugal dut a terme per Flores i Niklasson; i, més recentment, en l'estudi narratiu d'història de la vida de 45 estudiants de magisteri de Sud-àfrica dut a terme per Cross i Ndofirepi (2015).

### **Exigències de la tasca:**

Té a veure amb les exigències que es percep que la professió docent imposa (domini i dificultat).

### **Rendiment de la tasca:**

Té a veure amb la percepció del rendiment que s'obté de la docència en termes d'estatus social i sou.

### **Percepció de la persona mateixa sobre les seves habilitats docents:**

Té a veure amb l'autopercepció sobre la capacitat pròpia per esdevenir bon docent.

### **Valor intrínsec:**

La motivació intrínseca inclou la satisfacció personal, l'interès per la docència i l'estima per la professió (Lovett, 2007; Manuel i Hughes, 2006; Yüce et al., 2013). A més, inclou que agradin de veritat les criatures i ser amb elles (Lai et al., 2005; Lovett, 2007), complir un somni o fer-lo realitat (Flores i Niklasson, 2014; Manuel i Hughes, 2006; Yüce et al., 2013) i tenir una implicació clara amb una matèria (Lai et. Al., 2005; Manuel i Hughes, 2006).

### **Valor d'utilitat personal:**





El concepte de valor d'utilitat personal distingeix certes motivacions extrínseques (conciliació amb la vida familiar i una ocupació segura i transferible) d'altres motivacions extrínseques (per exemple, les influències socials i les percepcions de tasca) (Watt i Richardson, 2007). Tot i que no es considera tan important com les motivacions intrínseques i altruistes, que foren de lluny les respostes més populars en tots els estudis analitzats, les motivacions extrínseques inclogueren la compensació salarial (Lai et al., 2005; Lovett, 2007; Manuel i Hughes, 2006), les oportunitats de contractació laboral (Flores i Niklasson, 2014; Lai et al., 2005), i condicions de la feina com ara llargs períodes vacacionals (Lai et al., 2005; Lovett, 2007; Manuel i Hughes, 2006).

#### **Valor d'utilitat social:**

Els factors del valor d'utilitat social són comparables amb les motivacions altruistes a què sovint es fa referència en la bibliografia sobre la motivació del professorat, però amb una perspectiva més detallada (Kyriacou i Coulthard, 2000; Müller, Alliata, i Benninghoff, 2009). Inclou les motivacions relatives a modelar el futur de mainada petita i adolescents, avançar en la igualtat, fer una aportació a la societat i treballar amb mainada petita i adolescents. En general, la motivació altruista inclou el servei a altres persones, la comunitat i el país (mckenzie, Santiago, Sliwka, & Hiroyuki, 2005). En un estudi sobre les variables de resultats relacionats amb l'ensenyament i la motivació docent, Jungert et al. (2014) van descobrir una important relació negativa entre les motivacions altruistes i l'abandonament, amb intervenció de la implicació acadèmica.

#### **Trajectòria professional d'últim recurs:**

L'escala FIT-Choice també mesura la motivació per falta d'adaptació que ha portat a elegir la docència com a trajectòria professional d'últim recurs, la qual cosa representa les percepcions de la docència com a opció professional que no és la primera opció. Un estudi australià dut a terme amb 1 653 docents en formació inicial de tres universitats australianes va concloure que la docència no se sol considerar una trajectòria professional d'últim recurs, que només es tria perquè altres opcions no estaven disponibles o no van funcionar (Richardson i Watt, 2006; Watt i Richardson, 2007). En canvi, Cross i Ndofirepi (2015) van concloure que un bon nombre de docents elegien l'opció de la docència després que no els fos possible accedir a trajectòries professionals més lucratives com ara TI, enginyeria, dret o economia. En els estudiants amb puntuacions acadèmiques inferiors i procedents d'escoles en què són menys els estudiants que accedeixen a la universitat, hi havia també més probabilitats que es mostrés interès per la docència. L'estatus socioeconòmic (basat en una combinació dels ingressos de la unitat familiar i el nivell d'estudis dels pares) també es va considerar una influència considerable quan algú es decantava per l'opció de la docència. Pel que fa als estudiants procedents d'estatus socioeconòmics més elevats, era menys probable que indiquessin un interès en la docència com a opció professional (Lai et al., 2005).

### **3.3.2. La relació entre els factors professionals per optar per la docència i el gènere i els trets de la personalitat**

#### **Quin paper hi té el gènere**



Tot i que inclouen el gènere com a variable demogràfica, molts dels estudis analitzats no informaven diferències substancials derivades del gènere (Gore et al., 2015). Tanmateix, en un estudi que va fer servir mètodes d'anàlisi narrativa i una petita mostra de docents graduats recentment (6 individus) (Olsen, 2008), es van identificar 6 influències relacionades amb el gènere en les raons per les quals s'elegia la docència com a opció professional: "jugar a mestres" durant la infantesa, la presència d'alguna mestra o professora en l'entorn familiar, el suport de la família per a l'elecció dels estudis de magisteri i, finalment, la compatibilitat de la feina com a docent amb la maternitat. També hi ha certa evidència dispersa que les noies senten més inclinació per dedicar-se a la docència, especialment als països en vies de desenvolupament; per exemple a Oman (Klassen et al., 2011), Malàisia (Azman, 2012) i Taiwan (Chung i Yi-Cheng, 2012). Finalment, hi ha estudis que mostren que les dones estan més motivades per valors altruistes o intrínsecs, mentre que als homes els motiven més els factors extrínsecs (Struyven et al., 2013; Spittle et al., 2009; Müller et al., 2009; Yüce et al., 2013; Jungert et al. 2014).

### **Quin paper hi tenen els trets de la personalitat**

Finalment, Jugović, Marušić, Pavin Ivanec, and Vizek Vidović (2012) van examinar la validesa d'una versió croata del model FIT-Choice i van identificar relacions entre certs trets de la personalitat i les motivacions per triar la docència com a professió. Els investigadors van descobrir que el caràcter extravertit i amable eren uns predictors importants del valor intrínsec de la feina, però també de satisfacció pel fet d'haver elegit la docència com a professió. Del tarannà amable també es desprenien relacions positives amb les motivacions del valor d'utilitat social, mentre que l'extraversió predeïa capacitat.

*Podeu trobar les referències pe a tots els mòduls junts al final del manual del Programa d'iniciació de professorat.*

### 3.4 Factors que influeixen en l'escala d'elecció dels estudis d'ensenyament

**Vaig optar per ser docent perquè:**

**Contesteu fent servir l'escala de l'1 (gens important) al 7 (molt important)**

B1 La docència m'interessa	
B2 La docència a temps parcial em permetria tenir més temps per a la família	
B3 A les meves amistats els sembla que jo hauria de ser docent	
B4 Com a docent tindrè vacances més llargues	
B5 Tinc les qualitats per ser bon o bona docent	
B6 La docència em permet fer un servei a la societat	
B7 Sempre he volgut ser docent	
B8 La docència serà una feina que m'anirà bé de fer quan viatgi	
B9 Amb la docència podré modelar els valors d'infants i adolescents	
B10 Vull ajudar infants i adolescents a aprendre	
B11 Tenia dubtes de quina opció professional volia	
B12 M'agrada ensenyar	
B13 Vull una feina que comporti treballar amb infants i adolescents	
B14 Amb la docència tindrè una trajectòria professional regular	
B16 Les hores de docència seran compatibles amb les responsabilitats que tenir família comporta	
B17 He tingut mestres que m'hi han inspirat	
B18 Com a docent tindrè una jornada laboral més reduïda	
B19 Tinc bones habilitats per a la docència	
B20 La tasca docent fa una contribució social valuosa	
B22 La titulació com a docent és reconeguda arreu	
B23 La docència em permetrà influir en la generació que puja	
B24 A la meua família els sembla que jo hauria de ser docent	
B26 Vull treballar en un entorn centrat en infants i adolescents	
B27 La docència em proporcionarà ingressos segurs	
B29 Les vacances escolars aniran bé per als meus compromisos familiars	
B30 He tingut bons docents com a models de rol	
B31 La docència em permet tornar a la societat allò que n'he rebut	
B35 No em van acceptar en la primera opció d'estudis	
B36 La docència em permetrà elevar les ambicions de les persones menys privilegiades	
B37 M'agrada treballar amb infants i adolescents	
B38 La docència serà una feina segura	
B39 He tingut bones experiències d'aprenentatge	
B40 A la gent amb qui he treballat els sembla que jo hauria de ser docent	
B43 La docència és una professió que s'adiu amb les meves capacitats	
B45 Treballar en docència em permetrà triar on vull viure	
B48 Vaig triar treballar com a docent com a professió d'últim recurs	



B23 La docència em permetrà afavorir les persones socialment menys privilegiades	
B53 La docència em permetrà influir en infants i adolescents	
B23 La docència em permetrà treballar contra els desavantatges socials	

**Per a cadascuna de les preguntes següents, valoreu fins a quin punt considereu que l'enunciat és CERT en relació amb la docència. 1 (gens) - 7 (totalment)**

C1 Us sembla que la docència està ben pagada?	
C2 Us sembla que el professorat té molta càrrega de feina?	
C3 Us sembla que el professorat està ben retribuït?	
C4 Us sembla que les i els docents es consideren professionals?	
C5 Us sembla que el professorat té la moral alta?	
C6 Us sembla que la docència és una feina que requereix altes habilitats?	
C7 Us sembla que la docència és exigent emocionalment?	
C8 Us sembla que la docència es considera una professió d'estatus alt?	
C9 Us sembla que el professorat se sent ben valorat per la societat?	
C10 us sembla que la docència exigeix alts nivells de coneixement expert?	
C11 Us sembla que la docència és una feina dura?	
C12 Us sembla que la docència és una professió ben pagada?	
C13 Us sembla que el professorat considera que la seva feina té un estatus social alt?	
C14 Us sembla que la docència exigeix alts nivells de coneixement tècnic?	
C15 Us sembla que el professorat necessita un coneixement molt especialitzat?	

**Per a cadascuna de les preguntes següents, valoreu fins a quin punt considereu que l'enunciat és CERT en relació amb la docència. 1 (gens) - 7 (totalment)**

D1 Fins a quin punt us heu plantejat curiosament la possibilitat de dedicar-vos a la docència?	
D2 Se us va animar a exercir professions diferents de docència?	
D3 Fins a quin punt us satisfà haver optat per dedicar-vos a la docència?	
D4 Us han dit altres persones que la docència no era una bona opció professional?	
D5 Fins a quin punt us fa feliç haver decidit dedicar-vos a la docència?	
D6 Heu rebut influència d'altres persones perquè us dediquéssiu a professions diferents de la docència?	

**Watt, H. M., & Richardson, P. W. 2007.** Motivational factors influencing teaching as a career choice: Development and validation of the FIT-Choice scale. *The Journal of Experimental Education*, 75(3), 167-202.

### Influències de socialització

Factor	Elements
Experiències prèvies en docència i aprenentatge	B17, B30, B39
Influències socials	B3, B24, B40
Dissuasió social	D2, D4, D6

### Exigències de la tasca

Factor	Elements
Professió amb coneixement expert	C6, C10, C14
Alta exigència	C2, C7, C11, C15

### Rendiment de la tasca

Factor	Elements
Estatus social	C4, C5, C8, C9, C12, C13
Retribució	C1, C3

### Autopercepció

Factor	Elements
Habilitat docent percebuda	B15, B19, B43

### Valor intrínsec

B1, B7, B12

### Valor d'utilitat personal

Factor	Elements
Estabilitat laboral	B14, B27, B38
Transferibilitat laboral	B8, B22, B45
Temps per a la família	B2, B4, B16, B18, B29

### Valor d'utilitat social

Factor	Elements
Modelar el futur d'infants i adolescents	B9, B23
Avançar en la igualtat social	B36, B49, B53
Fer una aportació social	B6, B20, B31
Treballar amb infants i adolescents	B10, B13, B26, B37

### Trajectòria professional d'últim recurs:

B11, B35, B48

### Satisfacció amb l'elecció

D1, D3, D5



### 3.5 IDEES PERQUÈ LA DIRECCIÓ DE L'ESCOLA I EL PROFESSORAT EXPERIMENTAT MOTIVIN EL PROFESSORAT NOVELL

El paper de la direcció de l'escola i del professorat experimentat és fonamental per motivar el professorat novell. A continuació es presenta al professorat experimentat i a la direcció de l'escola una llista d'idees per motivar el professorat novell als seus centres. Es tracta d'una llista d'idees que convé llegir a l'inici del curs. A final de curs, pot servir de llista de verificació que ha de permetre al professorat novell d'avaluar fins a quin punt el clima de l'escola els ha estat favorable.

1. Pregunteu al professorat novell què els agradaria més fer dins les funcions que els corresponen a l'escola i assigneu-los les tasques corresponents.
2. Demaneu al professorat novell si tenen experiència en algun àmbit relacionat amb la feina de l'escola (per exemple, estudis de postgrau en educació especial) i demaneu-los que organitzin formació per a professionals en actiu a l'escola per als seus col·legues.
3. Demaneu al professorat novell que preparin un grup d'estudiants perquè participin en una competició local/nacional.
4. Organitzeu un acte especial de benvinguda per al professorat novell que arriba a l'escola.
5. Demaneu el parer al professorat novell sobre els problemes i dificultats importants a què l'escola s'enfronta i tracteu-los com a iguals.
6. Reconeixeu que ells senten pressió i sobrecàrrega de feina a) alliberant-los de les tasques de l'escola que més cansen i exigeixen (per exemple, paperassa), b) esforçant-vos perquè el seu horari laboral s'ajusti a les seves necessitats personals.
7. Si pot ser, proporcioneu-los espai i equip professional a l'escola (ordinador de sobre taula i despatx propis, entre d'altres).
8. Lloeu-ne cada fita que assoleixin.
9. No sigueu massa estrictes amb les errades que cometin. Ajudeu-los a aprendre de les errades fent-los comentaris constructius.
10. Mostreu obertura i disponibilitat perquè pugueu tractar qualsevol cosa que els amoïni.
11. Assigneu docents novells com a membres dels grups de treball de l'escola per reforçar les seves relacions amb altres col·legues.
12. Sempre que sigui possible, obriu una xerrada amistosa amb el professorat novell tot prenent un cafè, mostrant que de debò us interessa saber què els amoïna i com veuen les qüestions professionals. Mostreu-los fotografies o altres records de la vostra vida escolar, o fins i tot de tota l'escola.
13. Faciliteu-los informació completa sobre tota mena d'oportunitats de desenvolupament professional continu.
14. Feu tots els arranjaments necessaris perquè el professorat novell tingui l'oportunitat d'avançar en la seva formació (per exemple, estudis de postgrau, seminaris, etc.) en paral·lel amb l'exercici docent.
15. Si els i les docents novells no pertanyen a la localitat, mobilitzeu xarxes locals de la comunitat per facilitar-los la vida fora de l'escola.



Al final de curs, demaneu al professorat novell que identifiquin quines de les idees anteriors es van posar en pràctica a l'escola on exerceixen. Així podreu tenir bons indicis de fins a quin punt el clima de la vostra escola és favorable per al professorat novell.



### 3.6 GUIA PER DEBATRE SOBRE LES EXPECTATIVES DEL PROFESSORAT NOVELL

Mentors i professorat novell, seguint la guia de debat corresponent, debateu sobre les expectatives que el professorat novell tenia abans d'entrar a la professió i veieu si hi ha hagut canvis/modificacions després de l'entrada.

- Quan va decidir que us dedicaríeu a la docència? —Què esperàveu de la professió?
- Com us havíeu arribat a formar aquestes expectatives?
- Fins a quin punt s'han acomplert en aquests moments?
- Què us sembla que ha impedit l'acompliment ple de les vostres expectatives?
- Què caldria fer perquè s'acompleixin?

Van canviar/Es van modificar les vostres expectatives després que entréssiu a la professió?  
(Èmfasi especial en les noves expectatives que té el professorat novell un cop dins la professió)





### 3.7 PLA PER MANTENIR UNA MOTIVACIÓ ALTA

Mentors i professorat novell podrien debatre idees específiques sobre la manera de mantenir alta la motivació intrínseca durant els 5 anys vinents, basant-se en les propostes següents (com a mínim alguna).

Aquestes idees (per àrea de proposta) es poden anotar perquè serveixin de punt de referència per a accions professionals futures.

- Experimentar noves tècniques
- Integrar noves eines TIC i software adequat a les classes
- Connectar la docència amb els interessos i aficions personals
- Adquirir nou coneixement participant en un programa de desenvolupament professional continu
- Connectar amb altres col·legues
- Emprendre la iniciativa per a una innovació basada en l'escola
- Mantenir un registre d'allò que apreneu de l'alumnat
- Mantenir un registre de casos d'assoliments de l'estudiant en què us sembla que hi heu contribuït
- Fer públicament visible la vostra feina
- Participar en concursos de professorat
- Preparar els i les estudiants perquè participin en concursos estudiantils
- Fer recerca (fer recerca i reflexionar sobre les vostres pràctiques quotidianes)
- Mantenir una carpeta d'assoliments personals

Debate qualsevol altre idea que us sembli que us pot mantenir amb motivació durant els anys vinents.



## 4. Autoritat i seguretat en un mateix a l'aula

### A. Quina és la idea/fita/objectiu d'aquest mòdul?

Autoritat i confiança són els components sobre els quals es construeix la docència. En tot cas, la docència comporta una forma de comunicació entre la gent, a més de compartir espai i temps. L'autoritat i la confiança es necessiten mútuament per crear les condicions que permetin que la comunicació flueixi, i així trobar l'equilibri just en relació amb totes les normes que tenen l'origen a l'aula.

### B. Resultats d'aprenentatge esperats:

- El professorat novell haurà de treballar per identificar l'estil i personalitats propis en l'exercici de la docència.
- El professorat experimentat podrà accedir a material i informació que l'ajudaran a posar en relleu la importància de trobar l'equilibri just entre l'autoritat i la confiança.
- El professorat novell adquirirà coneixement sobre com mantenir l'autoritat i la confiança a l'aula.

### C. Activitats, presentacions i altres materials inclosos en el mòdul

ELEMENT	Públic objectiu	Tipus de recurs	Temps per al recurs	Àrea
<b>4.1 Guia per al debat del professorat experimentat</b>	Mentor	Guia	90 minuts	Pedagògic/didàctic
<b>4.2 Plantilla de treball en grup</b>	Mentor i docent novell	Guia, presentació	60 minuts + 90 minuts	Pedagògic/didàctic

**4.1 Guia per al debat del professorat experimentat:** és un document que inclou diverses activitats per trencar el gel i propostes en vídeo per motivar un debat sobre la identitat del o de la docent com a professional. També proporciona al professorat experimentat diverses pistes sobre com desenvolupar un debat.

**4.2 Plantilla de treball en grup:** ofereix un exemple concret d'una activitat que es pot fer servir per integrar el professorat novell en un esforç d'equip. Es proposa reunir membres del professorat novell o altres docents que hi tinguin interès en un grup focal, perquè treballin en un cas específic i desenvolupin pràctiques de cooperació fent servir el mètode de l'estudi de lliçó. La segona part d'aquest document presenta idees sobre com aplicar altres tècniques de docència i mètodes diferents que requereixin cooperació.



#### ***D. Sugeriments per a l'aplicació del mòdul:***

El mòdul és força curt pel que fa a contingut, però també tracta un aspecte important de la vida del o de la docent en la professió. Atès que no és un aspecte que el professorat novell sovint consideri una qüestió urgent, depèn del professorat experimentat decidir quan i com es tractarà la qüestió de qui és la persona membre del professorat novell com a professional. Una de les sessions 1:1 —si pot ser durant els primers mesos de la iniciació— s'hauria de dedicar a debatre aquesta qüestió. El professorat experimentat pot fer servir la guia (4.1) en preparació i materials de la guia i també en la implementació del debat.

El segon apèndix es fa servir per separat del primer (també en l'estudi autònom per part del professorat novell), ja que promou el treball cooperatiu. El professorat experimentat pot organitzar un taller seguint la plantilla, o potser es pot limitar a convidar el professorat novell a explorar els altres mètodes proposats.



## 4.1 GUIA DE DEBAT PER AL DEL MENTOR

Per a l'inici del Programa d'iniciació de professorat, vam voler fixar-nos en la pregunta de qui soc jo com a docent. Cal insistir que ser docent no consisteix només a transmetre coneixement i garantir que l'alumnat excel·leix en les avaluacions necessàries de competència acadèmica. Ser docent —igual que ser docent amb experiència— requereix capacitat de construir relacions i de liderar amb l'exemple. Per això és tan important respondre la pregunta “qui soc?”.

Aquest mòdul ofereix bons punts de partida ja des del començament del procés d'iniciació, i també n'ofereix per facilitar una bona coneixença mútua entre professorat experimentat i professorat novell.

Es pot motivar al debat amb propostes extretes de diversos vídeos en línia. És clar que encara seria millor si el professorat experimentat pogués trobar o preparar recursos que, si pot ser, siguin més rellevants per al professorat novell en el seu entorn.

### **Estils de gestió de l'aula: Quin estil se us adiu?**

<https://www.youtube.com/watch?V=ciicptkynh4> (04:14)

Aquest vídeo parla d'estils de gestió de l'aula, agrupats en quatre estils diferents: autoritari, autoritatiu, permissiu i indulgent. A més, mostra diversos estils de gestió de l'aula: perquè educadors i docents els puguin comparar amb l'estil de gestió propi i ho comparteixin amb altres docents de l'escola.

Aquí, el professorat experimentat pot dirigir la conversa plantejant les preguntes següents:

- Quin estil de gestió de l'aula us apliqueu?
- El voleu canviar? Per què?
- Us sembla que hi ha altres estils de gestió de l'aula que us agradarà provar?
- Si la resposta a la darrera pregunta és afirmativa: Com ho fareu?

### **Christy Haubegger parla de com la seva professora d'educació infantil li va influir en la vida**

<https://www.youtube.com/watch?V=bcgqwtk4zz0> (0:44)

En aquest vídeo, ell presenta el cas real de Christy Haubegger. Ella parla de com una professora d'educació infantil creu en ella i en les seves possibilitats i li canvia la motivació i l'autoconfiança en la vida escolar. El vídeo us vol mostrar fins a quin punt és important desenvolupar motivació i confiança a l'aula. Hi ha alumnes a qui podeu canviar la vida!

Aquí, el professorat experimentat pot dirigir la conversa plantejant les preguntes següents:

- Què us sembla el cas de Christy Haubegger?
- Com us sembla que li hauria anat la vida sense aquesta professora?
- Coneixeu altres casos semblants al seu?
- Fins a quin punt us sembla important creure en les possibilitats de l'alumnat?



### **La professora d'anglès va veure el potencial ocult de la Jennifer Brea**

<https://www.youtube.com/watch?v=HT6HyX7F7MI> (1:03)

En aquest vídeo es presenta el cas real de Jennifer Brea, qui parla de com un professor d'anglès canvia la vida escolar, veient el seu potencial acadèmic. Això va canviar la Jennifer i, així, també la seva confiança i motivació a l'escola. El vídeo us vol mostrar fins a quin punt és important desenvolupar motivació i confiança per fer visible el potencial real del vostre alumnat. Recordeu que els podeu canviar la vida!

Aquí, el professorat experimentat pot dirigir la conversa plantejant les preguntes següents:

- Què us sembla el cas de Jennifer Brea?
- Com us sembla que li hauria anat la vida sense aquesta professora?
- Coneixeu altres casos semblants al seu?
- Fins a quin punt us sembla important veure el potencial acadèmic de l'alumnat?

### **Motivació de l'estudiant El model ARCS**

<https://www.youtube.com/watch?v=tyu90zk2wua>(04:34)

El vídeo parla del model ARCS. És una manera de motivar l'aprenentatge de l'estudiant. Es divideix en quatre elements. A més, el vídeo també es refereix a la importància de l'aprenentatge de l'estudiant en termes de motivar-lo per a l'aprenentatge. Així, amb el model ARCS, podeu millorar l'atenció, la confiança i la satisfacció del vostre alumnat a l'aula.

Aquí, el professorat experimentat pot dirigir la conversa plantejant les preguntes següents:

- Heu sentit a parlar mai del model ARCS?
- Què us en sembla? Què n'opineu?
- Teniu cap altra manera o idea per fomentar l'atenció, la confiança i la satisfacció? Com us en sortiu?
- Si voleu incloure el model ARCS a les vostres classes diàries, com ho fareu? Me'n podeu donar tres exemples?

*Els dos vídeos següents tenen molt a veure amb la interacció amb l'alumnat; en concret en relació amb la gestió de l'aula, i aquesta qüestió es tractarà amb més detall al Mòdul 9. Tanmateix, ja podeu fer servir algunes propostes del vídeo en aquest moment si us sembla que el professorat novell es podria trobar en un punt en què li cal més incentiu.*

### **Com resoldre un descontrol en una aula de primer cycle d'ESO**

<https://www.youtube.com/watch?v=r2a0anpxtny> (08:49)

El vídeo explica un dels problemes més importants de la gestió de l'aula, quan el professorat necessita recórrer a estratègies o metodologies sobre com gestionar una classe que se li ha descontrolat. Amb aquesta finalitat, el vídeo us ofereix els consells principals sobre com podeu reforçar els procediments i recuperar el control de la situació.

Aquí, el professorat experimentat pot dirigir la conversa plantejant les preguntes següents:

- Us heu trobat mai en una situació descontrolada? Què sentiu?



- Si mai no us hi heu trobat, penseu en un cas en què un o una docent de la vostra escola necessiti resoldre una situació de descontrol a l'aula. Li podeu donar entre 3 i 5 consells per gestionar-ho?
- Quins són els temes o consells principals per gestionar una classe?

### **Estratègies de gestió de l'aula per controlar l'alumnat que causa enrenou**

<https://www.youtube.com/watch?v=u086rr7srs0> (10:32)

Aquest vídeo exposa una estratègia per millorar la gestió davant grups d'estudiants exigents. Així, l'estratègia mostra com afrontar situacions diverses que molt fàcilment poden esdevenir en una font inacabable d'estrès i frustració.

Aquí, el professorat experimentat pot dirigir la conversa plantejant les preguntes següents:

- Us heu trobat mai en una situació que comporti prendre el control de grups difícils d'estudiants des del començament de la classe? Què sentiu?
- Si mai no us hi heu trobat, penseu en un cas en què un o una docent de la vostra escola necessiti resoldre una situació de grups difícils d'estudiants a l'aula. Li podeu donar entre 3 i 5 consells per gestionar-ho?
- Quins són els temes o les idees principals per tenir el control sobre grups difícils d'estudiants des de l'inici de la classe?

No tingueu cap inconvenient a estructurar la conversa de la manera que, com a professorat experimentat, valoreu més adient per a les necessitats del professorat novell.

Vegeu a continuació un breu quadre amb suggeriments que us pot servir de referència.

#### *Estils de gestió de l'aula: Quin estil se us adiu?*

Temps per mirar el vídeo	Temps per respondre les preguntes i debatre el tema del vídeo	Reflexions i dubtes
4:14'	20'	10'

#### *Christy Haubegger parla de com la seva professora d'educació infantil li va influir en la vida*

Temps per mirar el vídeo	Temps per respondre les preguntes i debatre el tema del vídeo	Reflexions i dubtes
0:44'	20'	10'

#### *La professora d'anglès va veure el potencial ocult de la Jennifer Brea*

Temps per mirar el vídeo	Temps per respondre les preguntes i debatre el tema del vídeo	Reflexions i dubtes
1:03'	20'	10'

#### *Motivació de l'estudiant El model ARCS*

Temps per mirar el vídeo	Temps per respondre les preguntes i debatre el tema del vídeo	Reflexions i dubtes
4:34'	20'	10'



### *Com resoldre un descontrol en una aula de primer cycle d'ESO*

Temps per mirar el vídeo	Temps per respondre les preguntes i debatre el tema del vídeo	Reflexions i dubtes
8:49'	20'	10'

### *Estratègies de gestió de l'aula per controlar l'alumnat que causa enrenou*

Temps per mirar el vídeo	Temps per respondre les preguntes i debatre el tema del vídeo	Reflexions i dubtes
10:32'	20'	10'

## 4.2 PLANTILLA DE TREBALL EN GRUP

### Part A – Aplicar el mètode de l'estudi de lliçó en un projecte de col·laboració específic

Ofereix un exemple concret d'una activitat que es pot fer servir per integrar el professorat novell en un esforç d'equip. Ser docent no vol dir romandre en aïllament dins una bombolla; més aviat requereix molt un enfocament de cooperació. Es proposa reunir membres del professorat novell o altres docents que hi tinguin interès en un grup focal perquè treballin en un cas específic i desenvolupin pràctiques de cooperació.

La idea principal és llegir un article sobre debat efectiu, resoldre *case studies* específics i aplicar la metodologia de l'estudi de lliçó.

#### PAS 1 Crear debats efectius a l'aula

Es proposa treballar amb el document [IDEA Paper written by Cashing from Kansas State University](#). L'objectiu és que el o la docent adquireixin un sentit sobre què comporta un bon debat a l'aula, amb la finalitat de:

- Reforçar el repertori pràctic de consells relatius a la creació de debats amb l'alumnat.
- Millorar la capacitat de crear debats al voltant de *case studies* amb col·legues.

#### PAS 2 Col·laboració entre parells per cocrear *case studies* reals i amb sentit.

El professorat experimentat dirigirà la coordinació amb altres col·legues per demanar-los que presentin per escrit recents escenaris de dificultat a l'aula incloent-hi:

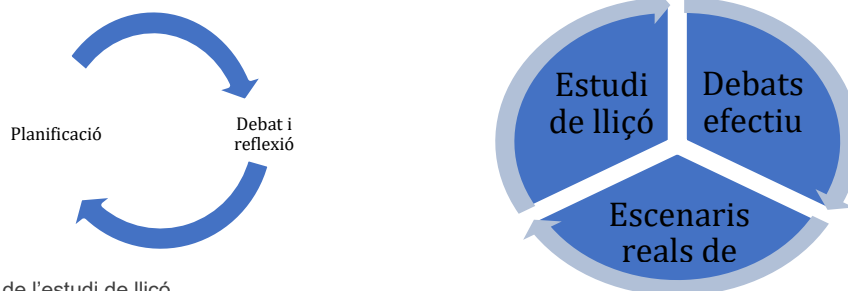
- Quines foren les estratègies conscients i inconscients i les conseqüències buscades i no buscades de la reacció/l'enfocament del o de la docent davant la situació?
- Una breu autoreflexió per part del document mateix sobre la intervenció descrita.

#### PAS 3 Estudi de lliçó al voltant dels escenaris d'aula

Per organitzar el debat i la reflexió al voltant d'escenaris reals, es proposa seguir parcialment el procés col·laboratiu japonès anomenat [estudi de lliçó](#), que comporta treball en equip i un seguit de reunions que s'organitzen en forma de cicle. El mètode de l'estudi de lliçó esdevé particularment útil perquè, de manera explícita, vol superar les reflexions "autònomes" i situar-les en el marc d'un procés més llarg; a més, implica més que interaccions 1:1 i, per tant, requereix que hi hagi més d'un docent experimentat i més d'un docent novell.

Figura

3:



Esquema de l'estudi de lliçó





Pas	Accions	Tema
Document de treball IDEA: debat efectiu a l'aula.	- Llegiu l'article. - Debateu-lo amb el docent novell (opcional).	45' + 30' (opcional)
Col·laboració entre parells: redacció d'escenaris de docència	- Selecció de persones voluntàries. - Redacció de <i>case studies</i> .	20' (reunió inicial) + 45' (redacció).
Preparar un estudi de lliçó	- Organització de reunions per debatre els escenaris de docència. - Definir l'agenda i connectar amb altres membres del professorat experimentat.	- 15' (lectura de l'escenari) - 30' (debat) - 10' (qüestions relacionades o aprofundiment en el significat i més debat)

## Part B – Pensar en altres enfocaments docents que incloguin cooperació

La segona part d'aquest document presenta idees sobre com aplicar altres tècniques de docència i mètodes diferents que requereixin cooperació.

### Seguiment de la feina

*Què és el seguiment de la feina?*

Fer seguiment de la feina requereix passar temps seguint un professional mentre treballa; en el cas de l'educació, un docent més experimentat. Mitjançant l'observació del docent experimentat, en podeu conèixer millor l'enfocament o mètode i la pràctica.

*Com funciona el seguiment de la feina?*

El seguiment de la feina es pot fer en el marc d'un programa formal organitzat per un institut de secundària no obligatòria o per una universitat; també es pot organitzar de manera informal.

*Avantatges del seguiment de la feina*

El seguiment de la feina pot servir de diverses maneres; també per ajudar-vos a decidir si gaudireu o no d'una feina i si us hi entusiasmareu o no. També descobrireu si les vostres habilitats s'adiuen amb l'àmbit d'interès professional i si les vostres habilitats es poden traslladar a aquesta feina.

Atès que el seguiment de la feina és una experiència de curta durada, pot ser una manera excel·lent de decidir si voleu o no emprendre una trajectòria professional en particular.



### *Com es prepara el seguiment de la feina*

És important que us prepareu per al seguiment de la feina, perquè en pugueu obtenir el profit màxim.

- **Coordineu-vos els horaris**

Trieu una hora per a la qual us pugueu comprometre i parleu amb el professorat sobre quina és l'hora més apropiada per fer-ho.

- **Feu recerca**

Dediqueu un temps a familiaritzar-vos amb la persona de qui fareu seguiment. És bona idea que feu coneixença amb el o la docent que seguireu i que conegueu la matèria que impartirà. Cal que hi tingueu contacte. Pot ser un contacte d'allò més valuós per aconsellar-vos si us cal. A més, escriviu-li una nota d'agraïment per haver-vos permès fer-li seguiment.

- **Prepareu-vos les preguntes**

És probable que tingueu l'ocasió de fer-li preguntes sobre la feina; per tant, prepareu-vos per endavant. També heu de tenir disposició per parlar de les vostres expectatives i objectius professionals.

- **Preneu apunts**

Voldreu enregistrar allò que aprendreu durant l'experiència de seguiment i anar escrivint preguntes addicionals que us sorgeixin. Porteu llibreta i bolígraf. Així ja estareu a punt.

## **Sessions conjuntes**

### *Docència en equip*

En les sessions conjuntes ambdós docents són a l'aula alhora, però imparteixen la classe per torns.

Les sessions conjuntes proporcionen a ambdós docents un paper actiu com a instructors. Introdueix l'alumnat a personalitats i estils docents que es complementen i permet que les lliçons es puguin presentar per dues persones diferents amb estils de docència diferents. La docència conjunta també pot cobrir les necessitats dels i les estudiants quan els docents conjunts:

- Tenen temps més que suficient per crear una relació de confiança mútua
- Han compartit el temps de planificació
- Cadascun té l'oportunitat de mostrar el seu domini a l'aula
- 

Tanmateix, cal temps i confiança perquè el professorat pugui crear una relació de treball que valori cada professor de manera igualitària a l'aula. Cal molt de temps de planificació i coordinació d'horaris, i exigeix que la implicació d'ambdós docents sigui igual tant en qualificació



com en planificació, i també en el moment d'assignar notes, la qual cosa significa que les tasques assignades s'han d'avaluar fent servir les rúbriques o altres mètodes no subjectius.

### *Docència paral·lela*

En la docència paral·lela, la classe es desdobra i cada docent imparteix la mateixa informació al mateix temps. La docència paral·lela va bé per diferenciar la instrucció quan el contingut que s'imparteix és particularment difícil. L'alumnat es pot veure afavorit pel fet d'aprendre matèries difícils en un grup més reduït.

La docència paral·lela pot ser una forma còmoda de començar les sessions conjuntes. Amb el vostre codocent planifiqueu plegats per assegurar-vos que tractareu el mateix material. I, com que imparteix la classe per a la meitat del grup, és menys probable que sentiu que el vostre col·lega us observa de prop.

### *Un imparteix, l'altre observa*

En l'escenari "un imparteix, l'altre observa", un docent actua com a instructor principal; l'altre, en canvi, es limita a veure com l'alumnat aprèn i recopila dades, la qual cosa pot resultar útil per determinar quina instrucció ve a continuació i qui de l'alumnat necessita suport addicional, i decidir quin model de docència compartida es pot fer servir a continuació per resoldre les necessitats identificades.

### *Fer que la docència conjunta funcioni*

La docència conjunta té avantatges, però també pot ser difícil d'implementar. Ho pot ser especialment per al professorat novell que fa parella amb professorat més experimentat, o per a codocents amb filosofies docents que difereixen. Tanmateix, hi ha mesures que podeu aplicar per fer que funcioni:

- **Organitzeu de què s'encarregarà cadascú**  
Tant és el model de codocència que feu servir, amb el o la vostra codocent haureu de planificar curosament quines responsabilitats tindreu cadascú. La planificació és vital per a una codocència reeixida.
- **Arribeu a un acord pel que fa a expectatives**  
Abans de les sessions, tingueu una conversa sobre les vostres expectatives pel que fa a l'alumnat, conductes, deures, etc.; això us pot ajudar a resoldre les diferències que pugueu tenir i arribar a consens sobre com s'ha de desenvolupar la classe compartida. També és essencial que ambdós docents comparteixin la gestió dels comportaments de la mateixa manera. Si eviteu una situació de "poli bo / poli dolent" fareu que mantenir una cultura d'aula positiva sigui més senzill.
- **Feu-vos càrrec de les necessitats de tot l'alumnat**  
Ambdós codocents heu de comprendre les necessitats de tot l'alumnat, també dels i les alumnes que aprenen i pensen d'una manera diferent.



- **Retoleu**  
Si hi ha d'haver més d'una sessió conjunta, assegureu-vos que el nom d'ambdós codocents estigui indicat a la porta, als deures i a l'aula. Així l'alumnat us podrà veure com a equip.
  
- **Reserveu-vos temps per col·laborar**  
Planificar i reflexionar sobre les lliçons que impartiu conjuntament és especialment important. Mantenir les línies de comunicació obertes, plantejar-vos dubtes amb respecte i poder recórrer a un administrador disposat a ajudar i implicat pot contribuir a cobrir esclatxes.

## 5. Problemes de pressió i estrès

### A. Quina és la idea/fita/objectiu principal del mòdul?

El mòdul pretén introduir el fenomen de l'estrès i mira d'explicar en detall com aquest afecta el nostre cos i a la nostra vida (a escala física i psicològica). El mòdul parlarà també d'esgotament, el qual es troba molt present en la docència i es presentaran les raons que, segons les recents recerques, el professorat s'esgota, a més de proposar la introducció de l'equip i la supervisió individual com a solució de conflictes. Així mateix, el mòdul pretén presentar diferents tècniques per relaxar el cos i dona consells sobre com viure amb menys estrès.

### B. Resultats que s'esperen de l'aprenentatge:

- La direcció s'assabenta de les causes de l'estrès i l'esgotament entre el professorat i obté coneixements sobre tècniques que podrien ajudar els empleats.
- El professorat experimentat aconsegueix informació sobre el coneixement i el funcionament de l'estrès i els diversos exercicis que es poden suggerir al professorat principiant.
- El professorat experimentat i el primer mestre aprenen sobre les diferents maneres de prioritzar les tasques que organitzin la seva feina.
- El professorat novell és necessari per establir unes prioritats clares al començament de la carrera i assumir compromisos basats en aquestes prioritats.
- El professorat principiant aprèn que un treballador amb èxit pot separar la vida laboral i personal i prendre's el temps per descansar.
- El professorat principiant està familiaritzat amb alguns estils de vida saludables.

### C. Què inclou aquest mòdul (llista i descripció):

ELEMENT	Públic destinatari	Tipus de recurs	Temps per al recurs	Àrea
5.1 Introducció al tema de l'estrès	Mentor i/o professorat novell	Presentació	1,5 hores	Emocional
5.2 Introducció al tema de l'esgotament en la docència	Mentor i/o professorat novell	Presentació	2 hores	Emocional
5.3 Exemples d'exercicis per relaxar el cos i la ment	Mentor i/o professorat novell	Llista/guia	1 hora	Emocional
5.4 Exemples per reduir estressors	Mentor i/o professorat novell	Llista/guia	1 hora	Emocional
5.5 Qüestionari per a la comprovació d'estrès	Mentor i/o professorat novell	Qüestionari	30 minuts	Emocional
5.6 Diari de seguiment d'estressors	Professorat principiant	Plantilla de formulari	10 minuts	Emocional
5.7 Formulari per escriure un diari d'agraïment	Professorat principiant	Plantilla de formulari	10 minuts	Emocional
5.8 Autoreflexió d'estrès a l'àrea de feina	Professorat principiant	Plantilla de formulari	10 minuts	Emocional



<b>5.9 Plantilla per la matriu d'Eisenhower</b>	Professorat principiant	Plantilla formulari	de 10 minuts	Emocional
---	-------------------------	---------------------	--------------	-----------

**5.1 Introducció al tema de l'estrès** – El document presenta l'estrès com un fenomen. Explica què és l'estrès, per què ocorre, i la diferència entre estrès i estressors. També descriu com l'estrès afecta el cos humà i les conseqüències de patir massa estrès en el cos i la ment.

**5.2 Introducció al tema de l'esgotament en la docència** – El document descriu el fenomen de l'esgotament, les seves diferents etapes i les causes que el porten. També parla de l'esgotament en la docència. El document descriu les raons més comunes perquè es desenvolupi l'esgotament entre el professorat i ofereix suggeriments per crear un millor clima en l'entorn escolar.

**5.3 Exemples d'exercicis per relaxar el cos i la ment** – El document enumera i descriu idees per relaxar el cos. Les tècniques de relaxació del cos inclouen l'adequada respiració, la relaxació progressiva del múscul, el massatge i la relaxació. El document continua debatent la ment humana, el seu funcionament i com podem canviar el nostre pensament. També inclou consells sobre com redirigir l'atenció i uns altres mètodes com ara escriure un diari d'agraïment, meditació i exercicis de consciència.

**5.4 Exemples per reduir estressors** - En aquest document trobareu suggeriments sobre com viure la vida més lliure d'estrès possible. En particular, subratlla la importància d'una bona gestió del temps i, per tant, redueix l'estrès en els àmbits sobre els quals tenim control. El document descriu tres tècniques diferents per a l'organització del treball: Priorització mitjançant la fixació de criteris, priorització mitjançant l'anàlisi de l'ABC i la matriu d'Eisenhower d'Urgent vs. Important. Finalment, el document ofereix alguns exemples de com millorar l'equilibri entre la vida laboral i la familiar.

**5.5 Qüestionari per a la comprovació de l'estrès** - El qüestionari conté 41 preguntes que el professorat experimentat i el professorat novell poden respondre per esbrinar el grau d'estrès que es troben.

**5.6 Diari de seguiment d'estressors** - Aquí teniu un exemple de com podeu registrar els vostres estressors durant el dia i les emocions que van provocar. També hi ha un formulari que es pot utilitzar per registrar esdeveniments estressants durant el dia. Aquesta manera d'identificar i avaluar la intensitat de l'estrès i els sentiments us ajudarà a processar situacions estressants més ràpidament.

**5.7 Formulari per escriure un diari d'agraïment** -El qüestionari es divideix en dues parts. La primera part es completa al matí i la segona part a la nit abans d'anar a dormir. El qüestionari del matí conté les seccions següents:

**5.8 Autoreflexió sobre una situació estressant a la feina** - El qüestionari serveix com a autoreflexió de la vostra jornada laboral i us ajuda a avaluar els vostres sentiments i reaccions a determinades situacions. L'autoreflexió regular al final de la jornada laboral us ajudarà a



conèixer les teves reaccions i sentiments, a identificar àrees de feblesa i a organitzar els vostres pensaments perquè puguis créixer més enllà d'ells.

**5.9 Plantilla per la matriu d'Eisenhower** —És un formulari en blanc per ajudar-vos a prioritzar la vostra vida diària d'acord amb la matriu d'Eisenhower.

***D. Suggeriment per a la implementació de tot el mòdul:***

El mòdul està dirigit principalment al professorat experimentat i al professorat novell, però també seria bo que l'administració de l'escola el coneixes i intentés introduir-lo en el personal. Suggerim que el professorat experimentat es familiaritzi amb el material del mòdul i intenti diferents tècniques per reduir l'estrès.

El professorat experimentat hauria d'introduir el mòdul al professorat principiant quan sorgeixi la necessitat, ja que algunes tècniques són molt útils en diversos reptes preferiblement cap al començament del programa d'inducció.

En la preparació per a una discussió conjunta, el professorat experimentat pot fer servir els documents 5.1 i 5.2 per obtenir una visió teòrica àmplia. Alternativament, els dos materials poden ser utilitzats pel professorat novell de forma independent.

Durant la reflexió conjunta, el professorat experimentat hauria de proposar que completés un qüestionari de control de comprovació d'estrès (5.5) junts i, depenent dels resultats, proporcionés un estímul addicional per emprar tècniques de relaxació. Les tècniques pràcticament presentades en els documents 5.3 i 5.4 poden ser presentades pel professorat experimentat o examinades pel professorat principiant de manera independent.

El professorat principiant és completament lliure d'aplicar tècniques de relaxació i fer servir altres eines. No obstant això, hi ha quatre exemples concrets d'eines que el professorat experimentat pot presentar de forma bastant breu i facultar el professorat novell per fer-les servir en el seu benefici. Les eines proporcionades en 5.6, 5.7, 5.8 i 5.9 es poden presentar en menys de 10 minuts cadascuna i depèn del professorat principiant decidir si i com vol utilitzar-les.



## 5.1 INTRODUCCIÓ AL TEMA DE L'ESTRÈS

Vivim en una època en la qual sembla que anem en una pressa constant, dia rere dia, per aconseguir objectius nous i més elevats. La ciència s'ha desenvolupat fins al punt que els nous descobriments i invencions ja formen part de la vida quotidiana i els nostres objectius i aspiracions creixen cada cop més. L'home espera cada vegada més d'ell mateix, i la societat espera cada vegada més d'ell. En les organitzacions del treball, a vegades fa la sensació que la feina i la productivitat són les úniques coses que compten i amb massa freqüència s'oblida el benestar dels treballadors. A això cal afegir l'equilibri entre la vida laboral i la vida privada i la sensació constant que ens estem quedant sense temps i que no podem fer front a les tasques que tenim entre mans, i ràpidament acabem en una situació en la qual tota la nostra vida consisteix a afanyar-nos i comprovar les llistes de tasques pendents.

Per tant, la forma de vida que l'home modern dirigeix en una societat desenvolupada està associada amb l'estrès. La investigació mostra que els nens d'edat de llar d'infants ja lluiten contra l'estrès de la mateixa manera que sosté que un de cada cinc treballadors experimenta alts nivells d'estrès en el treball (Middelton 2009). A Austràlia, els costos de l'estrès són més elevats per als treballadors que qualsevol altra malaltia, i als Estats Units, l'estrès, les malalties relacionades i el presentisme representen 300 mil milions de dòlars del pressupost nacional (7.500 dòlars per treballador).

### 5.1.1 Què és l'estrès?

El terme 'estrès' va ser utilitzat per primera vegada en la dècada de 1930 per l'endocrinòleg australià Hans Selye. Va adoptar el terme de la física i l'enginyeria, on l'estrès significa pressió. La mateixa paraula es va originar en la paraula llatina *stringere*, que significa "estrènyer". Més tard va dir que la condició que volia descriure amb la paraula 'estrès' hauria estat millor descrita com a tensió. Els investigadors especialitzats en estrès estan d'acord que és difícil definir l'estrès perquè, com la felicitat, tothom l'experimenta d'una manera lleugerament diferent. En termes generals, es podria dir que l'estrès és la reacció del cervell a una situació que percebem com a incontrolable i que requereix que fem una certa acció o estiguem preparats per a una certa reacció. Aquestes situacions que indueixen l'estrès també s'anomenen estressors, els quals poden ser externs o interns. Els estressors externs poden estar relacionats amb les relacions laborals, familiars i d'amistat, l'entorn local, la situació financera, la situació política, la salut i el sistema social, etc. Els estressors interns s'originen dins nostre. Aquests inclouen els nostres pensaments i creences (sobre nosaltres mateixos i les nostres habilitats, sobre els altres i les seves intencions, i sobre el món), autocrítica i perfeccionisme, emocions difícils o traumes persistents, manca de confiança i autocompassió, mala imatge, diverses malalties i malalties físiques, i addiccions de diversos tipus (Križaj 2019, 29-30).

L'estrès pot ser agut (TEA) o crònic, encara que aquest últim requereix una adaptació fisiològica a llarg termini. L'estrès emocional és particularment difícil i més comú i s'activa quan el cervell força el cos a respondre a esdeveniments que encara no s'han produït. Quan estem atrapats en un embotellament, ens veiem ràpidament aclaparats per la quantitat d'estrès quan pensem



en les conseqüències d'arribar tard. Però la resposta a l'estrès que experimentem en aquests casos és sovint pitjor que les conseqüències del retard (Middleton 2009).

La investigació també ens assegura que el cos no distingeix entre estrès baix i alt, perquè en tots dos casos la resposta del nostre cos es deu a l'activació del sistema nerviós simpàtic, que és responsable de permetre als humans respondre al perill a temps. Per tal de respondre a un problema el més ràpid i eficientment possible, el cos tanca totes les altres activitats (per mitjà de desactivar el sistema nerviós parasimpàtic i totes les altres funcions del cos) que drenen l'energia del cos i en el seu lloc se centra a resoldre el problema en qüestió.

Explicat d'altra manera, la respiració es fa més ràpida, les mans es tornen clamoses i fredes. Aquests canvis són provocats pel sistema nerviós simpàtic que hem esmentat anteriorment. L'hipotàlem estimula la hipòfisi per alliberar l'hormona adrenocorticotropa (ACTH) al torrent sanguini. Quan això arriba a les glàndules suprarenals, responen produint adrenalina addicional i altres hormones anomenades glucocorticoides, incloent-hi el cortisol. La resposta a l'estrès activa el sistema serotoninèrgic del cervell, que allibera serotonina. També s'alliberen pèptids. (Elkin 2013)

A més d'augmentar la respiració i el batec del cor, es produeixen altres canvis en aquest estat. La digestió s'alenteix durant aquest temps per veure millor, les pupil·les es dilaten, la sang es desvia de la pell i els òrgans interns i flueix cap al cervell i els músculs esquelètics. Aquests s'estenen per fer-te sentir més fort. Al mateix temps, la sang s'espesseix més ràpidament per reparar els danys a les artèries. Finalment, el fetge comença a convertir glicogen en glucosa, que, juntament amb els àcids grassos lliures, proporciona combustible i energia ràpida, ja que el cos preveu que probablement el necessitarà. (Ibíd.)

L'estrès també s'experimenta a escala emocional quan pot evocar una gamma de sentiments diferents. Per tant, experimentem l'estrès com a frustració, desesperació, ansietat, emoció, inquietud, ira, tristesa i culpa. Les reaccions emocionals poden ser més o menys pronunciades. L'estrès és problemàtic principalment perquè aquests sentiments (a causa de noves circumstàncies estressants) poden durar molt de temps. (Ibíd.)

Cal assenyalar que el nostre cos és capaç de fer front a l'estrès a curt termini diverses vegades al dia, i no té conseqüències perquè les funcions corporals es restableixen aviat i el cos continua funcionant amb normalitat. Els problemes sorgeixen quan el sistema de ritme natural es trenca a causa de la sobrecàrrega. En aquests casos, a mesura que augmenta el nivell bàsic d'estrès, el cos és incapaç de tornar al seu nivell normal de funcionament, la qual cosa resulta en un desequilibri d'hormones i alta sensibilitat. En la vida, això es manifesta en petites coses que ens descarrilen. Un altre perill és que la gent sovint no se sent un augment gradual dels nivells d'estrès fins que s'acosten a una crisi. (Ibíd.)

### 5.1.2 Les conseqüències de l'estrès

L'estrès crònic afecta diversos sistemes corporals i òrgans, incidint en algunes persones més severament i altres menys severament. Els efectes de l'estrès es deixen sentir tant a escala físic com emocional i, per tant, afecten les nostres relacions i vides. Parlarem primer dels efectes físics de l'estrès i després dels efectes emocionals.

#### *Conseqüències físiques de l'estrès*

Les conseqüències físiques de l'estrès són sovint perjudicials i invisibles, però poden ser greus. El sistema cardiovascular és més afectat per l'estrès perquè l'estrès estimula el cos a subministrar al cervell tanta sang com sigui possible, el que es tradueix en menys sang (i, per tant, menys nutrients importants per al funcionament) arribar a altres òrgans (per exemple, el tracte gastrointestinal). Els trastorns cardiovasculars i gastrointestinals són, doncs, els símptomes físics més comuns d'estrès excessiu. L'estrès excessiu en el sistema cardiovascular condueix a una major pressió arterial i augmenta la probabilitat d'ateroesclerosi, que al seu torn pot provocar atacs cardíacs. Tal com s'ha esmentat anteriorment, el sistema crònic desactiva el sistema nerviós parasimpàtic, inhibint la funció del sistema digestiu. Això provoca una malaltia intestinal crònica (IBD), rampes doloroses, diarrea, inflamació i flatulència. L'estrès pot fins i tot provocar ferides en el tracte gastrointestinal i augmentar el risc de carcinoma.

Les malalties metabòliques inclouen la diabetis, que és causada per la resistència a la insulina i l'augment resultant de la glucosa i el greix. La resistència, al seu torn, es deu a l'estrès crònic que manté alts nivells de sucre i greix al torrent sanguini. Middleton (2009) també assenyala que al voltant del 75 % de les persones estressades mengen massa i de forma poc saludable, que està relacionada amb l'estrès i l'acumulació de greix a la zona abdominal. Aquesta última és una de les raons addicionals de la possibilitat de malalties cardiovasculars.

En algunes persones, l'estrès excessiu també pot afectar els músculs, que es tornen cada vegada més tensos i cansats. Una conseqüència comuna del dolor muscular són els mals de cap de tensió, on es manifesta un dolor suau i moderat com una rigidesa a la zona del cap. Al mateix temps, l'estrès crònic afecta el dolor del coll i l'esquena. Finalment, l'estrès crònic afebleix el nostre sistema immunitari i ens fa susceptibles a infeccions víriques i bacterianes i un excés d'estrès crònic pot causar problemes de pell, desequilibri hormonal, problemes per quedar embarassada, menopausa prematura, insomni i més.

#### *Conseqüències emocionals de l'estrès*

L'estrès pot estar vinculat a diversos problemes psicològics i sovint és un precursor del desenvolupament de l'ansietat i la depressió. Si bé és cert que algunes persones són més propenses a aquesta mena de problemes, la veritat és que qualsevol que mantingui les emocions negatives embotellades durant massa temps i que passi per alt els senyals d'avís del cos finalment patirà una crisi emocional. Les conseqüències emocionals de l'estrès inclouen atacs de pànic, fòbies greus i trastorn obsessivocompulsiu. (Ibíd.)

El risc d'estrès que afecta la salut mental és especialment alt quan les emocions negatives són suprimides. La docència requereix un cert nivell de maduresa emocional i, per tant, domini de



les emocions quan es treballa amb l'alumnat. Al mateix temps, seria essencial que el professorat es prengués temps després de la feina per processar totes les emocions que es van despertar durant el dia de treball, especialment aquelles que ell o ella sentien amb força. Malauradament, la majoria de la gent no es pren gairebé (o mai) el temps per fer front als seus sentiments, que contribueixen significativament al desenvolupament de problemes emocionals i psicològics.

La taula següent mostra els primers senyals d'advertència d'estrès:

<b>Senyals físics o símptomes</b>	<b>Senyals emocionals o símptomes</b>
Freqüents mal de caps	Sentint-se més plorós o enfadat del que és habitual
Problemes amb la indigestió o síndrome d'intestí irritable	Atacs de pànic
Empitjorament de condicions com l'èczema	Emocions de sentiment fora de control
Suor o tremolors en moments sota pressió	Canvis d'estat d'ànim
Dolors al pit / palpitations	Alineació de la família i amics
Hiperventilació	Agitament i incapacitat de relaxar-se
Problemes de dormir (insomni o somnambulisme)	Lluitar per desactivar els pensaments/amenaces
Freqüents malalties lleus com els refredats	Falta de concentració/dificultat per planificar coses de la manera que normalment podeu
Pèrdua d'apetit sexual/minva d'interès en el sexe	Susceptibilitat davant les crítiques i problemes a la feina o a la llar

Font: Middleton 2006, 64

### *Estrès positiu*

L'estrès també pot ser positiu, i sovint fins i tot és desitjat. Els estressants a curt termini ens motiven i ens ajuden a aconseguir els nostres objectius. L'estrès positiu és quan una situació és més desafiadora que amenaçadora. Creiem que les nostres habilitats i capacitats són majors que les demandes, així que confiem que puguem gestionar amb èxit la font d'estrès. Acompanyem sentiments encoratjadors d'anticipació i confiança en nosaltres mateixos. Quan estem actius, motivats i centrats, també ens fem més eficients i creatius, la qual cosa augmenta les possibilitats de gestionar l'estressor amb èxit. Vivim pensant que controlem les nostres vides i que la vida en si mateixa és significativa i satisfactòria, de manera que podem créixer i desenvolupar-nos com una persona madura. Quan obtenim els nostres objectius, ens sentim satisfets i satisfets que ho féssim. Vegem un exemple: El professor que li agradi exercir està sotmès sota un estrès positiu quan prepara una lliçó. També podem parlar d'estrès positiu quan el professorat volen posar en pràctica les seves idees. El docent planeja sorprendre l'alumnat amb una lliçó de biologia en un zoològic. Encara que ha d'invertir més temps a preparar la lliçó i el passeig amb l'alumnat al costat de la carretera és més esgotador que a l'aula, està content de posar en pràctica la seva idea.

*Podreu trobar les referències de tots els mòduls plegats al final del manual del Programa d'Iniciació de Professorat*

## 5.2 INTRODUCCIÓ AL TEMA DE L'ESGOTAMENT EN LA DOCÈNCIA

### 5.2.1 Què és l'esgotament i què ho causa?

L'estrès a llarg termini pot conduir a l'esgotament, que, segons Gonzales-Roma (et al. 2006), és una reacció a l'estrès ocupacional crònic caracteritzat per l'esgotament emocional, el cinisme, i la disminució de l'actuació laboral. Christina Maslach defineix l'esgotament com una 'àncora psicològica que es manifesta en l'esgotament emocional', la disminució del rendiment i la despersonalització. Cal destacar que l'esgotament és una de les possibles conseqüències de l'estrès excessiu, però no ha d'equiparar-se amb massa estrès. L'esgotament es diu que ocorre quan una persona ja no se sent motivada o facultada per portar a terme les seves tasques. L'esgotament també es caracteritza per una pèrdua d'esperança i una actitud positiva.

Les causes de l'esgotament es poden dividir en tres grups: circumstàncies socials, circumstàncies psicològiques i laborals, i trets de la personalitat. Entre les circumstàncies socials, l'estressor més comú és l'estil de vida i els valors moderns associats amb la feina, pertànyer a una organització laboral i el rendiment laboral. L'esgotament també pot ser el resultat d'una exposició a llarg termini a circumstàncies psicològiques negatives, que en el cas del treball significa que les persones no reben suficients recompenses pel seu treball i el temps invertit. Les circumstàncies negatives inclouen la falta d'acceptació en el treball, el control per part dels superiors, la baixa seguretat laboral, malentesos, tasques i responsabilitats definides de manera poc clara, etc. Entre els trets de la personalitat, es destaca el perfeccionisme i l'excés de compromís. No és d'estranyar que les persones més dedicades, capaces, responsables i eficients s'esgotin amb més freqüència. (Pšeničný 2008) Aquest comportament està molt influenciat pels valors d'un individu, així com per la seva personalitat i educació. La gent té molta tendència a orientar l'autoimatge a l'assoliment (l'autoestima depèn del reconeixement extern dels assoliments propis; és a dir, el valor d'un mateix és proporcional al que hagi rebut i el reconeixement extern pels seus assoliments). (Ibíd.) Segons les recerques, l'esgotament també està estretament relacionat amb la falta de satisfacció amb les necessitats bàsiques, on un es sobrevalora a si mateix en el desig de complaure els altres.

De fet, les persones amb una imatge autoorientada del rendiment sovint trien treballs on poden demostrar-se i on la naturalesa del treball els permet establir i assolir objectius. Aquest patró de comportament també sembla estar prevalent en les professions docents, ja que els estudis de Dormann i Zepf (2004) i Mojsa-Kaja (et al. 2015) ens afirma que l'ensenyament és una de les professions amb més o més risc de possibles esgotaments. Per descomptat, tant els factors interns com externs contribueixen a això. Dormann i Zepf (2014) inclouen entre els factors externs les demandes excessives de la professió a causa d'una càrrega de treball excessiva en un curt període de temps fix, els conflictes de rol que sorgeixen de l'equilibri de les demandes conflictives de l'alumnat, pares, i administració, i el clima escolar i escolar. Els factors externs inclouen recompenses inadequades pel treball fet, incapacitat per créixer, regles poc clares del lideratge escolar, una discrepància entre els valors personals i els de l'organització, etc.

Maslach (2001) ha escrit extensament sobre els factors individuals que influeixen en l'esgotament, dividint-los en factors demogràfics, trets de personalitat i actituds cap al treball. Els factors demogràfics que influeixen en la probabilitat d'extinció inclouen l'edat (els

treballadors més joves en les seves carreres tenen més probabilitats d'esgotar-se que els seus homòlegs més grans), el gènere, un nivell educatiu (es creu que els treballadors amb nivells més alts d'educació són més propensos a esgotar-se), i l'estat civil (els homes no casats són més propensos que els homes casats de la mateixa manera que els homes solters en són més propensos que els homes divorciats). Els trets de personalitat que contribueixen al desenvolupament de l'esgotament inclouen l'estil d'afrontament en situacions estressants, baixos nivells de resiliència, el locus de control extern (esdeveniments i èxits s'atribueixen al poder dels altres o l'atzar), i el neuroticisme o la inestabilitat emocional. L'esgotament també està fortament influenciat per l'actitud d'un individu cap al treball quan les expectatives són massa altes.

Schaufeli i Enzmann (1998), basant-se en un estudi que van dur a terme, creuen que el neuroticisme és un dels factors més comuns en el desenvolupament de l'esgotament. És l'esgotament emocional el que té major impacte. A les persones emocionalment menys estables els resulta més difícil liderar una classe i pateixen més pressió del temps. També expressen emocions més negatives, poden ser cíncics i trobar-se més difícil de lloar. Un dels perills de les persones neuròtiques és el rebuig i distanciament de la font externa d'estrès (Watson i Hubbard 1996).

Els perfeccionistes també són altament susceptibles a l'esgotament perquè s'esforcen per aconseguir un rendiment de tasques impecable, establir estàndards de rendiment (massa) alts, avaluar críticament el seu propi comportament, i són ambiciosos (Flett i Hewitt 2002). El professorat amb alts nivells de perfeccionisme social experimenten problemes professionals més freqüents i intensos (per exemple, cal assenyalar que el perfeccionisme no sempre és dolent. Hi ha tant el perfeccionisme com l'esforç perfeccionista, que pot ajudar una persona a actuar bé i amb precisió, però no prestar gaire atenció o estar influenciada per possibles errors i crítiques negatives.

Ja hem esmentat que una de les causes de l'extinció és l'autoestima basada en el rendiment, en la qual els individus es respecten a si mateixos fins al punt que compleixen les seves grans expectatives i són reconeguts pels seus assoliments. La cerca de la validació és especialment característica del professorat jove, la qual inverteix tota la seva energia en aconseguir els seus objectius, mentre que el medi ambient i les situacions inesperades en la feina (i en les seves vides personals) presenten reptes addicionals. Si són incapaços de rebaixar les expectatives i obtenir compromisos entre les seves ambicions personals i la realitat de la situació, es tornen insatisfets i fins i tot poden desmotivar-se i distanciar-se del treball (Antoniou et al. 2006).

Chang (2009) i Fiorilli (et al. 2015) també assenyalen que els nivells més alts d'esgotament estan associats amb una major intensitat d'emocions desagradables experimentades pel professorat en la feina. Per evitar-ho i les conseqüències d'emocions negatives que condueixen a l'absentisme i a la rotació, cal reforçar les competències psicològiques del professorat. 2011) argumenta que aquest últim és necessari perquè el professorat perceben l'ensenyament com una activitat profundament emocional que requereix un seguiment efectiu de les emocions pròpies i la capacitat de crear estats emocionals desitjables en els altres. Finalment, s'espera que el professorat sigui un bon facilitador, exercint un control càlid, compassiu i respectuós

sobre l'alumnat. A l'hora de fer-ho, sovint haurà d'eliminar els seus propis sentiments, que han de ser tractats com més de pressa millor d'una manera oportuna i adequada.

L'esgotament del professorat també està molt influenciat per factors socials, tal com els canvis en la llei, el baix sou, la manca de suport del cos docent i la direcció, els programes de desenvolupament professional inadequats, desigualtat entre el personal, deures administratius, la baixa posició de la professió en la societat, soroll i falta de respecte i suport (Friedman 2000; Schaufeli i Enzmann 1998).

### 5.2.2 Reconèixer l'esgotament i les tres fases de l'esgotament

"Un estat de benestar i ple de reserves d'energia s'anomena vitalitat. Quan una mena d'energia (física, cognitiva, emocional, etc.) s'ha esgotat, es produeix un estat d'esgotament. La fatiga acumulada, que és el resultat de la falta de descans i la recuperació de l'esforç, es diu sobrefatiga. Decidir com comportar-se en cert estat d'aquest tipus també pot ser una elecció entre salut i malaltia. Un candidat que s'esgota ignora els senyals d'advertència de l'excés de feina i augmenta la seva activitat per ser extremadament productiu. L'addicció a la feina es torna la seva via d'escapament i els senyals d'advertiment que ens envien els nostres cossos desapareixen. Més desgast condueix a l'esgotament." (Florida 2008)

N'hi ha tres etapes d'esgotament, en ordre: desgast, immersió i fatiga suprarenal. La taula següent mostra la comparació i els signes de cada etapa, així com les mesures preventives que les escoles haurien d'adoptar quan els empleats aconseguixin un cert nivell d'esgotament.

ETAPA DE L'ESGOTAMENT	DESGAST	ESTANCAMENT	FATIGA SUPRARENAL
DESCRIPCIÓ	Alt rendiment, ansietat, sentit de la responsabilitat, i un sentiment que tot depèn d'ell i que tothom el necessita.	El nombre i la intensitat dels signes augmenten. Forta sensació d'estar atrapat i impotència davant els canvis, símptomes físics severos d'esgotament excessiu, sentiments de culpa o ràbia i disminució de l'autoestima relacionada amb el rendiment.	Símptomes físics i psicològics molt intensos.
DURADA	Durant diversos anys, fins a 20.	Un o dos anys.	Agut durant uns quants mesos, seqüeles durant dos o quatre anys, poden ser permanents.
CONSEQÜÈNCIES FÍSiques	La fatiga crònica (passa amb el descans), dolor al matí i al vespre, palpitations, atacs de pànic, problemes gastroenterològics i insomni.	Incrementos ocasionals o persistents de la pressió arterial, funcions immunes defectuoses, mal de cap, dolors, al·lèrgies, atacs sobtats a curt termini d'energia psicofísica, perturbacions greus del son (insomni o son interromput).	Davallades extremes en energia física (tot moviment és esgotador), incapacitat o dificultat extrema en romandre despert, dolor muscular i articulació, senyals intensos de sobrecàrrega sensorial i esgotament (formigueig per tot el cos, tremolors, distraure's amb la llum i so), atacs de cor,



			vessament cerebral, trastorns gastroenterològics aguts.
<b>CONSEQÜÈNCIES PSICOLÒGIQUES</b>	Augment de l'activitat, frustració, decepció amb la gent, sensació de cansament durant les interaccions, irritabilitat, ansietat, tristesa, negació de fatiga física i mental i dolor, i posar les necessitats dels altres per davant de les vostres.	Sentir-se atrapats o necessitat de retirar-se de la feina o de l'entorn, disminució de l'autoestima relacionada amb el rendiment, cinisme, duresa, crueltat, incapacitat per controlar les respostes emocionals, sentiments de culpa, concentració i trastorns de memòria, alienació dels éssers estimats i col·legues, dificultat per reconèixer mentides i manipulació, negació de les pròpies necessitats, ideació suïcida (sense preparació sistemàtica del suïcidi).	Sentiments depressius, incapacitat per prendre decisions i plans, per prendre la iniciativa, pèrdua de sentit del temps, encaixos de ràbia i plor, pèrdua de control del significat i sentit de la seguretat, incapacitat per concentrar (fins i tot per llegir), interrupció de la formació del pensament, extremadament limitada memòria a curt termini, pertorbacions en la recuperació, vulnerabilitat extrema, ira intensa i cinisme, sentiments d'inseguretat, possibles intents de suïcidi, sentiments d'una "trencada en la columna psíquica".
<b>CONSEQÜÈNCIES CONDUCTUALS</b>	Addicció a la feina	Canviar de feina o l'entorn de vida, perdre contacte social.	Retirar-se de tota activitat, trencar el contacte social
<b>PREVENCIÓ</b>	<p>Reduir la càrrega d'estrès i augmentar el sentit del control, definir clarament els rols, fer el paper del professorat més clar i reduir el conflicte de rols.</p> <p>Això es pot aconseguir mitjançant:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Permetre que el professorat consultin les seves tasques, com el disseny de currículums, la planificació de l'ensenyament, el treball a les aules, etc.</li> <li>- Proporcionar recursos i equipaments adequats per facilitar l'ensenyament del professorat</li> <li>- Aportar descripcions clares de les responsabilitats i expectatives del treball</li> <li>- Garantir l'obertura de canals de comunicació entre el professorat i l'administració</li> <li>- Facilitar i fomentar el desenvolupament professional i el progrés a través de la provisió de professorat i aprenentatge professional experimentats i la creació de xarxes</li> </ul>	Organitzar la formació per identificar aquests símptomes i aplicar mesures per reduir-los.	Evitar que es repeteixi l'esgotament canviant de feina de menys exigència dins una empresa.



### 5.2.3 L'impacte de l'esgotament en la docència

L'esgotament del professorat també afecta la docència. La manca d'energia afecta la qualitat de la preparació de la feina a classe, així com la qualitat de les lliçons i altres activitats amb l'alumnat i el cos docent. S'ha demostrat que l'esgotament del professorat afecta la motivació de l'alumnat, resultant en un menor compromís en l'aprenentatge i la participació (Shen et al. 2015), que és un problema greu per al procés d'aprenentatge en si. Els resultats de la recerca anterior mostren que l'esgotament del professorat està negativament relacionat amb la motivació autònoma de l'alumnat.

El professorat esgotat comparteix menys informació a classe, les lliçons no estan estructurades i la col·laboració es veu afectada. També poden estendre el ressentiment entre el seu alumnat i són propensos a una elevada facturació a causa d'un sistema immunitari afeblit i lesions freqüents, incloent-hi la feina. Els factors (Dorman 2003, Chan 2003, Slivar 2009) que tenen l'impacte més gran en l'estrès del professorat són els següents:

- La complexitat de la feina
- Les contradiccions
- Equilibrar les demandes conflictives dels pares, l'alumnat i l'administració
- Moltes tasques urgents i sense importància (administració)
- Comportament descortès de l'alumnat
- Establir disciplina a l'aula
- Trobar un equilibri entre l'alumnat de baix rendiment i d'alt rendiment per ensenyar la matèria
- Soroll
- Manca de motivació per part de l'alumnat
- Massa volum d'alumnat a l'aula

### 5.2.4 Com es pot evitar l'esgotament del professor?

Hem vist que la docència està molt exposada al risc d'esgotament. El professorat que està sobrecarregat o que ja han experimentat un esgotament noten l'existència d'un problema important en el mateix sistema. Molts també admeten que és culpa seva que l'estrès del lloc de treball els hagi afectat tant a ells i a les seves vides. Cada adult pren les seves pròpies decisions i, per tant, ha d'afrontar les conseqüències. La feina del professorat no és només ensenyar i educar l'alumnat, sinó que una de les tasques més crucials és cuidar-se de si mateix. Més sobre això als Apèndixs 3 i 4.

També s'ha comprovat (Dormann 2004; Chan 2003) que l'esgotament de docència és causat per relacions conflictives. La comunicació regular i honesta i la crítica constructiva són necessàries per evitar els desacords en l'entorn laboral i per mantenir bones relacions entre col·legues. Segons psicòlegs, psicoterapeutes, teòlegs i filòsofs, una conversa és el millor remei per a la condició psicològica dels éssers humans. No sols el fet que parlem és important, sinó també la forma en què parlem i la nostra actitud cap a nosaltres mateixos i el nostre interlocutor.

Una solució seria la supervisió pedagògica, tant en equip com a títol individual. La investigació evidencia que una bona reflexió pot prevenir l'esgotament (Korthagen i Vasalos 2010) i enfortir





les relacions dins de l'equip. Amb l'ajuda d'un supervisor, les sessions de supervisió de l'equip podrien crear una relació més honesta entre els empleats, ja que serien capaços de processar emocions, resoldre problemes i trobar solucions, a més de sentir que no estan sols quan la resta del cos docent els dona suport. Els supervisors assenyalen que els participants que formen una bona xarxa de suport entre col·legues estan més disposats a treballar en tasques comunes, compartir responsabilitats i ajudar-se mútuament.

*Podreu trobar les referències de tots els mòduls plegats al final del manual del Programa d'Iniciació de Professorat*

### 5.3 EXEMPLES D'EXERCICIS PER RELAXAR EL COS I LA MENT

Tots sabem que l'estrès és perillós i que l'exposició a llarg termini a l'estrès pot tenir conseqüències greus, que en la seva forma extrema poden provocar greus malalties i sentir-se esgotat. Encara que moltes persones saben que canviar les seves vides i cuidar-se millor de si mateixes els beneficiaria a ells i als quals els envolten, la realitat és que és difícil fer aquestes coses. Per què? Sovint es deu al fet que moltes de les coses que ens estressen no estan directament sota el nostre control. És molt difícil per a nosaltres com a individus influir (o fins i tot ser capaços d'influir) en circumstàncies socioeconòmiques. De la mateixa manera, els pares no poden deixar de cuidar dels seus fills, encara que l'equilibri entre la feina i la família pot ser molt estressant i cansat, ni podem deixar d'ajudar a les persones majors que depenen d'ells i de la seva ajuda. Hem vist que la feina és una de les principals raons per les quals la gent s'esgota, però un pot estimar i gaudir de la seva feina i no imaginar marxar o canviar-la, encara que sigui estressant i necessiti molta energia i temps.

Kate Middleton (2009) argumenta que no es pot evitar l'estrès, però es pot aprendre a gestionar-lo i evitar que tingui conseqüències perjudicials. A continuació, numerarem les formes en què els individus poden gestionar l'estrès a nivell físic i emocional i presentarem diverses tècniques i eines que contribueixen a una vida més tranquil·la i organitzada.

Abans de començar les tècniques de gestió de l'estrès, us animem a completar el qüestionari de l'estrès (Apèndix 1) o controlar el vostre estrès mantenint un diari de seguiment de l'estrès (Apèndix 2).

#### **Relaxar el cos**

Probablement, ja sabeu com l'estrès afecta el nostre cos i, en última instància, la nostra psique. L'estrès emocional (que té lloc en la psique) sempre es converteix en estrès físic i també a l'inrevés. Sovint ocorre que la gent no sap com reconèixer els senyals corporals que ens diuen que el cos està tens i que hauria de relaxar-se. Els senyals de tensió al nostre cos són mal de cap, dolor al coll, dolor a l'esquena inferior, dolor a les mandíbules, dolor a l'espatlla, espasmes, rampes musculars, dolor a l'estómac i bruxisme. Però altres processos en el cos poden posar en perill la nostra salut a llarg termini. Quan el cos està tens, els nivells de colesterol augmenten, la sang s'espesseix més ràpidament, l'estómac segrega més àcid i la pressió arterial augmenta. Podem fer molt per la nostra salut si aprenem a reconèixer la tensió en el nostre cos i a abordar-la amb regularitat.

#### **Respiració**

Una de les tècniques de relaxació més eficaces és la respiració, que per descomptat ha de ser correcta. La respiració subministra oxigen al cos i elimina els residus (principalment diòxid de carboni) de la sang. Sovint es creu que els pulmons són necessaris per respirar. Per descomptat, també tenen un paper destacable, però el múscul més responsable de la respiració és el diafragma. Quan es relaxa, té la forma d'una cúpula. En els éssers humans, té uns 3-5 mm de gruix i fa fins al 80 % del treball muscular necessari per respirar. Quan inhem, el

diafragma s'aplana cap avall i creem més espai a la cavitat del pit i permetent que els pulmons s'omplien i la cavitat abdominal s'infla. Quan exhalem, el diafragma torna a la seva forma de cúpula. Encara que el nostre diafragma funciona automàticament, aquest procés també es pot interrompre, especialment si estem estressats. Si una persona no respira amb el diafragma, es produeix un intercanvi de gasos inadequat, que alhora causa tensió i fatiga i provoca estrès addicional en el cos. En cas de respirar incorrectament, es perd oxigen en el nostre torrent sanguini, els vasos sanguinis s'estrenyen, ens sentim més tensos, tremolosos i marejats, el nostre cervell rep menys oxigen de l'habitual, el nostre cor batega més de pressa i la nostra pressió sanguínia augmenta (Elkin 2013).

Aquí trobem alguns passos bàsics per respirar adequadament. Elkin (2013) ens descriu les diverses tècniques i també ens recorda que desenvolupar el patró de respiració correcte és un exercici que porta el seu temps i paciència, que hem de trencar vells hàbits i tornar a aprendre a respirar adequadament, com fèiem quan érem nadons.

Els primers passos a respirar correctament:

- Seieu còmodament i poseu una mà al ventre i l'altra al pit.
- Respireu a través del nas, assegurant que la mà del ventre puja i baixa i la mà del pit gairebé es mou.
- Mentre respireu lentament, compteu fins a tres.
- Segons exhaleu pel nas, compteu fins a quatre i observeu com la mà al ventre es relaxa de forma continuada.

El següent pas per respirar adequadament:

- Acomodeu-vos al llit o asseguts a una cadira o a la catifa. Mantingueu els genolls lleugerament separats i lleugerament doblegats. Podeu tancar els ulls.
- Poseu una mà a l'abdomen a prop del ventre i l'altra al pit per poder seguir el moviment de la respiració. Intenteu relaxar-vos i deixeu anar qualsevol tensió al vostre cos.
- Comenceu a respirar pel nas i ompliu primer la part inferior, després la part central i finalment la part superior dels pulmons. Mentre inhaleu, sentiu que el diafragma s'aplana i el abdomen s'infla lleugerament per fer lloc al nou volum d'aire. La mà del ventre hauria d'aixecar-se lleugerament i la mà del pit hauria de moure's lleugerament. Aneu amb compte de no aixecar les espatlles mentre inhales.
- Llavors exhaleu lentament a través de la boca tancada, buideu els pulmons de dalt a baix. S'ha de sentir un so bufador. Mireu la mà al ventre.
- Feu una pausa un moment i després respireu lentament de nou i repetiu el procés.
- Respireu d'aquesta manera durant almenys deu minuts o fins que us estiguen més relaxats i tranquils. Intenteu trobar temps cada dia per respirar.
- A més de relaxar-nos a través de la respiració, també cal saber com respirar adequadament i ser capaços de relaxar-se respirant en situacions estressants i calendaris atapeïts. També es pot aprendre a respirar de pressa. Seguiu els passos següents i repetiu l'exercici tres vegades abans de tornar a les vostres tasques.



Respirar de pressa:

- Respireu lentament a través del nas, fent ús del diafragma per omplir els pulmons i les galtes.
- Atureu la respiració durant sis segons.
- Exhaleu lentament a través d'una boca lleugerament aferrada i deixeu escapar l'aire dels pulmons.

### **Exercitar i alliberar tensió física**

Es recomana la relaxació progressiva dels músculs per relaxar els músculs del cos per fer front a l'estrès. És una tècnica autoreguladora destinada a aconseguir una profunda relaxació psicofísica mitjançant la reducció de l'activitat del sistema nerviós central (i autònom). Això alleuja la tensió física i mental i la substitueix per calma i relaxació. El metge nord-americà Edmund Jacobson (1938), un dels pioners de la medicina conductual, va estar qui va desenvolupar la tècnica, és per això que sovint l'anomenen com la "tècnica de relaxació muscular de Jacobson". Cal que emfatitzem en paraula relaxació perquè l'efecte d'aquesta tècnica es basa en ser conscients de manera activa de notar la diferència entre tenir els músculs tensos o en tenir-los relaxats, la qual cosa és necessària per facilitar el manteniment de la relaxació física. Quan assolim dita relaxació física, guanyem calma mental i sensació de serenitat. Segons Jacobson, ens hem d'esforçar per aconseguir la relaxació muscular activant el sistema muscular esquelètic i parant una atenció no dividida a diferenciar els músculs tensos i relaxats, ja que aquesta és l'única manera que la "memòria muscular" pot recordar el sentiment de relaxació.

La tècnica es pot fer dempeus, asseguts o estirats, almenys una vegada al dia. La relaxació progressiva dels músculs implica tensar i relaxar cada grup muscular al seu torn i parar atenció a la diferència de sensació entre els músculs tensos i relaxats. És essencial que no ens tensem, sinó que utilitzem el 75 % de la seva força. En primer lloc, estreny el puny dret lentament però amb fermesa (com si estiguessis arrencant una esponja de plat) fins que aconseguïssis una lleugera sacsejada. Llavors relaxeu els músculs de la mà i torneu a colar la mà fermament en un puny, mantenint els músculs tensos però no estesos. Si els músculs embruten durant l'exercici, vol dir que esteu tensant massa. Tenseu només el grup muscular que esteu treballant.

És important que pugueu parar quan el múscul es relaxi i s'ha de tenir en compte abans de passar al següent exercici. Calen almenys 15 o 30 segons per fer-ho. La manera de respirar també és rellevant en aquests exercicis. A diferència de la relaxació per mitjà de tècniques respiratòries, en la relaxació progressiva dels músculs no podem controlar la respiració, però només quan tensem cada grup muscular: inspireu quan es tensi i respireu amb alleujament quan es relaxi. Després, centreu-vos en les agradables sensacions de relaxació muscular, respirant suau i uniformement entremig.

Abans de començar l'exercici, hauríeu de considerar altres recomanacions:

- Practiqueu la tècnica almenys una hora després de menjar.

- No fumeu o beveu cafè almenys mitja hora abans de l'exercici, però podeu beure te verd.
- Comenceu l'exercici asseguts. D'estar ajaguts, us adormiríeu.
- Després de l'exercici, segueu-vos una estona i estireu. Si heu fet l'exercici ajaguts, segueu-vos uns minuts abans de deixar que la vostra pressió sanguínia torni a la normalitat.

Un cop estigueu còmodes, podeu tancar els ulls per tornar a centrar la vostra atenció en el grup muscular que hagueu triat.

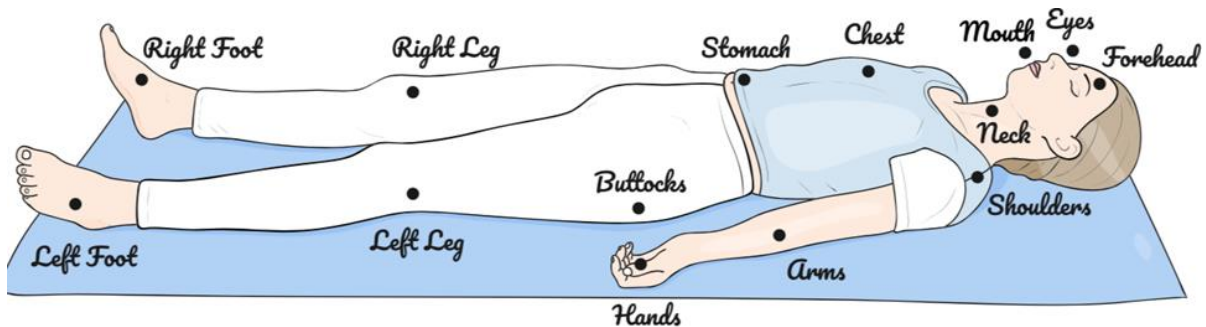


Figura 4: Postura recomanada. Font: Human Performance Resources

També us recomanem que vegeu el següent [vídeo](#) per ajudar-vos a portar a terme l'exercici.

Si aquest tipus de relaxació sembla massa complicat, també es poden considerar altres maneres de relaxar el cos. Podeu provar de fer exercicis d'estirament senzills, tenint cura d'estirar tot el cos i no d'estirar massa els músculs o us podeu fer mal.

### Massatge

Els massatges també tenen un efecte positiu en la relaxació del cos. Sens dubte, és més relaxant rebre un massatge o demanar a algú que ens ho facin. També podem servir-nos d'una cadira de massatge o altres eines per massatges de músculs tensos. No obstant això, recordeu que també podeu massacrar certes parts del cos (per exemple, els peus, les mans, les espatlles).

El massatge de relaxació és especialment important per al coll, l'espatlla i els músculs posteriors inferiors. El massatge no hauria de ser massa fort. La música, les espelmes i l'ús d'olis essencials en les locions de massatge contribueixen a la relaxació. També cal que bevem força aigua després del massatge.

### Descans

Finalment, però no menys important, el descans moderat és crucial per relaxar el cos, però recordem que sempre amb mesura, ja que un exercici massa intens pot afegir més estrès al cos. És aconsellable incloure almenys 30 minuts d'exercici en la vostra rutina diària. Encara millor si es fa exercici fora a la natura.



No estem parlant d'anar a córrer, en bicicleta o jugar a bàsquet. Un passeig a un ritme moderat, practicar Pilates, dansa, entrenament de resistència lleugera, etc. és tot el que necessites per relaxar el teu cos.

### **La importància de reconèixer i calmar la ment**

La ment s'estressa amb l'agitament dels pensaments i, en conseqüència, ens sentim ansiosos, insegurs, preocupats, etc. La majoria de les vegades, la gent pensa en possibles escenaris futurs i reflexiona sobre esdeveniments passats, intentant imaginar com haurien reaccionat de manera diferent en una situació determinada. Es diu que la majoria de les coses que ens avergonyeixen no han passat mai. Quan mirem enrere, pot semblar divertit, i podem sentir-nos una mica com a idiotes per passar tant de temps i energia pensant en un problema que va acabar força bé (com per exemple, un cop quan uns pares us van dir en una sessió informativa que pensen que el seu fill està bastant pertorbat).

Sabíeu que les persones que són més positives, optimistes i que tenen més probabilitats de pensar en coses bones són més felices, més satisfetes, més reeixides i més sanes? Per ser sincers, aquest no és un descobriment revolucionari, perquè els nostres pensaments poden exercir un paper molt determinant en la creació i gestió de l'estrès, especialment l'estrès causat pel nostre entorn de treball. Si som més optimistes o pessimistes està influenciat pel nostre ADN, el nostre entorn familiar (especialment en els primers anys de la infància) i, per descomptat, les nostres experiències vitals. No obstant això, l'avantatge és que, malgrat una educació força pessimista i no haver viscut experiències de vida molt positives, podem desenvolupar processos de pensament més positius al llarg de les nostres vides que ens ajudin a aconseguir una millor qualitat de vida.

Elkin (2013) enumera cinc senyals que les nostres ments estan estressades. Els senyals són:

- Pensaments difícils de controlar.
- Pensaments precipitats.
- Insomni (dificultat per adormir-se).
- Rumiar sobre coses amb freqüència.
- Falta de concentració.
- Estar irritable i inquiet.

Els pensaments negatius s'associen generalment amb el perfeccionisme, l'autodespreci, la por al fracàs, la por a la incertesa, la por a la desaprovació i els pensaments catastròfics. Si volem reduir l'estrès, hem d'aprendre a detenir els pensaments no desitjats. Hem de ser insistents en això, perquè no podem controlar els pensaments automàtics, i poden ser més freqüents com més intentem evitar-los. No obstant això, amb les tècniques adequades, podem reduir el nombre de pensaments negatius al mateix temps que garantim que no descarrilin completament i ens aclapararan.



Elkin (ibíd.) recomana les tècniques següents:

- Escriviu pensaments no desitjats.
- Penseu en pensaments alternatius més agradables.
- Centreu-vos en pensaments no desitjat i quedeu-vos amb ells durant 20 minuts, intentant sentir-los amb tots els vostres sentits.
- Crideu "Prou!" als pensament negatiu.
- Substituïu els pensaments desagradables.
- Repetiu tot el procés per a una segona reflexió.

### **Redirigiu l'atenció**

Un exercici molt útil per superar els patrons de pensament negatius és redirigir la vostra atenció. Cada vegada que apareixen pensaments negatius al vostre cap, intenta substituir-los per altres més positius. Penseu en coses que us agraeixen, recordeu bons records del passat, o penseu en alguna cosa que esteu esperant en el futur. També podeu interrompre els pensaments negatius dedicant-vos a una altra activitat (llegir un llibre, veure una pel·lícula, fer exercici, parlar amb un amic, escoltar música, fer tasques domèstiques, etc.) També hauríem de ser capaços de distingir els pensaments negatius dels uns dels altres. Utilitzar els enfocaments anteriors quan els pensaments negatius passen per la teva ment que no són realment rellevants per a la teva vida va molt bé (per exemple, preocupant-se de si trobareu llar d'infants per al vostre fill al novembre, tot perquè a la feina us han enviat a un seminari d'una setmana de durada i encara no has demanat ajuda a ningú, tot i que només estem a juny). No obstant això, no s'han d'ignorar tots els pensaments negatius, i també pot ser perillós fugir de pensaments seriosos. Per tant, a vegades és necessari prendre's temps per a nosaltres i escoltar els pensaments i preocupacions. Intenteu esbrinar d'on ve un pensament en particular, i per què us preocupeu tant, i observeu com el vostre cos reacciona a les vostres idees, o almenys com les busqueu. Sigueu sincers amb vosaltres mateixos. Agafeu un tros de paper i escriu possibles escenaris que podrien resoldre les vostres preocupacions. Subratlleu l'escenari més probable i intenteu visualitzar-lo, observant de nou el vostre cos i posant en paraules els sentiments que us venen en aquest moment. Com més ens coneguem, més ràpid podrem distingir quins pensaments que realment necessiten atenció i quins simplement cal agrair-los la seva visita i els acomiadem. Si un sent que es troba constantment en un cicle de pensaments negatius i que això està afectant greument la seva qualitat de vida, li aconsellem que busqui ajuda professional.

### **Diari d'agraïment**

L'agraïment és una de les paraules que s'ha emprat molt en l'última dècada per a contrarestar les queixes constants sobre les nostres vides i totes les coses dolentes que ens passen. Fins i tot tenint aquesta paraula, és difícil que li atorguem una definició més àmplia. Diguem que és més aviat l'apreciació pel que se'ns ha donat i la comprensió que moltes de les coses que tenim no són cosa nostra.

Es pot fer servir un exemple per il·lustrar el següent. Heu tingut un dia ocupat, amb set hores de classe darrere vostre. En l'última lliçó, un alumne s'ha tornat molt inquiet i desmotivats, i ha començat a pertorbar la classe, i no ha respost als vostres avisos fins que l'heu amonestat. Heu trigat tant a establir disciplina a l'aula que no heu arribat a cobrir tot el material que havíeu planejat. Quan li heu confiat al vostre col·lega la teva situació, us ha respost que probablement no l'hauria amonestat aquest estudiant perquè els seus pares ja són prou problemàtics i ara podríeu tenir més problemes.

Per concloure: tot l'escenari és bastant negre, i a primera vista, sembla que no hi ha res agraït. Després d'un dia estressant a la feina, tendim a fer que altres coses surtin malament en les nostres vides personals (per exemple, arribem tard per a un espectacle de nadons, perdre'ns el sopar, etc.), i al final només volem que el malson acabi al més aviat possible. No obstant





això, si volem alleujar l'estrès, hem de mirar les coses des d'una perspectiva diferent, especialment en aquestes situacions, i intentar trobar coses per les quals estar agraïts. Si hi penseu, podeu estar agraïts per estar viu, per estar sa, per poder treballar, i que finalment podeu fer la feina per la qual us van entrenar i que volíeu fer de petits. Podeu estar agraïts per les sis bones lliçons que heu donat avui i per tots els coneixements que heu transmès. També podeu estar agraïts per l'alumne problemàtic per haver respost tal com us han indicat i d'haver estat capaços de reunir el valor per ensenyar-lo una lliçó que podria ajudar-lo a créixer com a persona. Podeu estar agraït al vostre col·lega per alertar-vos dels possibles problemes amb els pares de l'esmentat alumne perquè pugueu preparar-vos i respondre adequadament. Finalment, podeu estar agraïts per pagar el sopar per vuit persones perquè almenys teniu prou diners per comprar el menjar i no heu passat gana malgrat tenir menjar per a vuit perquè heu demanat pizza i heu fet feliços els vostres fills.

S'ha demostrat que les persones agraïdes tenen més èxit, són més felices i, el que és més important, més sanes. No és d'estranyar que moltes persones amb èxit portin un diari d'agraïment cada dia a sobre. No cal escriure les coses, però igualment podeu donar les gràcies a Déu o a un altre poder superior en el que cregueu. No obstant això, ja que la paraula escrita té més efecte en les nostres ments que simplement dir-ho, és millor escriure les coses. Podeu utilitzar un tros de paper, un bloc de notes especialment comprat, un diari en línia o una aplicació al telèfon per fer-ho. Si ho desitgeu, també podeu emprar el formulari adjunt (Apèndix 3).

Tenir un diari d'agraïment hauria d'ajudar-vos a ser més feliç i més content. No obstant això, en cas d'escriure'n un, és fonamental relaxar-nos i no pensem tant en el que escriurem i quantes coses agraiem. Així i tot, no oblidem tenir present la situació general: Doneu les gràcies a les persones que us envolten, per la vostra salut, la vostra feina, la vostra llar i el vostre menjar, però també per les coses petites i senzilles. Escriure un diari d'agraïment és encara més efectiu si escriviu el valor d'allò que esteu agraïts al costat.

Aquests són alguns exemples:

- Agraïco a la meva col·lega Diana que m'ha ajudat a portar la meva bossa pesada al cotxe.
- Agraïco poder-me permetre un cotxe i que el meu viatge a la feina sigui més còmode i ràpid.
- Agraïco les maduixes que creixen al meu jardí i fan que el meu esmorzar sigui més saludable i més saborós.

## **Meditació**

També es pot un relaxar i descansar a través de la meditació. La paraula 'meditació' abasta una àmplia varietat de pràctiques i tècniques. Diverses interpretacions etimològiques ja ens han recordat l'ampli enteniment del terme. L'explicació etimològica més comuna afirma que la paraula meditació deriva de la paraula llatina *meditatio*, que significa "meditar", i que probablement va evolucionar de l'arrel llatina *matum*, "pensar" (Ludden 2012). Això nega una relació amb la paraula llatina *mederi*, "salutar", com alguns altres autors han argumentat (Koopsen & Young 2009). És, alhora, un cognat de la paraula grega *medomai*, que significa

"tenir cura". D'altra banda, Leddy (2012) argumenta que la paraula meditació va evolucionar de la paraula sànscrita *medha*, que significa "saviesa".

Igual que hi ha diferents interpretacions etimològiques, també hi ha diferents tipus de meditació. La meditació és una pràctica religiosa característica en diverses religions i direccions filosòfiques. Té una importància especial en les religions índies, però amb l'expansió del budisme, també ha influït en la pràctica religiosa de les religions xineses (confucianisme i taoisme). Quan parlem de meditació, amb massa freqüència oblidem que també forma part de la pràctica religiosa jueva, cristiana i islàmica (cf. Sufis). En el Gènesi 24:63, se'ns diu que l'Isaac va caminar, però la paraula 'cami' s'escriu *blebetat* en grec i significa "meditar" en llatí. En el misticisme jueu, però, la meditació té un paper molt més destacable. La mateixa càbala s'ocupa del camp de la meditació, però per als cabalistes, l'objectiu principal d'aquest estudi és entendre el diví i acostar-se a Déu. El misticisme jueu s'ocupa principalment de la pràctica de l'*hitbodedut*, una forma no estructurada, espontània i individual d'oració i meditació a través de la qual es pot establir una relació personal propera amb Déu i finalment s'adona de la divinitat inherent de tots els éssers.

Els diferents tipus de meditació s'han desenvolupat en diferents tradicions, amb diferents tècniques de pràctica i efectes sobre els éssers humans. Les meditacions més conegudes són la meditació transcendental, la meditació Vipassana, la meditació zen, la meditació Metta, el tantra, la meditació Kundalini i diversos tipus de ioga. Sovint oblidem que la meditació o la contemplació també poden incloure l'oració i la meditació sobre la Paraula de Déu. Aquest últim està enllaçat en el judaisme, el cristianisme i també l'islam. L'objectiu de totes les meditacions és tranquil·litzar la ment i centrar-se en la respiració. En la majoria dels casos, la meditació també serveix per reflexionar sobre qüestions espirituals fonamentals, normalment acompanyades de contemplació espiritual.

En les últimes dècades, s'han dut a terme uns 40.000 estudis que demostren els beneficis de la meditació per a la salut física, mental i espiritual humana. Un nombre més baix d'estudis científics han tractat els efectes positius de l'oració contemplativa en els éssers humans. Aquests són objecte de diversos testimoniatges dels creients. Tenint en compte que la contemplació és una extensió de la meditació i que fins i tot els monjos budistes consideren el terme contemplació més apropiada que el terme meditació, és segur dir que tant la contemplació com la meditació tenen efectes similars, si no idèntics, en els éssers humans.

S'ha assenyalat que la meditació (i per extensió, contemplació) té un efecte positiu en la disminució de cortisol (Davidson et al. 2003; Pace et al. 2009; Bergland 2013), la producció de serotonina i la desacceleració de l'envelliment cel·lular (Epel et al.). La meditació i la contemplació eviten o reverteixen moltes altres malalties de la nova era a causa dels seus efectes positius en l'equilibri hormonal. La llista dels beneficis de la meditació i la contemplació no acaba aquí: Nombrosos estudis han mostrat els efectes positius de la meditació en la salut mental i emocional humana. Per exemple, s'ha demostrat que la meditació ajuda a tractar la depressió (Vieten 2011), millorar la concentració (Davidson et al. 2008; Petdersen 2015; Levy et al. 2011), trastorns del pànic (Kabat-Zinn et al. 1992), i que afecten positivament en les nostres respostes emocionals.



També es sosté que la meditació i la contemplació poden reduir l'insomni (Brooks et al. 1985), millorar considerablement l'alerta en el desenvolupament psicomotor i reduir la necessitat de dormir (Kaul et al. 2010). Lagopoulos (et al. 2009) i un grup de col·legues van estudiar la relació entre les ones cerebrals i la meditació. "Els estudis previs evidencien que les ones Theta indiquen una profunda relaxació i ocorren més freqüentment en els practicants de meditació molt experimentats. La font probablement prové de les parts frontals del cervell, que estan associades amb el seguiment d'altres processos mentals." També va dir que "quan mesurem la calma mental, aquestes regions assenyalen a les parts més baixes del cervell i induïm la resposta de relaxació física que ocorre durant la meditació."

Els diferents tipus de meditació tenen diferents efectes en el cervell. Les ones beta i delta ràpides s'alliberen en mediacions que se centren en la concentració. Les ones heta són característiques de meditacions basades en l'observació oberta (per exemple, amb la meditació zen, la Vipassana, consciència plena, meditacions guiades). Les ones alfa s'alliberen en la mesura més gran en la meditació transcendental.

L'oració contemporània té un efecte similar en el cervell. "L'oració implica les parts més profundes del cervell: el còrtex prefrontal medial i el còrtex cingulat posterior (les parts frontal i posterior)," diu Spiegel (2006), i afegeix que això es pot veure a través de la imatge per ressonància magnètica (IRM), que fa fotografies anatòmiques amb detall. "Aquestes parts del cervell estan relacionades amb l'autoreflexió i el reconfort." (Spector 2016). Els estudis mostren que l'oració ajuda a superar l'addicció, que està relacionada principalment amb el seu impacte positiu en l'escorça prefrontal, que és responsable de controlar les emocions.

### **Exercicis de consciència plena**

Una altra tècnica dissenyada per reduir eficaçment l'estrès en la vida quotidiana és la consciència plena. Jon Kabat-Zinn va desenvolupar el *Mindfulness-Based Stress Reduction* el 1979, el qual es considera el programa de formació basat en la investigació més exhaustiva i original del món. Però no cal assistir a un programa i a diverses reunions per practicar la consciència plena (encara que ho podeu fer si voleu); podeu introduir la consciència plena en la vostra vida i gradualment fer-la menys estressant.

En certa manera, la prudència consisteix a centrar-se en el moment exacte, en l'aquí i ara, sense pensar en el que ha estat i el que encara ha de venir. Centrar-se en el moment actual pot ajudar a controlar les reaccions a diversos estressors. Ja hem vist en el capítol sobre canviar els nostres pensaments que les persones poden canviar la manera de pensar. En exercir la ment i el cos, podeu tenir un impacte en la vostra vida, o més aviat, la vostra qualitat de vida. Gràcies a la seva plasticitat, el cervell podrà adoptar amb el temps nous patrons de comportament i pensament que tard o d'hora afectaran la salut. De fet, s'han confirmat els múltiples efectes de la consciència plena. En regular l'atenció, s'influeix no només en el pensament, sinó també en el comportament, l'experiència i la percepció de les coses, el control de les emocions i les relacions, i en última instància la qualitat i, segons algunes dades, fins i tot la durada de la vida.



Es creu també que entrenar consciència plena amb regularitat pot millorar la concentració, la memòria funcional, la calma interna en situacions estressants i actituds cap a un mateix i als altres. Una ressenya de 114 estudis sobre la consciència plena prova que aquesta redueix significativament els sentiments d'estrès, ansietat i depressió ajuda a superar algun dolor físic i redueix els símptomes de la síndrome de l'intestí irritable, la migranya, l'asma, la psoriasi, l'artritis, la fibromiàlgia, i més.

"La consciència plena (la pausa conscient, l'alentiment o el fet de centrar-se en l'aquí i ara) ens retorna la nostra pròpia vida i integritat. Ens ofereix una manera diferent de ser, lluny de la velocitat, la superficialitat i la impermanència. Ens obre els ulls a l'acte immediat i autèntic, per contactar amb nosaltres mateixos, amb els altres, i amb la naturalesa, que és la nostra necessitat bàsica interna, ja que som, abans de res, éssers relacionals. Ens ofereix estabilitat i tranquil·litat en una societat agitada i competitiva i, a més, ens aporta reflexió i benestar en aquesta època de por, ansietat i distracció, i ens alleuja així el patiment. Ens redibuixa la compassió i la saviesa en el mapa d'un món que s'ha tornat boig".

*Podreu trobar les referències de tots els mòduls plegats al final del manual del Programa d'Iniciació de Professorat.*

## 5.4 EXEMPLES DE REDUCCIÓ D'ESTRESSORS

Hi ha molts factors estressants sobre els quals no tenim control. Cada dia ens enfrontem a situacions en les quals hem de reaccionar amb rapidesa i eficàcia. En aquests casos, és útil utilitzar els enfocaments anteriors per reduir els efectes de l'estrès en el nostre cos i també en el nostre benestar psicològic. D'altra banda, podem donar suport al nostre cos (físic, mental i espiritual) a través de certes rutines i un estil de vida més saludable i evitar certes situacions estressants o almenys mitigar els efectes de l'estrès a través d'un estil de vida saludable.

### **Estil de vida saludable**

Probablement heu sentit moltes vegades que un estil de vida saludable és la clau d'una vida que funciona bé. Això inclou una dieta sana, hidratació i exercici regulars, així com el son, que un adult hauria de tenir entre 7 i 9 hores a la nit. Per a les persones amb feines estressants, dormir és encara més important, ja que s'eliminen les toxines. El son és aliment per al cervell perquè mentre dormim, el nostre cervell es renova. El sistema glimfàtic, que protegeix el cervell, és deu vegades més actiu mentre dormim que quan estem desperts. Durant el son, les cèl·lules cerebrals s'encongeixen, la qual cosa permet que el líquid cefalorraquidi agiti el cervell i el defaci dels residus. Per tant, es creu que el paper restaurador del son és principalment posar el cervell en un estat funcional que faciliti l'eliminació de residus de l'activitat neuronal durant el despertar (Xia et al 2014). La beta amiloide, els alts nivells de la qual causen la malaltia d'Alzheimer, també s'elimina del nostre cervell mentre dormim (Walker 2020). L'hipotàlem juga un paper clau en el son, a través del qual certs nuclis del diencèfal s'activen en diferents etapes del son. Els diferents neurotransmissors són responsables de les seves diferents etapes.

Walker (ibíd.) informa que la majoria dels accidents de trànsit són causats per la privació del son i que el comportament humà durant el somni s'assembla al dels alcohòlics. Imagineu-vos donar la lliçó sota la influència de l'alcohol. Es notaria com a interrompuda, desestructurada, i ni tan sols sabríeu el que volíeu dir o el que ja havíeu dit. La memòria a curt termini és un dels signes de fatiga. Si voleu fer la teva feina professionalment, heu de tenir el cap clar. Tant vosaltres com el vostre alumnat sereu feliços.

N'hi ha molts llibres sobre menjar i exercici saludable. Només volem assenyalar aquí que el nostre cervell necessita suficient energia i una varietat de vitamines i minerals per funcionar. Per tant, cal que donem al cervell els blocs de construcció (aliment) que necessita per dur a terme les seves tasques sense problemes. No obstant això, com que el "segon cervell" humà es troba als intestins, convé consumir menjar que sigui fàcil de digerir. Si ingeriu menjars molt pesats (massa greix, massa proteïna, porcions massa grans) durant la jornada laboral (o d'una altra manera), el menjar no us proporcionarà energia extra, sinó que us privarà a causa de la dificultat en la digestió. Tampoc és aconsellable menjar quan un està sota molt d'estrès. S'ha demostrat que la digestió s'alenteix quan es troba sota estrès, la qual cosa provoca molts inconvenients. Quan seria millor saltar-se un àpat, ocupar-se'n, calmar-se, respirar i després menjar tranquil·lament i pensar?

Però també contribueix a un estil de vida saludable quan es pot fer una pausa, respirar i prendre temps per a un mateix. Tots necessitem temps pel lleure, perquè només així podrem sentir-nos realment nosaltres. Tenir força temps lliure i aficions tenen un efecte positiu en el benestar i ajuden a reduir l'estrès. Per desgràcia, en les nostres accelerades vides, el temps de lleure és sovint l'última cosa per la qual la gent necessita temps. A continuació, analitzarem el motiu i tractarem de trobar maneres de gestionar el vostre temps perquè pugueu disposar del temps suficient per a vosaltres mateixos en el vostre dia i setmana. Pot ser que no sempre tingueu èxit, però són els petits passos els que compten.

### **Fixar prioritats**

Els psicòlegs i psiquiatres assenyalen amb freqüència que una de les principals diferències entre les persones amb èxit i satisfetes i les que tenen menys èxit i insatisfetes és que les primeres es coneixen bé, saben qui són i tenen prioritats clares. Conèixer i seguir les prioritats ajuda la gent a prendre diverses opcions i decidir quanta energia vol dedicar a una situació particular, incloent-hi la cura. Com més baixa sigui la prioritat, menys temps i cures són necessàries.

Les persones que tenen una visió clara troben més fàcil dir "no" a tot el que sàpiguen no els ajudarà a aconseguir els seus objectius. Sovint aquestes persones tenen més èxit en la feina, però no semblen esgotades ni manquen d'objectius per això. De fet, és tot el contrari.

Per tant, quan prioritzem, ens resulta més fàcil gestionar el nostre temps. El concepte de prioritat es defineix per dos nivells: el grau d'urgència i el grau d'importància. Hi ha diverses tècniques per establir prioritats (definint criteris segons els objectius del projecte, l'anàlisi ABC, la matriu d'Urgència d'Eisenhower, etc.). Ens ajuden a gestionar el nostre temps. Fem les tasques que són urgents i importants abans que les que no ho són. Si no tenim en compte les nostres prioritats, podem perdre temps ràpidament en tasques que són menys urgents o fins i tot poc importants. També hem de mantenir les vostres prioritats centrades en vosaltres mateixos i els vostres desitjos i objectius. És agradable ajudar als altres, però no a costa de posposar la feina que després has de fer fora de les hores de treball.

A continuació descrivim breument les diferents tècniques per establir prioritats, i en l'apèndix també trobareu formularis per ajudar-vos a establir prioritats. Podeu emprar aquests formularis tant per a tasques relacionades amb la feina com per a tasques relacionades amb la vostra vida personal. També és una bona idea fer una llista de prioritats de relacions perquè sapiguen a quines hem de dedicar-hi més o menys energia. Per fer això, feu un punt al mig del paper que representi el centre. En el cercle central, escriviu els noms de les persones amb les quals teniu les relacions més properes i en les quals podeu confiar en cada moment de la teva vida. Aquest cercle es pot deixar en blanc, o hi podeu escriure el vostre nom. Això no és perjudicial. L'única cosa que importa és siguem sincers i no escriure noms en el cercle que pertanyen a aquest lloc a causa dels vincles familiars, sinó els noms de persones que realment pertanyen a un determinat cercle. Escriviu en el segon cercle persones que són lleugerament menys dignes que les persones en el primer cercle, i passar al cercle que vols. Les relacions en el primer i segon cercle són les més importants per a vosaltres. Hauríeu de gastar la major part del vostre

temps i energia en aquestes relacions. Totes les altres relacions són molt menys importants. Recordeu quines són les vostres relacions més essencials mentre passeu a diferents tasques, perquè sovint invertim molta energia en relacions que es troben en el cinquè o el sisè cercle per esperar un reconeixement que després ens esgota el temps i l'energia per a les persones que més signifiquen per a nosaltres. En adonar-vos de les vostres relacions prioritàries i avaluar quant de temps voleu passar amb la gent que estimeu, i comparar-ho amb el temps real que invertim, podeu establir objectius per emprar més temps en les relacions que són més valuoses per a vosaltres. Això us facilitarà rebutjar a la col·lega que casualment us demana al passadís si pot presentar-se a una festa, passar menys temps amb la veïna que us crispa i acabar més ràpidament una conversa telefònica amb la cosina que només us truca quan necessita alguna cosa.

### **Prioritzar amb criteri**

Aquest mètode es considera el més senzill. Establiu les prioritats responent a les següents preguntes:

- Quina tasca o projecte és més important per a mi?
- Hi ha cap tasca de la qual depenen altres tasques que hagi de completar primer?
- Quines coses són més importants per al meu supervisor?
- Per a quina activitat tinc tots els materials o subministraments i puc començar a treballar immediatament?

### **Priorització per mitjà de l'anàlisi ABC**

L'anàlisi ABC és un procés de prioritzar compromisos en tres categories després que l'individu hagi identificat per primera vegada les seves necessitats i desitjos:

- Categoria A: tasques que semblen urgents i més importants.
- Categoria B: obligacions importants però no urgents.
- Categoria C: tasques que no són urgents ni importants o activitats que són urgents, però no importants.

Dins de cadascuna d'aquestes categories, es poden crear altres subgrups (A1, A2, A3, ...).

### **Matriu d'Urgent vs. Important d'Eisenhower**

Les tasques urgents són les que requereixen una atenció immediata. Sovint, les coses urgents ens actuen sobre nosaltres, i som nosaltres mateixos els que les responem. Les tasques importants són les que ens ajuden a aconseguir resultats que ens porten a aconseguir els nostres objectius. Les coses importants són les que hauríem de dedicar-hi més temps i energia.

Per ajudar-vos amb aquest mètode, us suggerim que escriviu tots els vostres compromisos en quatre caselles. A la primera, n'escriviu les coses que són importants i urgents; a la segona, les



que són importants, però no urgents; a la tercera, n'escriviu les coses que són urgents, però no importants i, a la quarta, les que no són ni importants ni urgents.

	<b>URGENT</b>	<b>NO URGENT</b>
<b>IMPORTANT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Resolució de crisi</li> <li>-Problemes irresolubles</li> <li>-Tasques amb terminis</li> <li>-Algunes reunions</li> <li>-Preparació de la lliçó (pot estar també en una altra categoria)</li> </ul> <p>20–25 %</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Preparació i planificació de classes</li> <li>- Establir relacions</li> <li>- Formació complementària</li> <li>- Autoreflexió del treball</li> <li>- Organitzar les coses de les quals soc responsable.</li> </ul> <p>65–80 %</p>
<b>NO IMPORTANT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Algunes reunions</li> <li>-Trucades no programades</li> <li>-Contestar nombrosos correus</li> <li>-Redactar alguns informes</li> </ul> <p>65–80 %</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Tasques irrelevantes i sense sentit</li> <li>-Contestar correus irrelevantes o escriure'n a altres</li> <li>-Portar a terme tasques que són responsabilitat d'altres</li> <li>-Activitats fugitives</li> <li>-Llargues converses amb col·legues sobre coses irrelevantes</li> <li>- Perdre el temps</li> </ul> <p>1 %</p>

Quan poseu fil a l'agulla, orienteu-vos per fer les coses importants i urgents de seguida. És important ocupar-se d'assumptes importants però no urgents. Reserveu-los un temps en el vostre horari quan pugueu cuidar-vos-en al vostre temps lliure. Intenteu saltar-vos coses urgents però sense importància. Deixeu anar les coses que heu escrit en la quarta casella.





### **Establir límits clars entre la vida laboral i personal**

En cada cop més professions, els treballadors estan subjectes a massa tasques que no poden gestionar durant les seves hores de feina. Molts docents també porten a casa una gran càrrega de treball que no només està relacionada amb l'ensenyament (preparació, proves de qualificació, etc.), sinó que sovint també tenen tasques que tenen a més de la seva feina de sempre (protecció del diari escolar, organització d'un festival cultural, etc.). Creiem que a vegades és molt difícil organitzar la feina (malgrat que prioritzem) de manera que pugui fer-se completament dins del temps de treball. No obstant això, si sabeu que només voleu sacrificar una nit a la setmana en lloc de quatre, serà més fàcil per a vosaltres dir "no" a tasques addicionals i podreu dedicar menys temps a tasques que no són rellevants per a vosaltres. El nostre consell és que registreu en la vostra llista de prioritats quantes hores extra per setmana esteu disposats a treballar i intentar completar les vostres tasques i compromisos en el temps assignat per a la feina.

Per ser més eficient durant la jornada laboral, us aconsellem que us centreu en una tasca cada vegada i desactiveu tots els dispositius que distreguin la vostra concentració. També us aconsellem que no feu res relacionat amb la feina després de les hores de treball. Això últim us serà més fàcil si desactiveu els vostres correus electrònics de la feina i no esteu disponibles per a trucades laborals.

*Podreu trobar les referències de tots els mòduls plegats al final del manual del Programa d'Iniciació de Professorat*



## 5.5 QÜESTIONARI DE COMPROVACIÓ D'ESTRÈS

A continuació es mostren alguns dels símptomes i comportaments que es poden associar amb l'estrès. Per a cada element, escriviu un número de 0 a 3, depenent de l'abast en què heu experimentat cadascun dels elements llistats en les últimes dues setmanes.

Escala de valoració:

0 = Mai

1 = De vegades

2 = Sovint

3 = Molt sovint

Tema	Puntuació
Fatiga	
Palpitacions	
Taquicàrdia	
Hiperhidrosi	
Taquipnea	
Mal de coll i espatlla	
Mal de lumbar	
Bruxisme o apilament dental	
Restrenyiment greu o altres erupcions de pell	
Mal de caps	
Mans i peus freds	
Opressió al pit	
Nàusea	
Diarrea o restrenyiment	
Problemes digestius	
Mossegar-se les ungles	
Tics i espasmes	
Problemes per empassar o tenir la boca seca	
Refredat o grip	
Manca d'energia	
Menjar en excés	
Sentir-se indefens o desesperat	
Beure en excés	
Fumar en excés	
Gastar en excés	
Abús de medicaments	
Agitament	
Sentiments de nerviosisme i ansietat o preocupació en excés	
Augment d'irritabilitat	
Pensaments de preocupació	
Inoperància	



Depressió	
Pèrdua de desig sexual	
Ira	
Problemes de son	
Problemes de memòria	
Pensaments intrusius	
Sentint-se agitat	
Falta de concentració	
Ploreres	
Absències freqüents a la feina	



## 5.6 DIARI DE SEGUIMENT D'ESTRESSORS

El diari de l'estrès us ajuda a esbrinar com experimenteu l'estrès durant el dia i quines circumstàncies el desencadenen. Mantenir un registre a llarg termini del seu estrès diari és una bona base per desenvolupar un programa de gestió de l'estrès global que inclogui diverses tàctiques i estratègies. Mantingueu el vostre diari d'estrès amb vosaltres. Tant se val si és en format físic o en línia. També podeu utilitzar el formulari següent:

Comenceu a documentar el vostre estrès enregistrant a la taula per sota del temps, el desencadenant de l'estressor, la seva relativa importància, la vostra reacció a l'estrès i la quantitat d'estrès que heu experimentat.

Valoreu les categories esmentades amb un sistema de punts de 0 a 10, on 0 manca completament d'importància o és el nivell més baix d'estrès i el 10 és molt important o el nivell més alt d'estrès.

Per a una millor comprensió, aquí tenim un exemple.

Hora	L'estressor i la seva importància	El nivell d'estrès i la meva reacció
7.45	No he pogut trobar l'aparcament (2)	Irritable, trastorn (4), nerviós (5)
9.30	Començar la lliçó tard (1)	Temorós, insegur (9), nerviós (5)
11.30	M'adono que he oblidat els apunts de la feina per a la lliçó a casa (7)	Irritable, enfadat (8)
16.00	Em preocupa parlar amb els pares d'un estudiant amb problemes (9)	Temerari, insegur (9)

Font: Elkin (2013)

### Plantilla

#### Data:

Hora	L'estressor i la seva importància	El nivell d'estrès i la meva reacció



## 5.7 FORMULARI PEL DIARI D'AGRAÏMENT

### MATÍ

**Cinc coses a agrair:**

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

**Què és el que farà que el meu dia sigui genial?**

- 1.
- 2.
- 3.

**Afirmació positiva**

**Simple passos a seguir:**

- 1.
- 2.
- 3.

### NIT

**Quines coses m'han passat avui que agraeixi?**

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

**Què podria haver fet per millorar el meu dia?**

- 1.
- 2.
- 3.

**Reflexió del dia:**

---

---

---

---

**Anàlisi dels passos pel creixement personal:**

---

---

---



## 5.8 AUTOREFLEXIÓ SOBRE UNA SITUACIÓ D'ESTRÈS A LA FEINA

**Què m'afecta o m'enfada a la feina?**

---

---

---

---

---

---

**Com he reaccionat davant una situació estressant? Ha estat una reacció correcta o incorrecta?**

---

---

---

---

---

---

**Per què crec que la meva reacció ha estat correcta o incorrecta?**

---

---

---

---

---

---

**Com crec que l'altra persona ha percebut la meva reacció?**

---

---

---

---

---

---



## 5.9 PLANTILLA PER LA MATRIU D'EISENHOWER

<b>NO URGENT</b>		
<b>URGENT</b>		
	<b>IMPORTANT</b>	<b>NO IMPORTANT</b>



## 6. Vida personal i professional

### A. Quina és la idea/fita/objectiu principal del mòdul?

Aquest mòdul pretén analitzar la influència de la conciliació de la vida laboral i familiar en el rendiment laboral del professorat i dotar al professor principiant d'eines per reflexionar sobre la importància de la conciliació de la vida laboral i familiar des de l'inici de la seva carrera, tenint en compte la satisfacció laboral i la qualitat de la seva vida personal. Ofereix una reflexió sobre l'impacte perjudicial que una vida laboral no equilibrada té en la vida laboral i familiar del professorat (estrès, problemes físics, problemes de relació, pràctica poc ètica, pertorbació familiar, disminució del rendiment). Finalment, el mòdul dona suport al professorat novell i al professorat experimentat a l'hora de prioritzar les tasques i establir objectius precisos i assolibles i els ajuda a aprendre a gestionar millor el seu temps i a ser més eficients a la feina per obtenir millors resultats.

### B. Resultats d'aprenentatge previstos:

El professor novell:

- Comprèn els beneficis de la conciliació de la vida laboral i familiar
- Reconeix els signes d'una vida desequilibrada i activa el mecanisme necessari per revertir la situació
- Utilitza recursos per establir un estil de vida equilibrat
- Entén que ha de separar els contextos de la feina i de la llar (deixar l'estrès laboral a la feina i l'estrès domèstic a casa).
- Traça un límit entre el treball i la seva vida personal
- Aprèn a gestionar el temps de manera eficient
- Troba els mètodes de treball més efectius per a ell/a

### C. Activitats, presentacions i altres materials inclosos en el mòdul

ELEMENT	Públic objectiu	Tipus de recurs	Temps per al recurs	Àrea
6.1 Metodologia del mòdul	Mentor i/o professor novell	Presentació	1 hora	Emocional
6.2 Qüestionari de benestar del professorat	professor novell i professor experimentat	Qüestionari/eina d'autoreflexió	1 hora	Emocional
6.3 Guia de reflexió (per al professor experimentat)	Mentor	Guia	2 hores	Emocional
6.4 Sessions de coaching sobre la conciliació de la vida laboral i familiar	Professor novell	Estudis de casos	2 hores	Emocional





<b>6.5 Consells pràctics</b>	Professor novell2	Eina/l·lista d'autoreflexió	1 hora	Emocional
------------------------------	-------------------	-----------------------------	--------	-----------

**6.1 Metodologia del mòdul** conté una breu descripció relacionada amb la metodologia aplicada a la Metodologia ADKAR, que es basa en 5 objectius seqüencials.

**6.2 El qüestionari de benestar del professorat** és un formulari d'enquesta que porta el professor novell a reflexionar sobre l'equilibri entre la seva vida personal i professional, amb voluntat de definir estratègies per augmentar la seva productivitat i satisfacció en ambdós àmbits. És una eina d'autoreflexió que hauria de ser explorada pel professor novell i, segons el resultat, comptar amb el suport de professionals per gestionar millor la seva vida laboral i familiar. Els resultats del qüestionari poden ser un punt de partida per passar a la següent activitat, reflexió amb el professor experimentat, utilitzant la guia de reflexió i definint el vostre ESTAT DE CANVI.

**6.3 Guia de reflexió (per al professor experimentat)** és una guia que permet al professor experimentat un enfocament holístic del tema: la conciliació de la vida laboral i familiar. Així, el professor i l'alumnat experimentat reflexionen sobre els límits emocionals que s'han d'establir entre les dues dimensions defensant el seu equilibri, recolzat en un conjunt de preguntes, que aborden els següents temes:

- Beneficis d'un equilibri saludable
- Establiment d'objectius
- Gestió del temps
- Com estic a la feina
- Com estic a casa
- Gestió de l'estrès

Aquest document de reflexió pretén ajudar el professorat novell a crear consciència sobre els seus objectius i poder prioritzar-los, però sobretot marcar una nova agenda per a la seva feina, que inclogui noves maneres de comunicar-se amb els companys de feina i membres de la família.

**6.4 Les sessions de coaching sobre la conciliació de la vida laboral i personal** són una recopilació de casos pràctics amb possibles escenaris que el professor experimentat desenvoluparà durant les sessions de coaching. Aquests es poden utilitzar en diferents etapes i poden ser la base per a una xerrada amb un equip de suport durant un taller (companys, líder de l'escola...).

**6.5 Els consells pràctics** són exemples concrets, una llista de consells als quals un professor novell té accés quan comença a treballar i que el professor experimentat troba útil per implementar. Aquests exemples també poden ser utilitzats pel professor experimentat per ajudar el professorat novell a conciliar la vida professional i personal.

#### **D. Sugeriment per a la implementació del mòdul**

En termes pràctics, cal dissenyar recomanacions per a la conciliació de la vida laboral i familiar per a la comunitat docent que els permeti conciliar les seves necessitats laborals i de vida. En un intent d'identificar diferents motius personals per tenir una vida personal i professional (des)equilibrada, aquest mòdul presenta diverses eines que permeten al professor principiant tenir moments d'autoreflexió, però també altres eines i estratègies que un equip de suport (professor experimentat), grup de companys, líder de l'escola...) poden utilitzar-los per aprendre a gestionar millor la vida laboral i familiar de la manera més satisfactòria possible.

En cas que el professor novell vulgui tenir aquest mòdul durant el seu curs d'iniciació, el professor experimentat l'ha d'introduir introduint la metodologia ADKAR. L'objectiu principal és que el professor novell tingui una vida laboral més equilibrada, produeixi millors resultats mantenint un estil de vida saludable.

Mitjançant la metodologia ADKAR, el professor novell desenvolupa la (A)consciència i el (D) desig necessaris per sortir de l'estat actual, de vida laboral desequilibrada, on el canvi és necessari però encara no ha començat. El (K)coneixement i (A)capacitat es produeixen durant la transició, i el (R)reforç dels nous hàbits se centra en el futur i es quedarà al final. Mitjançant la metodologia ADKAR, el professor novell desenvolupa la (A)consciència i (D) desig de sortir de l'estat actual, de vida laboral desequilibrada, on el canvi és necessari però encara no ha començat. El (K)coneixement i (A)capacitat es produeixen durant la transició, i (Re)reforç dels nous hàbits se centra en el futur i es quedarà al final.

La metodologia ADKAR suggerida aquí està orientada a resultats. Està pensat per ser utilitzat per facilitar el canvi desitjat (transició) fixant fites clares a assolir al llarg del procés, permetent una transició planificada, per millorar l'equilibri tan desitjat (el futur).

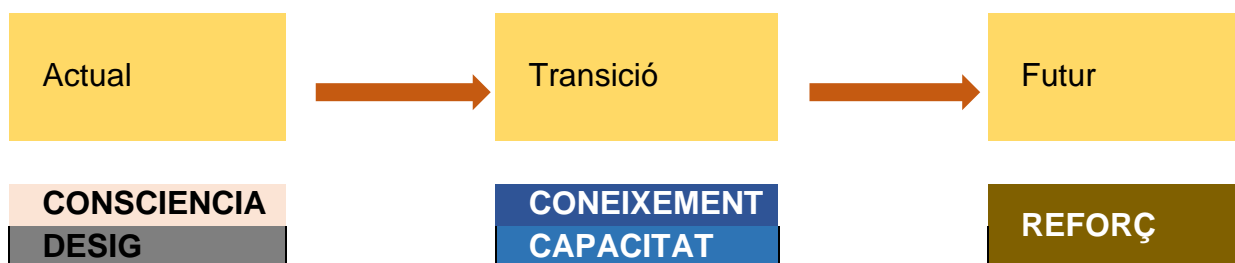


Figura 5: Metodologia ADKAR

## 6.1 METODOLOGIA DEL MÒDUL

La Metodologia ADKAR es basa en 5 objectius seqüencials (vegeu la figura següent). Permet la identificació de les zones de resistència. Està implícit que algú no és capaç de canviar si no entén per què és necessari (Consciència), o no entén com fer el canvi (Coneixement), el canvi no es podrà aconseguir, buscant l'ESTAT DE CANVI.

Aquesta metodologia s'ha d'aplicar pas a pas (vegeu més avall) i utilitzant els materials desenvolupats per a aquest mòdul, també descrits aquí. Aquest document serveix com a pla complet d'implementació de tot el procés. Aquest document serveix com a pla complet d'implementació de tot el procés.

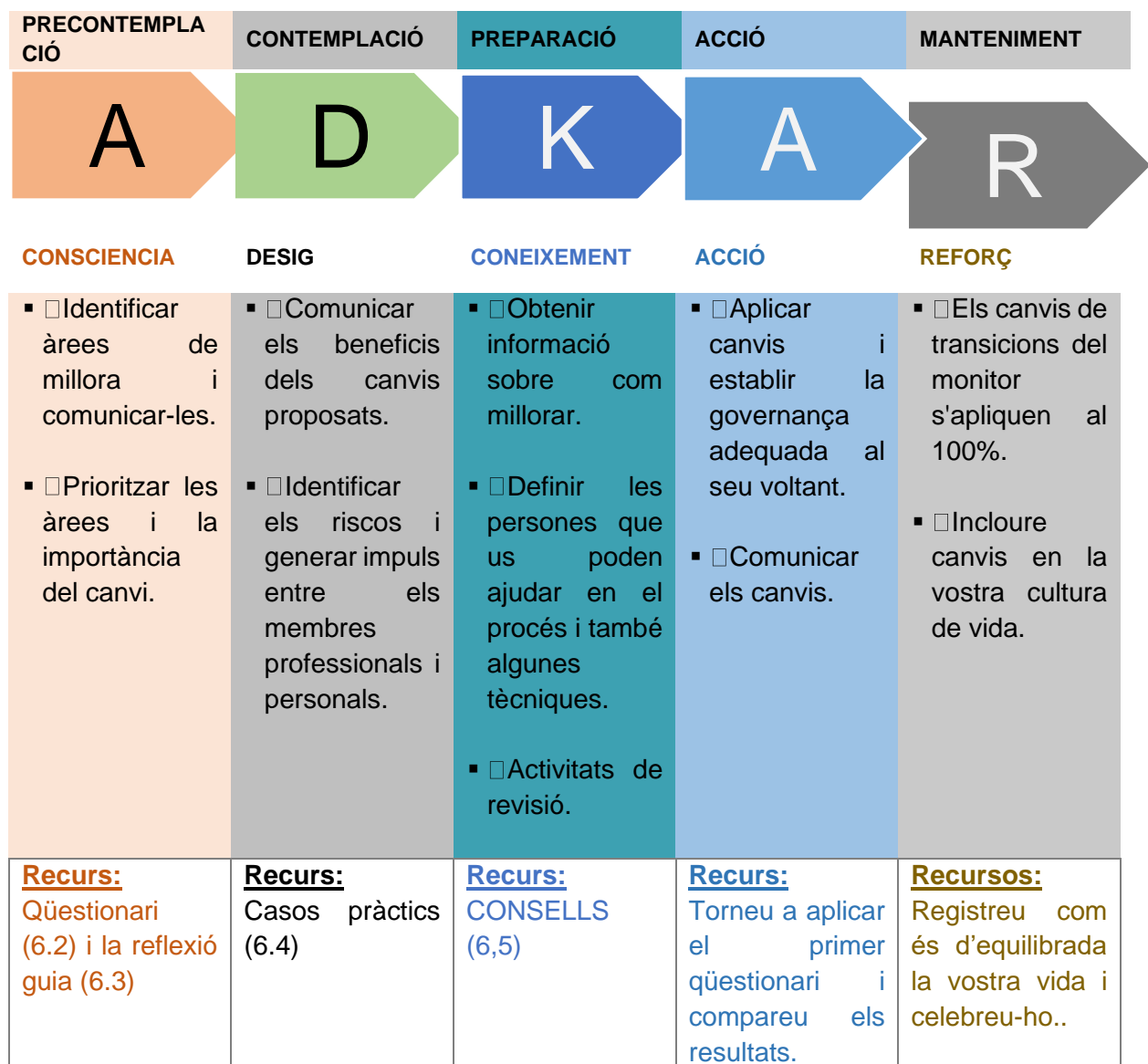


Figura 6: Procés d'implementació



### **1. Crear consciència de la necessitat de canviar.**

És fonamental crear consciència del canvi, la qual cosa va més enllà d'anunciar-lo. Perquè el professor novell sigui realment conscient de la necessitat del canvi, no només ha d'entendre el raonament que hi ha al darrere, sinó que també ha d'estar d'acord amb això. Així doncs, s'espera que després de respondre el qüestionari i el debat amb el professor experimentat de l'equilibri de gestió entre la seva vida personal i professional, el professor novell prengui la consciència de la necessitat de canvi. Així doncs, aquí el professorat novell identifica les àrees de millora i les comunica i després prioritza les àrees i accepta la importància del canvi. En aquesta fase concreta, pot utilitzar el qüestionari.

#### **Com fer-ho:**

**Qüestionari de benestar del professorat (6.2):** els resultats del qüestionari poden ser un punt de partida per passar a l'activitat següent. Reflexió amb el professor experimentat, utilitzant la guia de reflexió i definint el seu ESTAT DE CANVI.

**Guia de reflexió (6.3):** aquest document basat en la reflexió pretén ajudar el professorat principiant a crear consciència sobre els seus objectius i poder prioritzar-los, però sobretot marcar una nova agenda per a la seva tasca, que inclogui noves maneres de comunicar-se amb els companys de feina i familiars.

### **2. Fomentar les ganes de fer el canvi.**

Perquè un professor novell adopti el canvi, l'ha de desitjar.

És important presentar el canvi com una cosa que beneficiarà el professorat novell en el seu dia a dia. En aquesta fase, cal utilitzar casos pràctics sobre la conciliació de la vida laboral i familiar. Tingueu en compte que a l'hora de fomentar el desig, la resistència al canvi és un obstacle important. Per tant, espereu una mica de resistència i intenteu entendre el motiu principal.

#### **Com fer-ho:**

Guia de reflexió (6.3): després de crear una certa consciència, l'objectiu de la sessió de reflexió del professor experimentat i del professor principiant és també la transició cap a fomentar el desig de canvi.

Sessions de tutoria sobre la conciliació de la vida laboral i familiar (6.4): la recopilació de casos pràctics ens permetrà trobar què vol canviar el professor novell, veure els beneficis d'aquest canvi i comunicar-los i compartir-los amb el professor experimentat i els seus familiars.

### **3. Proporcionar coneixements sobre com canviar**

La fita del coneixement de la Metodologia ADKAR es refereix principalment a la formació i l'educació. Per començar la transició, el professor novell haurà d'entendre com es veurà afectada la seva vida. Per tant, cal aportar coneixements i utilitzar consells pràctics per millorar la conciliació de la vida laboral i familiar. És important dedicar temps a avaluar quines habilitats, eines i deures addicionals requerirà el canvi.

#### **Com fer-ho:**

Consells pràctics per millorar la conciliació de la vida laboral i familiar: exemples concrets/l·lista de consells als quals un professor novell té accés quan comença a treballar i que el professor experimentat considera útil per implementar.

### **4. Assegurar-vos que el professor novell pugui fer el canvi**

Independentment de com de bé els professors novells sàpiguen fer alguna cosa, tenir confiança en les seves competències determina si pot o no fer alguna cosa. Donar al professorat novell l'oportunitat de provar el canvi abans d'implementar-lo completament, els permet crear confiança. A més, podeu supervisar el canvi i proporcionar comentaris detallats, aplicant de nou el qüestionari i comparant els resultats.

### **5. Reforçar el canvi**

Un cop establerts els nous hàbits, reforceu el canvi molt després de la seva implementació i celebren l'èxit durant i després de la transformació perquè pugueu crear i mantenir l'entusiasme. Finalment, incloeu temps per reforçar el vostre pla de gestió de canvis.

La metodologia aquí estructurada es basa en una estratègia que implica l'ús de 5 activitats, les quals s'identifiquen cronològicament a continuació i que tenen com a objectiu donar suport al professor en el disseny del seu pla de canvi. Al final, el professor ha de publicar el seu pla de canvi, utilitzant la metodologia descrita anteriorment.

Atès que aquest mòdul és transversal durant tot el programa d'iniciació, seria important tenir reunions mensuals de control entre el professorat experimentat i el professorat novell per resoldre algunes limitacions o reptes que el professorat novell es pugui trobar, per exemple, problemes de gestió del temps, manca de límits emocionals, estrès, disminució del rendiment, pràctica poc ètica, etc. Durant aquestes reunions conjuntes, el professorat experimentat pot revisar les eines i treballar amb l'alumnat en els estudis de cas, el qüestionari de benestar, o fins i tot reexaminar els consells de bones pràctiques per ajudar-lo a superar els seus problemes i no oblidar-se de celebrar l'èxit i els nous èxits.

*Podeu trobar les referències de tots els mòduls units al final del manual del Programa d'Inducció del professorat.*

## 6.2 QÜESTIONARI DE BENESTAR DEL PROFESSORAT

Temps estimat: 1 hora

Es proposa utilitzar aquest document durant la fase de SENSIBILITZACIÓ, de la metodologia ADKAR. Preneu-vos el temps necessari per respondre les preguntes i compartir els resultats amb el professorat experimentat. Repetiu el qüestionari a la fase d'ACCIÓ i compareu els resultats.

### Identificació

Edat	
Gènere	
Anys d'Experiència	
Àrea/departament	

### Conciliar la feina i la vida

	Mai	Poques vegades	A vegades	Sovint	Sempre
Normalment treballeu més de 5 dies a la setmana?					
Normalment treballeu més de 8 hores al dia?					
Amb quina freqüència penseu o us amoïneu per la feina? (quan no esteu treballant)					
Creieu que podeu equilibrar la vostra vida personal i professional?					
Us sentiu incapaços de passar prou temps amb la família?					
Alguna vegada perdeu temps de qualitat amb la família o els amics per culpa de la pressió de la feina?					
Alguna vegada us heu sentit cansats o deprimits per la feina?					
Aconsegueixes trobar temps per fer exercici?					
Aconsegueixes trobar temps durant la jornada laboral per preparar les classes?					



La vostra escola pren alguna iniciativa per gestionar la vida laboral dels professors?					
Treballes llargues hores o hores extraordinàries i fins i tot en vacances?					
Gestioneu bé el temps?					
Sou productius a la feina?					

### Classifiquen segons la importància que li atorgueu en la conciliació de la vida personal i professional

• Factors	Classificació
Horari més flexible	
Treballeu a casa quan no teniu classes	
Temps lliure durant les vacances escolars	
Temps lliure durant emergències i esdeveniments	
Suport dels membres de la família	
Suport dels companys/directius de l'escola	
Menys càrrega de treball a l'escola	
Seguretat laboral	
Horari laboral previsible	

### Marqueu el factor que us motiva a treballar

Factors
Satisfacció personal
Àmbit laboral
Independència financera
Sou
Suport de la família
Treballar amb joves
Aprenentatge entre iguals (compartint eines, activitats, metodologies...)
Superar barreres
Millorar les meves habilitats toves (pensament crític, adaptabilitat, autoconeixement, creativitat, comunicació i treball en equip...)
Avantatges d'excedència/temps lliure
Prestacions mèdiques
Horari laboral
Cultura organitzativa
Seguretat laboral

### 6.3 GUIA DE REFLEXIÓ

Temps estimat: 2 hores.

**Aquest** document s'utilitzarà durant la fase de SENSIBILITZACIÓ, de la metodologia ADKAR. Preneu-vos el temps necessari per explorar els temes relacionats amb: Beneficis d'una conciliació saludable; Establiment d'objectius; Gestió del temps; Com estic a la feina; Com estic a casa; Gestió de l'estrès, i ajudar el professorat novell a crear consciència sobre els seus objectius i ser capaços de prioritzar-los. No oblideu registrar algunes reflexions.

CONTINGUT / TEMES	PREGUNTES	Reflexions, punts principals
<p><b>Beneficis d'una conciliació saludable</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Què i per què és important</li> <li>• Augment de la productivitat</li> <li>• Millora de la salut mental i física</li> <li>• Augment de la moral</li> </ul>	<p>Què significa per a vosaltres mantenir la conciliació de la vida laboral i familiar?</p> <p>Consideredu que la relació entre la vostra vida professional i personal està equilibrada?</p> <p>Quins signes teniu que la vostra vida està en equilibri o desequilibri? (Això podria estar relacionat amb el fet que viviu al mateix lloc que la vostra família i teniu temps per relaxar-vos i prendre un cafè al matí, per exemple...).</p> <p>Al final del dia i després de reflexionar sobre el que heu fet o no, quin tipus de tasques acostumeu a ajornar?</p> <p>Quines activitats de la vida diària us donen més satisfacció?</p> <p>Quines activitats de la vida diària us donen menys satisfacció?</p> <p>Trobeu que el vostre treball és gratificant i significatiu?</p>	
<p><b>Establiment d'objectius i agenda</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les tres p: planificar, prioritzar i actuar contra la passió, la paciència i la perseverança</li> </ul>	<p>Quina és passió teniu per la feina?</p> <p>Què us estimula a anar més enllà?</p> <p>Quins són els vostres objectius personals i professionals de cara al futur?</p> <p>Podeu prioritzar-los com un tot?</p> <p>Què podeu fer per aconseguir-los?</p>	





<p><b>Gestió del temps</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Matriu Urgent vs Important</li> <li>• Apreneu a dir "No"</li> <li>• Mantenir-vos flexible</li> </ul>	<p>Quantes hores treballes a la setmana?</p> <p>Quantes hores a la setmana dediqueu a la feina?</p> <p>Quant de temps dediqueu a les xarxes socials?</p> <p>Necessiteu revisar el telèfon i correu electrònic quan sortiu de la feina?</p> <p>Quina és la distracció més gran al vostre lloc de treball?</p> <p>Quant temps teniu per a les vostres aficions?</p> <p>Què feu per relaxar-vos després d'un llarg dia de feina?</p> <p>Quant de temps passeu a la setmana amb la família i amics? Fent què?</p>	
<p><b>Com esteu a la feina</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deixeu l'estrès domèstic a casa</li> <li>• Dividiu les tasques grans</li> <li>• Delegueu</li> <li>• Establiu objectius precisos</li> </ul>	<p>Normalment espereu l'endemà o us sentiu estressats per això?</p> <p>Delegueu les tasques als companys?</p> <p>O en demaneu la col·laboració?</p>	
<p><b>Com esteu a casa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deixeu l'estrès laboral a la feina</li> <li>• Apagueu el telèfon</li> <li>• Us preneu una mica de temps per a vosaltres</li> <li>• Manteniu els vostres límits</li> </ul>	<p>Quant temps heu estat amb amics sense amoïnar-vos per l'hora?</p> <p>Normalment teniu energia per fer alguna cosa divertida abans/després de la feina?</p> <p>Treballeu des de casa els dies lliures?</p>	
<p><b>Maneig de l'estrès</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Exercici</li> <li>• Menjar bé</li> <li>• Dormir prou</li> <li>• Autoavaluació</li> </ul>	<p>Amb quina freqüència feu exercici?</p> <p>Feu descans complet per dinar?</p> <p>Sempre fer servir tots els dies de vacances cada any?</p> <p>Quina és una prioritat més gran per a vosaltres, la feina o la vida personal?</p> <p>Com veus les hores extres?</p> <p>Tens un llarg desplaçament?</p> <p>Quantes hores has dormit aquesta darrera setmana?</p>	
<p>Algunes escoles ofereixen suport de desenvolupament personalitzat per ajudar els membres a entendre i tenir els seus punts forts i capacitar-los per assolir tot el seu potencial. Aquesta escola us ofereix un programa d'iniciació per ajudar-vos amb això.</p>		

## 6.4 SESSIONS DE TUTORIA SOBRE LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL

Temps estimat: 1 hora.

S'ha preparat aquesta recopilació de casos pràctics (6 en total) amb possibles escenaris perquè el professorat experimentat els abordi durant la fase de Desig, de la metodologia ADKAR. El professorat experimentat podria triar un o més dels casos com a base per a una xerrada amb un equip de suport durant un taller (companys, líder de l'escola...). Els casos es poden adaptar o extreure d'un entorn concret. L'objectiu final és que el professorat novell vegi que el canvi és necessari i que el desitja.

Llista de casos pràctics:

- 1r cas: Aquell complicat equilibri entre la vida laboral i la vida personal: com un professor va trobar una solució
- 2n cas: Intentar fer-ho tot
- 3r cas: Un nou mètode
- 4t cas: "Les màquines ben greixades no xerriquen"- Phonte
- 5è cas: La meva visió de la conciliació de la vida laboral i familiar com a professora
- 6è cas: Ho he intentat. Redeu si ho he intentat

Els casos:

**1r cas:** Aquell complicat equilibri entre la vida laboral i la vida personal: Com un professor va trobar una solució

Quan Neloms és orientador i professor d'estudis socials al districte comunitari de les escoles públiques de Detroit. Va ser un dels primers guanyadors de la beca d'educadors Teach 313 de Detroit. Neloms va fundar la Lyricist Society, un programa extraescolar que combina l'alfabetització i les arts creatives. Els alumnes d'aquest programa van guanyar un Grammy per un vídeo de rap que van crear amb un iPhone. Neloms també gestiona In Demand, una iniciativa per contractar educadors negres. Feia anys que treballava moltes hores a l'escola i passava poc temps amb la família. Finalment, a les 4:30 am Un matí, el meu fill em va fer ben palès aquest desequilibri.

M'havia llevat abans de l'alba per entrenar com faig la majoria dels dies. Aquest matí de fa uns anys, el meu fill gran, que aleshores tenia 8 anys, també es va despertar i vam xerrar mentre jo m'estava preparant. Quan vaig sortir per la porta, el meu fill es va girar per tornar al llit. Es va aturar i va dir: "T'estimo, pare. Et veuré demà."



Fins demà? Vaig pensar per mi mateix. Em vaig quedar bocabadat. Sabia que el meu fill no em volia faltar al respecte. Va dir alguna cosa sobre la seva experiència, i era veritat. Sovint no arribava a casa abans que els meus fills anessin a dormir, així que no els veia fins l'endemà. Sabia que alguna cosa havia de canviar.

Per Quan Neloms — 31 de desembre de 2019

## **2n cas:** Intentar fer-ho tot

Irònicament, una poderosa combinació de coses positives a la meva vida quan era petit em va portar a treballar en excés de gran. En créixer a Detroit, vaig tenir la sort de comptar amb el suport d'una família encoratjadora, una sèrie d'educadors preocupats i implicats i una comunitat compromesa. Aquesta tríada va assegurar que estigués exposat a experiències i oportunitats que et canvien la vida i que la meva educació, tant dins com fora de l'escola, estigués plena d'orgull i consciència cultural.

Sabia com n'era de beneït. I quan em vaig convertir en professor, vaig voler fer tot el que estava a la meva mà per oferir als alumnes el mateix tipus d'experiències i suport.

Així que em vaig posar a treballar. A més d'ensenyar ciències socials, i més tard, convertint-me en conseller escolar, vaig crear la Societat Lírica, on els alumnes poden trobar la seva veu a través de mitjans creatius. M'ha emocionat veure els meus alumnes guanyar premis i viatjar internacionalment per compartir el contingut creatiu que van produir. També he treballat en altres projectes, com ajudar a dissenyar acadèmies de tercer d'ESO, oferir classes extraescolars complementàries i planificar sortides d'acampada escolar.

En el fons, sabia que estava abastant massa. Amb aquest sentiment de responsabilitat, barrejat amb el desig de retornar el que vaig rebre de jove, el meu temps i energia es van desequilibrar i es van dedicar totalment a les activitats escolars.

Sovint, no deixava la feina fins a última hora del vespre. Em vaig trobar fent més per als meus alumnes que per als meus fills. La intenció era bona, però el meu altruisme s'havia convertit en un monstre que em devorava tot el temps.

### **3r cas:** Un nou mètode

Mentre reflexionava sobre com recuperar un equilibri saludable, vaig pensar en les meves experiències de jove a Detroit. Com van poder els adults preocupats de la meua vida fa tant de temps criar fills i passar temps en família i, aparentment, poder deixar espai per viure la vida? I per què no vaig poder fer això?

Em vaig adonar que estava fent una feina important sol. No buscava ni volia ajuda, així que la feina em va devorar completament el temps. Em vaig adonar que mentre intentava replicar les meves experiències de jove, no vaig aconseguir replicar la tríada de suport (famílies, educadors i comunitat) que treballaven junts per ajudar-nos a tots els joves. En lloc de treballar juntament amb la meua comunitat, havia treballat sol de manera egoista i paternalista.

Sabia que havia de continuar la feina que m'amoïnava tant, però també em vaig comprometre a demanar ajuda.

En primer lloc, vaig demanar als pares i professors que estaven tan amoïnats com jo pel benestar de la nostra escola que ajudessin a planificar el curs vinent. Vam dividir les nostres grans idees en fases i tasques que podien ser realitzades pels voluntaris. A continuació, vam aconseguir el nostre pla aprovat per l'administració de l'escola.

Finalment, vam aconseguir l'acceptació d'altres pares. Un petit grup de professors i jo vam passar l'estiu visitant-los a casa i explicant-los els nostres plans innovadors per al curs vinent. Vam demanar el seu suport com a voluntaris i el seu compromís com a pares. També vam crear suport i vam aconseguir voluntaris de la comunitat en arribar a través de publicacions a les xarxes socials i visites a esglésies, i activant les xarxes personals dels pares i educadors de la nostra escola. La idea era que invertir en la contractació per avançat donaria els seus fruits durant el curs escolar.

I voleu saber una cosa? Em va emocionar l'ajut i el suport que vam rebre. Els nostres educadors, famílies i membres de la comunitat entraven i sortien de l'escola diàriament per ajudar-nos a oferir una àmplia gamma d'experiències i oportunitats. La tríada de suport estava a ple rendiment. Vaig poder dedicar més temps a l'educació dels fills i a les seves activitats extraescolars, cosa que va alleujar la càrrega que duia la meua dona. I, com que ara hi havia un ambient més familiar a l'escola, vaig poder implicar la família en la meua feina; es va convertir en un esforç en què vam invertir junts.

#### **4t cas**"Les màquines ben engraiades no xerriquen" - Phonte

Passar hores maratonianes a l'escola, sense dedicar prou temps als nostres éssers estimats o per a la cuidar-nos, condueix a la rutina. Moltes samarretes glorifiquen la rutina. Però la rutina indica una fallada del sistema.

He après que demanant i acceptant ajuda de la triada del suport, puc tenir més temps per a la meua vida fora de l'escola. Des de llavors, també he adoptat el mètode de l'esforç d'equip amb els meus altres esforços per donar suport als joves de la meua ciutat. Insto tots els educadors a veure les seves comunitats com a actius. Hem de confiar en tot el poble per donar suport als estudiants. La tasca d'inspirar i promoure el seu èxit és massa descoratjadora perquè els educadors ho puguin gestionar sols.

#### **5è cas:**La meua visió de la conciliació de la vida laboral i familiar com a professora

Vaig començar a ensenyar just després de la universitat i només tenia 22 anys. Reflexionar sobre el meu jo de professora de primer any de 22 anys sempre em fa sentir una mica d'angoixa, però aquesta versió de mi és on comença aquesta història.

Treballava un o dos dies a la setmana en una botiga de segona mà durant els meus primers tres anys fent classe fins que em vaig quedar embarassada del primer fill i vaig decidir que una feina ja era prou esgotadora. Mentre treballava a la botiga de segona mà, em passava gairebé tots els diumenges classificant papers i fent classes durant almenys 3-4 hores, però de vegades tot el dia. Un dels meus més grans pesars és el record d'algú que va donar entrades per als Bengals al meu marit i jo haver-li de dir que no podia assistir perquè tenia molts papers per avaluar.

Ara, com a professora experimentada de nou anys, tinc una conciliació molt millor entre la vida laboral i la vida personal i ja no treballo en els deures escolars els caps de setmana. Tot i que hi ha moltes històries de terror sobre les hores extres que passen a l'escola i les hores extres no remunerades que fan els professors, sincerament us puc dir que no ha de ser així. Mitjançant diversos mètodes d'instrucció, una planificació efectiva de les lliçons i una priorització precisa, els professors poden maximitzar el seu temps durant el dia escolar i la setmana escolar perquè els caps de setmana es puguin passar (com haurien de ser) amb amics i familiars.

Allison Stacy



## **6è cas** :ho vaig intentar. Redeu si ho vaig intentar

Vaig deixar de endur-me a casa els exàmens per corregir i vaig renunciar a molts altres a la feina. A la feina, no parlava del meu fill; Estava allà per centrar-me en els meus alumnes. Vaig haver de donar als alumnes el número de telèfon mòbil —és al meu contracte—, però vaig establir uns horaris concrets en què em podien trucar, generalment l'hora després que el meu fill fos al llit. La feina es va quedar a la feina i la casa es va quedar a casa... i gairebé vaig perdre el cap.

Vaig passar tot el temps a la feina intentant frenèticament mantenir-me viu. Va ser com tornar a ser professor de primer any, però feia sis anys que estava a l'aula. Mai hi havia un segon durant el dia en què pogués seure i respirar profundament, i si mai ho intentava, semblava que estigués robant als meus alumnes o al meu fill el temps i l'atenció que els corresponien.

Aquella ansietat va interferir amb el que passava a casa. No podia dormir, en part perquè tenia un fill petit i en part perquè sentia que m'estava ofegant en les foteses de la feina. Vaig sentir que havia de passar tots els moments a casa fent de bon pare: interaccions presencials i pràctiques amb un nen petit que, sincerament, estava encantat amb seure durant trenta minuts i donar Cheerios al gos de menjar. Havia de ser constantment productiu a la feina i compromès constantment a casa.

**Així que finalment vaig prendre una decisió que em va canviar la vida; Em vaig donar per vençut. En lloc de ser professora nou hores al dia i mare la resta, em vaig convertir en mare professora.**

Vaig començar a endur-me els exàmens a casa per corregir un parell de nits a la setmana. Corregia els exàmens mentre el meu fill pintava o jugava. Ara corregeixo mentre fa els deures, i de vegades ens saltem la seva pràctica d'escriure números per deixar-lo escriure les notes a la part superior dels exàmens dels nens. De tant en tant empaquem els deures i el llibre d'avaluacions i uns quants llibres o material d'art i passem una tarda a la Waffle House fent les nostres coses junts.

He recuperat les coses addicionals que em fan estimar la meva feina; ensenyar nens amb la meva experiència, planificar programes addicionals i ser la treballadora social de guàrdia dels alumnes. Però ara ho faig amb un company. El meu fill va els dissabtes al matí als partits de futbol de l'escola de vegades i s'ho sol passar bé encara que abans es queixi. He anat a diverses zones d'habitatges de protecció social i ha vist els germans i les germanes dels meus alumnes gaudint de la seva roba i joguines.

Les coses de casa també interfereixen ara amb la feina. Com que estic una mica per sobre de la qualificació i la planificació, de tant en tant faig un període de planificació per anar a llegir a la classe de parvulari del meu fill. L'any passat, vam portar tots els alumnes de setè a una excursió de tres dies d'acampada mentre el meu marit havia d'estar fora de la ciutat per treballar, així que va venir el nostre fill de quatre anys. Va perfeccionar els pets amb l'espatlla, va tastar mango amb bitxo en pols (sense èxit) i va fer d'espia en un joc èpic del mocador. Els meus alumnes el coneixen i l'estimen i entenen quan he de perdre la feina per, per exemple, treure una petita peça de Lego quirúrgicament del conducte auditiu. (Per cert, la cirurgia va estar bé.)

### **Alguns límits són sacrosants, és clar.**

Els meus fills em truquen per demanar ajuda amb els deures després de l'escola, però si em truquen mentre lleigeixo un conte al meu fill abans d'anar a dormir, deixen un missatge de veu. Als meus alumnes els encanta escoltar històries sobre el meu fill, però a mesura que es va fent gran he de ser una mica més conscient de la seva privadesa... després de tot, potser assistirà a la meva escola d'aquí a uns quants anys.

I la meva manera no funcionaria per a tothom. Només tinc un fill de moment... quan el segon aparegui d'aquí a un mes, aquest desequilibri curiosament dissenyat se'n pot anar ràpidament a la meda. La nostra casa, la meva escola i la seva escola primària tenen uns cinc minuts de diferència. El meu fill és relativament sa i extravertit. No tots gaudim de tots aquests factors, la qual cosa significa que els malabars seran diferent per a tothom.

Però suposo que aquest és el meu punt. Una separació estricta de l'ensenyament i la casa sovint es promociona com l'única manera de no tornar-se boig i de ser una professora decent i una mare responsable... però no és cert. Com tothom al món, tinc molts papers diferents; professora, mare, dona, fins i tot, de vegades, ésser humà independent! Quan vaig deixar d'intentar programar cadascuna d'aquestes identitats en una franja horària precisa i específica, va ser molt més fàcil ser un ésser humà desordenat, fluid i complet. I això va resultar ser exactament el que necessitaven els meus alumnes i la meva família.



## 6.5 CONSELLS PRÀCTICS PER MILLORAR LA CONCILIACIÓ LABORAL I FAMILIAR

Temps estimat: 1 hora.

Aquesta recopilació de consells (12 en total) s'utilitzarà durant la fase de Coneixement, de la metodologia ADKAR. Trieu els consells que més s'adaptin al professor novell i discutiu-los amb ell/a. Recorreu a la pròpia experiència. Reviseu els consells a la fase de Reforç, escollint els mateixos consells o diferents, per reforçar la nova habilitat.

### **Preneu-vos el temps per crear una visió**

La conciliació de la vida laboral i familiar significa coses diferents per a diferents persones. Per a alguns professors, pot significar que volen submergir-se en la feina durant el curs escolar però desconnectar completament durant els descansos i els estius. Per a d'altres, l'objectiu pot ser dedicar més temps als dies escolars per a les responsabilitats familiars. "Com us imagineu que serà la vostra vida i el vostre treball?" Alstad -va dir Davies. Una manera de discernir això, va dir, és portar un diari sobre "el que voleu fer a la vostra carrera i a la vostra vida personal".

### **Treballeu de forma més intel·ligent, no més dura**

Identificar i eliminar aquestes tasques no essencials. Una manera de fer-ho és aplicar el principi de Pareto, o la regla 80/20, a la vostra jornada laboral. Vilfredo Pareto va ser un economista que va teoritzar que obtenim el 80% dels resultats del 20% del treball que fem. L'educador Dave Stuart Jr. incompleix la regla 80/20 per als professors: "El 80% dels resultats de l'èxit dels alumnes provenen del 20% del treball que fem amb els estudiants". Stuart recomana consolidar el temps dedicat a respondre als correus electrònics, fer tràmits mínims i no preocupar-se per crear taulers d'anuncis elaborats, com a maneres de reduir les tasques no essencials.

### **Feu amics**

Les relacions properes a la feina augmenten la vostra satisfacció laboral i el vostre compromís. Recorda que no ets l'únic que se sent estressat a la feina. Parlar amb companys amb qui pots desfogar-te, demanar ajuda o compartir una rialla pot obrar meravelles per al vostre benestar. Si no teniu un company de feina, no sigueu tímids. Entauleu una conversa amb un altre professor i comproveu si teniu interessos compartits.

### **Doneu-vos un descans**

Allunyar-se de l'aula durant el dia augmenta la vostra productivitat. I no, no estem parlant de menjar al vostre escriptori entre classes. La paraula operativa de la frase



"pausa per dinar" és "pausa". Allunyar-se de l'aula, encara que sigui només uns minuts, us pot ajudar a ser més creatiu. S'ha demostrat que fer una passejada per la illa augmenta la vostra productivitat i passejar per la natura és encara millor. Estar a la natura és la manera més eficaç de relaxar el cervell i refrescar els sentits, així que aneu al parc més proper si és possible.

### Invertiu en el vostre desenvolupament

No escatimeu en el vostre creixement professional perquè es compensa amb la vostra satisfacció professional. Manteniu-vos al dia sobre les darreres investigacions en tecnologies educatives i d'aprenentatge reservant temps per llegir les vostres publicacions preferides. Uniu-vos a una associació professional i assistiu a reunions locals, quan sigui possible. Si sou més introvertits, plantegeu-vos fer-vos voluntari en una de les posicions per donar-vos una "feina" i un motiu per contactar amb els altres. Assistiu a conferències que us interessin per ampliar els vostres coneixements i establir xarxes amb altres educadors.

### Celebreu els èxits

Preneu-vos el temps necessari per assaborir el vostre èxit d'una manera que sigui significativa per a vosaltres. Els professors que simplement salten d'una tasca a una altra sense reconèixer el valor dels seus èxits poden esgotar-se i trobar la seva feina poc gratificant.

### Sortiu de la feina en el moment adequat

Sempre hi ha molt que cal fer; en algun moment, has d'apagar el teu cervell de treball i tornar a casa. Quan te'n vas, has de deixar enrere la feina i tot el que comporta. Trobo que anar a passejar abans d'anar a casa m'ajuda a deixar l'equipatge de la feina a la porta.

## 5 Tips for Restoring Work-Life Balance

**1 WORK SMARTER, NOT HARDER.**  
Identify and eliminate those nonessential tasks!

**2 DRAW A LINE BETWEEN WORK AND HOME.**  
Set boundaries at home - both physical and mental.

**3 MAKE FRIENDS.**  
Close relationships at work increase your job satisfaction and engagement.

**4 CULTIVATE A LIFE OUTSIDE THE CLASSROOM.**  
Hobbies are a fun way to decompress from the day.

**5 GIVE YOURSELF A BREAK.**  
Getting away from the classroom during the day increases your productivity.

**SCHEDULE TIME TO DO NOTHING.**  
Doing nothing when you have a lot to do may seem counterintuitive, but it works.

**INVEST IN YOUR DEVELOPMENT.**  
Don't skimp on your professional growth because it pays off in your career satisfaction.

**GET YOUR ZZZZZS.**  
Lack of sleep is detrimental to your health, well-being and productivity.

**CELEBRATE SUCCESS.**  
Take time to savor your accomplishments in a way that's meaningful to you.

**5 PRACTICE REFLECTIVE WRITING.**  
Reflective writing is a way to clarify your priorities, alleviate stress, and plan for the future.

Source(s):  
<https://www.ah.org/what-define-work-life-balance/2012.pdf>  
<http://www.fortune.com/long-term/2014/05/21/4-ways-to-work-life-balance-at-work/>  
<http://www.fastcompany.com/3064959/5-ways-to-improve-your-work-life-balance>  
<http://www.dailymail.co.uk/10034412/12-ways-to-improve-work-life-balance-2014.html>  
<http://www.ah.org/what-define-work-life-balance/2012.pdf>  
<http://www.ah.org/what-define-work-life-balance/2012.pdf>  
<http://www.ah.org/what-define-work-life-balance/2012.pdf>  
<http://www.ah.org/what-define-work-life-balance/2012.pdf>

Figura 7: Consells per a la conciliació de la vida laboral i familiar.



### **Feu una llista de prioritats en lloc d'una llista de tasques pendents**

Al final del dia, sempre que es facin les coses importants, puc marxar satisfet de la feina.

### **Preneu-vos una hora a la setmana**

No faig res que tingui a veure amb la feina i em prenc el temps necessari per relaxar-me i recuperar el focus per a la setmana següent.

### **Afegiu activitats, no només resteu**

Sembla poc intuïtiu considerar quines activitats hauríeu d'afegir a la vostra vida quan l'objectiu és aconseguir un millor equilibri. Però dedicar temps a una afició o una activitat pot ajudar a posar en perspectiva les altres parts de la vostra vida i mantenir-vos amb energia i entusiasme.

### **Aixequeu la mà i demaneu ajuda**

Només tenim dues mans i un cap. Si una tasca requereix alguna cosa més que això o està més enllà del que aquestes coses poden controlar, és hora de demanar ajuda. Potser això vol dir parlar amb un professor més experimentat sobre com ha resolt un problema que teniu, marcar problemes amb els vostres administradors, trobar maneres tecnològiques de fer les coses de manera més eficaç o contactar amb la vostra comunitat per obtenir una mica de suport addicional. Algunes coses estan fora del vostre control, o són massa perquè un ésser humà les pugui gestionar per si mateix. Sobretot, no oblideu perquè us vau convertir en professor en primer lloc: ajudar els vostres alumnes a ser la millor versió d'ells mateixos. I, en última instància, la millor manera de fer-ho és ser la millor versió de vosaltres mateixos, fins i tot si això suposa passar un cap de setmana veient Netflix!

## 7. Desenvolupament de materials de suport i ús de les TIC

### A. Quina és la idea/fita/objectiu principal d'aquest mòdul?

La implementació del mòdul **Desenvolupament dels materials de suport i ús de les TIC** té com a objectiu proporcionar al professorat novell una gran quantitat de material i mètodes útils. Aquestes eines els ajudaran en les seves interaccions amb el professorat experimentat i els alumnes i els ajudaran a ser més efectius i satisfets.

### B. Resultats d'aprenentatge previstos:

- El professorat novell es familiaritzarà amb mètodes alternatius de lliurament i enfocaments pràctics.
- El professorat novell i el professorat experimentat tindran accés a plantilles i guies que els ajudaran a interactuar de manera més eficient i estructurada.
- El professorat experimentat estarà familiaritzat i obert a possibles problemes i preguntes obertes que el professorat novell pot afrontar.
- El professorat novell tindrà una visió general de les pedagogies no tradicionals.
- El professorat novell s'exposarà a diversos casos pràctics i exemples de bones pràctiques que pretenen inspirar i compensar la seva pràctica.
- El professorat novell i el professorat experimentat s'introduiran en diverses eines en línia per a l'aprenentatge interactiu, la comunicació, la creació de continguts, etc.

### C. Activitats, presentacions i altres materials inclosos en el mòdul

ELEMENT	Públic objectiu	Tipus de recurs	Temps per al recurs	Àrea
<b>7.1 Desenvolupament de materials de suport</b>	Professorat novell i professorat experimentat	Presentació, llista	45 minuts	Pedagògic/didàctic
<b>7.2 Ús de mètodes d'ensenyament a part de l'ensenyament frontal</b>	Professorat novell i professorat experimentat	Presentació	90 minuts	Pedagògic/didàctic
<b>7.3 Llista d'eines en línia</b>	Professorat novell i professorat experimentat	Llista, presentació	45 minuts	Pedagògic/didàctic
<b>7.4 Guia per al debat amb el professor experimentat</b>	Mentor	Guia	30 minuts + 90 minuts	Pedagògic/didàctic

**7.1 L'elaboració de materials de suport** és una presentació que ajuda el professorat novell a reflexionar sobre com preparar els materials de l'assignatura per donar suport a la seva docència. El document és útil en un escenari d'autoaprenentatge i també pot servir de punt de partida per a una reflexió amb el professor experimentat.



**7.2 L'ús de mètodes didàctics** diferents de l'ensenyament frontal és una presentació una mica extensa que inclou una introducció a diferents enfocaments didàctics per donar suport al professorat amb consells pràctics. Algunes metodologies com la classe inversa o ensenyament reflexiu es presenten amb més profunditat, mentre que també s'esmenten breument diverses altres tècniques que es poden integrar fàcilment en qualsevol pla de lliçons.

**7.3 La llista d'eines en línia** és una recopilació de diversos recursos en línia gratuïts que el professor pot utilitzar per a diferents propòsits.

**7.4 La guia per al debat del professorat experimentat** és una ajuda per al professorat experimentat quan es prepara per a una sessió de discussió 1:1 amb el professorat novell.

#### ***D. Sugeriment per a la implementació del mòdul***

Com s'indica en altres punts d'aquest document, aquest és un dels mòduls on el professorat novell pot aprofitar la seva experiència i contribuir activament a la discussió amb el professorat experimentat o fins i tot en cercles més amplis. El professorat experimentat hauria de donar suport al professorat novell perquè s'expressi de manera més activa en aquest mòdul.

Un bon nucli del mòdul seria la discussió del professorat experimentat i el professorat novell. El professorat experimentat pot utilitzar 7.4 per preparar-se per a aquest debat. Altres elements del mòdul (7.1, 7.2 i 7.3) també poden proporcionar punts de partida per a un debat conjunt, mentre que també poden ser utilitzats en un context d'autoaprenentatge pel professorat novell de manera independent.



## 7.1 DESENVOLUPAMENT DE MATERIALS DE SUPORT

### Com desenvolupar materials didàctics de suport

Els materials d'aprenentatge en l'ensenyament són crucials per a l'èxit del rendiment dels alumnes. És a dir, els components didàctics de la planificació de lliçons en l'ensenyament depenen de la selecció dels materials didàctics. "Materials didàctics" és un terme genèric que s'utilitza per descriure els recursos que fa servir el professorat per impartir la instrucció. Els materials didàctics poden donar suport a l'aprenentatge dels alumnes i augmentar l'èxit dels alumnes. L'ideal és que els materials didàctics s'adaptin al contingut en què s'utilitzen, als alumnes a la classe dels quals s'utilitzen i al professorat. Els materials didàctics tenen moltes formes i mides, però tots tenen en comú la capacitat de donar suport a l'aprenentatge dels alumnes.

En aquesta sessió, trobareu informació que us ajudarà durant una sessió compartint bones pràctiques amb els vostres nous companys.

### Diferents tipus de materials de suport

- **Recursos tradicionals**  
conferències, xerrades, escrits, rúbriques de projectes, directrius, manuals de llibres de text, llibres de consulta, lectures addicionals, resums creats per professors i alumnes, quaderns de treball, material complementari com ara targetes i gràfics, etc.
- **Mitjans digitals**  
Vídeos explicatius, fotos, presentacions, infografies, vídeos orals, resums d'àudio, podcasts, etc.
- **Recursos oberts**  
Blocs d'experts, revistes de codi obert, bases de dades públiques, programari obert, debats en fòrums, memes, etc.
- **Recursos per a proves**  
Proves estandarditzades, treballs a l'aula, enviaments en línia, proves, assaigs, projectes col·laboratius, etc.

## **Suport a l'aprenentatge de l'alumnat**

Els materials d'aprenentatge són importants perquè poden augmentar significativament el rendiment del alumnes donant suport al seu aprenentatge. Per exemple, un full de treball pot oferir a un alumne oportunitats importants per practicar una nova habilitat adquirida a classe. Aquest procés ajuda en el procés d'aprenentatge ja que permet a l'alumne explorar el coneixement de manera independent i també proporciona repetició. Els materials d'aprenentatge, independentment de quin tipus, tenen alguna funció en l'aprenentatge dels alumnes.

## **Adoptar els materials existents**

Un bon punt de partida per crear material de suport pot ser adaptar els materials existents o fàcilment disponibles per adaptar-se a les vostres necessitats d'ensenyament/aprenentatge. L'ús de materials existents pot estalviar temps. Entre els motius pels quals pot caldre adaptar els materials existents o fàcilment disponibles podem citar:

- Nivell de material inadequat
- Massa llarg o curt
- Adaptar-se a un ús específic
- Adaptar-se als estils d'aprenentatge dels alumnes

## **Estructura de la lliçó**

Els materials d'aprenentatge també poden afegir una estructura important a la planificació de les lliçons i a la impartició de la instrucció. Especialment en els cursos inferiors, els materials d'aprenentatge actuen com a guia tant per al professorat com per a l'alumne, ja que ofereixen una rutina valuosa. Per exemple, si sou un professor d'idiomes i ensenyeu paraules noves de vocabulari cada dimarts, saber que teniu un joc de vocabulari per proporcionar als estudiants pràctica sobre les paraules noves us traurà pressió i proporcionarà una pràctica important (i diversió) per als vostres alumnes.

## **Diferenciació de la instrucció**

La diferenciació instructiva també forma part de l'experiència d'aprenentatge a l'aula. Els materials d'aprenentatge es diferencien segons els tipus d'estils d'aprenentatge. La diferenciació de la instrucció és l'adaptació de les lliçons i la instrucció als diferents estils i capacitats d'aprenentatge de la vostra aula. Els materials d'aprenentatge com ara fulls de treball, instruccions d'activitats en grup, jocs o deures us permeten modificar les tasques per activar millor l'estil d'aprenentatge de cada alumne.



## **Adquisició de Materials Didàctics**

Aconseguir materials didàctics no és difícil. Hi ha molts recursos didàctics per donar suport a la planificació i l'ensenyament de les lliçons. Internet té molts recursos per al professorat, la majoria gratuïts, els quals poden augmentar significativament els continguts de la vostra caixa d'eines docents. També podeu fer els vostres propis materials. Cada material d'aprenentatge que desenvolueu serà un actiu per a vosaltres la propera vegada que ensenyeu una unitat similar. Invertir en temps o diners en bons materials didàctics és invertir en un bon ensenyament. A més, compartir material d'aprenentatge amb els companys és una pràctica que pot donar suport al professorat novell i augmentar el nombre de materials disponibles per assignatura.

## 7.2 ÚS DE MÈTODES D'ENSENYAMENT A PART DE L'ENSENYAMENT FRONTAL

Qualsevol professor ha d'estar sempre obert a la innovació, a provar nous mètodes i enfocaments, i estar al dia de l'evolució de l'àmbit professional i dels avenços pedagògics generals. És un signe d'un bon professor que sempre està disposat i amb ganes d'aprendre alguna cosa nova.

Pot ser un repte més gran aconseguir que alguns dels professors amb més experiència provin una altra cosa que l'ensenyament frontal ex-cathedra. És el teu torn, estimat professor experimentat. 😊 Tot aquest mòdul ofereix una gran oportunitat tant per al professorat experimentat com per al professorat novell d'explorar temes junts. En l'àmbit de les TIC, el professorat novell segurament té alguna cosa que pot compartir amb el professorat experimentat o potser amb un públic encara més gran. De la mateixa manera, en l'àmbit de la pedagogia, els estudis inicials a la universitat, sens dubte, han canviat des dels temps en què el professorat experimentat estava rebent la seva formació. És una oportunitat per parlar-ne.

A continuació enumerem només un parell de mètodes que s'utilitzen més o menys a les aules avui dia i que sovint s'imparteixen també als estudis de formació inicial del professorat. En aquest mòdul, la llista juntament amb alguns indicadors es poden utilitzar com a presentació o fins i tot com a invitació a l'experimentació.

### Classe inversa

#### Què és una classe inversa?

La classe inversa és una estratègia d'instrucció que inverteix l'entorn d'aprenentatge oferint contingut instructiu, sovint en línia, fora de l'aula. Es trasllada a l'aula les activitats, incloses les que tradicionalment s'han considerat deures, per augmentar la participació dels alumnes i l'aprenentatge actiu. Tal com defineixen Abeysekera i Dawson (2015) en els seus termes, la classe inversa és "un conjunt de mètodes pedagògics que:

- Treuen la major part de l'ensenyament de transmissió d'informació fora de classe
- Utilitzen el temps de classe per a activitats d'aprenentatge que siguin actives i socials i
- Exigeixen als alumnes que completin activitats prèvies i/o posteriors a la classe per beneficiar-se plenament del treball a classe.



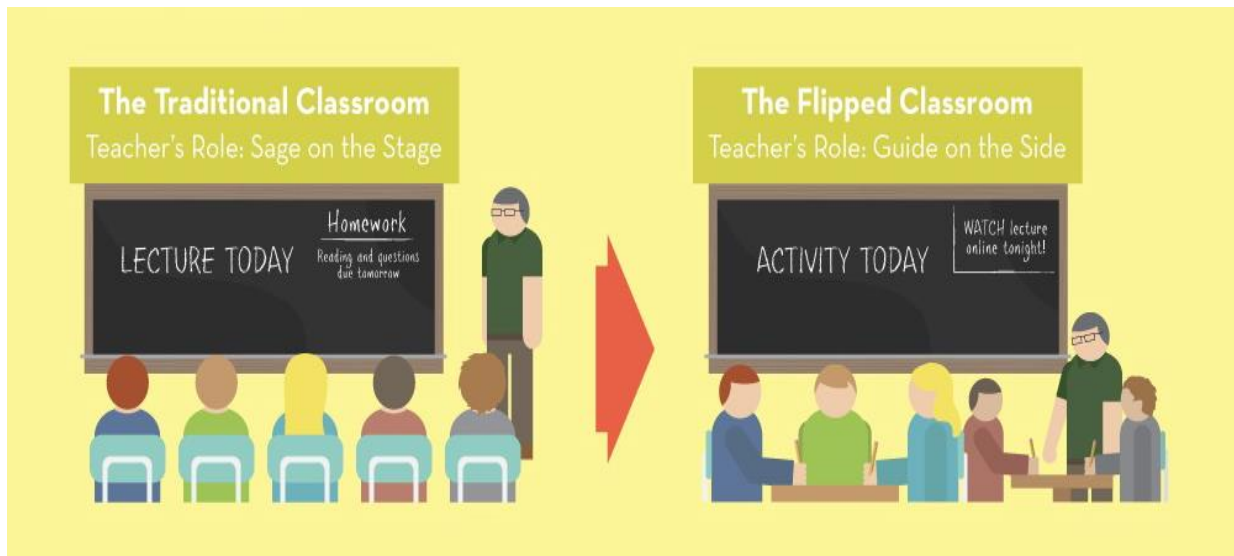


Figura 8: Classe inversa (font: la infografia de Knewton " The Flipped Classroom")

### Característiques de la classe inversa

- Més activa que passiva.
- No és un mètode de "talla única".
  - Hi ha un element de creativitat/consideració en el disseny
  - Conferència/materials fora de classe amb un mecanisme de responsabilitat/activitats incentivades
  - Aplicar/practicar conceptes a classe mitjançant un aprenentatge actiu

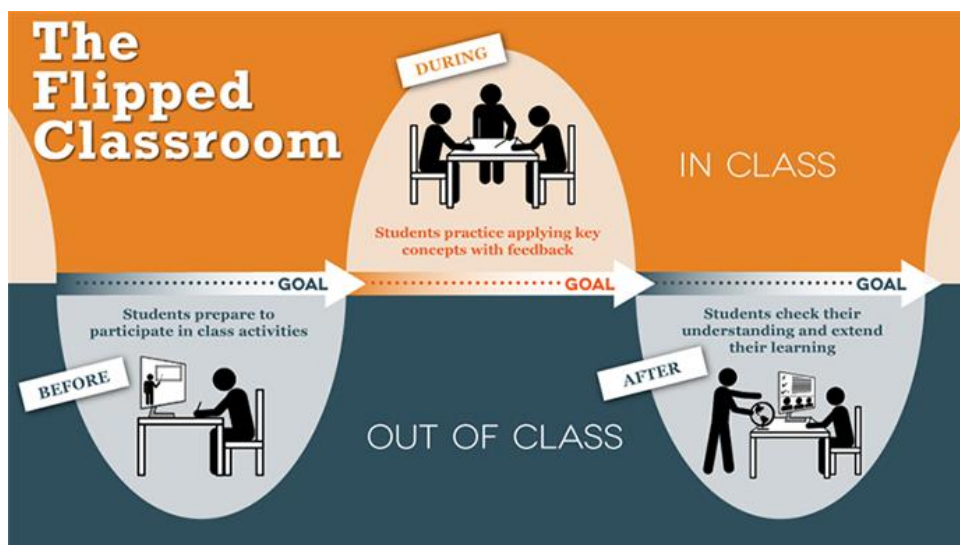


Figura 9: El flux de treball invers (Font: [Flipped Classroom](#) del Centre d'Innovació de la Facultat de la Universitat de Texas)



## **Beneficis de la classe inversa**

### *Per a alumnes:*

- Mètode d'aprenentatge centrat en l'alumne.
- Revisar el material nou al seu ritme.
- Adquirir coneixements sobre el tema abans de les activitats a classe.
- Més interacció i debat durant el temps de classe.
- Els alumnes reben una atenció més individual de l'instructor, ja que l'instructor circula i assisteix a les activitats de l'aula

### *Per a l'escola:*

- Permet a l'escola aplicar la creativitat a la seva instrucció.
- (Més) Els alumnes vénen a classe preparats.
- Pot dedicar temps de classe a ajudar els alumnes a assolir nivells més alts d'aprenentatge.
- La classe es converteix en una comunitat d'aprenentatge.
- Avaluar l'aprenentatge dels alumnes a partir d'activitats fora de classe i adaptar la instrucció segons sigui necessari.

## **Barreres de la classe inversa**

- Accés a la tecnologia
- Reptes tècnics
- El torn pedagògic
- Gestió del temps
- Compromís i responsabilitat dels alumnes
- Allotjaments per a alumnes (ADA)

## **Mètode invers**

Teniu en compte el següent flux d'activitats que voleu que els alumnes facin a la vostra classe inversa:

**ABANS de la classe → DURANT la classe → DESPRÉS de la classe**

**ABANS i DESPRÉS de classe** generalment no es duen a terme en temps real (asíncrona).

Per exemple: **ABANS** de classe els alumnes llegeixen un article breu i fan un qüestionari en línia.

**DURANT la classe** les activitats es duen a terme en temps real (sincrònic).



Les activitats abans i després de classe no s'han de dur a terme en temps real, teniu molta creativitat a l'hora de dissenyar activitats que es poden fer durant una finestra de temps perquè els alumnes les completin.

A més, aquestes activitats es poden fer presencialment i/o en línia! Vegem alguns exemples d'activitats presencials i en línia abans i després de classe:

Presencial: assistiu a un esdeveniment o visiteu un lloc concret i redacteu un resum d'una pàgina sobre l'experiència relacionada amb els temes del curs.

En línia: mireu un vídeo de TedTalk i participeu en un tauler de debat sobre el tema del vídeo.

### ABANS DE CLASSE

Els alumnes es preparen per al curs temes que poden conduir a un aprenentatge més profund (per exemple, analitzar, sintetitzar, crear, avaluar) durant el temps de classe. Per a un curs híbrid/combinat, considereu l'ús d'activitats prèvies a classe com a forma de preparar els alumnes per a la sessió remota mitjançant recursos en línia (Zoom, Jotforms, MOOC, etc.) per debatre i compartir.

### DESPRÉS DE CLASSE

Els alumnes poden fer un seguiment del seu aprenentatge llegint algunes pàgines d'un llibre de text o d'un lloc web. O podeu compartir alguns aspectes de la sessió.

Exemples Llegiu pàgines seleccionades del llibre de text i responeu dues de les solucions de deures proporcionades.

Els alumnes envien les seves solucions en línia abans d'assistir a la sessió de classe en directe.

Mireu un vídeo de la conferència i feu un mini-qüestionari en línia

Mireu un vídeo de YouTube o TedTalk

### DURANT LA CLASSE

És important tenir en compte el mode d'impartició del curs, ja que DURANT les activitats de classe es duen a terme en temps real (sincrònic). Durant la classe, els alumnes poden dedicar més temps als temes del curs després d'haver realitzat activitats abans de classe. Aproveiteu el temps de classe per oferir oportunitats per a un aprenentatge més profund. A continuació es mostren alguns exemples basats en el mode d'impartició del curs:

### Exemples de cursos presencials

- Debats en grup
- Pensa, emparella, comparteix
- Presentacions dels alumnes

### Exemples de cursos híbrids/combinats i totalment en línia

- Eines d'enquesta en línia ( jotfoms , etc.)
- Presentacions dels alumnes
- Debats en grup mitjançant Breakout Rooms a Zoom, etc.

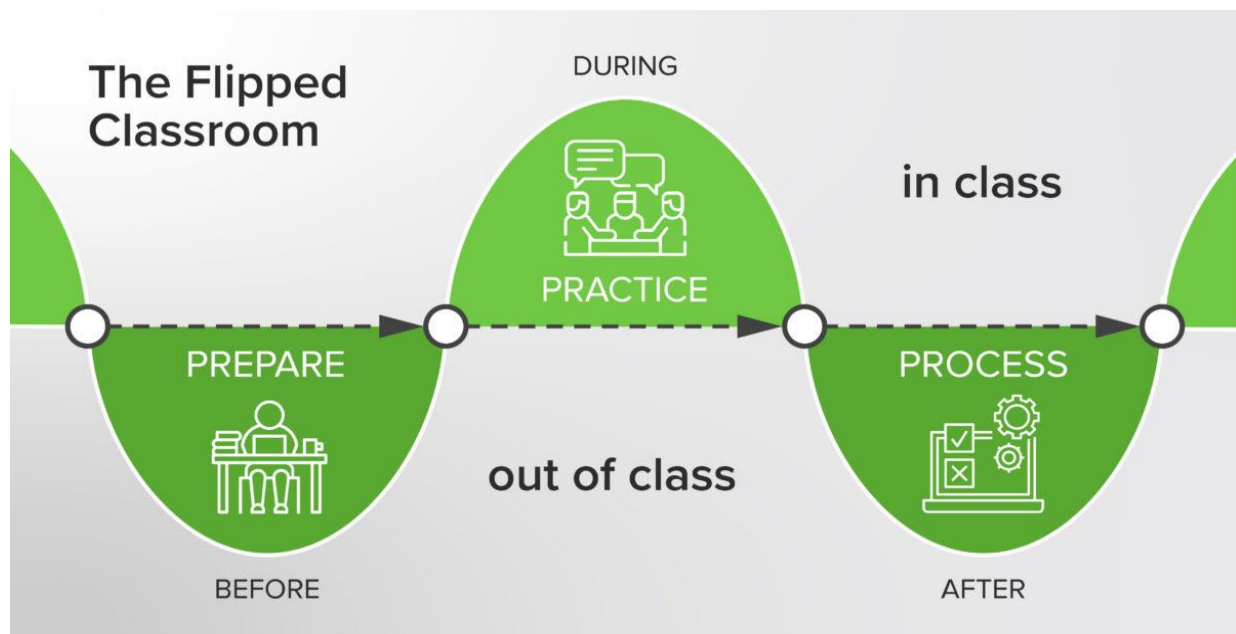


Figura 10: Implementació d'una classe inversa a l'educació mèdica (font: Horneffer , 2020) (font: Horneffer, 2020)

## Ensenyament reflexiu

### Què és IBL?

- És un mètode actiu cap a l'aprenentatge i l'ensenyament que situa els aprenents i els alumnes al centre del procés d'aprenentatge i implica l'autodirecció.
- Els alumnes desenvolupen el coneixement i la comprensió de les idees científiques, així com la comprensió de com els científics estudien el món natural (Anderson, 2002).



## Orígens de l'IBL

- Els elements bàsics del mètode basat en la investigació tenen els seus orígens a l'antiguitat i són evidents en l'ensenyament de Confuci i Sòcrates (Spronken -Smith, 2007) on el seu ensenyament defensava el descobriment del coneixement per part dels aprenents més que la transmissió de fets.
- No obstant això, és l'educador i filòsof nord-americà John Dewey (1859-1952), qui va ser en gran part responsable de promoure l'"aprendre fent" (Dewey, 1933, 1938).

## Característiques clau de l'IBL

- Qüestionament i hipòtesis

Els alumnes formulen preguntes sobre el món, recullen dades, fan descobriments i avaluen aquests descobriments (de Jong, 2006) o fan hipòtesis i prediccions sobre fenòmens naturals (Osborne et al., 2005).

- Adopció d'un mètode basat en l'evidència

Els aprenents prioritzen la recollida d'evidències que els permetin desenvolupar i avaluar explicacions que aborden preguntes d'orientació científica (Grandy i Duschl , 2007).

- Síntesi i metacognició

Els aprenents sintetitzen la informació obtinguda, utilitzant processos metacognitius, per formular explicacions per abordar preguntes d'orientació científica (Grandy i Duschl , 2007).

- La naturalesa de la ciència

Els aprenents avaluen les seves explicacions a la llum d'explicacions alternatives, especialment aquelles que reflecteixen la comprensió científica (Grandy i Duschl , 2007) i les afirmacions dels altres.



## Tipus d'IBL

- *Aprentatge d'investigació col·laboratiu i entre iguals*

L'èmfasi del model és facilitar i reforçar els estudiants en el diàleg i el debat al voltant del procés d'investigació.

- *Aprentatge d'investigació basat en hipòtesis*

L'èmfasi aquí rau en el procés d'investigació que comença amb una hipòtesi o pregunta i es dissenya o utilitza els mètodes existents per demostrar que és correcte o incorrecte.

- *Múltiples formes de representació*

Aquí els alumnes poden veure i presentar dades en diferents formats, extreure informació de diferents formats, comprendre les relacions entre els canvis en les representacions i els canvis en les accions o observacions i ajudant-los a comprendre el valor d'aquestes diferents formes de representació.

L'ús de la tecnologia aquí pot tenir un paper predominant.

- *Modelització*

L'èmfasi en el tipus de modelització està en l'adopció d'un enfocament basat en l'evidència que permeti a l'alumne utilitzar el modelatge com a part del procés d'investigació.

## Models d'IBL

### **Integració de coneixements armats (SKI)**

Els alumnes organitzen i reorganitzen les seves idees amb l'ajuda de la instrucció, l'experiència, l'observació i la reflexió (Linn i Hsi , 2000).

El marc s'organitza al voltant de quatre principis:

(a) fer que la ciència sigui accessible per als alumnes,

(b) fer visible el pensament per als alumnes,

(c) oferir suport social als alumnes, i

(d) promoure l'aprenentatge de les ciències al llarg de la vida (Williams i Linn, 2002, p. 416).

## Model comunitari de construcció de coneixement

Basat en l'enfocament socioconstructivista.

- Els aprenents haurien de crear coneixement mitjançant la investigació col·lectiva i col·laborativa
- El fòrum del coneixement és la seva resposta tecnològica a les necessitats de construir una comunitat de KB a través del "discurs de construcció del coneixement".

## Model de Weinberger, Stegmann, Fischer i Mandl (2007)

- Dos cicles iteratius interconnectats d'activitats amb guió en què es responen preguntes científiques mitjançant la creació de models i la prova dels alumnes: disseny/redisseny iteratius
- (Cicle 1): comprendre el repte, planificar dissenyar, presentar i compartir pòsters, construir i provar, analitzar i explicar, presentar i compartir passeig per galeries i investigar i explorar iteratius
- (Cicle 2): aclarir la pregunta, fer hipòtesis, dissenyar la investigació, dur a terme la investigació, analitzar resultats, presentar i compartir una sessió de pòsters.

Aquest mètode iteratiu, per tant, ajuda a reforçar l'essència de la hipòtesi i la investigació en l'aprenentatge de la investigació.

## Aprenentatge per disseny (LBD)

L'aprenentatge per disseny implica els alumnes en un repte de disseny que els alumnes han de resoldre mitjançant l'ús dels seus coneixements previs individualment o en grups.



Figura 11: Esquema LBD

## Indagació dialògica

El procés d'investigació consta de tres etapes ('investigar', 'interpretar' i 'presentar')

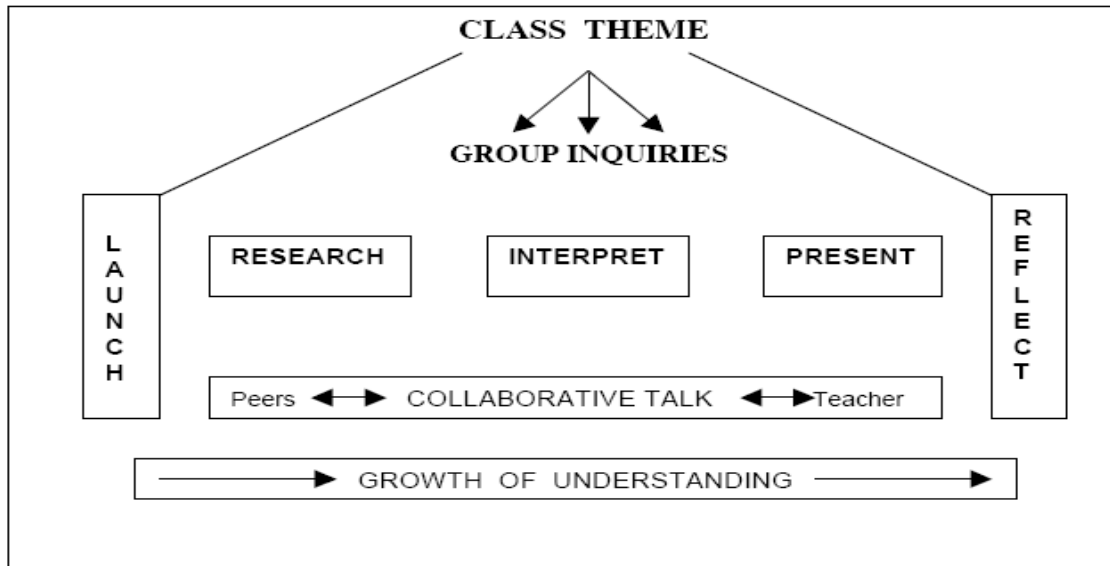


Figura 12: Esquema d'investigació dialògica



## Model d'investigació cíclica (CIM)

Creat per la Universitat d'Illinois a Urbana-Champaign (UIUC).

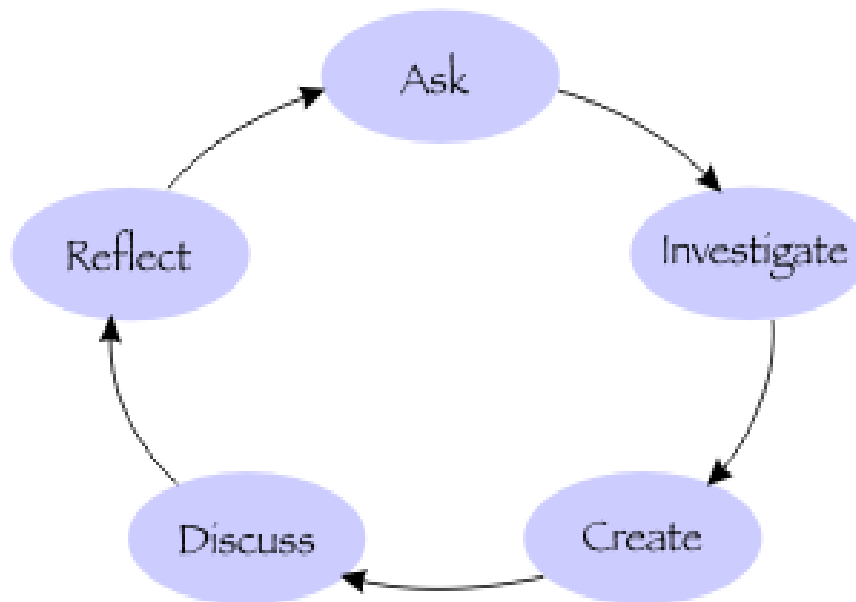


Figura 13: Esquema CIM

### Altres estratègies menors que podeu utilitzar a l'aula

Moltes estratègies didàctiques funcionen per a qualsevol aula, sigui quina sigui l'edat dels alumnes o la matèria. Quan un professor implementa una combinació d'estratègies d'ensenyament efectives, els alumnes tenen més oportunitats de rendir millor a classe. Hi ha molts mètodes diferents que podeu utilitzar a la vostra aula. Anteriorment, hem presenta dues metodologies i a continuació, enumerarem algunes tècniques menors que podeu utilitzar per integrar-les a les vostres lliçons a escala menor. Quins funcionaran millor, depèn de les vostres preferències i dels vostres estudiants, així com del vostre horari.

#### Mostreu al mateix temps que ensenyeu

- Quan presenteu un tema nou a la vostra classe, és útil incloure una demostració.
- Mentre que alguns alumnes seran capaços d'entendre un concepte nou escoltant la informació sols, d'altres, especialment els aprenents visuals, hauran de veure'l.
- En determinades classes, això és pràcticament obligatori. Per exemple, quan esteu ensenyant una unitat de matemàtiques, normalment haureu de mostrar el vostre treball a la pissarra; si no ho feu, els alumnes es perdran completament. Així es pot seguir la classe amb una millor comprensió.



- Alguns alumnes hauran de veure més d'un exemple per entendre's bé. Assegureu-vos d'incloure diverses demostracions diferents per a cada unitat nova, ja que la repetició és una part important de recordar noves idees. Veureu una gran diferència en les puntuacions visuals de les proves dels alumnes quan implementeu aquest mètode.

### **Cometre errors**

- El professorat és el recurs definitiu per als alumnes a l'hora d'aprendre. Quan presenteu els vostres plans de lliçó, normalment mostreu la manera correcta de fer les coses. Aquesta és una bona manera d'introduir un concepte, però també voleu demanar una comprensió més profunda.
- Una bona manera de fer-ho és cometre errors volgutament i demanar a la classe que els solucioni. Si sou professors d'anglès, podeu escriure un fragment a la pissarra i endevinar-lo amb errors gramaticals. Digueu als vostres alumnes que identifiquin aquests errors i que tornin a escriure el fragment correctament.
- Aquest mètode requereix que els nens apliquen els coneixements adquirits a classe. També us ofereix l'oportunitat d'avaluar fins a quin punt cada alumne entén l'assignatura.
- Una vegada que tothom hagi completat la tasca, podeu revisar-la com a classe. Mostreu a cada alumne com s'ha d'escriure el fragment i responeu les preguntes que puguin sorgir.

### **Treballar en equip**

- Dividir la classe en diferents equips per completar una tasca és una estratègia pedagògica que funciona de meravella, especialment en grups d'edat on els alumnes insisteixen a treballar sempre amb el seu cercle d'amics molt unit. Les tasques en grup fomenten el treball en equip i ajuden a la vostra classe a tenir èxit.
- Per exemple, en ciències, podeu dividir la classe en petits grups per fer tasques de laboratori i donar a cada persona una feina determinada per completar. És possible que una persona realitzi l'experiment, una altra escrigui notes i una altra persona llegeixi instruccions, per exemple.
- Assegureu-vos de combinar els nens que necessiten suport addicional amb els que entenguin millor el material. D'aquesta manera, els més forts en la matèria poden compartir els seus coneixements per ajudar els seus companys a entendre'ls millor.
- En definitiva, el treball en grup és una manera divertida i interactiva d'ensenyar una lliçó.



### **Fomentar l'aprenentatge de l'experiència**

- Les millors lliçons solen passar fora de l'aula. Sortir al món real ofereix una nova perspectiva als nens i els pot ajudar a entendre més profundament el que passa a l'aula.
- Estudiar els diferents tipus de peixos d'un estany local és un excel·lent exemple d'aprenentatge de l'experiència. Començaríeu a classe, repassant les diferents espècies i com cada animal contribueix al medi que l'envolta.
- Un cop hagueu completat la lliçó, porteu la classe a l'estany local. Feu que cerquin els diferents animals que heu comentat a classe. Després de localitzar cada animal, podran observar els rols comentats anteriorment a classe.
- Sortides com aquesta ofereixen experiències valuoses i reals als estudiants. Guanyaran confiança i motivació a classe, ja que podran veure que tot el que aprenen té una connexió amb el món que els envolta.

### **Deixeu que els alumnes ensenyin**

- Deixar que els estudiants liderin la classe en l'ensenyament requereix preparació i una comprensió profunda del treball del curs. Podeu assignar aquesta tasca individualment o dividir els estudiants en grups.
- L'objectiu d'aquesta estratègia és aconseguir que els vostres alumnes mostrin els coneixements que tenen i els comparteixin amb els seus companys. Per donar una lliçó de qualitat, hauran de dedicar més temps per assegurar-se que comprenen completament el projecte. Si tenen dificultats en algunes àrees, estaran motivats per fer preguntes per obtenir la nota.
- Podeu ajudar els estudiants a preparar-se per a aquesta tasca oferint una rúbrica que descriu les àrees en què seran qualificats.. Podeu donar punts en funció de la durada de la lliçó, la preparació i la creativitat. El pes de cada apartat dependrà del projecte i de les vostres preferències. Alguns professors també permeten que la classe avaluï una secció de la tasca. Si opteu per aquesta ruta, pot ser útil repartir una guia de puntuació a la classe. D'aquesta manera, cada alumne sap com qualificar el "professor".

### **Poseu èmfasi en la gestió de la conducta**

- La gestió del comportament és una part important de ser professor. Sovint, les estratègies d'ensenyament us donen molta estructura sobre com ensenyar una classe, però no com controlar -la. Si teniu problemes de comportament a classe, programes com **Classcraft** us poden ajudar.
- Creat per un professor, Classcraft combina jocs i narracions per motivar els estudiants i fer que l'aprenentatge sigui més divertit. Entre les seves nombroses



característiques s'inclou la capacitat d'oferir un currículum dissenyat pel professor en forma de jocs i missions; una aventura que tria la teva pròpia. Amb aquest joc, els professors poden alinear els objectius amb el comportament desitjat a classe. Per exemple, si voleu sol·licitar qualificacions més altes en els deures, podeu oferir recompenses d'experiència (XP) dins del joc.

- Amb XP, els estudiants poden millorar el seu personatge i adquirir nous accessoris i habilitats. Això incentiva el comportament positiu que busqueu.

Si ho desitgeu, també podeu dissuadir els comportaments negatius bloquejant els estudiants fora del joc o traient punts XP.



### 7.3 LLISTA D'EINES EN LÍNIA

Aquí podeu trobar una llista d'eines gratuïtes en línia útils, des de l'allotjament de classes en línia fins al desenvolupament de continguts i l'ús de continguts.

#### **Programari gratuït per fer les vostres classes en línia**

##### *Zoom*

Zoom és probablement el programari en línia més popular del mercat per celebrar reunions, classes i trobades en línia, especialment des de l'inici de la pandèmia. .

Zoom ofereix als usuaris el següent:

- Funció de xat per xatejar amb tota la classe o alumnes individuals
- Sales de treball per separar els alumnes en grups per debatre
- Funció Comparteix pantalla per compartir la vostra pantalla o permetre als estudiants compartir la seva pantalla

Una pissarra integrada amb funcions de text i dibuix per compartir amb els vostres alumnes. La versió gratuïta permet fins a 100 participants i reunions individuals il·limitades, però un límit de només 40 minuts per a reunions de grup.

##### Google Meet

Google Meet per a professors és una altra aplicació de programari popular per a tutors en línia, professors virtuals i qualsevol persona que faci classes en línia a causa de la seva integració amb el conjunt d'aplicacions de Google com Google Classroom i Google Drive.

Google Meet ofereix les següents opcions gratuïtes per als seus usuaris:

- Compartiu la pantalla amb els vostres alumnes
- Ajusteu els vostres dissenys
- Classes grupals de fins a 1 hora
- Xateja amb alumnes al xat
- I altres característiques normals d'una plataforma de videoconferència virtual

Qualsevol persona amb un compte de Google pot crear una videotrucada o una classe virtual de fins a 100 estudiants (participants) i reunir-se fins a 60 minuts de manera gratuïta. Si esteu fent classes de tutoria individuals, podeu passar fins a 24 hores junts.

##### Gotomeeting

Gotomeeting, com s'indica al seu lloc web, posa la "classe a les classes en línia." Són un competidor emergent d'algunes de les plataformes de vídeo més grans a causa de com adapten les seves funcions a professors i alumnes en una classe en línia.

Amb el seu compte gratuït, podeu esperar:

- URL personals perquè els alumnes s'uneixin a la classe

- Missatgeria instantània, compartir fitxers i compartir la pantalla
- Potents capacitats mòbils per als alumnes
- Interfície neta i senzilla amb funcions potents

Malauradament, la seva versió gratuïta és força limitada, però us permetrà classes/reunions de 40 minuts però amb només un màxim de 3 participants. Gotomeeting gratuït seria perfecte per a reunions amb 1-3 estudiants per a sessions de consultoria curtes.

## Programari d'activitats

### *Boom Cards*

Les Boom Cards són activitats interactives d'autocontrol que ofereixen als estudiants comentaris en temps real sobre les seves respostes.

Així és com funcionen:

- Creeu les Boom Cards per endavant o utilitzeu baralles creades prèviament per altres professors
- Utilitzeu l'opció de reproducció ràpida (gratis) i obteniu un enllaç per enviar-lo als estudiants
- Als vostres alumnes se'ls mostra una pregunta a la vegada i se'ls dona comentaris en temps real sobre la seva resposta
- Poden corregir-se o simplement descartar la targeta
- També podeu diferenciar la instrucció amb les Boom Cards i assignar certes targetes a determinats alumnes

Només podeu utilitzar l'opció de joc ràpid amb la versió gratuïta i no podreu fer un seguiment del progrés, però podeu actualitzar-lo en qualsevol moment amb diferents paquets de preus.

### *Nearpod*

Nearpod permet als professors fer que qualsevol lliçó sigui interactiva.. Agafeu aquests fulls de treball avorrits i feu-los divertits i atractius. O bé, introduïu vídeos i altres continguts interactius a la vostra lliçó de Nearpod.

Així és com funciona:

- Creeu un compte gratuït.
- Exploreu els milers de lliçons de Nearpod a la biblioteca de Nearpod o creeu la vostra
- Un cop creeu la vostra pròpia lliçó, només heu d'afegir diapositives com ho faríeu amb qualsevol programari de presentació.
- La diferència és que, en comptes d'afegir només text o imatges (cosa que encara podeu), nearpod té moltes altres opcions divertides com qüestionaris, enquestes i jocs per fer-ho divertit.

- Doneu als vostres alumnes un codi per introduir-lo i ja esteu preparats per començar.

La diferència entre les versions gratuïtes i de pagament de Nearpod és la quantitat d'emmagatzematge que obteniu i el nombre d'alumnes que es poden unir alhora.

### *Google Classroom*

Google Classroom és una eina de tecnologia educativa gratuïta que us permet crear una aula en línia, convidar els vostres estudiants i assignar tasques. També podeu discutir les tasques amb els vostres estudiants en línia i fer un seguiment del seu progrés.

## **Eines d'avaluació en línia**

### *Quizlet*

Quizlet és una eina gratuïta que ajuda el professorat a crear activitats d'aprenentatge per als alumnes, com ara targetes, material d'estudi i jocs de preguntes interactius. El més sorprenent de Quizlet és que es pot utilitzar a qualsevol nivell i a qualsevol edat. Als alumnes els encanta la funció basada en jocs de Quizlet i els ajudeu a preparar-se per a les avaluacions sense ni tan sols adonar-se'n.

Com funciona:

- Vosaltres, com a professors, creeu conjunts d'estudi per als alumnes.
- Aquests conjunts d'estudi es poden utilitzar com a activitats de revisió o poden ser un joc de preguntes per ajudar els alumnes a revisar una prova.
- L'alumne pot iniciar sessió i triar el conjunt d'estudis adequat, ja sigui creat pel professor o per altres.

Quizlet permet al professor:

- Diferenciar la instrucció amb les activitats que creeu
- Ensenyar habilitats col·laboratives perquè els alumnes treballin junts
- Ajudar a preparar els alumnes per a avaluacions i proves

### *Kahoot*

Kahoot! És una plataforma d'aprenentatge basada en jocs que facilita al professorat crear i compartir jocs d'aprenentatge o qüestionaris en qüestió de minuts amb els seus alumnes. Un cop creeu un qüestionari o un joc de Kahoot, compartiu un codi d'accés senzill que permet als estudiants iniciar sessió i unir-se al joc.

El professorat pot crear els seus propis jocs d'avaluació o utilitzar lliçons prefabricades d'altres professors a la biblioteca de Kahoot.

Aquests són els passos per fer que la màgia passi a la vostra aula virtual o en línia:



- Creeu: podeu dissenyar el vostre propi Kahoot amb imatges i diagrames per fer que les vostres preguntes siguin més atractives i per donar suport a tots els alumnes que juguen
- Jugueu – Un cop hàgiu creat el Kahoot, els professors comparteixen el PIN únic amb els seus alumnes que poden unir-se als seus propis dispositius allà on es trobin. Es juga millor en directe en un grup, ja sigui en una aula o en una aula virtual. Tanmateix, el professorat també pot enviar reptes que els jugadors completen al seu ritme (és a dir : deures o aprenentatge a distància) . Es juga millor en directe en un grup, ja sigui en una aula o en una aula virtual. Tanmateix, el professorat també pot enviar reptes que els jugadors completen al seu ritme (és a dir: deures o aprenentatge a distància)
- Compartiu – es poden compartir Kahoots amb comunitats de Kahoot més àmplies per permetre que altres accedeixin als vostres Kahoots

### *Edpuzzle*

Amb Edpuzzle, podeu crear lliçons de vídeo interactives amb notes d'àudio incrustades, avaluacions i proves. La seva eina d'anàlisi us permet fer un seguiment de com els alumnes miren els vostres vídeos i si entenen el contingut.

### *Freeonlinesurveys*

Freeonlinesurveys és una eina per crear proves, enquestes i formularis en línia. Podeu crear proves mitjançant el creador d'arrossegar i deixar anar i 22 tipus de preguntes i camps, compartir-los amb els vostres alumnes i membres del personal i analitzar les respostes amb la seva eina d'informe de dades directament des dels vostres dispositius mòbils.

## **Dissenyar i crear contingut**

### *Canva*

Canva és una eina gratuïta, tot i que hi ha funcions premium per les quals podeu pagar que us permeten crear gairebé qualsevol cosa per a la vostra aula. Podeu crear i dissenyar tot tipus de contingut mitjançant el seu compte gratuït que es pot utilitzar amb els vostres alumnes a la vostra aula virtual o a l'aula normal.

Canva permet al professorat crear:

- Fulls de treball
- Plans de lliçó





- Presentacions
- Cartells
- Fons virtuals (per a Zoom, etc.)
- Documents
- Currículum docent
- Infografia

...i molt més!

### *Freeonlinesurveys*

Google Slides, tot i que és més limitant que Canva, és una altra eina fàcil d'utilitzar i gratuïta perquè el professorat pugui fer lliçons, presentacions i contingut per a la seva aula.

Google Slides, que forma part de la suite d'aplicacions de Google, actua com a eina de presentació basada en web, semblant a aplicacions com PowerPoint o Keynote. Amb un compte de Google gratuït, teniu accés a Google Slides i podeu crear presentacions il·limitades per utilitzar-vos a la vostra aula.

Simplement aneu a Google Drive i feu una nova presentació de Google Slide. Podeu triar entre les seves plantilles prefabricades o fer-ne de pròpies.

Un cop hàgiu fet la vostra plantilla de presentació podeu afegir:

- Imatges
- Text
- Àudio
- Vídeo
- Formes
- Taules
- Gràfiques
- Esquemes

Podeu personalitzar el color, el tipus de lletra i totes les característiques normals d'un programa de presentació.

Com que forma part del paquet de Google Apps, podeu fer que els alumnes creïn les seves pròpies presentacions de manera col·laborativa o individual. Les diapositives de Google també es poden compartir amb altres persones amb facilitat d'ús o podeu descarregar-les com a fitxers PDF.

## **Font de contingut per a professors**

### *Ted-Ed*

Ted-Ed és una plataforma que us permet crear lliçons educatives. Podeu crear una lliçó al voltant del contingut de vídeo i crear tasques per avaluar fins a quin punt els alumnes entenen el material. També podeu utilitzar vídeos ja fets de la secció "TED-Ed Originals", especialment seleccionada, que inclou lliçons fetes per educadors de tot el món.



### *Youtube Teachers*

Youtube Teachers és un canal de YouTube que us permet aprofitar vídeos educatius per inspirar i implicar els vostres alumnes. Conté més de 400 llistes de reproducció de vídeos creades per organitzacions líders i experts del sector, com ara la Khan Academy, Ted-Ed i PBS.

### *Youtube Edu*

Youtube Edu és un altre canal educatiu de YouTube que ofereix extenses llistes de reproducció sobre diversos temes, des de física i química fins a la realització de pel·lícules i parlar en públic.

### *Acadèmia Kahn*

Kahn Academy és una organització educativa sense ànim de lucre per crear un conjunt d'eines en línia que ajudin a educar els alumnes. Conté lliçons breus en forma de vídeos i el seu lloc web també inclou exercicis de pràctica addicionals i materials per als educadors. Ha produït més de 8.000 lliçons de vídeo que ensenyaven un ampli espectre d'assignatures acadèmiques, originalment centrades en matemàtiques i ciències. Tots els recursos estan disponibles de forma gratuïta per als usuaris del lloc web i de l'aplicació.

### *Ted Talks*

Ted Talks són vídeos d'experts i innovadors del sector sobre ciència, tecnologia, negocis i educació subtítulats en més de 100 idiomes. Podeu integrar Ted Talks a les lliçons per despertar la creativitat i la innovació en la ment dels alumnes.

### *Google Books*

Google Books és un servei de Google Inc. que proporciona accés a un nombre il·limitat de llibres i revistes que Google ha escanejat, convertit a text i emmagatzemat a la seva base de dades digital. Podeu desar, marcar o descarregar llibres relacionats amb els conceptes que voleu ensenyar a classe.



## 7.4 GUIA PER AL DEBAT DEL PROFESSOR EXPERIMENTAT

És important dedicar-se una estona a debatre qüestions relacionades amb el tema d'aquest mòdul en termes del context local rellevant del professorat novell.

Aquest debat pot ser una reflexió més ad hoc després d'una lliçó concreta o un debat estructurat i planificat. Per a una avaluació ad hoc de l'ús de les TIC, una llista de preguntes proporcionada a continuació pot servir com a referència:

- Quines TIC he utilitzat avui?
- L'ús de les TIC ha anat bé?
- Com s'ha integrat l'activitat TIC en el funcionament normal de l'aula?
- Quines habilitats necessito perquè l'activitat TIC tingui èxit?
- Com m'he assegurat que tots els alumnes tinguessin accés a l'activitat TIC?
- Quins han estat els resultats d'aprenentatge dels alumnes en TIC?
- Quines oportunitats d'avaluació hi havia?
- En què ajuda aquesta experiència a la meua comprensió de la capacitat d'ensenyament de les TIC en el desenvolupament de l'alfabetització?
- Què faré la propera vegada?
- Com milloraré el meu mètode a la propera lliçó?
- Quines altres eines TIC necessito per millorar la integració tecnològica a l'escola?

En un debat planificat, el professorat experimentat s'ha d'assegurar de presentar el context escolar al professorat novell.

És una gran oportunitat per utilitzar aquest mòdul per intentar motivar el professorat novell a compartir de manera més activa des de les seves perspectives, coneixements i experiència.

Un esquema potencial d'un debat:

1. Equipaments escolars (aula, equipament, programari) pel que fa a la disponibilitat de les TIC i acords comuns, la pràctica d'ús. (20 minuts)
2. Feedback del professorat novell sobre la situació existent. Què seria més beneficiós per afegir Quina és la seva experiència prèvia, l'experiència de formació inicial del professorat? (20 minuts)
3. Quines són algunes de les eines que utilitza el professorat novell? Pot ensenyar alguna cosa de manera pràctica i mostrar com ho fa servir? Alguna de les eines suggerides en el mòdul d'ús o un valor afegit al programa d'inducció? (30 minuts)
4. Reflexió conjunta sobre quins serien els beneficis i preocupacions de l'ús de les TIC. (20 minuts)



## 8. Oportunitats de formació (possibilitats de formació i millora contínua)

### A. Quina és la idea/fita/objectiu principal d'aquest mòdul?

La implantació del mòdul Oportunitats de formació (possibilitats de formació i millora contínua) pretén que el professorat novell tingui una base sòlida sobre la qual pugui construir el seu desenvolupament professional continu. El mòdul ofereix als professors passos i directrius concrets que cobreixen tant els requisits externs/administratius per a la seva progressió, com els incentius interns/psicològics que es poden utilitzar individualment, o en col·laboració amb altres professors, per establir objectius realistes per a cada professor. El mòdul ofereix al professorat passos i directrius concrets que cobreixen tant els requisits externs/administratius per a la seva progressió com els incentius interns/psicològics que poden utilitzar individualment o en col·laboració amb altres docents per establir objectius realistes que cada docent pugui seguir.

### B. Resultats d'aprenentatge previstos:

- el professorat novell coneixerà el marc i la normativa nacional sobre possibilitats de formació i millora contínues.
- el professorat novell estarà familiaritzat amb els requisits nacionals per a la progressió professional del professorat.
- el professorat novell podrà reflexionar sobre la seva progressió professional i serà capaç d'identificar/controlar concretament els passos necessaris per al seu desenvolupament professional.
- el professorat novell podrà trobar seminaris, conferències i oportunitats de formació que coincideixi amb les seves preferències.
- Els mentors desenvoluparan un marc a través del qual podran compartir les seves pròpies experiències i exemples de bones pràctiques.
- Els mentors i el professorat novell establiran una base comuna a través de la qual poden comunicar les seves necessitats, expectatives i plans de desenvolupament professional.

### C. Activitats, presentacions i altres materials inclosos en el mòdul

ELEMENT	Públic objectiu	Tipus de recurs	Temps per al recurs	Àrea
<b>8.1 El marc nacional, els requisits i la normativa per al desenvolupament professional del professorat</b>	Mentor i professorat novell	Presentació	90 minuts	Burocràtic/administratiu
<b>8.2 Plantilla de debat per al mentor</b>	Mentor	Guia	Implementació de 30 minuts + 60 minuts	Pedagògic/didàctic



<b>8.3 Pla de progressió professional/plantilla de qüestionari d'autoreflexió</b>	Professorat novell	Plantilla de presentació/l·lista de verificació	60 minuts	Pedagògic/didàctic
---	--------------------	---	-----------	--------------------

**8.1 El marc nacional, els requisits i la normativa per al desenvolupament de la carrera professional del professorat** és una llista depenent del context estructurada com una presentació amb informació detallada sobre la normativa nacional relativa a les oportunitats de formació i les possibilitats de formació i millora contínua. L'atenció específica es dedica a la facilitat d'ús de la informació proporcionada: totes les dades es presenten d'una manera senzilla, però detallada, per optimitzar l'experiència de l'usuari.

**8.2 La plantilla de pla de progressió professional/qüestionari d'autoreflexió** és una plantilla dissenyada com un document híbrid: una llista de verificació amb components de la revista que els professors poden utilitzar al començament de la seva carrera (o en etapes posteriors) per establir un pla coherent i concret per a la seva progressió, que inclou els principals passos que cal seguir. El professorat nivell pot utilitzar un document de manera independent, servint en etapes importants de la seva carrera com a eina de recordatori i d'autoavaluació, així com una base per al debat sobre la seva carrera amb professors i companys experimentats. La idea principal darrere del document és que un mètode estructurat d'una trajectòria professional que inclogui una eina per descriure conscientment la millora personal pot influir positivament en el resultat desitjat.

**8.3 La plantilla de debat per al mentor** és una guia completa perquè el professor experimentat reflexioni sobre les seves decisions, plans i experiències professionals i una plantilla de temes/preguntes per dirigir un debat amb el professor novell (on buscar oportunitats, experiència pròpia, particularitats de l'escola, etc.). Etc.). Aquest document es presenta a través de pautes suaus, ja que cada professor experimentat ha de ser capaç de personalitzar els continguts aportats a partir de la seva pròpia experiència, però també ofereix eines concretes per a la transferència de coneixements i l'establiment de comunicació sobre aquest tema concret.

#### ***D. Sugeriment per a la implementació del mòdul***

Un professor experimentat comença el treball en aquest mòdul juntament amb el professorat novell presentant el marc nacional i la normativa (8.1 pot ser d'ajuda). Això es pot fer en l'entorn formal, amb un mètode típic ex-cathedra, ja que la informació proporcionada és rígida i en aquest punt no requereix treball pràctic. Un professor novell també pot examinar de manera independent el primer material, però cobrir-lo amb l'ajuda d'un professor experimentat pot ajudar a una transició més suau cap al tema. Així, el professor experimentat ja pot avaluar de manera informal els coneixements del professor novell del context proporcionat. En aquest punt, el

professor novell ja hauria de tenir una visió teòrica dels principals requisits i passos que cal seguir per progressar en la seva carrera.

Després d'això, el segment més important del mòdul, el pla de progressió professional/plantilla de qüestionari d'autoreflexió per al professor novell (8.3) l'ha d'omplir el professor novell. Això s'ha de fer de manera privada, donant al professor novell el temps i l'espai suficient per considerar acuradament les seves opcions i construir un camí per si mateix basat en les seves preferències i desitjos personals. Aquesta etapa del mòdul s'ha de fer en solitari. També és important que el professor novell sigui conscient de com el progrés professional pot evolucionar i canviar durant el procés, i que l'abandonament d'un objectiu no implica una derrota, això és una cosa que cal considerar en el següent material del mòdul.

Després que el professor novell s'hagi familiaritzat amb totes les regulacions nacionals i se li hagi proporcionat directrius formals per a la millora de la carrera, així com després del procés d'autoreflexió que afegeix un valor intrínsec als seus plans, el següent pas d'aquest mòdul és el debat del professor experimentat. El mentor es prepara per a aquesta discussió estudiant i preparant la plantilla de debat per al mentor (8.2), enriquint els materials ja proporcionats amb el seu propi punt de vista, experiència i opinions. Aquest debat s'ha de fer en un entorn privat, tant el professor novell com el professor experimentat dedicant prou temps per tenir un debat obert cara a cara. Part d'aquest procés també pot ser l'avaluació del professor experimentat i la retroalimentació sobre el qüestionari de progressió professional emplenat pel professor novell, però només si aquest últim se sent còmode amb compartir aquesta informació.



## 8.1 MARC NACIONAL, REQUISITS I NORMES PER A LA PROGRESSIÓ PROFESSIONAL DEL PROFESSORAT

Hi ha dos documents principals sobre els requisits i la normativa per a la progressió professional del professorat. El primer document és la Llei d'educació a les escoles primàries i secundàries, disponible aquí [https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2008\\_07\\_87\\_2789.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2008_07_87_2789.html).

Les principals normes del programa d'introducció del professorat d'educació primària i secundària es troben al Reglament de superació de l'examen professional de professorat i col·legiats professionals d'educació primària i professorat d'educació secundària. (disponible aquí [https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2003\\_05\\_88\\_1135.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2003_05_88_1135.html)). Probablement, tots els altres països tenen un reglament similar per als programes d'iniciació i les normes sobre com aprovar l'examen professional del professorat. Després d'un any de pràctiques de professorat a Croàcia, el futur professorat ha de superar l'examen professional estatal.

Per al professorat (tots els nivells de l'escola) L'examen professional inclou:

- Treball escrit (una redacció sobre la metodologia docent de l'assignatura impartida pel professorat),
- Preparació escrita de la lliçó, realització de la lliçó i
- L'examen oral inclou el coneixement de la Constitució de la República de Croàcia, el coneixement de les lleis i reglaments en matèria d'educació

Hi ha un munt de presentacions i altres materials que poden ajudar el futur professorat a preparar-se per dur a terme el programa d'iniciació i fer l'examen:

- <http://www.st-pedagozi.net/wp-content/uploads/2020/01/pripravni%C5%a1tvo-i-stru%C4%8Dni-ispit-2019..pdf>
- <https://www.azoo.hr/strucni-ispiti/>
- <https://www.azoo.hr/profesionalni-razvoj/napredovanje-u-zvanje/>
- <https://www.asoo.hr/profesionalni-razvoj/strucni-ispiti/>

Aquí teniu els enllaços per a la literatura:

- [https://www.azoo.hr/app/uploads/uvezeno/images/stories/dokumenti/Programski\\_sadrzaji\\_njemacki.doc](https://www.azoo.hr/app/uploads/uvezeno/images/stories/dokumenti/Programski_sadrzaji_njemacki.doc)
- [http://os-lucac-st.skole.hr/upload/os-lucac-st/images/static3/1406/attachment/Literatura\\_za\\_polaganje\\_strucnoga\\_ispita\\_\(3\).pdf](http://os-lucac-st.skole.hr/upload/os-lucac-st/images/static3/1406/attachment/Literatura_za_polaganje_strucnoga_ispita_(3).pdf)
- [https://www.azoo.hr/app/uploads/uvezeno/datoteke/STRUCNI\\_JESEN\\_2019/Programski\\_sadrzaji\\_njemacki\\_literatura.doc](https://www.azoo.hr/app/uploads/uvezeno/datoteke/STRUCNI_JESEN_2019/Programski_sadrzaji_njemacki_literatura.doc)
- <http://likovna-kultura.ufzg.unizg.hr/ispiti.htm>



## 8.2 PLANTILLA DE DEBAT PER AL MENTOR

Aquesta guia de discussió us ajudarà, professorat experimentat, a liderar una discussió millor i més productiva amb el vostre mentorat. A continuació, trobareu una recopilació de pautes "suaus" que podeu personalitzar segons el vostre propi mètode, amb alguns consells i trucs que us poden resultar útils, que us recorden que vosaltres també vau ser un novell i us ajudaran a connectar amb el professorat novell.

### **És bo saber-ho abans de començar:**

Durant el primer any, el professorat novell sol passar per 4 o més fases:

**FASE 1:** Anticipació: la majoria, si no tot, el professorat novell entra a l'escola per primera vegada amb la sensació de voler marcar la diferència, amb il·lusió, però també amb ansietat.

**FASE 2:** Supervivència: després de les primeres setmanes, davant de nombrosos problemes i situacions noves, el professorat novell pot tenir problemes per mantenir el cap fora de l'aigua, sentint que tenen tan poc temps per aprendre tant.

**FASE 3:** Desil·lusió: Després d'un a dos mesos de feina, el professorat novell està fet pols amb la càrrega de treball, els seus ideals d'escola es veuen afectats per la burocràcia i les tasques administratives, possiblement amb la moral baixa i qüestionant el seu compromís i competència. L'escola no és el que pensaven que seria.

**FASE 4:** Rejuveniment: un cop passat el primer xoc, amb l'ajuda adequada de vosaltres, professorat experimentat, el professorat novell comença a establir-se, acceptar la seva nova realitat i pensar en coses que funcionen i coses que cal millorar.

### **Com un professorat experimentat pot ajudar el professorat novell que té dificultats per superar aquestes fases:**

Comenceu donant suport a les necessitats de nivell baix del professorat novell, després dels requisits de nivell mitjà i, finalment, de les necessitats d'alt nivell, tenint en compte les fases esmentades anteriorment.





**1. Necessitats de baix nivell :** compartir amb ells informació bàsica, com ara com assistir, conèixer els noms dels alumnes, conèixer els seus nous companys, com utilitzar el material escolar, com gestionar els correus electrònics,...

**2.Necessitats de nivell mitjà:** introduïu-los la vostra experiència, idees i opinions sobre com avalueu i marqueu les notes, com comproveu els deures i com programeu i conduïu conferències amb pares,...

**3. Necessitats d'alt nivell:** compartiu amb ells les vostres habilitats específiques i la vostra metodologia d'ensenyament, com abordeu els diferents estils d'aprenentatge i com incorporeu el pensament crític a l'aula,...

### **No ho oblideu!**

- **El bon professorat experimentat té bones orelles:** l'empatia és la millor eina que podeu utilitzar; no podeu donar una bona resposta si no heu escoltat la pregunta amb atenció.
- **El bon professorat experimentat fomenta la reflexió:** Les preguntes senzilles que comencen per "Com" i "Per què" poden recórrer un llarg camí.

No només aconselleu, animeu el vostre professorat novell a pensar en els problemes.

### **Algunes maneres més que us poden ajudar a establir un vincle més fort amb el vostre mentor**

#### **QUINES SÓN ALGUNES FORMES ADDICIONALS DE SER UN PROFESSOR MENTOR EXCEPCIONAL?**

- Construïu un vincle primer, perquè el professorat novell ha de sentir-se còmode apropant-se a vosaltres per demanar ajuda.
- Centreu-vos en només 1 objectiu alhora.
- Normalment, la gestió de l'aula és el primer.
- Passeu tot el temps possible amb el professorat novell.
- Pareu molta atenció mentre deixeu que el professorat novell arribi a les seves pròpies idees i conclusions.
- Reconegueu i aprecieu les victòries grans i petites cada dia.
- Feu un seguiment del seu desenvolupament per escrit perquè el professorat novell pugui veure com ha millorat.
- No tingueu por de revelar les vostres debilitats. Compartiu les vostres primeres experiències d'ensenyament en les vostres històries.

## **Com preparar-se per a un debat: revisant els vostres propis valors i opinions**

### **Activitat:**

#### **Un arbre d'idees...**

La creació d'un arbre d'idees us permetrà aclarir les vostres creences existents i entendre què és la docència amb experiència i què percebeu que fa el professorat experimentat. En un paper A4 escriviu aquestes preguntes:

**Què és la docència experimentada?**

**Què fa el professorat experimentat?**

Escriviu el que us vingui al cap mentre penseu i desempaqueteu aquestes preguntes. Quan no us acudeixis res més per afegir, al costat de cada entrada responeu a la pregunta següent:

#### **Si això és el que fa el professorat experimentat, què pot significar això per ser un professor experimentat eficaç?**

Tingueu en compte les vostres experiències com a professor experimentat o com a mentorat mentre formuleu les vostres respostes. En com ens apropem a les persones, sovint transmetem pistes sobre la nostra posició. Fins que no els posem llum, els nostres hàbits i pressupòsits poden estar amagats dins d'aquestes pistes. Quan reaccioneu a les indicacions següents, tingueu en compte els vostres comentaris en el context de treballar amb un professor novell o un company amb menys experiència. Pregunteu-vos:

#### **Com reaccio respecte a:**

- Qui ho sap millor?
- Mostrar, explicar o...?
- Quina veu té més pes?
- Qui parla i qui escolta?
- El propòsit de la docència amb experiència ?
- Que em facin una 'pregunta estúpida'?
- Qui marca l'agenda? Qui tria el focus?
- Com es decidiran les coses?
- Ser accessible i mostrar-me disponible?
- Com treballem junts (incloent-hi quan i on)?

També podeu fer-vos les preguntes següents, anotant les respostes i utilitzant-les per ampliar les dues preguntes més importants: *Què és la docència amb experiència?* I què fan els professors experimentats? :



- Què ha de saber i ser capaç de fer/aprendre el meu professor novell (per tal de satisfer les necessitats dels seus alumnes)?
- Què necessito saber i poder fer per ajudar i satisfer els requisits d'aprenentatge dels meus professors novells?
- Com puc ajudar el meu professor novell a ampliar els seus coneixements i perfeccionar les seves pràctiques?
- Què passa a l'aula com a resultat de la meva assistència en el desenvolupament professional del professor novell?
- Quin efecte va tenir el meu desenvolupament professional en la meva pràctica i en la formació del meu professor inicial?

### **Discussió amb el vostre mentorat**

Aquí, us oferirem tres enfocaments per a la discussió que podríeu dirigir amb el vostre mentorat:

#### **1. Converses sobre el benestar**

Aquests diàlegs se centren en la confiança i el sentit d'autoeficàcia del professorat novell; revelen més com se senten que la seva feina, i proporcionen una base sòlida per ampliar el concepte de creixement (ja sigui personal o professional). Els mentors utilitzen aquest tipus de comunicació per entendre més sobre les opinions dels seus companys sobre el seu ensenyament, així com les seves preocupacions i inseguretats. Una xerrada sobre el benestar també pot indicar com estan establint relacions amb estudiants i companys de feina, així com qualsevol problema o preocupació en la gestió del temps. Els diàlegs de benestar se centren en el benestar emocional dels professors inicials en el context de la seva nova feina i la "quotidiana" de la seva feina, un entorn en el qual les pressions poden augmentar gradualment o inesperadament, la qual cosa requereix visites i sessions informatives regulars. Durant aquestes interaccions, els professors experimentats haurien de simpatitzar amb freqüència amb els professors novells i trobar mètodes per donar-los suport i tranquil·litzar-los. Els mentors serveixen com a aliats en un entorn nou i potser intimidatori. Al començament de la carrera d'un professor, quan establir una relació de professorat amb experiència i entendre el lloc de treball són prioritats principals, aquestes converses són més habituals. Les preguntes que podrien iniciar aquesta discussió es poden derivar d'aquelles que els professors experimentats havien de tenir en compte a l'hora de crear el seu "arbre d'idees". Pregunteu al professor novell els seus pensaments sobre els mateixos temes.

#### **2. Conversa de pluja d'idees**

Comenceu estudiant els materials d'orientació o d'iniciació de l'escola amb el vostre professor novell. Identifiqueu i expliqueu qualsevol concepte que no estigui clar per al professor novell i, a continuació, genereu una llista de qualsevol altre tipus d'informació

o procediment que el professor novell pugui necessitar saber. Aclariu què podeu fer immediatament i, a continuació, etiqueteu cada element de la llista amb el nom d'una persona que pugui conèixer les respostes o que pugui ajudar l'instructor novell a trobar-les.

### 3. Fer preguntes aclaridores

L'activitat d' "aclarir" i fer preguntes clarificadores és fonamental per a un bon ensenyament experimentat i pot ajudar a revelar el tipus d'ajuda que necessita el professorat novell. Un ensenyament amb experiència eficaç depèn d'escoltar de prop i entendre la persona amb qui treballem. Escriure el que diu el vostre company us ajudarà a aclarir; això us permetrà tornar a comentaris o observacions concretes que poden requerir més explicacions en el futur. A l'hora d'explicar, el propòsit del professorat experimentat és estar totalment present pel seu company i estar "interessat més que interessant". Algunes preguntes d'aclariment poden incloure:

- Quan has dit... en què estaves pensant?
- Què et fa dir això?
- Podries parlar una mica més sobre...?
  
- No estic segur d'entendre-ho, podries explicar-ho una mica més?
- Quina d'aquestes idees (plantejades pel professor novell) és més important o urgent per a vosaltres?
- Si haguéssiu de triar (idees plantejades pel professorat novell), quina d'aquestes us ajudaria més?

Els mentors tindran un coneixement més profund dels seus companys, del seu context, circumstàncies i necessitats formulant aquestes preguntes. Inicialment, pot ser extremadament difícil formular preguntes aclaridores en lloc de preguntes analítiques, crítiques o interrogatives; l'objectiu d'aclarir preguntes és comprendre millor alguna cosa des de la perspectiva del nou instructor. Les respostes a preguntes aclaridores poden ser tan il·luminadores i beneficioses per al vostre nou col·lega com ho són per a vosaltres. Per al professorat novell, les preguntes clarificadores ben formulades haurien de donar lloc a una visió bastant profunda.

#### Per llegir més:

1. Eileen Mooney Cambria, "A Study of the Qualities of Effective Mentor Teachers", Seton Hall University, 2006 <https://core.ac.uk/download/pdf/151532214.pdf>
2. Lauren Gilchrist, "Ensenyar als nostres professors: el valor de la mentoria dels professors", Skyward, setembre de 2019 ", Skyward, setembre de 2019 <https://www.skyward.com/discover/blog/skyward-blogs/skyward-executive-blog/september-2019/teaching-our-teachers-the-value-of-teacher-experienced-teachers>



3. Departament d'Educació i Formació, A Teacher's Guide to Effective Mentoring, State of Victoria, 2014  
[https://education.nt.gov.au/\\_data/assets/pdf\\_file/0011/427583/2017\\_teachers\\_guide\\_to\\_effective\\_experienced\\_teachering.pdf](https://education.nt.gov.au/_data/assets/pdf_file/0011/427583/2017_teachers_guide_to_effective_experienced_teachering.pdf)
4. Gonser , "The Qualities of Exceptional Mentor Teachers", Edutopia, 29 de juliol de 2022  
<https://www.edutopia.org/article/qualities-exceptional-experienced-teacher-teachers>
5. Gayle Furlow , "How to be an exceptional experienced teacher teache" , teacherready , 28 de juny de 2019 <https://www.teacherready.org/exceptional-experienced-teacher-teachers/>
6. Larissa Raymond, Jill Flack & Peter Burrows, "A Reflective Guide to Mentoring and being a teacher-experienced teacher", Early Childhood & School Education Group, Department of Education and Training (DET), Victoria, 2016  
[https://www.education.vic.gov.au/Documents/school/teachers/profdev/Reflectiveguidetoexperienced\\_teacheringschools.pdf](https://www.education.vic.gov.au/Documents/school/teachers/profdev/Reflectiveguidetoexperienced_teacheringschools.pdf)



### 8.3 PLANTILLA DEL PLA DE PROGRESSIÓ PROFESSIONAL/ QÜESTIONARI D'AUTOREFLEXIÓ

La plantilla del pla de progressió professional/pla per al professorat novell és una plantilla dissenyada com un document híbrid: una llista de verificació amb components del diari que podeu utilitzar al començament de la vostra carrera (o en etapes posteriors) per establir un pla coherent per a progressió, que abasta els principals passos que cal seguir. Podeu utilitzar-lo de manera independent, com a eina de recordatori i d'autoavaluació, així com a base per discutir sobre les vostres carreres amb professors i companys experimentats.

#### Unes paraules d'ànim

Aquells que planifiquen la seva carrera anys abans i s'esforcen per fer-la realitat tenen molt més èxit que els que no tenen una estratègia a llarg termini i fan eleccions professionals basades només en incentius immediats. Un individu ha de ser proactiu a l'hora d'avaluar els seus interessos, fortaleses i debilitats i avaluar de manera realista les seves opcions i fer plans pertinents, en lloc de ser reactiu i acabar en una posició on el seu veritable potencial no es realitza per diverses raons.

#### El procés de planificació de la carrera pot constar de les parts següents:

- **Què vull i què tinc per oferir?** Identifiqueu quines variables són crucials per a vosaltres, desenvolueu una imatge de les vostres prioritats en termes d'habilitats, interessos i què us inspira, identifiqueu què us podria frenar i determineu com omplir els buits de les vostres experiències.
- **Què hi ha allà fora?** Recollida d'informació rellevant sobre la naturalesa de les diferents formes de treball, la varietat d'oportunitats professionals i les possibilitats d'estudis o formació posteriors.
- **Centrar-se en les opcions.** Prendre decisions amb confiança mitjançant l'anàlisi de la investigació feta sobre individus i les seves opcions.
- **Fer plans.** Establir objectius a curt i llarg termini. Ser realista, tenint en compte el temps disponible, centrar-se en les prioritats establertes, desglossar tasques grans i revisar els plans periòdicament.
- **Fer-ho realitat.** Reflexionar sobre les habilitats i experiències i posar en marxa plans.

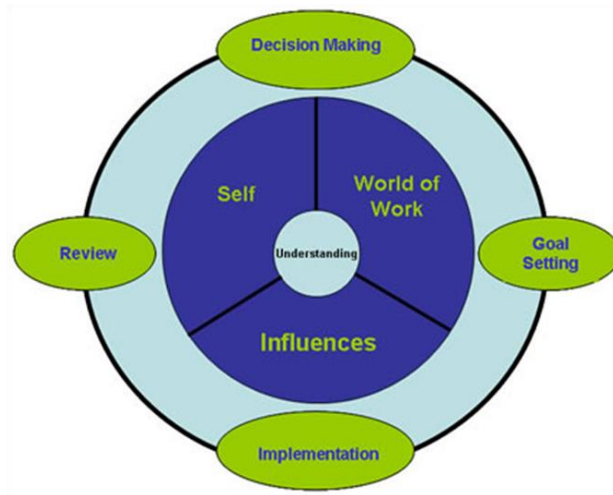


Figura 14: El model de planificació de carrera proposat per la Universitat Tecnològica de Queensland

## Pla de desenvolupament personal

En general, cal fer les tres preguntes bàsiques següents per desenvolupar un pla de desenvolupament personal:

1. On soc ara?
2. On vull ser?
3. Com hi puc arribar?

El diagrama de flux següent il·lustra el procés d'escriptura d'un pla de desenvolupament:

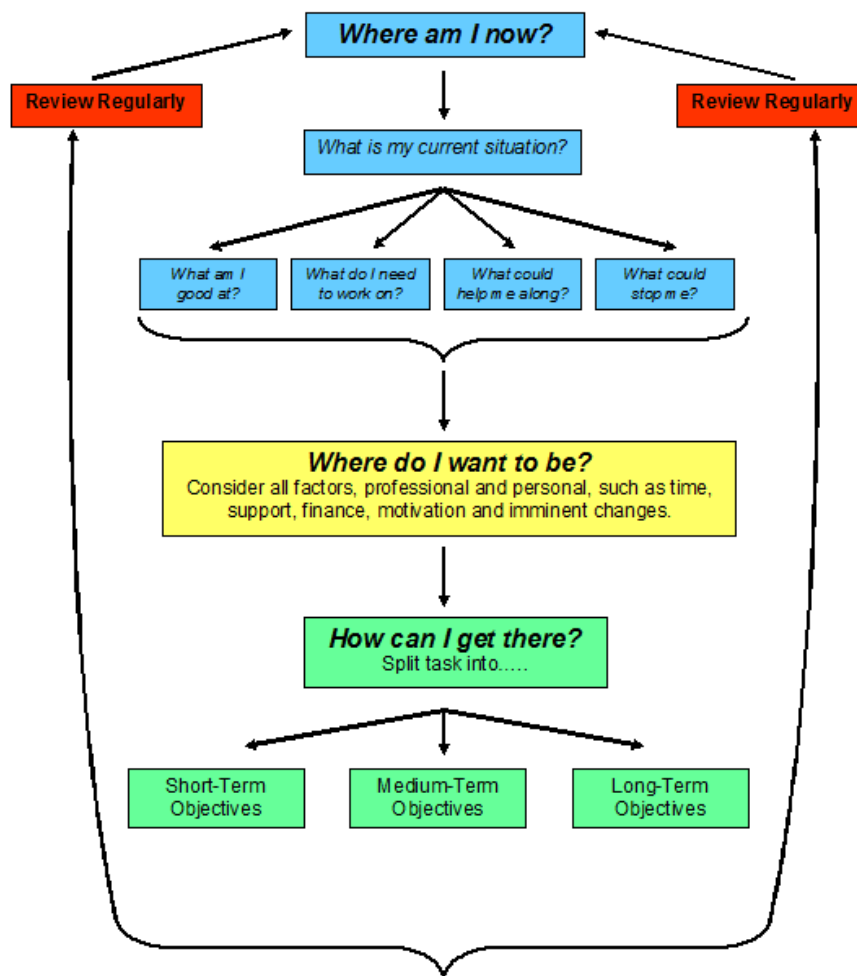


Figura 15: Diagrama de flux del pla de desenvolupament personal

Aquest següent full de treball us pot ajudar a reflexionar sobre les vostres habilitats, fortaleses, debilitats, motivació i preferències mentre treballeu per desenvolupar un esborrany del Pla de desenvolupament professional. Agafeu un tros de paper A4 i:





### **Enumereu els vostres punts forts.**

1. Què us agrada fer?
2. En quins àmbits destaqueu?
3. Què us causa orgull professional?
4. Què heu fet molt bé aquest darrer any?

#### **Enumereu tots els vostres punts forts en una llista de vinyetes de declaracions de poder com aquesta:**

- Excel·leixo en:
- Em sento capaç quan:
- Els meus punts forts són:

### **Enumereu les vostres àrees de millora.**

1. Què odieu fer?
2. Quines tasques ajorneu?
3. Què us requereix més esforç per completar-ho amb precisió?
4. Quins errors heu comès aquest darrer any?

#### **Enumereu totes les vostres oportunitats de desenvolupament en una llista de marques d'afirmacions de poder com aquesta:**

- Vull ser millor en:
- M'agradaria millorar el meu:
- Necessito aprendre a sobresortir en:

### **Enumereu les vostres ambicions específiques:**

1. Quins àmbits de la meva professió m'interessen més?
2. Quines opcions tinc per explorar?
3. En quina direcció m'agradaria créixer?

#### **Enumereu les vostres ambicions en declaracions afirmatives:**

- M'interessa... I la manera d'arribar-hi és...
- Les opcions que m'agradaria explorar són...
- Les direccions en què m'agradaria créixer són...

### **Al final, responeu les preguntes següents:**

Quins són els vostres objectius professionals a curt, mitjà i llarg termini?

Què esteu disposats a fer en els propers 1-2 anys per assolir els vostres objectius professionals?

## **Més sobre la reflexió**

La reflexió, sovint anomenada introspecció o autoreflexió, és l'examen de les idees i emocions pròpies. Permet una reflexió en profunditat sobre esdeveniments anteriors o presents i l'establiment d'objectius per al futur. És un instrument potent per a l'autodescobriment i el progrés en una varietat de dominis. Els professionals poden obtenir un coneixement dels seus motius subjacents mitjançant l'autoreflexió, cosa que els permet prendre decisions professionals més sàvies i col·laborar de manera més eficaç amb els altres. Revisar les preguntes de reflexió us pot ensenyar a reflexionar sobre les vostres emocions i experiències d'una manera que contribueixi al vostre creixement personal i professional. L'autoreflexió us permet avaluar les vostres idees i generar una conversa interior que configura la vostra visió del món i les vostres interaccions. La reflexió pot portar temps, però és essencial per al teu desenvolupament personal i professional. Els possibles avantatges de la contemplació inclouen:

- Reduir els pensaments negatius
- Augmentar la comprensió de vosaltres mateixos i dels vostres companys de feina
- Destacar els vostres punts forts i millorar els vostres punts febles
- Aclarir les vostres intencions pel vostre temps i talents
- Definir objectius professionals i ser estratègic amb oportunitats de creixement
- Desenvolupar habilitats de pensament creatiu
- Fomentar la participació en els processos de treball
- Construir confiança

## **Consells per a una pràctica d'autoreflexió**

Aquests són alguns d'aquests consells per ajudar-vos a iniciar una pràctica d'autoreflexió:

- **Feu més preguntes sobre "què"**

Sovint, les preguntes sobre "què" són més objectives, cosa que pot ser crucial quan s'intenta identificar àrees de millora. Ser objectiu us permet concentrar-vos en les perspectives de la vostra feina i anticipar-vos al futur amb optimisme i entusiasme. Aquest tipus de consultes també fomenten pensaments més optimistes i poden ajudar-vos a identificar els vostres èxits previs.

- **Prepareu-vos per a l'èxit**

Dedicar intencionadament un temps per a la contemplació. Quan respongueu a les vostres preguntes de reflexió, esforçe-vos per ser el més sincer possible. A més, no



cal que passeu una gran quantitat de temps inicialment reflexionant. Una pràctica de contemplació de cinc minuts encara pot proporcionar avantatges.

- **Feu un registre de les vostres reflexions**

Mantenir un quadern d'autoreflexió pot ser un component valuós de qualsevol pràctica de reflexió. Fins i tot si les vostres entrades són breus, intenteu mantenir una pràctica regular de registre. També podeu utilitzar estratègies com ara escriure lliurement, fer llistes i fer gargots al vostre quadern per ajudar-vos a elaborar les vostres preguntes de reflexió. Un diari també és una eina útil per fer un seguiment de la vostra millora al llarg del temps.

## 9. Gestió de l'aula i establiment de disciplina

### A. Quina és la idea/fita/objectiu principal d'aquest mòdul?

Gestionar les classes esdevé un repte complex per les característiques de cadascun. Així, el professorat ha d'adoptar estratègies educatives i docents efectives que responguin a les necessitats de tot l'alumnat i siguin la manifestació d'un centre educatiu capaç d'oferir experiències de qualitat, motivar, i garantir el desenvolupament òptim de cada alumne respectant les normes de convivència civil. Per tant, el mòdul 9 permet als professorat novell tenir un marc contextualitzat i valuós per a la previsió i la resolució de problemes comuns. Concretament, el professorat novell serà capaç de dominar tots els aspectes dels trets de gestió psicològica i didàctica de l'aula.

### B. Resultats d'aprenentatge previstos:

- El professorat novell, sovint amb el suport de professorat experimentat, coneixerà i aprendrà les habilitats toves essencials associades a la professió docent.
- El professorat novell qualificat a gestionar les regles i situacions dins de l'entorn escolar.
- Tant el professorat novell com l'experimentat aprendrà a establir objectius i planificar activitats extraescolars.
- El professorat novell qualificat i el professorat experimentat seguiran la guia metodològica del microensenyament per identificar aspectes de la formació del professorat novell que requereixin accions correctores.
- El professorat novell qualificat aprendrà a interactuar amb els alumnes mitjançant mètodes pedagògics adequats i debatrà situacions d'interacció específiques amb el professorat experimentat.

### C. Activitats, presentacions i altres materials inclosos en el mòdul

ELEMENT	Públic objectiu	Tipus de recurs	Temps per al recurs	Àrea
9.1 Guia per al professorat experimentat per presentar diferents normes i reglaments	Mentor professorat novell i/o	Presentació/guia per al debat	1h	Pedagògic/didàctic
9.2 (Auto)avaluació de la gestió de l'aula	Mentor professor novell i	Avaluació, forma d'observació, forma de planificació.	1h	Pedagògic/didàctic
9.3 Escenaris de possibles interaccions amb els alumnes per debatre sobre una gestió eficaç	Mentor professor novell i	Guia per al debat, estudi de cas	1h	Pedagògic/didàctic
9.4 Guia per establir una relació amb l'alumnat	Professor novell	Autoestudi amb qüestionari	1h + 1h	Pedagògic/didàctic
9.5 Llista d'activitats d'observació (microensenyament)	Mentor	Presentació	1h + 1h	Pedagògic/didàctic

**9.1 Guia per al professorat experimentat per presentar diferents normes i reglaments** serveix com a eina per guiar el professorat experimentat a l'hora d'explicar les normes i reglaments de l'escola i proporcionar alguns suggeriments per donar suport al debat. El debat s'ha d'arrelar a les realitats de l'entorn local. Al final de la sessió, segueix el 9.2 estretament relacionat.

**9.2 L'(auto)avaluació de la gestió de l'aula** serveix com a guia reflexiva per identificar els punts forts i febles del professorat novell. També s'inclou en el document un formulari que pot ser utilitzat en l'observació del professorat novell a la pràctica pel professorat experimentat i un formulari per donar suport al professorat experimentat per tal d'ajudar el professor novell a establir el pla d'acció en termes de millora del seu gestió de l'aula a partir de l'etapa d'inici percebuda determinada a partir del qüestionari, observacions i debat.

**9.3 Escenaris de possibles interaccions d'alumnes per al debat sobre la gestió eficaç** és una plantilla per a un debat del professorat experimentat que ofereix alguns continguts teòrics sobre la interacció a l'aula i ofereix 4 escenaris que serveixen com a punt de partida en una conversa potencial.

**9.4 Guia per establir relacions amb l'alumnat** exposa els diferents tipus de relacions amb l'alumnat i defineix pautes de comportament per millorar aquesta relació. A més, l'ús de l'eina "Escala de relació alumne-professor (STRS)" que forma part de la guia permetrà al professorat novell conèixer amb detall la qualitat de la relació amb cada alumne i permetrà al professorat experimentat identificar les àrees crítiques que necessiten més atenció.

**9.5 Llista d'activitats d'observació (microensenyament)** és una presentació d'una metodologia pensada com a eina per proporcionar al professorat experimentat pautes per a l'observació (i el posterior informe) del rendiment del professorat novell durant una de les seves lliçons (o lliçons simulades). Es recomana seguir els passos indicats i analitzar els punts forts o febles del professorat novell seguint les preguntes proposades. També es pot utilitzar per examinar àrees diferents de la gestió de l'aula.

#### ***D. Suggeriment per a la implementació del mòdul***

El mòdul de Gestió de l'aula requereix desenvolupar i implementar les activitats dissenyades, tant d'autoaprenentatge per part del professorat novell per ser validats a través dels diferents formularis d'avaluació recomanats com d'activitats pràctiques per compartir amb el professorat experimentat. Concretament, les activitats dissenyades per al desenvolupament d'habilitats tova i el microensenyament requereixen formalment la copresència d'ambdues parts.

Per això, proposem desenvolupar aquestes activitats conjuntament amb la resta de mòduls durant els dies de taller.

L'activitat inicial del mòdul ha de ser l'autoavaluació de les capacitats del professorat novell en la gestió de l'aula (9.2). Aquesta autoavaluació es pot complementar amb la fitxa d'observació del mateix annex. Després que el professorat novell completi el qüestionari, hauria de seguir una reunió amb el professorat experimentat per debatre els resultats segons les instruccions. El professorat experimentat pot preparar-se utilitzant també la presentació/guia teòrica per al debat sobre la gestió de l'aula (9.1). **Recomanem realitzar aquest procediment al principi i al final del programa d'Inducció o en diverses etapes per fer un seguiment del progrés.**

Les activitats següents les ha de dur a terme el professorat novell amb el suport del professorat experimentat. La part del pla d'acció del 9.2 pot servir com a plantilla per destacar els passos que el professorat novell voldrà fer en el període següent.

En el seguiment de la implementació del pla d'acció, el professorat experimentat pot utilitzar la metodologia de microensenyament presentada a 9.5.

Per aprofundir encara més en el tema de la gestió de l'aula, l'apèndix amb els escenaris proporcionats (9.3) pot servir com a bon punt de partida per a un debat posterior entre el professorat experimentat i el professorat novell. Concretament, el professorat novell ha de llegir i analitzar els tipus d'interaccions dins de l'entorn escolar i discutir amb el professorat experimentat els patrons d'interacció i la identificació d'accions correctives adequades per a cada context. Seria encara més adequat que el professorat experimentat adaptés els escenaris al context.

I el valor afegit per a l'autoexamen del professorat novell en aquest mòdul és la guia per establir relacions amb l'alumnat (9.4). Tot i que el contingut de la guia també es pot discutir amb el professorat experimentat, els materials estan preparats per al treball independent del professorat novell. Suggerim que el professorat novell realitzi aquesta activitat de manera autònoma i analitzi les relacions concretes amb 3 alumnes diferents. Després, a partir del resultat obtingut, podem tornar a procedir al debat focalitzat amb el professorat experimentat analitzant els punts forts o febles



### ***E. Enllaços útils***

#### **Habilitats interpersonals i de comunicació (comunicació efectiva)**

<https://edtechreview.in/trends-insights/insights/1781-importance-tips-and-ways-of-communication-between-teacher-and-student>

#### **Habilitats de comunicació: vídeos de formació per a professors:**

<https://www.youtube.com/watch?V=dfqgz6m9wlm>

#### **Gestió pràctica de l'aula - Associació Americana de Psicologia:**

<https://www.youtube.com/watch?V=ycetwg43kry>

El projecte de la UE Moving into Soft Skills ofereix un marc per treballar i desenvolupar habilitats toves mitjançant pràctiques encarnades, somàtiques i de moviment.

Projecte de la UE UMJ – Understanding my journey que té com a objectiu ajudar els joves a desenvolupar les seves habilitats socials i augmentar les seves possibilitats d'ocupació futura.



## 9.1 GUIA PER AL MENTOR PER PRESENTAR DIVERSES NORMES I REGLAMENTS SOBRE LA GESTIÓ DE L'AULA

### Introducció

Aquest document serveix de guia per poder regular les activitats a l'aula que el professorat experimentat haurà d'omplir i presentar. Concretament, la guia s'organitza en dos apartats. En primer lloc, s'identifiquen les característiques i la impartició de les normes de classe, centrant-se en les accions correctores de mal comportaments. En el segon apartat es defineixen els procediments de l'aula.

Aquest document ofereix una visió extensa de diversos aspectes de la gestió d'una classe, però sempre s'ha d'adaptar per utilitzar-lo en un entorn concret. El professorat experimentat ha d'incloure la seva pròpia experiència personal, detallar els acords potencials ja existents a nivell escolar i basar el debat en les necessitats concretes del professorat novell.

### Definició de les normes de classe

Les normes de classe es publiquen de manera destacada i es recorden quan es debat el comportament de l'aula.

Les directrius són principis rectors generals per a les actituds i el comportament dels alumnes. Si hi ha expectatives o pautes d'èxit a tota l'escola, també s'utilitzen a l'aula. Els alumnes poden identificar les directrius quan se li demanen i descriure què volen dir. **Per tant, val la pena establir expectatives positives sobre el que han de fer els alumnes per tenir èxit a l'escola.**

Característiques que han de tenir les normes de classe:

- Haurien d'abordar els mals comportaments més freqüents
- Es prefereixen de tres a sis regles
- Pengeu les normes i consulteu-les quan sigui necessari
- Decidiu les conseqüències amb antelació
- Ensenyeu-les i repasseu-les a principi de curs
- Demostreu i ensenyeu les normes a principis d'any i després de pauses importants
- Expliqueu les conseqüències amb calma i coherència.

De la mateixa manera, s'identifica i s'ensenya als estudiants la jerarquia de les conseqüències de les infraccions de normes. Les infraccions de les regles i el mal comportament es corregeixen de manera coherent, breu i immediatament:

1. A la meua aula, quan s'incompleix una norma, aquí teniu el curs d'acció:
2. L'alumne és redirigit i se li recorda la norma.
3. Es torna a avisar l'alumne.
4. Es canvia el seient de l'alumne.





5. L'alumne és puntual i es posa en contacte amb els pares. El professor el castiga.
6. Si el comportament continua, s'escriu una referència.

Altres suggeriments sobre el mal comportament corregit:

- Interactueu amb l'alumne només breument en el moment de la mala conducta, sense discutir. Decidiu si utilitzar conseqüències progressives o no progressives.
- Quan es respon a un mal comportament en fase inicial, no cal una resposta planificada prèviament. Responeu utilitzant la gestió de proximitat, esbrincades verbals suaus, debat, contacte familiar o elogis dels alumnes que es comporten de manera responsable. Es pot utilitzar la reacció emocional i l'humor, però s'ha de fer amb cura i amb moderació.
- Quan es tracta d'una mala conducta crònica, planifiqueu prèviament utilitzant les conseqüències. En cas de mala conducta greu, envieu l'alumne al despatx.

### **Procediment a l'aula**

Les expectatives es presenten en format escrit i es comuniquen als alumnes abans de cada activitat.

Ensenyeu als alumnes les expectatives CHAMPS per a cada activitat:

- Conversa  
En quines circumstàncies, si escau, poden parlar els alumnes entre ells durant l'activitat?
- Ajuda  
Com es responen les preguntes dels alumnes durant l'activitat? Com capten l'atenció del professor?
- Activitat  
En què consisteix l'activitat? Quin és el seu objectiu/producte final previst?
- Moviment  
En quines circumstàncies, si escau, els alumnes poden moure's durant l'activitat? Per exemple, poden esmolat un llapis?
- Participació  
Quina és la conducta de treball adequada dels alumnes per demostrar la seva plena participació?

## Rutines inicials i finals

- Rutina de com entraran els estudiants a l'aula:
  - Atureu-vos al passadís a la porta de l'aula i saludeu els alumnes.
  - Si un alumne està molest o es porta malament, interveu abans que l'alumne entri a l'aula.
  - Feu que els alumnes vagin immediatament als seus seients o escriptoris assignats on tinguin una feina productiva per fer.
  - Decidiu si els alumnes poden parlar, amb qui, sobre què, amb quina força i durant quant de temps durant aquest temps. També decidiu si es poden aixecar dels seients i, si és així, per a què. Ensenyeu les expectatives als alumnes.
  
- Rutina sobre com l'alumne participarà en la instrucció mentre es passa llista i com es duu a terme opening busing@
  - Mentre es passa llista, els alumnes necessiten que el treball es mostri a la pissarra o a través d'un overhead@
  - Feu que els alumnes s'asseguin als seients assignats i passeu llista indicant el pla d'ubicació.
  
- Rutina per gestionar les absències/alumnes que arribin tard:
  - Quan els alumnes estan absents, és responsabilitat seva esbrinar què s'han perdut. Tenen moltes maneres d'aconseguir-ho. Poden consultar la pissarra, que té el pla de la setmana. Poden preguntar-li a un amic, poden preguntar-li al professor i poden accedir al meu lloc web que actualitzo diàriament amb els deures i els deures per a casa.
  - Quan els alumnes fan tard, enregistro el retard en sinèrgia. Després de 3 retards, tinc una conversa amb l'alumne per intentar esbrinar la causa del problema i se'l castiga. Si el retard persisteix, s'emet una derivació i hi ha una trucada telefònica a casa.
  
- Rutina per tractar amb alumnes que venen a classe sense els materials necessaris:
  - Assegureu-vos que els alumnes sàpiguen exactament quins materials es necessiten cada dia.
  - Els alumnes han de tenir un procediment per obtenir materials sense interrompre el professor o la instrucció. Les opcions inclouen que l'alumne pregunti a un veí, vagi a un lloc específic de l'aula per demanar els materials en préstec (exigir que l'alumne deixi un "dipòsit" com una bossa de llibres perquè es tornin els materials prestats) o torni a la seva taquilla.



- Establiu una conseqüència si l'alumne ha d'interrompre la instrucció per obtenir materials del professor. El temps degut sol ser efectiu (p. ex., deure al professor un minut d'hora de dinar) o assignar una tarda si l'alumne ha d'anar al seu armari per aconseguir material.
- Rutina per tractar els alumnes que tornen després d'una absència:
  - Configureu un sistema on un alumne reculli els treballs i les tasques i faci treball de recuperació sense robar-vos temps.
  - Un sistema eficaç és utilitzar dues cistelles, una amb l'etiqueta "Absent, el que t'has perdut" i l'altra "Absent, Tasques, En".
  - Decidiu quants dies tindrà l'alumne per recuperar el treball perdut. Penseu en donar el mateix nombre de dies per completar el treball perdut que el nombre de dies que van estar absents de l'escola.
- Rutina per acabar al final del dia/classe:
  - Assegureu-vos que els alumnes no marxin fins que hagin organitzat els seus materials, netejat i rebut una retroalimentació positiva i correctiva adequada. Acabeu cada classe o dia amb una nota positiva.
  - Per als alumnes de primària i primària, poden ser necessaris de cinc a deu minuts per acabar, mentre que només pot ser necessari un minut per a una classe bàsica a l'escola secundària/institut.
- Rutina d'acomiadament:
  - Establiu l'expectativa que el professor acabi la classe quan l'aula estigui en silenci i s'hagi acabat la rutina de finalització. Expliqueu als alumnes que el timbre no acomiada la classe.
  - Acomiadeu els alumnes de primària per files. Si els alumnes més grans s'afanyen, acomiadeu-los per files.

## Gestió del treball dels alumnes

- Procediments per a l'assignació de tasques i deures:
  - Dissenyeu un lloc permanent on els alumnes puguin trobar fàcilment informació sobre treballs i tasques. Les opcions inclouen escriure a la pissarra, overheard@ o distribuir un full de treball. Manteniu la tasca publicada durant tot el dia.
  - Incloeu recordatoris diaris sobre tasques a curt i llarg termini (p. ex., "El projecte científic s'acabarà dilluns i hauríeu d'haver acabat el vostre primer esborrany").
  - Ensenyeu els alumnes a escriure els treballs als seus quaderns i a posar-los en un lloc coherent (per exemple, una carpeta de tres anelles o un



- llibre d'agenda). Mostreu exemples de com hauria de ser el seu full de treball.
- Col·loqueu una còpia de la tasca diària a la cistella "Absent, el que us heu perdut".
- Procediments per a la recollida de treballs acabats:
    - Recolliu personalment el treball de cada alumne, si és possible. Això us permet proporcionar comentaris positius en silenci i saber immediatament qui no ha fet la feina. Mentre recolliu el treball, assegureu-vos que els alumnes estan fent alguna cosa que val la pena.
    - Per als alumnes que no hagin acabat el treball, establiu un procediment en el qual hauran de parlar més endavant amb el professor sobre per què no s'ha fet el treball.
    - Una opció per als alumnes més grans és que col·loquin el seu treball acabat en una cistella i marqueu els seus noms en un full de treball o en un gràfic a la paret.
  - Procediments per mantenir els registres i proporcionar comentaris als alumnes:
    - Els alumnes necessiten comentaris setmanals regulars sobre la realització del seu treball (per a tots els graus) i l'estat actual de la qualificació.
    - Les opcions per fer un seguiment del treball de l'alumne inclouen l'ús d'un llibre de qualificacions precís i complet o un llibre de notes per ordinador. Si un estudiant està darrere d'un nombre determinat de tasques (per exemple, de tres a cinc), envieu una carta a casa o truqueu a la família.
    - Per a les classes que necessiten una estructura elevada, manteniu un gràfic que il·lustri la taxa de finalització del treball de tota la classe. El gràfic proporciona comentaris diaris a la classe. Una recompensa de classe intermitent per millorar o mantenir un cert índex de finalització pot ser un reforç eficaç.
  - Procediments i polítiques per fer front a tasques lliurades tard o no lliurades:
    - Assigneu una penalització lleu per les tasques lliurades tard (p. ex., un 10% de descompte en la nota).
    - Establiu una data límit per acceptar treballs lliurats tard (per exemple, dins d'una setmana des de la data de venciment).
    - Establiu quants treballs lliurats tard s'acceptaran durant un període de qualificació o semestre. Compartiu la política amb la família.



## 9.2 (AUTO)AVALUACIÓ DE LA GESTIÓ D'AULA

El professorat novell ha de seguir les instruccions següents per omplir el formulari d'autoavaluació. Les 10 pràctiques que apareixen a l'eina estan extretes d'estratègies de gestió de l'aula basades en evidències.

1. Valoreu-vos en cadascun dels elements.
2. És possible que vulgueu ser molt específic i examinar concretament una de les lliçons concretes (sobretot per a la relació positiu-negatiu). Si decidiu ser específic de la lliçó, heu d'indicar com heu decidit/comptat (és a dir, heu utilitzat un observador, poseu fitxes en un davantal)
3. L'escala de 0 a 3 representa un continuu:
  - 0 = Encara no l'he implementat; l'element descrit no ha format part del meu pla de gestió.
  - 1 = He fet alguns intents d'implementació, però en general el meu esforç no ha estat fort ni sostingut.
  - 2 = He planificat i implementat, però he tingut problemes amb el seguiment o les millores al llarg del temps. La meva planificació inicial podria haver estat millor.
  - 3 = Sí, he implementat i fet el seguiment, supervisant i millorant el meu ús de l'estratègia segons sigui necessari.
4. Després d'haver completat la qualificació, sumeu els vostres punts totals per a cadascuna de les 10 àrees o categories.

Dividiu per 3 per obtenir una mitjana.

Les instruccions del mentor per al debat després d'omplir el qüestionari s'enumeren a continuació. Per obtenir una visió encara millor de l'estat de les coses quan es tracta de la gestió de l'aula del professor inicial, es poden fer algunes observacions mitjançant el Full d'enregistrament per a la gestió de l'aula del professor novell que també forma part d'aquest document (9.2).

1. Identificar les àrees de força del professorat novell. Planifiqueu maneres de mantenir aquestes àrees de força.
2. Per a aquelles àrees que el professorat novell ha valorat com a no forts, decidiu junts per a quines àrees el professorat novell pot escriure objectius.
3. Per a cada objectiu (no més de 2 hores) escriviu passos d'acció específics (ús de l'estratègia) que el professorat novell farà per ajudar-lo a assolir els objectius. Inclou el comportament específic, el freqüència i el durada (per exemple., Saludar alumnes (tots i cadascun) pel nom a la porta abans de cada classe durant 3-4 setmanes).

(Per a tot això es pot utilitzar la plantilla del pla d'acció que és l'última part d'aquest document (9.2).)



Professor _____  Mentor _____	Data _____		
Compta cada contacte positiu dels alumnes	Total #	Compta cada contacte negatiu dels alumnes	Total #
Relació <sup>4</sup> de positius a negatius: _____ a 1			

Pràctica de gestió de l'aula	Valoració 0=No 3=Sí
<b>1. 1. Maximitzeu l'estructura i la predictibilitat a l'aula</b>	<b>/9</b>
A) Estableixo i ensenyo de manera explícita els procediments dels alumnes.	<b>0 1 2 3</b>
B) Organitzo la meva habitació per maximitzar la proximitat (professor-alumne) i minimitzar l'aglomeració i la distracció.	<b>0 1 2 3</b>
C) Superviso activament (moc, interactuo, reforço).	<b>0 1 2 3</b>
<b>2. 2. Establiu, ensenyeu i expresseu les expectatives de l'aula positivament.</b>	<b>/9</b>
a) Les meves regles s'especifiquen com a "fer" en lloc de "no" o "no fer".	<b>0 1 2 3</b>
b) Implico activament els alumnes en l'establiment de les normes de l'aula.	<b>0 1 2 3</b>
c) a) Ensenyo i reviso explícitament aquestes expectatives o "regles" de l'aula en el context de les rutines.	<b>0 1 2 3</b>

<sup>4</sup> Per calcular, divideix # positiu per # de negatius



<b>3. Gestioneu la conducta mitjançant un lliurament d'instruccions eficaç</b>		<b>/12</b>			
a) a) Realitzo transicions fluides i eficients entre activitats.		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
b) b) Estic preparat per a lliçons/activitats (activitats d'ompliment, materials preparats, presentació fluida, instruccions clares).		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
c) c) Dono una explicació clara dels resultats/objectius.		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
d) d) Acabo les lliçons/activitats amb comentaris específics.		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>4. Impliqueu activament els alumnes de maneres observables</b>		<b>/9</b>			
A) Aprofito al màxim les oportunitats múltiples i variades perquè cada alumne respongui durant la meva instrucció.		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
B) Implico els alumnes de maneres observables durant la instrucció dirigida pel professor (és a dir, faig servir targetes de resposta, respostes corals, vots i altres mètodes).		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
C) Sovint comprovo la comprensió dels alumnes.		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>5. Avalueu la instrucció</b>		<b>/9</b>			
a) a) Al final de l'activitat, sé quants alumnes han assolit l'objectiu		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
b) b) Ofereixo temps addicional i assistència als alumnes que tenen dificultats.		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
c) c) Considero i anoto les millores necessàries (a la lliçó) per a la propera vegada.		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>6. Maximitzeu les interaccions positives</b>		<b>/9</b>			
a) a) Mantinc una proporció d'interaccions positives de 4:1		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
b) b) Interaccio positivament amb cada alumne almenys 2-3 vegades per hora de mitjana.		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
c) c) Després de corregir les infraccions de les regles, faig servir el reconeixement i el reforç positiu per seguir les regles		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>7. Utilitzeu un continu d'estratègies per reconèixer el comportament adequat</b>		<b>/9</b>			



A) Proporciono un reconeixement contingent específic i immediat per al comportament acadèmic i social (p. ex., seguint les expectatives).	0	1	2	3
B) També faig servir múltiples sistemes per reconèixer el comportament adequat (reacció del professor, contingències grupals, contractes de comportament o sistemes de testimonis).	0	1	2	3
C) Utilitzo estratègies de reforç diferencial per abordar la conducta problemàtica.	0	1	2	3
<b>8. Utilitzeu un continu d'estratègies per reconèixer el comportament adequat</b>				<b>/9</b>
A) Proporciono correccions d'errors específiques, contingents i breus (indicant el comportament esperat ) per a errors acadèmics i socials.	0	1	2	3
B) A més, faig servir el procediment menys restrictiu per dissuadir les conductes inadequades (no verbals , proximitat, reacció del professor, reensenyament, etc.) i procediu a procediments més restrictius.	0	1	2	3
C) Responc al comportament inadequat d'una manera tranquil·la, emocionalment objectiva i empresarial.	0	1	2	3
<b>9. Desenvolpeu relacions de solidaritat i de suport</b>				<b>/12</b>
A) Aprenc i faig servir els noms dels alumnes al final de la setmana 2.	0	1	2	3
B) Utilitzo activitats explícites per conèixer els alumnes.	0	1	2	3
C) Em comunico amb els alumnes/famílies abans de l'inici de l'escola i continuo en contacte freqüent.	0	1	2	3
D) Parlo als alumnes amb dignitat i respecte, fins i tot quan corregeixo!	0	1	2	3
<b>10. Ensenyeu sobre la responsabilitat i ofereix oportunitats als alumnes per contribuir al bon funcionament de l'aula</b>				<b>/12</b>
A) Utilitzo procediments generals de l'aula i feines per als alumnes per millorar-ne la responsabilitat.	0	1	2	3
B) Proporciono als alumnes estratègies d'autocontrol i autocontrol.	0	1	2	3
C) Ofereixo ensenyament d'habilitats socials i estratègies de resolució de problemes.	0	1	2	3





d) d) Ofereixo activitats específiques perquè els alumnes es coneguin i resolguin problemes de manera col·laborativa.	<b>0 1 2 3</b>
---	----------------



## Full de registre per a la gestió de l'aula per part del professorat novell

<b>Nom del professorat novell:</b>				
<b>Data:</b>			<b>Dia de la setmana:</b>	
<b>Context (Tema, després de dinar):</b>				
<b>Hora d'inici de l'observació:</b>			<b>Hora final de l'observació:</b>	
<b>Hora</b>	<b>Context (inclou la situació)</b>	<b>Comportament del professor</b>	<b>Resposta de l'alumnat</b>	<b>Debat</b>
10,10	Alumnes entrant a l'aula	Professor implicat en "xerradeta" amb diversos Alumnes a mesura que la classe s'omple - No passeu massa temps Amb cap alumne	Els alumnes responen - De vegades, la resposta Sembla amable; altres cops sembla una mica "malhumorada"	Bona manera de percebre l'estat d'ànim" dels alumnes quan Entren a l'habitació; també una manera de construir  Relacions; però per ser  Capaç de fer-ho, el professorat ha de tenir una preparació  Ja a punt



<b>1. Resum del debat amb el mentor (realitzat pel professorat novell)</b>
<b>2. Reflexió personal sobre el professorat novell.</b>



## Plantilla per al pla d'acció

<b>Àrea de força actual</b>	<b>Estratègies de manteniment</b>	<b>Data començada Data avaluada</b>
<b>Objectius de millora</b>	<b>Estratègies de millora (passos d'acció específics)</b>	



## 9.3 ESCENARIS DE POSSIBLES INTERACCIONS AMB ELS ALUMNES PER DEBATRE SOBRE UNA GESTIÓ EFECTIVA

### Formes principals d'interacció durant una lliçó

Saber quan i com variar les estratègies d'interacció a l'aula és una habilitat essencial per al professorat. Quan es fa bé, fa que floreixi una lliçó elevant-la a tota la seva potència; quan es fa malament o es deixa de banda completament, el camí portarà gairebé inevitablement a arruïnar una lliçó ben pensada.

Hi ha quatre formes principals d'interacció durant una lliçó:

- *Grup de professor a classe (TC)*
- *Grup de classe a professor (CT)*
- *Treball per parelles (SS)*
- *Treball en grup (Ss-Ss)*

Val la pena tenir en compte que diferents mètodes d'interacció donen suport a diferents activitats que es poden dur a terme a l'aula. Val la pena tenir en compte que diferents mètodes d'interacció donen suport a diferents activitats que es poden dur a terme a l'aula. En aquest cas, s'haurien de preferir els grups reduïts, però CT pot ser la forma més adequada per estimular els coneixements previs i anticipar alguns conceptes. Canviar l'estratègia d'interacció és molt important per canviar el ritme de la lliçó, evitant l'aplanament i mantenint els alumnes estimulats. A més, també és crucial per a l'assoliment dels objectius de la lliçó. Per exemple, permetre que temporalment l'alumnat substitueixi el professor (S-S) pot ser molt productiu a l'hora d'aclarir qualsevol dubte.

A més, és possible discutir en detall com hauria de ser el paper d'autoritat del professor. De fet, mentre que el discurs entre iguals és típicament simètric pel que fa a gaudir dels mateixos drets de conversa, les interaccions institucionals -incloent-hi, per tant, les que tenen lloc a l'aula- es caracteritzen per diversos tipus d'asimetries, inclosa l'asimetria interaccional. Aquesta última es manifesta a través de diverses formes de domini de l'interlocutor que representa la institució. Linell P. i T. Luckmann (1991, pàg. 1-20) identifiquen quatre tipus:

1. El domini quantitatiu, que fa referència a l'espai d'interacció disponible.
2. El domini interaccional es relaciona amb la capacitat de controlar l'organització de seqüències. Per exemple, una pregunta en la posició inicial d'una seqüència no només



condiciona l'acció posterior sinó que també delimita fermament l'àmbit temàtic que determina el desenvolupament de la següent interacció.

3. El domini semàntic, entès com el control sobre els temes a tractar i la possibilitat de fer prevaldre el punt de vista.
4. El domini estratègic, que fa referència a la possibilitat d'afectar el resultat global dels resultats de la interacció.

En dur a terme aquesta activitat, el professorat experimentat i el professorat novell poden utilitzar els 4 escenaris que es proporcionen a continuació per discutir la gestió de l'aula o potser encara millor: es podrien utilitzar exemples concrets de les classes del professorat experimentat o del professorat novell. Alternativament, es podrien idear escenaris hipotètics més probables per a l'entorn rellevant o més relacionats amb les necessitats del professorat novell.

## Escenari 1

*(Font: Bertocchi D. 1995, "Pregi e difetti di tre tipi di comunicazione educativa: il dialogo, il finto dialogo e il monologo", Italiano e oltre X, pàg. 97-101.)*

En l'escenari següent, com es manifesta el domini interaccional del professor? És possible identificar els quatre tipus de domini? El professor intenta que una part de la història de Pinotxo es redueixi a una forma dialògica

**Professor:** *Sí, és com si, imaginem-nos que és, compte, imaginem-nos que som escriptors. Sabeu que els escriptors, abans d'escriure, han de pensar, oi? De quina manera i què escriuen? Molt bé, imaginem-nos que som escriptors i fem un poema, un diàleg: sobre una història que ja coneixem? No, oi? No, d'una història que inventem.*

*Què és un diàleg?*

*[Veus superposades].*

**Professor:** *Què és un diàleg? Es diu diàleg... Quan dues persones parlen. Quan hi ha preguntes i...?*

Alumne 1: *respostes*

**Professor:** *Respostes, doncs un discurs entre dos? ... Gent. D'acord?*

Alumne 2: *Homes.*

**Professor:** *Segur, homes, normalment és entre homes, oi? No diem que el gos i el gat parlen, normalment parlem de persones.*

Alumne 2: *El gat i el gos?*



**Professor:** *Doncs, compte. Parlem, tractem la història de Pinotxo, i expliquem la història de Pinotxo.*

Alumne 2: *Ho sé.*

**Professor:** *Pinotxo no vol prendre medicaments. La fada intenta convèncer-lo perquè prengui medicaments perquè la malaltia pot ser molt greu. Així doncs, això és el que passa, d'acord? Repetim.*

Alumne 1: *Sí*

Alumne 2: *Medicina.*

**Professor:** *La fada intenta convèncer-lo perquè segueixi el tractament perquè la seva malaltia podria ser greu. ... Aquí hem dit què passa a la història amb poques paraules. Tanmateix, no hi ha diàleg, oi? Aquí no escoltem pregunta i resposta, pregunta i resposta ens ho inventem... Nosaltres...*

Alumnes: *Nosaltres.*

Les preguntes del professor sovint van seguides d'una avaluació de la resposta de l'alumne. És a dir, tenen lloc en els típics 'tercets' on, precisament, el primer i el tercer moviment són responsabilitat del professor, que compleix així la seva tasca institucional de retroalimentació i avaluació.

## Escenari 2

Compareu els dos extractes següents. Quines diferències trobes en els dos intercanvis? Quin diàleg s'adapta com a interacció típica de l'aula?

*Diàleg 1 [convencions de transcripció].*

*A Com es diu el llibre de De Mauro sobre la història de l'italià?*

*B Història lingüística, crec, d'Itàlia unida.*

*Diàleg 2*

*A Qui va escriure Els promesos?*

*B Alessandro Manzoni.*

*A Exactament, és així.*

*A I com es diu el protagonista principal de la novel·la?*

*B Giovanni.*

*A Què, de què parles!*



### Escenari 3

Analitzar els escenaris subjacents amb el professorat experimentat. Quines poden ser possibles accions correctores? Es podria aplicar un estàndard de comportament als dos casos? S'ha d'utilitzar un enfocament més amable o més dur?

- *La senyora Garcia fa dos anys que ensenya matemàtiques. Durant una tasca en petit grup a la classe, s'adona que en Christopher té el cap a l'escriptori mentre els seus companys treballen amb la tasca. Després de preguntar-li si alguna cosa va malament, respon que el treball en grup és una "pèrdua de temps i no m'importa si suspenc".*
- *La senyora Barrera està molt frustrada per la falta de motivació dels alumnes. Ella creu que si només assigna als alumnes un capítol per llegir i els fa respondre les preguntes al final del capítol, els alumnes haurien de poder completar la tasca. El cinquanta per cent dels alumnes estan a punt de suspendre la seva matèria.*

### Escenari 4

Les preguntes són freqüents en tot tipus d'interacció i compleixen una varietat de funcions molt diversa: per exemple, s'utilitzen per demanar informació, aclariments i especificacions; per expressar desaprovació, dubte, incomprensió, ironia, etc.

La presència massiva de parelles "pregunta-resposta" caracteritza principalment les interaccions institucionals. Tanmateix, la funció de les preguntes varia segons el context institucional particular d'ocurrència. Tanmateix, l'interlocutor dominant en general fa (la majoria) preguntes. Per tant, considereu la següent cita de L. Anderson 1995 (In Piazza (ed.), pàgs. 31-58) i debateu-la amb el professor experimentat:

*La diferència més visible de les converses quotidianes és [...] La presència massiva en moltes interaccions institucionals de la parella pregunta-resposta [...]. Per exemple, les seqüències de preguntes i respostes varien a nivell educatiu, periodístic, mèdic (consultes ambulatories, entrevistes psiquiàtriques), corporativa (entrevistes per a la contractació de personal) i judicial (judicial, interrogatori policial), en funció de les finalitats previstes en cada context ( pàg. 43).*

A l'aula, les preguntes del professor tenen un paper essencial en el procés educatiu, servint com a estímul per a la reflexió i el debat i com a control i seguiment de la producció dels alumnes. També actuen com a espies del tipus d'interacció ja que indiquen la relació entre professor i aprenent. Senyalen la quantitat i el tipus de control que exerceix el professor i, per tant, les oportunitats de participació concedides als aprenents [Vegeu 4.5.1.3.] Analitzarem aquí alguns tipus que apareixen amb freqüència en el discurs del professor.





## 9.4 GUIA PER ESTABLIR RELACIONS AMB ELS ALUMNES

### **Introducció**

Diversos estudis al llarg dels anys s'han centrat en la importància de la relació professor-alumne dins de l'escola com a punt crític per aconseguir un millor clima d'aula que, al seu torn, condueix a millors resultats en diferents àmbits. El reconeixement de l'alumne com a persona, amb capacitats i no només dotat d'una ment buida per omplir sense reciprocitat, ha canviat la manera de fer l'ensenyament i la pròpia relació. En nombrosos estudis de recerca, s'ha observat que una relació basada en la confiança mútua, l'escolta empàtica i la col·laboració té conseqüències positives evidents:

- • Aprenentatge més significatiu,
- • Millora de les habilitats cognitives,
- • Millors capacitats socials i relacionals,
- • Millor autoestima i sentit d'autoeficàcia.

En canvi, una relació negativa professor-alumne va provocar diversos problemes per a ambdues parts. Per exemple, les relacions hostils entre professors i alumnes produeixen estrès (Jennings i Greenberg, 2009) i afecten negativament el creixement acadèmic, social i emocional dels estudiants (McCormick i O'Connor, 2014).

Aquesta guia descriu les accions que el professorat novell pot dur a terme per millorar la relació entre professor i alumne. A més, la guia ofereix recomanacions sobre comportaments i mètodes que no s'han de seguir per evitar cedir a una relació hostil. Finalment, s'ofereixen casos pràctics que subratllen el paper de la relació i mostren amb quina satisfacció el professorat novell la pot establir.

### **Desenvolupament de la relació professor-alumne**

Afirmar la prioritat de la relació educativa per sobre de la didàctica és una tendència coherent en pedagogia: primer cal crear una relació educativa excel·lent. Aleshores és possible ensenyar, facilitar l'aprenentatge i cuidar el recorregut educatiu de cada alumne. El professorat ha de tenir una relació positiva amb els alumnes. El professorat ha de conèixer l'alumne i ser respectuós amb ell. S'ha de donar un feedback a l'alumne perquè pugui millorar. A l'aula, el professorat s'ha d'assegurar que tots els alumnes es trobin còmodes i que no pateixin assetjament. També han d'assegurar-se que no només estan ensenyant, sinó que també escolten els alumnes i els fan comentaris sobre el que estan fent malament. Per tant, a partir de diversos estudis realitzats sobre el tema pedagògic, és possible identificar tres accions per conrear relacions positives a l'aula:

- Conèixer els alumnes. Una manera de millorar el coneixement relacionat amb la personalitat d'un alumne és creant exemples que coincideixin amb els interessos d'un alumne. A continuació es destaquen alguns suggeriments:



- Si un alumne a qui li agrada el bàsquet fa una pregunta sobre un problema de matemàtiques, pots respondre-li amb una situació relacionada amb el bàsquet.
- Si un alumne que parla espanyol a casa fa una pregunta sobre vocabulari en anglès, el professorat novell podria respondre a la seva pregunta i després preguntar-li quina és la paraula en castellà i com l'utilitzaria en una frase. Aquest tipus de resposta específica mostra que el professorat novell es preocupa pels estudiants com a persones i que el professorat novell és conscient dels seus punts forts únics (és a dir, la fluïdesa en un altre idioma).

A més, el professorat novell pot crear oportunitats d'aprenentatge adequades al temperament de l'alumne tenint en compte les seves característiques.

- Si una noia a classe es distreu especialment, la professora novella pot donar suport als seus esforços per concentrar-se oferint-li una zona més tranquil·la per treballar.
  - Si un nen de la classe és tímid, sembla compromès però mai no aixeca la mà per plantejar preguntes, el professor novell pot avaluar el seu nivell de comprensió d'un concepte en una conversa individual al final de la classe.
- Feu als alumnes comentaris significatius. La capacitat de donar feedback significatiu està molt relacionada amb les habilitats empàtiques i docents. Concretament, es recomana oferir aportacions fent explícit l'afecció emocional als alumnes i el seu desenvolupament cognitiu i instructiu. Un aspecte important és la capacitat de tractar i interactuar amb tots els alumnes per igual, sense disparitats aparents. El llenguatge corporal és una característica essencial que determina el desenvolupament d'una relació positiva.
  - Creeu un ambient positiu a l'aula. L'"ambient de l'aula" tracta de la percepció col·lectiva que tenen els alumnes i els professors de la seva presència a l'aula, que pot influir en la seva motivació i compromís i en el conjunt d'actituds, comportaments i relacions establertes en aquest context concret. Un ambient positiu a l'aula es desenvolupa quan els professors actuen com a facilitadors, utilitzen estratègies d'ensenyament centrades en l'individu i es situen en una postura autoritzada en la qual expressen el seu interès per l'alumne com a persona.
  - Sigueu respectuosos i sensibles amb els adolescents. Les relacions positives influeixen en la motivació i el compromís dels estudiants amb l'aprenentatge. Els alumnes de totes les edats han de sentir que el professorat respecta les seves opinions i interessos. Les accions i les paraules dels professors són importants per als adolescents, fins i tot en situacions en què sembla que no els importa el que diuen o fan. Els esforços del professorat fins i tot pot tenir conseqüències positives (o negatives) a llarg termini.



## Millorar la relació professor-alumne: què fer i no fer

<u>QUÈ FER</u>	<u>QUÈ NO FER</u>
Esforçar-se per conèixer i connectar amb cada alumne de l'aula. Digueu-los sempre pel nom, descobriu informació sobre els seus interessos i esforçeu-vos per entendre què necessiten per tenir èxit a l'escola.	No assumiu que n hi ha prou amb ser amable i respectuós amb els alumnes per augmentar el rendiment. Les aules ideals tenen més d'un objectiu: els professors mantenen els alumnes amb uns nivells de rendiment acadèmic adequats i ofereixen als alumnes l'oportunitat d'una connexió emocional amb els seus professors, els seus companys i l'escola.
Esforça't per passar temps individualment amb cada alumne, especialment amb aquells que són difícils o tímids. Això ajudarà a crear una relació més positiva amb els alumnes.	No abandoneu massa ràpidament els vostres esforços per desenvolupar relacions positives amb alumnes difícils. Aquests alumnes es beneficiaran d'una bona relació professor-alumne tant o més que els seus companys més fàcils d'entendre.
Tingueu en compte els missatges explícits i implícits que es proporcionen. Aneu amb compte de mostrar als alumnes que cal fer-ho bé a l'escola tant a través d'accions com de paraules.	No assumiu que les interaccions respectuoses i sensibles només són importants per als alumnes de primària. Els estudiants de secundària i secundària també es beneficien d'aquestes relacions.
Creeu un ambient positiu a l'aula centrant-vos no només en la millora de les relacions amb els vostres alumnes, sinó també en la millora de les relacions entre els alumnes.	No assumiu que les relacions són insignificants. Algunes investigacions suggereixen que els nens en edat preescolar que tenen molts conflictes amb els seus professors mostren augments de les hormones de l'estrès quan interactuen amb aquests professors.
Els alumnes observen l'estil d'interacció. S'adonen de si el professor mostra calidesa i respecte per ells, per la resta d'alumnes i adults de l'escola. Sovint, modelaran el seu propi comportament segons el comportament del professor.	No espereu que es produeixin comportaments i interaccions negatives a l'aula. En comptes d'això, preneu una posició proactiva a l'hora de promoure una experiència social positiva mitjançant la inclusió dels estudiants en les discussions sobre les interaccions prosocials i modelant de manera coherent aquestes interaccions positives per a ells.
Els alumnes s'adonen dels mètodes utilitzats per gestionar les emocions fortes. Noten estratègies positives, com respirar profundament o parlar de frustracions. Així mateix, també s'adonen de les estratègies negatives, com ara escridassar els alumnes o fer bromes mesquines o irrespectuoses sobre els companys. Tingueu en compte que els alumnes sovint adoptaran les estratègies que utilitzeu.	



## Com mesurar la relació professor-alumne:

### Escala de relació alumne-professor (STRS)

L'escala de relació estudiant-professor (STRS) examina les relacions del professorat amb un alumne individual a la seva aula (Pianta, 2001). L'escala de 15 ítems i 5 punts dona puntuacions en conflicte i proximitat i té excel·lents propietats psicomètriques en múltiples estudis i mostres. L'escala de relació alumne-professor és una mesura d'autoinforme en què el professor valora fins a quin punt cada ítem s'aplica a la seva relació amb l'alumne. L'STRS es puntua sumant grups d'ítems corresponents a tres subescales basades en factors que capturen tres dimensions de la relació alumne-professor: conflicte, proximitat i dependència. S'obté una puntuació total per avaluar la qualitat global de la relació.

L'STRS es pot utilitzar en el context de la prevenció o la intervenció primerenca per a problemes d'adaptació a l'escola, per avaluar millores en la qualitat de les relacions alumne-professor i per a la planificació de programes.

- Escala de resposta

Si us plau, reflexioneu sobre el grau en què cadascuna de les afirmacions següents s'aplica actualment a la vostra relació amb aquest estudiant.

1=Definitivament no s'aplica

2=No realment

3=Neutral, no n'estic segur

4=S'aplica una mica

5=S'aplica definitivament

- Elements

1. *Comparteix una relació afectuosa i càlida amb aquest estudiant.*
2. *Sembla que aquest alumne i jo sempre estem com gat i gos.*
3. *Si està molest, aquest alumne buscarà consol en mi.*
4. *Aquest alumne se sent incòmode si li demostro afecte físic o tenim contacte.*
5. *Aquest alumne valora la seva relació amb mi.*
6. *Quan elogio aquest alumne, ell/ella somriu orgullós.*
7. *Aquest alumne comparteix espontàniament informació sobre ell mateix.*



8. *Aquest alumne s'enfada fàcilment amb mi.*
  9. *És fàcil estar en sintonia amb el que sent aquest alumne.*
  10. *Aquest alumne continua empipat o es mostra desafiador quan el castiguen.*
  11. *Tractar amb aquest alumne em xucla l'energia.*
  12. *Quan aquest estudiant arriba de mal humor, sé que tindrem un dia llarg i difícil.*
  13. *Els sentiments d'aquest alumne cap a mi poden ser imprevisibles o poden canviar de sobte.*
  14. *Aquest alumne es mostra esquerp o manipulador amb mi.*
  15. *Aquest alumne comparteix obertament els seus sentiments i experiència amb mi.*
- Puntuació  
Les puntuacions de la subescala són la mitjana dels elements inclosos.  
L'element 4 té una puntuació inversa.
  - Factors  
Nom d'elements:  
Proximitat 1, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 15  
Conflicte 2, 8, 10, 11, 12, 13, 14

## 9.5 LLISTA D'ACTIVITATS D'OBSERVACIÓ (MICROENSENYAMENT)

### Introducció

El microensenyament es va originar com a pràctica de formació del professorat i com a eina de recerca pedagògica (Isidori , 2003) El 1963 a la Universitat de Stanford K. Romney i D. Allen van encunyar el terme microensenyament. Segons Allen (1975), el microensenyament es pot definir com un ensenyament elaborat, consistent a presentar a un grup reduït d'alumnes una situació docent de curta durada sobre la qual intervenir aplicant la metodologia que es consideri més adequada. Els formadors i el professorat experimentat fan el seguiment de l'ensenyament breu. Permetrà als tutors de la sessió de microensenyament mostrar als futurs professors, en fase d'anàlisi, les habilitats que els ajudaran a resoldre problemes reals de pràctica i errors comesos durant les activitats docents, per afavorir la reflexió sobre l'acte que desemboca en una acció millorada.

### Metodologia

Les indicacions metodològiques per a l'ús del microensenyament preveuen la planificació d'un itinerari dividit en sis fases: En una primera fase, el participant simula, en presència d'un grup reduït de companys, un breu exemple de docència (microl·liçó), centrant-lo en una habilitat docent prèviament definida; s'iniciarà el disseny d'una intervenció docent (Pla), i es procedirà a la implementació de la pròpia intervenció (Teach).

Els mentors poden implementar la segona fase mitjançant dues formulacions diferents: una de real, en què la pràctica s'introdueix en un context existent (com una aula). L'altra modalitat de realització és la simulada, i la microl·liçó realitzada en un entorn de laboratori es grava en vídeo.

Tot seguit, hi ha una fase d'observació i reflexió crítica (Feedback) en la qual s'analitza la lliçó en vídeo amb l'ajuda d'un supervisor-formador. L'avaluació es basa en un qüestionari de 20 indicadors que conté feedback sobre l'acció educativa inclusiva i la gestió de l'aula. Es va adoptar l'escala Likert de l'1 al 5.

En la quarta fase, a la vista del feedback rebuda i mitjançant el seguiment del professor novell de la sessió de microensenyament, es realitzen els canvis (Re-plain) replanificant si és necessari la intervenció docent i actuant pedagògicament. En la cinquena fase es revisarà la "escenificació" de la sessió de microensenyament (Re-ensenyar). L'última fase representa el moment més crucial perquè permet la implantació de les habilitats apreses al llarg del camí: és en aquest moment que s'analitza la nova gravació de vídeo (Re-feedback) per comprovar els canvis que s'han produït.

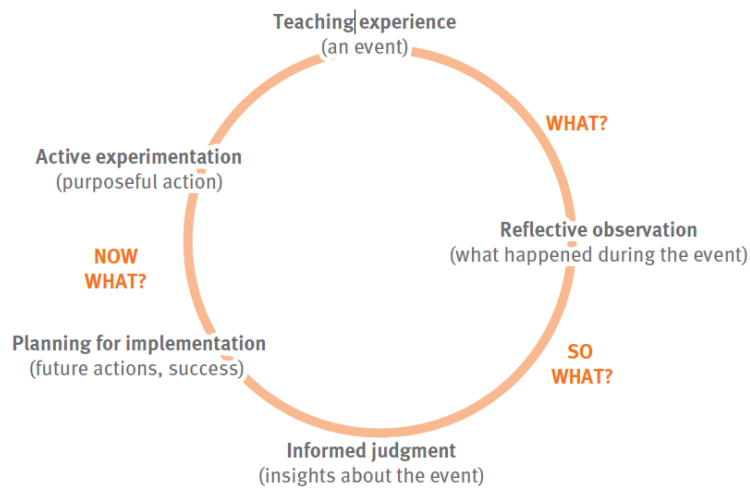


Figura 16: Cicle de reflexió (font: Adaptat de Barnett et al., 2004)

## Configuració

La sessió de microensenyament l'han de dur a terme diversos professors novells que es tornaran per dur a terme les activitats previstes. Es requereix la presència de tots els professors experimentats.

Fases del microensenyament	Activitats
<b>1. PLANIFICAR</b>	Selecció del tema de la microl·lecció i planificació de les activitats que cal escenificar. Disseny de la intervenció educativa.
<b>2. ENSENYAR</b>	Implementació real del microensenyament.  Vídeo gravat.
<b>3. FEEDBACK</b>	En visualitzar l'enregistrament de la microl·lecció, el professorat novell tindrà l'oportunitat de rebre comentaris del seu professor experimentat a partir del qüestionari d'avaluació. També els permet identificar, a través dels



	indicadors analitzats , els punts forts i febles del seu rendiment a l'aula i com el gestiona el professorat novell.
<b>4. REPLANIFICAR</b>	Dissenyar lliçons adaptades a partir del feedback.
<b>5. RE-ENSENYAR</b>	Repetició adequada de la lliçó.
<b>6. RE-FEEDBACK</b>	S'inicia una nova anàlisi de la lliçó revisada. En aquesta etapa, el professorat experimentat i el professorat novell han d' analitzar la nova microl·liçó a través del mateix formulari utilitzat en l'etapa de feedback.

### Formulari d'avaluació

Cada pregunta s'ha de valorar en l'escala Likert d'1 a 5 amb 1) Totalment en desacord; (2) En desacord; (3) Ni d'acord ni en desacord; (4) D'acord; (5) Molt d'acord.

1. El professor té present l'aprenentatge de tots els alumnes?
2. El professor té en compte i intenta reduir els obstacles a l'aprenentatge i la participació de determinats alumnes?
3. La lliçó ofereix oportunitats de col·laboració entre iguals i grup?
4. El professor adapta la lliçó a les necessitats dels alumnes perquè tots puguin desenvolupar habilitats i coneixements?
5. La lliçó estimula la participació de tots els alumnes?
6. Les diferències entre els alumnes s'utilitzen com a recurs per a l'ensenyament i l'aprenentatge?
7. El professor aconsegueix afavorir la inclusió en el debat per part de tots els alumnes?
8. Les lliçons tenen en compte els aspectes emocionals, així com cognitius, de l'aprenentatge?
9. La llengua utilitzada a les classes, escrita i oral, és accessible a tots els alumnes?
10. S'anima els alumnes a explorar punts de vista diferents dels seus?
11. El professor crea un ambient positiu i càlid?
12. El professor aconsegueix cridar l'atenció i posar la classe en una condició expectant?
13. Els alumnes es mostren amb ganes de superar-se o superar els companys?





14. El professor té en compte i valora les observacions dels alumnes?
15. El professor té en compte la gestió global de la gestió del temps disponible?
16. El professor utilitza l'espai, la proximitat i el moviment per l'aula per estar a prop dels problemes i fomentar l'atenció?
17. El professor interpreta i respon fàcilment a comportaments inadequats?
18. El professor comprova la comprensió dels alumnes fent preguntes?
19. El professor reforça i reitera les expectatives de comportaments positius?
20. El professor manté unes normes de procediment clares?

## 10. Tractar amb estudiants diversos (estudiants amb necessitats diferents)

### A. Quina és la idea/fita/objectiu principal d'aquest mòdul?

L'objectiu principal d'aquest mòdul és familiaritzar el professorat novell amb les principals categories d'alumnes diversos que hi pugui haver entre la població escolar, així com fer que siguin conscients de les seves necessitats especialitzades. A més, es presenten diverses formes d'ajudar els professors i el centre escolar com a conjunt perquè puguin respondre amb eficiència davant d'aquestes necessitats.

### B. Resultats esperats de l'aprenentatge:

Al final d'aquest mòdul, el professorat novell i els docents experimentats seran capaços de:

- Nomenar les categories bàsiques d'alumnes amb necessitats diverses que hi pugui haver entre la població escolar
- Ser conscients de les característiques i necessitats bàsiques dels seus alumnes amb necessitats diverses
- Realitzar els ajustaments pertinents durant les pràctiques professionals per satisfer les necessitats dels seus alumnes amb necessitats diverses
- Identificar possibles recursos d'experts, tant a dins com a fora de la comunitat escolar per buscar l'assessorament i l'orientació pertinents

### C. Activitats, presentacions i altres materials inclosos en aquest mòdul:

ELEMENT	Destinatari	Tipus de recurs	Temps per recurs	Àrea
10.1 Eina d'autoreflexió d'un professor sobre la diversitat	Professorat novell	Qüestionari	30 min	Pedagògic/Didàctic
10.2 Marc nacional/regional per a estudiants amb necessitats diverses	Professorat novell	Llista	1,5 hores	Burocràtic/Administratiu
10.3 Reconèixer les principals categories d'alumnes amb necessitats especials entre els seus alumnes	Professorat novell	Llista amb àmplies presentacions breus	1 hora	Pedagògic/Didàctic
10.4 Guia de debat per a professors amb experiència	Mentor	Guia	1 hora	Pedagògic/Didàctic

**10.1 Eina d'autoreflexió del professorat sobre diversitat** és un qüestionari que ofereix un punt de partida per a l'autoreflexió sobre la consciència i el costum, així com per a l'aptitud per tractar la diversitat. S'hi demana una visió resumida basada en una sèrie de preguntes d'escala Likert.



**10.2 Marc nacional/regional per a estudiants diversos** és una recopilació de normatives legals i administratives relatives als alumnes amb necessitats especials.

**10.3 Reconèixer les categories principals d'alumnes amb necessitats diferents entre els estudiants de l'aula** és una extensa llista amb una àmplia gamma de possibles necessitats especials entre els alumnes. Aquesta llista detalla algunes característiques bàsiques i remet a una pàgina d'un projecte finançat anteriorment per la UE que, a més de definicions, també ofereix suggeriments concrets per a adaptacions i acomodacions adequades per a aquests alumnes.

**10.4 Guia per al debat sobre necessitats diferents dels estudiants entre el professorat experimentat i el professorat novell** és el nucli d'aquest mòdul i ofereix al professorat amb experiència algunes directrius per a l'organització d'un debat sobre les realitats de l'entorn local específic del professor novell.

#### ***D. Suggeriments per a l'aplicació d'aquest mòdul***

En primer lloc, el professor novell ha d'omplir el qüestionari d'autoreflexió (10.1) sobre la diversitat a l'escola. Segons les seves respostes al qüestionari, el professor novell ha d'escriure un paràgraf breu sobre les seves conclusions sobre ell mateix (com a persona), les seves classes, el seu ensenyament i el seu centre.

L'activitat principal d'aquest mòdul ha de ser el debat entre el professor novell i el professor amb experiència. Si és possible, en aquest cas, el professor amb experiència pot organitzar un debat en grup amb la participació del professor novell, el director del centre i companys (professors o altres treballadors) del centre que ja hagin treballat amb els mateixos alumnes o amb alumnes amb necessitats similars i les famílies d'aquests alumnes. L'objectiu d'aquest debat és que el professorat novell dissenyin un pla d'acció realista per tractar les necessitats dels alumnes diversos després de realitzar les consultes pertinents amb altres companys amb experiència, possibles experts externs i les famílies d'aquests alumnes. Preferiblement, aquest debat es pot dur a terme en persona amb tots els participants presents, però alternativament, o en cas que no fos possible, es podrien dur a terme algunes parts per separat amb alguns dels participants, ja sigui en persona o per telèfon, correu electrònic, Skype, etc. El professor amb experiència pot utilitzar la guia del punt 10.4 d'ajuda per organitzar el debat.

Si és possible i apropiat, les aptituds personals basades en el qüestionari (10.1) es poden discutir en el debat conjunt; del contrari, el més prudent seria fer una sessió 1:1 abans del debat en grup només entre el professorat experimentat i el professorat novell. En aquest debat es poden referir al qüestionari (10.1), el professor amb experiència pot presentar els documents legals i programàtics rellevants sobre la matèria (10.2), i el professorat experimentat i el professor novell podrien repassar la llista dels diferents tipus de necessitats especials (10.3) com a punt de partida per parlar concretament d'alumnes específics que requeriran l'atenció immediata del professor novell.



Alternativament, el professor novell pot llegir la presentació de les principals categories d'alumnes diversos amb una breu presentació de les seves característiques de manera independent, amb especial atenció en les categories d'alumnes que hi ha a les seves classes. Es recomana que tant el professor novell com el professor amb experiència es llegeixin degudament el material inclòs en el conjunt d'eines i-Decide al qual es fa referència en «Un enllaç útil», més avall. Com a resultat, podran identificar idees concretes per aplicar-les de seguida a l'escola o específicament en aquelles classes que ho requereixin.

### ***E. Un enllaç útil***

Visiti la pàgina web del projecte finançat amb fons europeus i-Decide, l'objectiu del qual és proporcionar material i idees als directors i professors de centres escolars perquè les seves escoles siguin més integradores. El projecte proporciona consells pràctics i bibliografia de referència sobre les característiques dels alumnes marginats als professors i directors de centres. El conjunt d'eines està centrat en 23 categories determinades de decisions que, a la vegada, influeixen en la població escolar marginada. Durant l'elaboració de la caixa d'eines s'han identificat 13 grans categories de poblacions marginades i, a partir d'aquestes, s'han desenvolupat recomanacions concretes perquè el personal escolar pugui donar veu a totes les parts interessades. El conjunt d'eines està disponible en grec, anglès, portuguès i romanès i es pot consultar a: <https://www.idecide-project.eu/index.php/en/toolkit/download-the-toolkit>



## 10.1 EINA D'AUTOREFLEXIÓ DEL PROFESSORAT SOBRE DIVERSITAT

Sobre la base de les respostes a les preguntes que hi ha a continuació, es demana al professorat novell que escriguin un paràgraf breu en què resumeixin i reflexionin sobre les seves conclusions, sobre ells mateixos, les seves classes, la seva instrucció i la seva escola. Això també es pot utilitzar en el debat amb professors amb experiència que tindria lloc més endavant en l'aplicació del mòdul.

Indiqui el seu grau d'acord amb les afirmacions següents:

*En quina mesura està d'acord amb l'afirmació?*

1=Molt en desacord

2=No estic d'acord

3=Ni d'acord ni en desacord

4=D'acord

5=Molt d'acord

### **Sobre mi**

1. Sóc conscient de les suposicions que faig sobre les persones de cultures i grups diferents al meu.
2. Sóc conscient de la influència que tenen la meva identitat i la meva perspectiva cultural en el meu criteri.
3. Reconec que hi ha diversitat **entre grups**d'individus en funció de la seva identitat de gènere, religió, raça, ètnia, llengua, capacitats, orientació sexual, estatus socioeconòmic, etc.
4. Reconec que hi ha diversitat **dins de grups**d'individus amb la mateixa identitat de gènere, religió, raça, ètnia, llengua, capacitats, orientació sexual, estatus socioeconòmic, etc.
5. A la meua pròpia vida sóc un model de **respecte** cap a les persones que són diferents de mi pel que fa a la identitat de gènere, religió, raça, ètnia, llengua, capacitats, orientació sexual, estatus socioeconòmic, etc.
6. A la meua pròpia vida sóc un model d'**inclusió** de les persones que són diferents de mi pel que fa a la identitat de gènere, religió, raça, ètnia, llengua, capacitats, orientació sexual, estatus socioeconòmic, etc.
7. Aprofito les oportunitats per posar-me en llocs o situacions on pugui aprendre sobre les diferències i crear noves relacions.



### **Sobre els meus alumnes i la meva aula**

8. Conec els diferents **orígens** (identitat de gènere, religió, raça, ètnia, llengua, capacitats, orientació sexual, estatus socioeconòmic, etc.) dels meus alumnes i les seves famílies.
9. Con els diferents **interessos** (identitat de gènere, religió, raça, ètnia, llengua, capacitats, orientació sexual, estatus socioeconòmic, etc.) dels meus alumnes i les seves famílies.
10. Vigilo de no prejutjar el rendiment d'un alumne basant-me en diferències culturals o d'identitat.
11. Facilito activament la creació de comunitat a la meva aula.
12. Els meus alumnes coneixen els noms, els antecedents i els interessos dels demés.
13. Els meus alumnes se senten còmodes sent ells mateixos a classe.
14. Els meus alumnes comparteixen a classe exemples personals que reflecteixen els seus **diferents orígens**.
15. Els meus alumnes comparteixen a classe exemples personals que reflecteixen els seus **diferents interessos**.
16. **Reconec** els conflictes que es basen en les diferències entre individus i grups.
17. **Abordo constructivament** els conflictes basats en les diferències entre individus i grups.
18. **Reconec** com el meu poder i els meus privilegis com a professor influeixen en les meves relacions amb alumnes d'orígens i identitats diferents.

### **Sobre el meu pla d'estudis i la meva formació**

19. Els materials de la meva classe són inclusivament, diversos i no estereotipats.
20. Ofereixo oportunitats perquè els alumnes relacionin conceptes de la meva assignatura amb temes de diversitat d'**interès local**.
21. Ofereixo oportunitats perquè els alumnes relacionin conceptes de la meva assignatura amb temes de diversitat d'**interès global**.
22. M'asseguro que les responsabilitats, activitats i interaccions a l'aula siguin **inclusives** (p. ex., un sistema equitatiu per anomenar els estudiants; llenguatge no sexista).
23. **Respecto** els diferents comportaments, valors, estils de comunicació i idiomes a la meva aula.
24. Els materials que utilitzo a l'aula són accessibles i apropiats per a alumnes amb **diferents discapacitats físiques**.
25. Preparo els alumnes per a entorns futurs que puguin ser diferents de les seves experiències actuals (p. ex., la universitat, la feina).

26. Quan intento impartir lliçons controvertides o delicades relacionades amb la diversitat i es fa incòmode, **persevero**.

### **Sobre la meva escola**

27. Sóc conscient de la diversitat en la meva comunitat escolar.

28. Al meu centre se celebra la diversitat.

29. El meu centre recolza la diversitat en:

Espais públics

Programes, comitès i grups d'alumnes

Serveis de suport

30. Les polítiques del meu centre (p. ex., horaris i/o requisits previs) tenen un impacte negatiu desproporcionat en els estudiants amb orígens i identitats diferents.

31. Els membres dels grups de pares (p. ex., l'Associació de Mares i Pares d'Alumnes —AMPA) reflecteixen la demografia de la comunitat escolar.

32. El meu centre està obert a les opinions de les famílies perquè comparteixin els seus punts de vista i experiències pel que fa a la diversitat.

Adaptat a partir de:

<https://www.apa.org/ed/precollege/topss/considering-diversity/considering-diversity-tool>



## 10.2 MARC NACIONAL/REGIONAL PER A ESTUDIANTS DIVERSOS

En la traducció enumereu els documents jurídics i programàtics pertinents que el professorat novell han de conèixer.



### 10.3 RECONÈIXER LES PRINCIPALS CATEGORIES D'ESTUDIANTS AMB NECESSITATS DIFERENTS ENTRE ELS ESTUDIANTS DE L'AULA

Categoria	Subcategoria	Descripció breu
<b>Minories religioses</b>		Una religió minoritària és una religió professada per una minoria de la població d'un país, estat o regió. Les religions minoritàries poden ser objecte d'estigmatització o discriminació. Les persones que pertanyen a una religió minoritària poden ser objecte de discriminació i prejudicis, especialment quan les diferències religioses es correlacionen amb diferències ètniques.
<b>Alumnes romanesos, comunitat itinerant</b>		El Consell Europeu utilitza 'romanès' com a terme general. Fa referència a romanesos, sinti, kale i grups afins d'Europa, inclosos els viatgers i els grups orientals (lom i dom), i abasta l'àmplia diversitat dels grups afectats, incloses les persones que s'identifiquen a elles mateixes com a gitanes. Molts romanesos viuen en condicions aclaparadorament precàries als marges de la societat i s'enfronten a nivells extrems de racisme, discriminació i exclusió social, fins i tot en el seu dia a dia.
<b>Discapacitats intel·lectuals</b>	Funcionament cognitiu	Els dèficits en el funcionament cognitiu i les característiques d'aprenentatge de les persones amb discapacitat intel·lectual inclouen mala memòria, ritmes d'aprenentatge lents, problemes d'atenció, dificultat per capitalitzar el que s'ha après i manca de motivació (Heward, 2013).
	Conducta adaptativa	La conducta adaptativa és el conjunt d'habilitats conceptuals, socials i pràctiques que aprenen totes les persones per funcionar en el seu dia a dia ( <a href="https://aaid.org">https://aaid.org</a> ). Per definició, els infants amb discapacitat intel·lectual tenen dèficits substancials en el comportament adaptatiu. Concretament, els infants amb comportament adaptatiu tendeixen a presentar dèficits en les següents àrees d'habilitats: <b>Habilitats conceptuals</b> com la planificació i el comportament i l'ús de conceptes abstractes;



		<p><b>Habilitats socials</b> com el comportament general, els sentiments cap a ells mateixos, la comprensió dels demés, la resolució de conflictes, la influència d'altres persones, el seguiment de normes i l'obediència a la llei i <b>Habilitats pràctiques</b> com la gestió de la cura personal i de la llar, la gestió dels diners, l'ús del telèfon, el desplaçament d'un lloc a un altre, la seguretat i la salut, el seguiment d'horaris i rutines i el manteniment d'una vida laboral. Aquestes limitacions poden adoptar moltes formes i tendeixen a ser presents en tots els àmbits del funcionament. Les limitacions en les habilitats d'autocura i en les relacions socials, així com els excessos conductuals, són característiques habituals de les persones amb discapacitat intel·lectual. A les persones amb discapacitat intel·lectual que sovint requereixen un recolzament ampli se'ls ha d'ensenyar habilitats bàsiques d'autocura com vestir-se, menjar i higienitzar-se</p> <p>[Adaptat a partir de: Heward, W. L. (2013). <i>Exceptional children: An introduction to special education</i>. Pearson College Div.]</p>
	<p>Síndrome de Down</p>	<p>El terme <i>síndrome</i> fa referència a diversos símptomes o característiques que ocorren a la vegada i proporcionen els trets definitoris d'una malaltia o afecció determinada. La síndrome de Down és una de les dues causes genètiques més habituals de discapacitat intel·lectual (Roberts et al., 2005).</p> <p><b>Síndrome de Down:</b> Causat per una anomalia cromosòmica. Majoritàriament provoca un nivell moderat de discapacitat intel·lectual, encara que alguns individus funcionen en el rang lleu o greu. Afecta aproximadament 1 de cada 691 nadons vius; la incidència de la síndrome de Down augmenta amb l'edat de la mare fins aproximadament 1 de cada 30 dones de 45 anys.</p> <p><b>Característiques de la síndrome de Down:</b> L'afecció biològica més coneguda i investigada associada a la discapacitat intel·lectual; es calcula que representa entre el 5% i el 6% de tots els casos. Trets físics característics: baixa estatura; cara plana i ampla amb orelles i nas petits; ulls inclinats cap amunt; boca petita amb el sostre curt, la llengua protuberant pot causar problemes</p>



		<p>d'articulació; hipotonia (músculs flàccids); defectes cardíacs freqüents; propensió a infeccions d'oïda i respiratòries.</p> <p>Font: Heward, W. L. (2013). <i>Exceptional children: An introduction to special education</i>. Pearson College Div</p>
	<p>Desenvolupament social</p>	<p>Fer i mantenir amistats i relacions personals presenta reptes significatius per a molts infants amb discapacitat intel·lectual (Guralnick, Connor, Neville i Hammond, 2006). Les escasses habilitats comunicatives, la incapacitat per comportar-se segons l'estat emocional dels demés i els comportaments inusuals o inapropiats a l'hora d'interactuar amb altres persones poden conduir a l'aïllament social (Matheson, Olsen i Weisner, 2007; Williams, Wishart, Pitcarin i Willis, 2005). És difícil, en el millor dels casos, que algú que no sigui un educador professional o un cuidador remunerat vulgui dedicar el temps necessari a conèixer una persona que s'apropa massa, interromp amb freqüència, no manté el contacte visual i es desvia del tema de conversa.</p> <p>Les situacions socials que plantegen dificultats als alumnes amb discapacitat poden anar des d'allò senzill (conversar amb un company) fins a allò extremadament complex: determinar si algú que sembla amistós en realitat t'està perjudicant (De Bildt et al., 2005).</p> <p>[Referència: Heward, W. L. (2013). <i>Exceptional children: An introduction to special education</i>. Pearson College Div.]</p>
	<p>Comportaments excessius i conductes desafidores</p>	<p>Els alumnes amb discapacitat intel·lectual tenen més probabilitats de presentar problemes de conducta que els nens sense discapacitat (Dekker, Koot, van der Ende i Verhulst, 2002). Tot i que els joves amb discapacitat intel·lectual lleu o límit presenten més conductes antisocials que els adolescents sense discapacitat (Douma, Dekker, de Ruyter, Tick i Koot, 2007), en general, com més greu és la deficiència intel·lectual, més alta és la incidència i la gravetat dels problemes de conducta.</p>



		<p>Característiques: La dificultat per acceptar les crítiques, l'autocontrol limitat i els comportaments erràtics i inapropiats com l'agressió o les autolesions, s'observen més freqüentment en els infants amb discapacitat intel·lectual que en els infants sense discapacitat. Algunes síndromes genètiques associades a la discapacitat intel·lectual tendeixen a incloure conductes atípiques i desadaptatives. Per exemple, els infants amb síndrome de Prader-Willi tendeixen a tenir comportaments autolesius i obsessiu-compulsius, i la pica fa que els infants mengin substàncies no nutritives, com poden ser cordes, cabells o brutícia. (Ali, 2001; Dimitropoulos, Feurer, Butler, &amp; Thompson, 2001; Symons, Butler, Sanders, Feurer, &amp; Thompson, 1999).</p> <p>Adaptat a partir de: Heward, W. L. (2013). <i>Exceptional children: An introduction to special education</i>. Pearson College Div.</p>
<p><b>Dificultats en l'aprenentatge</b></p>	<p>Dislèxia</p>	<p>«La dislèxia és una dificultat d'aprenentatge que afecta principalment les habilitats implicades en la lectura i ortografia amb precisió i fluïdesa. Els trets característics de la dislèxia són les dificultats en la consciència fonològica, la memòria verbal i la velocitat de processament verbal. La dislèxia es presenta en un ampli ventall de capacitats intel·lectuals. És millor considerar-la com un continu, no com una categoria diferent, i no existeixen punts clars de tall. Es poden observar dificultats concurrents en aspectes del llenguatge, la coordinació motriu, el càlcul mental, la concentració i el comportament personal, però per sí sols no són indicadors de dislèxia. Es pot obtenir una bona indicació de la gravetat i persistència de les dificultats dislèxiques examinant com respon o com ha respòs l'individu a una intervenció ben fonamentada». (Rose review, 2009, p.30).</p> <p>[Referència: <i>General signs: Dyslexia Friendly Pack</i>, BDA (2012, pp.4-5)]</p>
		<p>La dificultat en la lectura és, de lluny, la característica més habitual dels alumnes amb dificultats d'aprenentatge. Els problemes de lectura dels alumnes amb dificultats d'aprenentatge inclouen</p>



	<p>Problemes de lectura (errors de pronunciació)</p>	<p>dificultats en el nivell de processament de les paraules, per exemple, la incapacitat de descodificar amb precisió i fluïdesa paraules soltes. A més, aquests alumnes presenten dèficits en l'àrea de la consciència fonològica de les paraules parlades (Torgesen i Wagner, 1998). La consciència fonològica fa referència a la «comprensió i el coneixement conscients que el llenguatge està format per sons» (Simmons, Kame'nui, Coyne, Chard i Hairrell, 2011, p. 54).</p> <p>L'alumne que s'enfronta a dificultats en la lectura pot presentar les característiques següents:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Progressa poc en la lectura</li><li>• Se li fa difícil combinar lletres per formar paraules</li><li>• Dubta a l'hora de llegir, sobretot quan llegeix en veu alta</li><li>• Omet paraules o línies a l'hora de llegir, o afegeix paraules</li><li>• Té problemes per identificar els punts més importants d'un passatge (problemes de comprensió)</li></ul>
	<p>Dèficits en el llenguatge escrit</p>	<p>Els alumnes amb dificultats d'aprenentatge obtenen resultants significativament inferiors als dels seus companys de la mateixa edat sense discapacitats en totes les tasques d'expressió escrita, inclosa la transcripció de la cal·ligrafia, l'ortografia, la puntuació, el vocabulari, la gramàtica i la redacció expositiva (De La Paz and Graham 1997; Englert, Wu and Zhao, 2005).</p> <p>Característiques:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Els alumnes amb dèficits en el llenguatge escrit tendeixen a demostrar una planificació, un esforç i un control metacognitiu mínims pel que fa a l'escriptura.</li><li>• Els alumnes amb dèficit d'expressió escrita també experimenten dificultats amb l'ortografia, la gramàtica i la puntuació.</li></ul>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Els alumnes amb dèficit en el llenguatge escrit produeixen composicions de comportament pobre que contenen idees poc desenvolupades (Heward, 2013).</li> </ul>
	Baix rendiment en matemàtiques	<p>El raonament numèric i el càlcul plantegen grans problemes a molts alumnes amb dificultats d'aprenentatge. Els alumnes amb dificultats d'aprenentatge obtenen pitjors resultats que els infants amb un rendiment típic en tots els tipus de problemes aritmètics i en tots els cursos (Cawley, Parmar, Foley, Salmon i Roy, 2001). Els dèficits en la recuperació de fets numèrics i en la resolució de problemes narratius són particularment evidents (Fuchs et al., 2010; Geary, 2004).</p> <p>Font: Heward, W. L. (2013). <i>Exceptional children: An introduction to special education</i>. Pearson College Div.</p> <p>Característicament, els alumnes amb baix rendiment en matemàtiques:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mostren confusió amb l'ordre dels números, p. ex. unitats, desenes, centenars...</li> <li>• Es confonen amb els símbols matemàtics</li> <li>• Tenen dificultats per recordar coses en ordre seqüencial, p. ex. taules, dies de la setmana, l'alfabet...</li> <li>• Tenen dificultats per aprendre i recordar les taules de multiplicar</li> <li>• Poden invertir números com el 2 i el 5</li> </ul>
	Dèficit en habilitats socials	<p>Els alumnes amb dificultats d'aprenentatge també són més propensos als problemes socials. Les escasses habilitats socials dels alumnes amb dificultats d'aprenentatge poden venir de la forma en què interpreten les situacions socials en relació amb les seves pròpies experiències i a la seva incapacitat per percebre les expressions afectives no verbals dels demés (Meadan i Halle, 2004; Most i Greenbank, 2000). Les situacions socials que</p>



		<p>presenten dificultats per als alumnes discapacitats poden ser simples o més complexes (De Bildt et al.,2005):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• mantenir una conversa amb un company</li><li>• Decidir si algú que sembla amistós et vol fer mal</li></ul>
	<p>Trastorn per dèficit d'atenció amb hiperactivitat</p>	<p>«La característica essencial del trastorn per dèficit d'atenció amb hiperactivitat és un patró persistent de falta d'atenció i/o hiperactivitat-impulsivitat que és més freqüent i greu del que s'acostuma a observar en individus amb un nivell de desenvolupament comparable» (American Psychiatric Association, 2000a, p. 85).</p> <p>Alguns alumnes amb dificultats d'aprenentatge tenen dificultats per estar atents en el transcurs d'una tasca i/o mostren alts indicis d'hiperactivitat. Els infants que presenten aquests problemes de forma sistemàtica poden ser diagnosticats de trastorn per dèficit d'atenció amb hiperactivitat (TDAH).</p> <p>Característiques dels alumnes amb TDAH:</p> <p>Falta d'atenció</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• No estar atent als detalls</li><li>• Dificultat per mantenir l'atenció durant el transcurs de tasques o activitats</li><li>• No sembla que escolti</li><li>• No segueix les instruccions (p. ex., comença una tasca però de seguida es distreu)</li><li>• Dificultat per comportar-se durant el transcurs de les tasques i activitats (p. ex., el treball és desordenat i conductista)</li><li>• No li agraden les tasques que requereixen un esforç mental sostingut</li></ul>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perd coses amb freqüència</li> <li>• Es distreu amb facilitat</li> <li>• Sovint s'oblida de coses</li> <li>• Hiperactivitat i impulsivitat</li> <li>• Nerviosisme</li> <li>• Inquietud</li> <li>• Va d'un lloc a l'altre i s'enfila als mobles, sovint de forma excessivament sorollosa</li> <li>• Sovint "en marxa", com si "estigués impulsat per un motor"</li> <li>• Parla en excés, respon de forma precipitada, li costa esperar el seu torn, interromp els demés</li> <li>• Actua sense pensar (p. ex., comença una tasca sense llegir o escoltar les instruccions)</li> <li>• Impacient, es precipita en les activitats o tasques, presenta dificultats per resistir les temptacions</li> </ul> <p>(adaptat a partir de l'American Psychiatric Association, 2011c)</p>
<p><b>Trastorns de l'espectre autista</b></p>		<p>Característiques dels trastorns de l'espectre autista</p> <p>(adaptat del DSM-5 Autism Spectrum Disorder 299.00 (F84.0))</p> <p>A. Dèficits persistents en la comunicació social i en la interacció social en múltiples contextos, manifestats pel següent, actualment o per antecedents (els exemples són il·lustratius, no exhaustius, veure el text):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dèficits en la reciprocitat socioemocional, que van, per exemple, des de l'apropament social anormal i el fracàs de la conversa normal d'anada i tornada; a la reducció de l'intercanvi d'interessos, emocions o afectes; a la</li> </ol>





		<p>incapacitat per iniciar o respondre a les interaccions socials.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>2. Dèficits en els comportaments comunicatius no verbals utilitzats per a la interacció social, que van, per exemple, des d'una comunicació verbal i no verbal mal integrada; a anomalies en el contacte visual i el llenguatge corporal o dèficits en la comprensió i l'ús de gestos; a una absència total d'expressions facials i comunicació no verbal.</li><li>3. Dèficits en el desenvolupament, manteniment i comprensió de les relacions, que van, per exemple, des de les dificultats per adaptar el comportament a diversos contextos socials fins a dificultats per compartir jocs imaginatius o fer amics, passant per la manca total d'interès pels companys.</li></ol> <p>B. Patrons de comportament, interessos o activitats restringits i repetitius, manifestats per, almenys, dos dels següents, actualment o per antecedents (els exemples son il·lustratius, no exhaustius):</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Moviments motrius, ús d'objectes o parla estereotipats o repetitius (p. ex., estereotips motrius simples, alinear joguines i girar objectes, ecolàlia, frases idiosincràtiques).</li><li>2. Insistència en la uniformitat, adherència inflexible a rutines o patrons ritualitzats de comportament verbal o no verbal (p. ex., angoixa extrema davant de petits canvis, dificultats amb les transicions, patrons de pensament rígids, rituals de salutació, necessitat de fer la mateixa ruta o menjar el mateix cada dia).</li><li>3. Interessos altament restringits i fixats que resulten anormals pel que fa a la intensitat o al focus, com una forta afecció o preocupació per objectes inusuals, amb un interès excessivament circumscrit o perseverant.</li><li>4. Hiper o hiporreactivitat a estímuls sensorials o interessos inusuals en aspectes sensorials de l'entorn (p. ex., indiferència aparent davant el dolor/temperatura, resposta adversa a sons o textures específics, olfacte o tacte</li></ol>
--	--	---



		excessius d'objectes, fascinació visual per les llums o el moviment).
<b>Trastorns de la Comunicació i el Llenguatge</b>	Trastorns de la comunicació	<p>Un trastorn de la comunicació és una alteració de la capacitat per rebre, enviar, processar i comprendre conceptes o sistemes de símbols verbals, no verbals i gràfics. Un trastorn de la comunicació pot ser evident en els processos d'audició, llenguatge i/o parla. La gravetat d'un trastorn de la comunicació pot variar de lleu a profunda. Pot ser del desenvolupament o adquirit. Les persones poden presentar un o diversos trastorns de la comunicació. Un trastorn de la comunicació pot provocar una discapacitat primària o pot ser secundari d'altres discapacitats.</p> <p>[Referències: American Speech-Language-Hearing Association. (1993). <i>Definitions of communication disorders and variations</i> [Document important]. Disponible a: <a href="http://www.asha.org/policy">www.asha.org/policy</a>.]</p>
	Trastorns del llenguatge	<p>Un trastorn del llenguatge és una alteració de la comprensió o l'ús de sistemes de símbols orals, escrits o d'un altre tipus. El trastorn pot afectar (1) la forma del llenguatge (fonologia, morfologia, sintaxi), (2) el contingut del llenguatge (semàntica) i/o (3) la funció del llenguatge en la comunicació (pragmàtica) en qualsevol combinació.</p>
	Trastorns de la parla	<p>Existeixen tres tipus bàsics de trastorns de la parla: (a) Trastorns de l'articulació (errors en la producció de sons en la parla), (b) Trastorns de la fluïdesa (dificultats amb la fluïdesa o el ritme de la parla) i (c) Trastorns de la veu (problemes amb la qualitat o ús de la veu).</p>
<b>Discapacitats sensorials</b>	Discapacitat auditiva	<p>Una deficiència auditiva és, per definició, «una deficiència de l'audició, ja sigui permanent o fluctuant, que afecta negativament el rendiment educatiu d'un infant, però que no està inclosa en la definició de «sordesa», tal i com es defineix en la Llei d'Educació</p>



		<p>per a Persones amb Discapacitats (Individuals with Disabilities Education Act —IDEA)</p> <p>[Referència: <a href="http://www.specialeducationguide.com/disability-profiles/hearing-impairments/">http://www.specialeducationguide.com/disability-profiles/hearing-impairments/</a> ]</p>
	<p>Discapacitat visual</p>	<p>«La discapacitat visual, també coneguda com a deficiència visual o pèrdua de visió, és una disminució de la capacitat per veure-s'hi en un grau que genera uns problemes que no es poden solucionar amb els mitjans habituals, com les ulleres». (World Health Organisation. <i>Change the definition of Blindness</i> (PDF). Recuperat el 22 de maig de 2022)</p> <p>Les deficiències visuals més habituals afecten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La nitidesa o claredat de la visió (agudesia visual).</li> <li>• El rang normal del que es pot veure (camps visuals).</li> <li>• Els colors</li> </ul>
<p><b>Discapacitats físiques</b></p>	<p>Malformació congènita dels ossos i les articulacions</p>	<p>Les malformacions congènites són anomalies estructurals, funcionals o metabòliques que es poden manifestar des del naixement o durant la primera infància. «Els diferents tipus de processos patogènics que comporten anomalies estructurals s'indiquen amb els termes de malformació, alteració i deformació. Les anomalies es poden classificar en una d'aquestes categories segons l'etapa del desenvolupament en què es va produir l'alteració, el procés que va provocar el canvi o el resultat final» (Roger E. Stevenson, Benjamin D. Solomon, David B. Everman. <i>Human Malformations and Related Anomalies</i>. Oxford University Press, 2015).</p> <p>Les persones valorades amb una discapacitat mitjana s'orienten cap a activitats professionals amb un esforç físic reduït, sense recórrer grans distàncies ni agafar objectes pesats. Necessiten dispositius de comportament i tractament de recuperació per evitar el deteriorament de les funcions articulars.</p>



		<p>Les persones valorades amb una discapacitat greu necessiten mitjans compensadors (pròtesis, ortesis, etc.), adaptats a la seva activitat i als membres afectats. També poden necessitar mitjans especials per desplaçar-se (cadira de rodes, cotxes adaptats, etc.), un espai de vida/treball adaptat i assistència per a les activitats diàries (per a les persones amb deficiències greus).</p>
	Escoliosi	<p>L'escoliosi és una deformitat tridimensional que es produeix quan la columna vertebral gira de manera anormal i es corba cap als costats. El terme «deriva de la paraula grega que significa “tort” i va ser emprat per primera vegada per Galè (131-201 d.C.) per descriure una deformitat de la columna vertebral en forma de “S” o de “C”. Encara que es defineixi com una curvatura lateral, visualitzada a través d'una radiografia plana, la deformitat és, en realitat, tridimensional i implica canvis en els plans frontal, sagital i transversal de la columna vertebral. Es pot produir tant en la part superior com en la inferior de l'esquena i molt rarament s'observa en la regió del coll. La causa principal de la major part de curvatures de la columna és desconeguda (escoliosi idiopàtica)» (Dolores M. Huffman, Karen Lee Fontaine, Bernadette K. Price. <i>Health Problems in the Classroom prek-6: An A-Z Reference Guide for Educators</i>, p. 275).</p>
	Cifosi	<p>Generalment, la cifosi és una afecció que consisteix en un arrodoniment exagerat de l'esquena. Segons una definició especialitzada, «la cifosi estructural és una deformitat convexa posterior de la columna vertebral que pot aparèixer durant la infància i empitjorar amb el creixement, sobretot durant l'estirada puberal. La curvatura anormal pot ser suau, definint una cifosi rodona, o pot mostrar un patró angular agut. [...] La cifosi angular es la més greu d'ambdues formes. Les causes principals de la cifosi rodona són la cifosi postural i la malaltia de Scheuermann. El resultat espontani és el comportament, i la cifosi rodona es tolera bé durant l'edat adulta. [...] (Kyphosis: New Insights for the Healthcare Professional, Atlanta, Scholarly Editions, 2013)</p>



	Disfunció somàtica	<p>«La disfunció somàtica es pot definir com “una funció deteriorada o alterada dels components relacionats amb el sistema somàtic (estructura corporal): estructures esquelètiques, artrodials i miofascials i els seus elements vasculars, limfàtics i neurals relacionats” (Educational Council on Osteopathic Principles, 2009)».</p> <p>«La disfunció somàtica no és un dany tisular, que el cos ha de curar. Més aviat, la disfunció somàtica és un trastorn de la programació del cos per a la longitud, la tensió i l'aposició de la superfície articular que afecta la mobilitat, l'eficiència del fluxe de fluids tisulars i l'equilibri neurològic. [...]» [Marc Micozzi (2010). <i>Fundamentals of Complementary and Alternative Medicine</i>. Saunders Elsevier, p. 244]</p>
	Lesió medul·lar	<p>La medul·la espinal es pot definir, en general, com un grup de nervis que recorre la part mitjana de l'esquena d'una persona i transporta senyals d'un cantó a l'altre entre el cos i el cervell, passant pel coll i l'esquena. Una lesió de la medul·la espinal, normalment denominada lesió medul·lar (LME), representa un dany produït en la medul·la espinal que provoca canvis en la seva funció, canvis que poden ser temporals o permanents. Els canvis respectius impliquen, generalment, la pèrdua de la funció muscular, la sensibilitat o la funció autonòmica en aquelles parts del cos humà ateses per la medul·la espinal que es troba per sota del nivell de la lesió. Com a conseqüència, els pacients amb LME tendeixen a experimentar discapacitats i dèficits neurològics permanents i, sovint, devastadors.</p>
	Distròfia muscular	<p>Definició: La distròfia muscular, normalment abreujada DM, es pot definir com un grup col·lectiu de trastorns hereditaris no inflamatoris però progressius que afecten la funció muscular (Alan E. H. Emery. <i>Muscular Dystrophy</i>. Oxford University Press, 2008: 3).</p>



	<p>Artritis reumatoide</p>	<p>L'artritis reumatoide juvenil és un tipus d'artritis que provoca inflamació i rigidesa articular durant més de sis setmanes en una persona de 16 anys o menys.</p> <p>La inflamació provoca enrogiment, inflamació, calor o dolor en les articulacions, tot i que molts infants amb ARJ no es queixen de dolor articular. Qualsevol articulació pot estar afectada, i la inflamació pot limitar la mobilitat de les articulacions afectades.</p>
	<p>Paràlisi</p>	<p>La cadena de cèl·lules nervioses que va des del cervell fins als músculs, passant per la medul·la espinal, es denomina via motriu. La funció muscular normal requereix connexions intactes al llarg d'aquesta via motriu. Un dany en qualsevol punt redueix la capacitat del cervell per controlar els moviments del múscul. Aquesta eficàcia menor provoca debilitat, també denominada parèsia. La pèrdua total de comunicació impedeix qualsevol moviment voluntari. Aquesta falta de control es denomina paràlisi. Algunes anomalies musculars hereditàries provoquen paràlisis periòdiques en què la debilitat apareix i desapareix.</p>
<p><b>Lesbianes, gais, bisexuals i transsexuals (LGBT)</b></p>		<p>Lesbiana: Una dona lesbiana sent atracció romàntica, sexual i/o emocional per altres dones. Moltes lesbianes prefereixen que se'ls anomeni com a «lesbianes» en lloc de «gais».</p> <p>Gai: Un home gai sent atracció romàntica, sexual i/o emocional per altres homes. La paraula <i>gai</i> es pot utilitzar per referir-se en general a lesbianes, gais i bisexuals, però moltes dones prefereixen que se'ls anomeni «lesbianes». A la majoria dels gais no els agrada que se'ls anomeni homosexuals a causa de les associacions històriques negatives amb la paraula i perquè la paraula <i>gai</i> reflecteix millor la seva identitat.</p> <p>Bisexual: Una persona bisexual és algú que sent atracció romàntica, sexual i/o emocional per persones d'ambdós sexes.</p> <p>Transgènere o Trans: Es tracta d'un terme genèric emprat per descriure les persones la identitat de gènere de les quals</p>



		<p>(sentiment intern de ser home, dona o transgènere) i/o l'expressió de gènere difereix de la que s'associa normalment al seu sexe de naixement. No totes les persones l'aspecte o comportament dels quals és atípic s'identifiquen com a «transsexuals». Moltes persones transgènere viuen a temps parcial o complet en un altre gènere. Les persones transsexuals es poden identificar com a transsexuals, transvestit o amb una altra identitat de gènere.</p> <p>[Referència: Aquestes definicions s'han adaptat a partir de <i>More Than a Phase</i> (Pobal, 2006), <i>For a Better Understanding of Sexual Orientation</i> (APA, 2008) i <i>Answers to Your Questions About Transgender Individuals and Gender Identity</i> (APA, 2006). Disponibles a: <a href="http://www.lgbt.ie/about/what-is-lgbt/">http://www.lgbt.ie/about/what-is-lgbt/</a>]</p>
<b>Alumnes d'entorns desfavorits</b>	Famílies monoparentals	<p>Un pare o mare solter és una persona sense parella que assumeix gran part o la totalitat de les responsabilitats quotidianes que impliquen la criança d'un o diversos fills. Una mare sol ser la cuidadora principal en una estructura monoparental que ha sorgit a causa de la mort de la parella, un divorci o un embaràs no planificat.</p>
	Famílies pobres	<p>Es diu que una persona viu en la pobresa si els seus ingressos i recursos són tan insuficients que li impedeixen tenir un nivell de vida considerat acceptable en la societat en què viu. A causa de la seva pobresa, poden patir múltiples desavantatges a través de la desocupació, els baixos ingressos, els habitatges precaris, una atenció sanitària inadequada i barreres pel que fa a l'aprenentatge permanent, la cultura, l'esport i l'oci.</p>
	Famílies perilloses i violentes	<p>La violència domèstica fa referència a l'abús i/o agressió d'infants o adolescents per part de les seves famílies, o d'adults per les seves parelles íntimes. El terme s'utilitza indistintament per referir-se al maltractament per part de la parella i a la violència interparental.</p> <p>Senyals que un alumne presenta dificultats com a conseqüència de la violència domèstica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Molèsties físiques</li> <li>• Cansament</li> <li>• Preocupació constant per un possible perill i/o per la seguretat dels seus éssers estimats;</li> </ul>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tristesa i/o aïllament dels demès i les activitats</li> <li>• Dificultats per estar atent a classe;</li> <li>• Rampells d'ira dirigits cap a companys, professors o cap a un mateix;</li> <li>• Assetjament escolar</li> </ul> <p>[Referència: L. Baker, P. Jaffe, L. Ashbourne. <i>Children Exposed to Domestic Violence, A Teacher's Handbook to Increase Understanding and Improve Community Responses</i>, p. 9]</p>
	Àrees remotes	Alumnes que recorren llargues distàncies per arribar a l'escola
<b>Alumnes immigrants, refugiats i sol·licitants d'asil</b>	Refugiats, Sol·licitats d'asil i Menors no acompanyats	<p>Segons la Convenció de l'ONU sobre l'Estatut dels Refugiats de 1951, document jurídic clau que defineix l'estatut i els drets dels <b>refugiats</b>, firmada per 144 Estats Part, «és refugiada tota persona que, a causa de temors fundats de ser perseguida per motius de raça, religió, nacionalitat, pertinença a un determinat grup social o per opinions polítiques, es trobi fora del seu país de nacionalitat i no pugui, o a causa d'aquests temors, no es vulgui acollir a la protecció d'aquest país».</p> <p>Segons l'Agència de l'ONU per als Refugiats, un <b>sol·licitant d'asil</b> és algú a qui encara no se li ha tramitat la petició de refugi.</p> <p><b>Un menor no acompanyat</b> és una persona menor de divuit anys, a menys que, en virtut de la llei que se li apliqui, hagi arribat abans a la majoria d'edat, que està separada d'ambdós pares i no està al càrrec d'un adult que, per llei o per costum, tingui la responsabilitat d'estar-hi (UN. <i>Refugee Children: Guidelines on Protection and Care</i>, p. 121).</p>
	Alumnes immigrants	<p>La Convenció de l'ONU sobre els Drets dels Migrants defineix els migrants de la següent manera:</p> <p>«S'ha d'entendre que el terme "migrant" que figura en l'apartat a) del paràgraf 1 de l'article 1 abasta tots els casos en què la decisió de migrar és adoptada lliurement per la persona interessada, per motius de "conveniència personal" i sense que la intervenció d'un factor extern l'obligui».</p>





<b>Alumnes amb problemes de salut</b>	Asma	<p>L'asma és una malaltia pulmonar crònica (de llarga duració) que inflama i estreny les vies respiratòries. L'asma provoca períodes recurrents de sibilàncies, opressió al pit, dificultat per respirar i tos. La tos se sol produir durant la nit o a primera hora del matí. Els alumnes amb asma en qualsevol moment poden:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Tenir crisis que provoquin tos, sibilàncies i problemes respiratoris greus</li><li>• Necessitar medicació oral o inhalada, normalment a la infermeria del centre</li><li>• Sentir-se nerviosos, ansiosos o hiperactius després d'utilitzar els seus inhaladors (també anomenats broncodilatadors)</li><li>• Faltar a excursions que poguessin agreujar la seva situació</li><li>• Sol·licitar la retirada d'al·lèrgens de les aules que puguin desencadenar crisis</li><li>• Haver-se d'absentar d'educació física i altres activitats quan pateixen crisis (NHLBI, 2014).</li></ul>
	Diabetis	<p>La diabetis és una malaltia crònica en què els nivells de glucosa (sucre) en sang estan per sobre de la normalitat. La diabetis de tipus 1 o diabetis juvenil és una malaltia del sistema immunitari. Pel que fa a les persones amb diabetis de tipus 1, el sistema immunitari ataca les cèl·lules productores d'insulina del pàncrees i les destrueix. Com que el pàncrees ja no pot produir insulina, les persones amb diabetis de tipus 1 s'han d'administrar insulina diàriament per viure.</p>
	Anèmia	<p>L'anèmia es produeix quan la sang té un número de glòbuls vermells inferior a la normalitat, o si els glòbuls vermells no tenen prou hemoglobina. L'hemoglobina és una proteïna que proveeix la sang del seu color vermell i ajuda aquestes cèl·lules a portar l'oxigen dels pulmons a la resta del cos. Si una persona pateix d'anèmia, l'organisme senzillament no rep prou sang rica en oxigen, fet que provoca que la persona se senti cansada i dèbil. L'anèmia greu pot provocar danys al cor, al cervell i d'altres òrgans del cos, i fins i tot causar la mort. En general, la deficiència de ferro és la causa més estesa d'anèmia al món desenvolupat (Sills et al., 2016). La carència de ferro ha d'existir durant molt de temps abans que es produeixi l'anèmia. Els pediatres tendeixen a detectar de manera precoç la ferropènia durant els cribratges rutinaris, ja que presenta símptomes molt peculiars com mossegar-se les ungles i</p>



		<p>el desig de mastegar gel o terra (pica). Al món occidental, l'anèmia pot ser el resultat d'una carència prolongada de ferro a causa de la malnutrició, tal i com s'observa en l'anorèxia nerviosa.</p> <p>Síntomes d'anèmia: Dificultat per mantenir la temperatura corporal, més probabilitat d'infeccions, fatiga, debilitat, pell pàl·lida, batecs cardíacs ràpids o irregulars, dificultat per respirar, dolor toràcic, marejos, problemes cognitius, mans i peus freds, mals de cap i irritabilitat.</p>
	Epilèpsia	<p>L'epilèpsia és un trastorn neurològic. El cervell conté milions de cèl·lules nervioses anomenades neurones que s'envien càrregues elèctriques entre elles. Una crisi epilèptica es produeix quan es dona un excés sobtat i breu d'activitat elèctrica al cervell entre les cèl·lules nervioses. El resultat és una alteració de les sensacions, el comportament i la consciència. A més de possibles dificultats amb la memòria de treball, els alumnes amb epilèpsia poden presentar problemes específics d'aprenentatge, com poden ser manca d'atenció i dificultats de processament, o efectes secundaris associats a la seva medicació antiepilèptica identificats com una barrera que pot afectar a l'aprenentatge (Reilly i Ballantine, 2011). El cansament, els canvis d'humor, la irritabilitat i les dificultats de concentració es podrien atribuir als efectes secundaris de la medicació. L'alteració del son i el cansament resultant com a conseqüència de les convulsions nocturnes és un altre factor relacionat amb l'impacte de l'epilèpsia en l'aprenentatge.</p>
	Càncer	<p>Tipus de càncer infantil</p> <p>La leucèmia és un càncer de les cèl·lules sanguínies que s'origina a la medul·la òssia i representa aproximadament el 40% de tots els casos de càncer infantil. El més freqüent és la leucèmia linfooblàstica aguda (LLA). La Leucèmia Mieloide Aguda (LMA) representa la majoria dels demés casos.</p> <p>Els tumors del sistema nerviós central, els tumors cerebrals i els de la medul·la espinal són els tumors sòlits més freqüents en els infants.</p>



		<p>Els limfomes s'originen en les cèl·lules dels ganglis limfàtics o altres teixits limfàtics i inclouen el limfoma de Hodgkin i diversos limfomes no Hodgkin.</p> <p>Els tumors renals són més freqüents en els primers cinc anys de vida.</p> <p>El rabdomiosarcoma és un càncer del teixit conjuntiu que pot aparèixer en diverses localitzacions de l'organisme.</p> <p>L'osteosarcoma és el tumor ossi infantil més freqüent i tendeix a afectar els ossos llargs de braços i cames.</p> <p>El sarcoma d'Ewings és un tumor que es produeix a l'os o al teixit tou. Sol aparèixer a la pelvis o als ossos de les cames.</p> <p>El neuroblastoma s'origina a les cèl·lules nervioses primitives de la glàndula suprarenal i en una cadena de nervis al llarg de la columna vertebral. Mentre que el neuroblastoma en la infància sol tenir bons resultats, és més agressiu i difícil de tractar quan aquests són més grans.</p> <p>Altres càncers: Els infants també poden desenvolupar tumors de cèl·lules germinals, que sorgeixen de les cèl·lules reproductores, tumors que apareixen al fetge, així com altres formes rares de càncer.</p>
<p><b>Alumnes amb problemes de salut mental</b></p>	<p>Addicció</p>	<p>L'addicció es defineix com la compulsió de consumir una substància o continuar amb comportaments determinats que fan que un individu se senti bé o li eviten mals sentiments. Hi ha dos tipus d'addicció: la física i la psicològica.</p> <p>Addicció física</p> <p>Es produeix quan es consumeix tant una substància que altera la química del cos. El cos desenvolupa una apetència per una droga concreta que necessita alimentar constantment. Si aquesta necessitat no se satisfà, el cos pateix una síndrome d'abstinència</p>



		<p>que provoca una sèrie de símptomes desagradables fins que la torna a satisfer.</p> <p>Addicció psicològica Es produeix quan el cervell es torna addicte a una substància determinada o a un comportament que el “recompensa”, és a dir, que crea una sensació de “benestar”. La ment és poderosa i, per tant, un cervell addicte pot produir manifestacions físiques d’abstinència com antulls, irritabilitat, insomni i depressió.</p> <p>Pel que fa a l’alcohol, la nicotina i les drogues il·legals, és possible desenvolupar una addicció física, una addicció psicològica o una barreja d’ambdues.</p> <p>Quins són els símptomes? Tot i que persones diferents poden desenvolupar qualsevol tipus d’addicció, els senyals d’alarma són bastant similars i inclouen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Concentració malaltissa en la substància o el comportament.</li> <li>• Exclusió d’altres activitats no relacionades amb el consum de la substància.</li> <li>• Sortir principalment per consumir la substància</li> <li>• Necessitat de consumir més substància/comportament per obtenir la mateixa sensació d’eufòria.</li> <li>• Deixar de banda altres aspectes de la vida com les relacions, la salut o la feina.</li> </ul> <p>(Reachout.com)</p>
	Depressió	La depressió és un trastorn mental habitual, caracteritzat per tristesa, pèrdua d’interès o plaer, sentiments de culpabilitat o autoestima baixa, trastorns del son o la gana, sensació de cansament i manca de concentració
	Trastorns alimentaris —	<p>El terme «trastorn alimentari» fa referència a una afecció complexa, potencialment mortal, caracteritzada per greus alteracions de la conducta alimentària.</p> <p>Els trastorn alimentaris es poden veure com una manera d’enfrontar-se a l’angoixa emocional o com un símptoma de problemes subjacents.</p>



	<p>anorèxia, bulímia</p>	<p>Anorèxia nerviosa</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La persona s'esforça amb determinació per aconseguir i mantenir un pes corporal inferior al normal segons la seva edat, sexe i estatura.</li> <li>• Preocupació pel menjar i la necessitat de perdre pes.</li> <li>• Exercici físic excessiu i conductes purgatives</li> </ul> <p>Bulímia nerviosa</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La persona farà esforços decidits per purgar qualsevol aliment ingerit, de vegades després d'un afartament, i sovint després d'un ingesta "normal" d'aliments</li> <li>• Adopta conductes d'alt risc que poden incloure dejú, exercici excessiu, vòmits autoinduïts i/o abús de laxants, diürètics o altres medicaments</li> <li>• Poden mantenir un pes corporal dins dels límits normals segons la seva edat, sexe i estatura. És per això que la bulímia sol ser menys evident que l'anorèxia i pot passar desapercebuda durant més temps.</li> </ul> <p>Trastorn per afartament</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La persona té episodis repetits d'afartaments sense purga</li> <li>• És probable que augmenti considerablement de pes amb el temps</li> <li>• Es troben atrapats en un cicle de dietes, afartaments, autorecriminació i automenyspreu.</li> </ul>
	<p>Trastorn Obsessiu Compulsiu</p>	<p>El Trastorn Obsessiu Compulsiu (TOC) és un trastorn mental que afecta persones de totes les edats i condicions socials i que es produeix quan una persona queda atrapada en un cicle d'obsessions i compulsions. Les obsessions són pensaments, imatges o impulsos no desitjats i intrusius que desencadenen sentiments intensament angoixants. Les compulsions són comportaments que una persona duu a terme per intentar desfer-se de les obsessions i/o disminuir la seva angoixa. [Referència: International OCD Foundation]</p>
	<p>Esquizofrènia</p>	<p>Esquizofrènia és el nom que rep un conjunt de trastorns psicòtics associats a alteracions significatives del pensament, les emocions i el comportament.</p> <p>Els símptomes que s'hi associen més habitualment són els següents:</p>



		<p>- Al·lucinacions: Una persona amb esquizofrènia pot veure, escoltar, tastar, olorar i sentir coses que senzillament no existeixen. Aquestes experiències semblen tan reals que els costa creure el contrari.</p> <p>- Deliris: Són creences estranyes o inusuals que no es basen en la realitat i sovint contradueixen les proves de la vida real. Per exemple, algú amb esquizofrènia pot creure que la raó per la qual sent veus que ningú més escolta és que una mena d'agent secret està escoltant totes les seves converses. Una altra forma de deliri podria ser la creença que algú d'un programa de televisió els hi està enviant missatges només a ells, o que els cotxes que passen pel carrer contenen missatges ocults per a ells. Els deliris poden començar de forma sobtada o desenvolupar-se al llarg de setmanes o mesos.</p> <p>- Pensament desorganitzat: Les persones que pateixen un episodi esquizofrènic poden presentar dificultats per seguir els seus propis pensaments. Llegir un article del diari o veure alguna cosa a la televisió pot resultar difícil ja que els costa concentrar-se adequadament; els pensaments i records es poden descriure com bromosos o emboirats.</p> <p>- Comportament desorganitzat: El comportament i l'aspecte imprevisibles també poden ser símptomes d'esquizofrènia, com per exemple començar a vestir-se de manera estranya o comportar-se d'una manera completament nova. Les persones amb esquizofrènia poden agitar-se, cridar i insultar sense motius. Si creuen que una altra persona controla els seus pensaments, poden sentir que no controlen el seu propi cos.</p>
	Autolesions	<p>L'autolesió és una persona que s'autolesiona deliberadament. Això pot presentar diferents formes, incloses:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Tallar-se</li><li>• Sobredosi de medicaments o pastilles</li><li>• Donar-se cops</li><li>• Llençar-se contra alguna cosa</li></ul>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gratar-se, furgar-se o arrencar-se la pell, fent-se ferides o cicatrius</li> <li>• Arrencar-se els cabells o les pestanyes</li> <li>• Cremar-se</li> <li>• Inhalar o aspirar substàncies nocives</li> <li>• Conduir de forma perillosa</li> <li>• Ús excessiu i abús d'alcohol i/o altres drogues</li> </ul>
	Estrès	<p>L'estrès és un estat de tensió mental i preocupació causat per problemes a la vida, la feina, etc. L'estrès provoca forts sentiments de preocupació o ansietat. L'estrès en els alumnes pot ser causat per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Exàmens</li> <li>• Problemes a l'escola o a la feina</li> <li>• Abús sexual, físic o emocional</li> <li>• Relacions de parella</li> <li>• Noves responsabilitats</li> <li>• Mudances</li> <li>• Un esdeveniment traumàtic, com la mort d'un ésser estimat</li> <li>• Malaltia o discapacitat nova o crònica</li> <li>• Pressió per part dels companys o assetjament escolar</li> <li>• Expectatives poc realistes d'ells mateixos, la família, els amics o la cultura</li> <li>• Realitzar massa activitats</li> </ul>
	Trastorn bipolar	<p>El trastorn bipolar és un trastorn biològic del cervell que provoca greus fluctuacions en l'estat d'ànim, l'energia, el pensament i el comportament. Anteriorment es coneixia com a «depressió maníaca», ja que provoca canvis d'humor entre la mania i la depressió.</p>

Adaptat a partir de: <https://www.idecide-project.eu/index.php/en/>

Consulta també la caixa d'eines, no només per identificar les necessitats especials bàsiques, sinó també per buscar possibles adaptacions, modificacions, recursos, tècniques i altres idees per acomodar als alumnes amb necessitats especials específiques:

<https://www.idecide-project.eu/index.php/en/toolkit/download-the-toolkit>



## 10.4 GUIA PER AL DEBAT SOBRE NECESSITATS DIFERENTS DELS ESTUDIANTS ENTRE EL PROFESSORAT EXPERIMENTAT I EL PROFESSORAT NOVELL

Aquest debates pot dur a terme amb la participació del professorat experimentat, el professorat novell, el director del centre i els companys (professorso altres treballadors) del centre que hagin treballat en el passat amb els mateixos alumnes o amb alumnes amb necessitats similars i les famílies. Es pot dur a terme en persona o, en cas que no sigui possible, algunes parts es poden dur a terme per telèfon, correu electrònic, Skype, etc.

- Entre totes les idees que podem trobar a la caixa d'eines del projecte i-Decide (<https://www.idecide-project.eu/index.php/en/toolkit/download-the-toolkit>) sobre el tractament de les diverses necessitats dels alumnes (només centrant-se en les categories que el professorat novell tinguin a les seves classes). Quin es podria aplicar fàcilment al nostre centre?

El professorat experimentat demana al professor novell, abans de la reunió, que s'hagi estudiat el material pertinent de la caixa d'eines i-Decide i identifiqui en forma de llista totes les idees pràctiques que s'hi inclouen. A continuació, ambdós avaluen quines es poden posar en pràctica fàcilment al centre.

- Quin és el cost i els procediments que hauríem de seguir com a centre per posar en pràctica més idees d'aquestes?

Seguidament, identifiquen més idees que es podrien posar en pràctica si el centre pogués incórrer en algunes despeses o pogués seguir certs procediments administratius. Ambdós elaboren el pla d'acció pertinent que inclou quines idees s'haurien de posar en pràctica i els passos necessaris que cal seguir juntament amb un calendari realista d'aquests passos.

- Quina és l'experiència d'altres companys que han treballat amb els mateixos alumnes o amb alumnes similars en el passat? (Punts forts i dèbils, pràctiques que van funcionar o no)

El professorat experimentat organitza un debat en grup amb altres companys que hagin treballat amb els mateixos alumnes o amb alumnes similars en el passat i amb el professorat novell per compartir experiències i bones pràctiques o, alternativament, anima el professor novell a compilar aquesta informació duent a terme debats similars amb altres companys de forma individual.





- Quina és l'experiència de les famílies?

Es demana a les famílies que comparteixin amb el professorat experimentat i el professorat novell les seves experiències a casa amb els seus fills i identifiquin necessitats clau que el centre hagi de tenir en compte.

- Existeixen fonts externes (p. ex. serveis de suport o assessorament especial a disposició dels centres escolars) de coneixements especialitzats que puguin proporcionar ajuda addicional al professor novell perquè pugui satisfer les necessitats d'alumnes diversos?

El professorat experimentat, amb la col·laboració del professorat novell, identifica possibles fonts de coneixement externes i hi organitza un contacte per demanar-los consell.

## 11 Avaluació i comentaris

### A. Quina és la idea/fita/objectiu principal d'aquest mòdul?

L'avaluació i comentaris és un procés constant per al disseny d'una lliçó. L'avaluació s'ha d'entendre com un procés continu i integrat en el progrés que fan els i les alumnes dia rere dia a l'aula. Per a això, els comentaris efectius sobre totes les activitats que fa l'alumnat és essencial per garantir un ensenyament de qualitat.

### B. Resultats esperats de l'aprenentatge:

- El professorat amb experiència tindrà accés al material i la informació que l'ajudarà amb l'avaluació i els comentaris i com s'han d'adreçar.
- El professorat novell rebrà consells i reflexions sobre les qüestions esmentades.

### C. Activitats, presentacions i altres materials inclosos en el mòdul:

ELEMENT	Destinatari	Tipus de recurs	Temps per al recurs	Àrea
<b>11.1 Principis de l'avaluació i els comentaris</b>	Professorat novell	Breu presentació	30 minuts	Pedagògica/ Didàctica
<b>11.2 Guia de debat del professorat amb experiència</b>	Mentor	Guia	30 minuts + 100 minuts	Pedagògica/ Didàctica

**11.1 Els principis de l'avaluació i comentaris** són una llista breu de principis i pràctiques òptimes per fer comentaris efectius, desenvolupada per una fundació internacional. Sols és una mostra d'una llista de les recomanacions adequades per fomentar el debat o la reflexió personal.

**11.2 La guia per al debat del professorat experimentat** és una plantilla d'exemple que pot ajudar el professorat amb experiència a estructurar un debat amb el professorat novell respecte a l'avaluació i els comentaris en un context important com l'escola.



#### ***D. Sugeriments per a l'aplicació d'aquest mòdul***

El mòdul depèn en gran manera del context local del professorat novell i del professorat amb experiència. Per aquest motiu, la guia de debat (11.2) preveu una inversió de temps considerable per part del professorat amb experiència a l'hora de canviar-ho i preparar-ho per a mantenir una conversa sobre aquest tema amb el professorat novell. L'objectiu principal del mòdul és que tant el professorat amb experiència com el professorat novell revisen les normes i les pràctiques ja existents i que reflexionen sobre enfocaments positius i comentaris efectius.

Els principis (11.1) es poden emprar com a punt de referència alternatiu que es podria utilitzar per a fomentar el debat (també es poden fer servir com una eina de reflexió per al professorat novell).

## 11.1 PRINCIPIS DE L'AVALUACIÓ I COMENTARIS

Com a punt de partida, hem de tenir en compte diverses recomanacions sobre els comentaris efectius establerts per l'EducationEndowment Foundation el 2022. L'informe orientatiu que van elaborar té com a objectiu centrar-se en els aspectes que importen vertaderament: els principis dels comentaris efectius en lloc dels mètodes escrits o verbals a l'hora de fer arribar els comentaris. Promou un enfocament renovat sobre els principis dels comentaris efectius els quals poden ser escollits pel professorat amb experiència per treballar amb el professorat novell:

Recomanació 1:

**Establir els fonaments per fer comentaris efectius.**

Recomanació 2:

**Lliurar comentaris en el temps adequat tenint com a objectiu avançar en l'aprenentatge.**

Recomanació 3:

**Planificar com els i les alumnes rebran i faran servir els comentaris.**

Recomanació 4:

**Pensar acuradament com emprar els comentaris útils, ràpids i escrits.**

Recomanació 5:

**Pensar acuradament com fer ús dels comentaris verbals i útils.**

Recomanació 6:

**Dissenyar una política sobre els comentaris a l'escola que serveixi d'exemple i prioritzi els principis dels comentaris efectius.**



**TEACHER FEEDBACK TO  
IMPROVE PUPIL LEARNING**  
Summary of recommendations



Figura 17: Teacher Feedback to improve pupil learning [enllaç] (font: Guidance report. 2022. Joe Collin and Alex Quigley, Education Endowment Foundation.)

## 11. 2 GUIA PER AL DEBAT DEL PROFESSORAT EXPERIMENTAT

Com que l'àrea d'avaluació i comentaris també depèn en gran manera del context local pel que fa a les normes i les polítiques de l'escola, el professorat amb experiència ha de preparar una sessió de debat molt adaptada al professorat novell. En aquest sentit, la guia serveix com a ajuda en la planificació del debat.

Durant el debat, s'agrairà que el professorat amb experiència pugui compartir les seves pròpies experiències i es basi en l'experiència prèvia del professorat novell i les seves expectatives. És necessari tractar els aspectes legals i reglamentaris del procés d'avaluació i les polítiques de l'escola en aquest àmbit. Un esquema de debat possible podria ser el següent:

5. Quines són les expectatives/pors del professorat novell respecte al procés d'avaluació? Quines són les seves experiències prèvies, o potser les experiències pròpies com a estudiant? (10 minuts).
6. Compartir anècdotes pròpies i experiències –positives, si pot ser– del professorat experimentat. També relatar la seva experiència com a estudiant, com a professor novell a l'inici de la seva trajectòria i exemples recents (10 minuts).
7. Debat sobre els principis positius de l'avaluació i comentaris. Exemples concrets de bones pràctiques com a professorat experimentat o d'altres membres del professorat. Acords pedagògics del personal docent en aquest aspecte. El debat sobre els materials que s'ofereixen tot seguit. No és una presentació, sinó un debat entre el professorat novell i el professorat amb experiència (60 minuts).
8. Especificar els detalls del procés d'avaluació. Aspectes legals i reglamentaris. Com registrar qualificacions i arxivar els materials catalogats. Reglament General de Protecció de Dades d'aquesta qüestió. Comunicació amb les famílies. Registre del professorat/escola. Programari utilitzat per l'avaluació i el manteniment de registres. Còpies físiques del registre (20 minuts).

Tot seguit s'ofereixen 6 propostes de vídeos (3 que tenen a veure amb l'avaluació i altres tres sobre com fer comentaris) que es poden fer servir al debat del professorat amb experiència com a punt de partida per arribar a un debat més concret sobre assumptes rellevants dintre del context del professorat novell. El professorat amb experiència pot, evidentment, cercar altres exemples més pròxims a la situació del seu entorn escolar. En qualsevol cas, l'objectiu principal dels vídeos és promoure un debat amb reflexió durant una sessió 1:1 entre el professorat amb experiència i el personal docent que és novell.



## Avaluació

### Avaluació en educació: els catorze millors exemples

[https://www.youtube.com/watch?V=ztkqjh-\\_97c](https://www.youtube.com/watch?V=ztkqjh-_97c) (4:21)

Aquest vídeo presenta maneres diferents d'avaluar en educació. Com és sabut, hi ha diferents tipus d'avaluació, però aquest vídeo mostra 14 exemples concrets d'avaluacions. Al mateix temps, al vídeo hi ha exemples d'avaluacions formatives, sumatòries, formals, informals, individuals i moltes d'altres.

- Quan eres petit, quin tipus d'avaluació feia servir el professorat?
- Alguna vegada has posat en pràctica algun d'aquests tipus d'avaluacions?
- Si la resposta a la pregunta anterior és "sí", diguis quin i com el vas emprar.
- En aquest vídeo, hi podem veure 14 exemples concrets d'avaluació. Quin és el teu preferit? Explica per què.
- Exposa les situacions en les quals empraries 3 d'aquests tipus d'avaluacions.

### Taxonomia de Bloom: Per què, com funciona i millors exemples

<https://www.youtube.com/watch?V=ooy3m02ueae> (4:19)

El vídeo explica la taxonomia de Bloom i respon a la pregunta de per què el personal docent o educador l'hauria de fer servir a la seva tasca. Per tant, l'objectiu principal d'aquest vídeo és fer que el professorat entengui la taxonomia de Bloom, i mostrar els vincles que té amb l'aprofundiment del coneixement de Webb.

- Has sentit mai parlar de la taxonomia de Bloom?
- Què en penses? Quina és la teva opinió al respecte?
- Si volguessis incloure la taxonomia de Bloom a les teves classes, com ho faries? Podries posar tres exemples?

### Introducció a l'avaluació realista (RE)

<https://www.youtube.com/watch?V=rufe04hq4mq> (22:41)

Aquest vídeo parla d'una nova manera d'entendre l'avaluació: l'avaluació realista (RE). Si voleu saber-ne més, no perdeu l'oportunitat de veure aquest vídeo que explica l'enfocament de l'avaluació realista (RE) de Pawson i Tilley (1997). Així, amb el vídeo podeu aprendre els conceptes bàsics de RE, com dur-lo a terme i consells per a implementar-lo.

- Has sentit mai parlar de l'avaluació realista?
- Què en penses? Quina és la teva opinió?
- Si volguessis incloure l'avaluació realista a les teves classes, com ho faries? Podries posar tres exemples?



## Fer comentaris

### Animació amb comentaris positius

<https://www.youtube.com/watch?V=ljczbslyiwi> (3:23)

En aquest vídeo, podeu veure una breu animació que mostra un professor fent classe i com millora la seva posada en pràctica i avaluació, i com això canvia la seva visió. Una avaluació centrada en la importància de fer comentaris positius per tal de motivar l'alumnat durant l'aprenentatge.

- Què són els comentaris positius per tu?
- Quina és la teva opinió sobre fer comentaris positius a l'alumnat?
- El tema principal d'aquest vídeo és "com és d'important fer comentaris positius per tal de motivar l'alumnat en l'aprenentatge". Què en penses?
- Podries posar tres exemples en els quals el professor no faci comentaris? I ara, com ho resoldries tu?

### El poder dels comentaris

<https://www.youtube.com/watch?V=s770g-LULFY> (3:26)

El vídeo mostra el poder dels comentaris positius, i de com aquests poden canviar la perspectiva de l'alumnat i del professorat quan els posem en pràctica. A més, podeu aprendre els quatre nivells que es necessiten per a desenvolupar aquest tipus de comentaris. És a dir, amb aquest vídeo, podeu aprendre nocions sobre el poder dels comentaris i com podeu aplicar els comentaris constructius a la vostra classe.

- Quin és el poder dels comentaris per tu?
- El tema principal del vídeo és "el poder dels comentaris i la seva importància". Què en penses? Com pot això ajudar l'alumnat?
- Encas que hi hagi un docent de la teva escola que no hi cregui, com t'ho faries per convèncer-lo?
- Com fomentaràs els comentaris a la teva classe?

### Característiques dels comentaris positius adreçats a l'alumnat

<https://www.youtube.com/watch?V=Huju0xwNFKU> (4:38)

Aquest vídeo explica els comentaris efectius per a l'alumnat que han de tindre quatre característiques principals: específic, pràctic, oportú i respectuós. En aquest sentit, també parla del que ha de fer el professorat per incorporar-ho a les seves classes i millorar l'aprenentatge de l'alumnat.

- Quines són les característiques principals dels comentaris efectius adreçats a l'alumnat?
- Posa per cas que hi ha algun membre del professorat de la teva escola que no creu en aquest tipus de comentaris. Com el convenceries perquè canviï de postura?
- Com fomentaries aquest tipus de comentaris a la teva classe? Descriu-ne tres exemples.



## 12 Treballar amb les famílies

### A. Quina és la idea/fita/objectiu principal d'aquest mòdul?

Amb l'aplicació del **Treball amb les famílies** es pretén formar al professorat novell i preparar-los per interactuar de manera òptima amb les famílies i tutors legals dels seus alumnes. Es tracta sovint d'un tema desatès que suposa un dels aspectes crucials de la part social/cultural/emocional de la docència. Així doncs, aquest mòdul pretén mitigar i complementar estratègies pedagògiques/metodològiques/socials potencialment desateses en la formació inicial dels docents, a més d'oferir eines concretes que els professors poden utilitzar per connectar i/o tractar millor amb les famílies.

### B. Resultats esperats de l'aprenentatge:

- El professor novell coneixerà la normativa i exemples positius de treball amb les famílies.
- El professor novell serà capaç de comunicar-se de manera eficaç i professional amb les famílies.
- El professor novell serà capaç de crear el seu propi estil de treball amb les famílies i desenvolupar-hi una relació positiva.
- El professor novell serà capaç d'organitzar reunions independents amb les famílies.
- El professor novell sabrà com reaccionar davant dels diferents plantejaments i peticions de les famílies.
- Els mentors podran compartir eficaçment la seva experiència en el treball amb les famílies i ajudar el professor novell a desenvolupar-ne una.

### C. Activitats, presentacions i altres materials inclosos en aquest mòdul

ELEMENT	Destinataris	Tipus de recurs	Temps per al recurs	Àrea
<b>12.1 Introducció als diferents tipus/perfils de famílies i com treballar-hi</b>	Professorat novell i professorat experimentat	Presentació	90 minuts	Social/cultural
<b>12.2 Guia per a la interacció entre famílies i docents</b>	Professorat novell (i professorat experimentat)	Guia, llista	90 minuts	Social/cultural

**12.1 Introducció als diferents tipus/perfils de famílies i com treballar-hi** — és una presentació dels diferents tipus de respostes i escenaris potencials que el professor novell es pot trobar a l'hora de treballar amb les famílies. El document està dissenyat en una petita part com una visió general teòrica, però sobretot com una llista de respostes pràctiques i consells que es poden utilitzar. El document també ofereix oportunitats perquè el professorat

experimentat i el professor novell treballin conjuntament en possibles situacions, a més de suggeriments per al joc de rols i la pràctica de les respostes.

**12.2 La guia per a la interacció entre famílies i docents** inclou una recopilació d'habilitats toves amb suggeriments, tàctiques i estratègies psicològiques/sociològiques per emprar diversos tipus de comunicació formal entre famílies i docents, com poden ser reunions en persona, reunions per vídeo, 1:1, treball en grup, presentacions sobre el treball a classe i discussions individuals sobre els infants.

#### ***D. Suggeriments per a l'aplicació d'aquest mòdul***

És preferible que un professor novell comenci a treballar en aquest mòdul observant com interactua el seu docent amb experiència amb les famílies. Després d'assistir en diverses reunions entre famílies i docents com a observador passiu, el professor novell i el professorat experimentat poden començar a treballar amb els materials inclosos en aquest mòdul. Tot i que no existeix una guia o plantilla específica per al debat entre el professorat experimentat i el professor novell, la interacció d'ambdós sobre aquest tema és important. En primer lloc, el professorat experimentat ha de presentar els diferents tipus/perfils de famílies, basant-se en exemples reals i permetent que el professor novell ja pugui identificar quines famílies observades es poden diferenciar entre les categories presentades. El professorat experimentat i el professor novell debaten sobre el que s'ha observat, utilitzant la presentació com a punt de referència i explorant com es podrien emprar les estratègies i eines presentades per optimitzar la interacció. Poden utilitzar l'ajuda del document d'introducció (12.1) en cas que sigui necessari.

Un cop el professor novell tingui experiència observant el professorat experimentat en una situació amb famílies, el joc de rols podria ser útil com a tècnica. L'experiència i les bones pràctiques del mento no s'haurien de compartir a través d'una única activitat formal, organitzada com una interacció cara a cara ex cathedra, sinó que el professorat experimentat hauria d'introduir gradualment la seva experiència segons es va trobant amb escenaris i situacions de la vida real, comentant-los i utilitzant-los com una oportunitat d'aprenentatge, permetent que el professor novell desenvolupi gradualment el seu propi enfocament al llarg d'un període de temps més prolongat.

La Guia per a la interacció entre famílies i docents (12.2) es pot utilitzar tant en qualsevol dels debats entre el professor novell i el professorat experimentat com de manera independent per part del professor novell.



### ***E. Enllaços útils***

<https://www.verywellfamily.com/parents-and-teachers-working-together-620922>

<https://www.edutopia.org/article/new-teachers-working-with-parents-resources>

<https://www.acer.org/au/discover/article/parents-and-teachers-working-together>

<https://raisingchildren.net.au/for-professionals/working-with-parents/communicating-with-parents/involving-parents-in-school>

<https://pcie.ac/journals/2021/10/28/what-is-the-role-of-parents-and-teachers-in-regard-to-learning/>

[https://www.academia.edu/73766090/Parents\\_and\\_early\\_teachers\\_sharing\\_education](https://www.academia.edu/73766090/Parents_and_early_teachers_sharing_education)

[https://www.academia.edu/40111087/Created\\_by\\_Teachers\\_for\\_Teachers\\_and\\_Parents](https://www.academia.edu/40111087/Created_by_Teachers_for_Teachers_and_Parents)

[https://www.academia.edu/12283375/IT\\_for\\_Teachers\\_and\\_Parents\\_Communication\\_between\\_school\\_teachers\\_parents\\_and\\_students](https://www.academia.edu/12283375/IT_for_Teachers_and_Parents_Communication_between_school_teachers_parents_and_students)



## 12.1 INTRODUCCIÓ ALS DIFERENTS TIPUS/PERFILS DE FAMÍLIES I COM TREBALLAR-HI

Un dels reptes més difícils per als docents novells és, sens dubte, la relació amb les famílies. Per això el professorat novell han de conèixer els tipus bàsics de famílies per poder-s'hi comunicar amb la màxima facilitat possible. Hi ha moltes divisions diferents de tipus de famílies. Potser una de les més útils per als professors sigui la famosa divisió en quatre grans tipus d'estils de criança:

- **L'estil de criança autoritària** o estil de criança rígida i estricte. Implica un estil de criança en què les famílies tenen grans expectatives i exigències en l'infant, aplicant una estricta supervisió i control, mentre que no proporcionen prou calidesa i suport. Les famílies se centren en establir límits i normes, tendeixen a castigar en situacions en què aquestes no es respecten o es transgredeixen. L'objectiu educatiu principal és ensenyar a l'infant autocontrol i obediència a l'autoritat, i la relació paternofilial es basa en la relació de superioritat i subordinació. Aquests infants solen ser insegurs i retrets, però també poden ser agressius, amb una baixa tolerància pel que fa a la frustració. Tendeixen a ser desconfiats, insegurs, infructuosos a l'hora de resoldre conflictes i es preocupen constantment per com complaure al progenitor/autoritat.

En aquests dos enllaços s'hi pot trobar una bona resposta a la pregunta de què és la paternitat autoritària.

- <https://www.verywellmind.com/what-is-authoritarian-parenting-2794955>
- <https://www.webmd.com/parenting/authoritarian-parenting-what-is-it#:~:text=Authoritarian%20parenting%20is%20an%20extremely,rather%20than%20nurturing%20your%20child.>

Dos vídeos curts sobre la paternitat autoritària:

- <https://www.youtube.com/watch?V=ppkt8tzkny0>
- <https://www.youtube.com/watch?V=ggwaa3bapau>

- **L'estil educatiu autoritària** o democràtic i coherent. És un estil que combina el control ferm de les famílies i la calidesa emocional. Les famílies estableixen exigències i expectatives adequades a l'edat de l'infant i supervisen i controlen amb fermesa les pautes de comportament indesitjables del infant, amb amor, suport i calidesa emocional. Fomenten la curiositat, la creativitat, l'autoconfiança i la independència emocional. S'ocupen dels sentiments de l'infant i els encoratgen. Aquests infants són segurs d'ells mateixos, amb un alt grau d'autocontrol i responsabilitat.

En aquests tres enllaços s'hi pot trobar una bona resposta a la pregunta de què és la paternitat autoritària:

- <https://parentingscience.com/authoritative-parenting-style/>
- <https://www.parentingforbrain.com/authoritative-parenting/>
- <https://www.verywellmind.com/what-is-authoritative-parenting-2794956>



Un vídeo curt sobre la paternitat autoritativa:

- <https://www.youtube.com/watch?V=Lj64B6P9bxs>

- **L'estil de criança permissiu** implica calidesa emocional però un control dèbil. Aquestes famílies són excessivament sensibles emocionalment, proporcionen molt d'amor, suport i calidesa emocional, però exigeixen poc i exerceixen un control dèbil sense posar límits al comportament de l'infant. Principalment satisfan totes les demandes i desitjos de l'infant. Aquests nens solen ser insegurs i enginyosos, impulsius, dèbils pel que fa a l'autocontrol i propensos a l'agressivitat quan s'enfronten a restriccions i a l'incompliment immediat dels seus desitjos i demandes.

En aquests tres enllaços s'hi pot trobar una bona resposta a la preguntade què és la paternitat permissiva:

- <https://www.verywellmind.com/what-is-permissive-parenting-2794957>
- [https://www.canr.msu.edu/news/permissive\\_parenting\\_style](https://www.canr.msu.edu/news/permissive_parenting_style)
- [https://parentingscience.com/permissive-parenting/#:~:text=Permissive%20parenting%2C%20sometimes%20called%20%E2%80%9Cindulgent.limits%20\(which%20is%20problematic\).](https://parentingscience.com/permissive-parenting/#:~:text=Permissive%20parenting%2C%20sometimes%20called%20%E2%80%9Cindulgent.limits%20(which%20is%20problematic).)

Un vídeo curt sobre la paternitat permissiva

- <https://www.youtube.com/watch?V=DX5xltHodYI>

- **L'estil paternitat indiferent o negligent o poc implicada** suposa un control dèbil juntament amb la fredor emocional de les famílies. Les famílies exigeixen poc, no controlen el comportament de l'infant i no li posen límits. Són emocionalment freds, no s'interessen per les seves activitats i estan absorts en ells mateixos. Rarament mostren amor patern. Aquests infants solen ser desobedients i hostils, tenen autoestima baixa i són propensos a la delinqüència. Bàsicament, se senten insegurs, tenen un humor canviant i estan mancats d'autocontrol.

En aquests dos enllaços s'hi pot trobar una bona resposta a la pregunta de què és la criança no implicada:

- <https://www.parentingforbrain.com/uninvolved-parenting/>
- <https://www.verywellmind.com/what-is-uninvolved-parenting-2794958#:~:text=Uninvolved%20parenting%2C%20sometimes%20referred%20to,dismissive%2C%20or%20even%20completely%20neglectful>

Un vídeo curt sobre la paternitat no implicada

- <https://www.youtube.com/watch?V=i6hr64dnvk0>

Si el professorat pot reconèixer l'estil de les famílies, sabrà el que aquests esperen d'ells i, per tant, sabran com comportar-se amb determinades famílies.



Altres divisions dels tipus de famílies també poden ser d'utilitat per al professorat. Una d'elles és la divisió en:

- El pare executiu
- El pare desaparegut en combat
- El pare tou
- El pare “extraescolar”
- El pare fortament implicat

Aquí pots trobar en què consisteixen aquests tipus de famílies i com treballar-hi: <https://teach.com/resources/how-teachers-can-work-with-5-different-parent-personality-types/>



## 12.2 GUIA PER A LA INTERACCIÓ FAMÍLIES-PROFESSORAT

Una de les relacions més difícils a l'escola per al professorat és la relació amb les famílies. Per això és important preparar-se per a aquesta relació. A continuació s'hi troben alguns dels consells més importants per aquesta relació.

- Una norma fonamental de la relació de confiança entre el professorat i les famílies és que el contingut de la conversa no ha d'arribar mai a orelles no autoritzades.
- Cal establir una bona comunicació amb les famílies a l'inici del curs escolar; no s'ha d'esperar que sorgeixi un problema.
- La persona que té més poder (que a l'escola, sens dubte, és el professorat) ha de mostrar el màxim respecte possible per la posició d'una persona més dèbil (en aquest cas, les famílies).
- Cal dir immediatament i amb la màxima claredat com vols que es dirigeixin a tu, quan poden venir al centre, a quina hora i per què poden trucar-te per telèfon (si se'ls hi permet), i quins temes podeu tractar (el treball i comportament del seu fill) i quins no (la metodologia d'ensenyament, per exemple).
- Durant la conversa, intenta relaxar-te i no et posis massa seriós/a. De vegades, per molt seriosa i complicada que pugui semblar la situació, un altre punt de vista amb una dosi adequada d'humor pot facilitar la solució de la situació.
- Si les famílies no assisteixen a les reunions o a les sessions informatives, n'hi ha prou amb trucar-les o escriure'ls una carta. No les ataquis ni les acuis, senzillament demana'ls que vinguin.
- Per molt "impossible" que et resulti tractar amb un nen, no expliquis només allò dolent a les famílies: ningú se sentirà bé (i es quedaran "glaçats" quan passin per l'escola anys després). Alguns fins i tot es poden tornar agressius i enfadar-se. Per això, cal dir sempre allò que l'infant va fer bé i de forma positiva perquè les famílies acceptin més fàcilment la informació desagradable.
- Cal insistir constantment en el paper de l'esforç per assolir l'èxit. Per molt intel·ligent que sigui un infant, no és realista esperar bones notes si no estudia.
- Cal pensar com es poden implicar les famílies en la vida i el treball de l'escola: a moltes d'elles els hi agradaria, però no saben com. Potser algunes d'altres poden venir a classe i presentar la seva professió als infants. Potser es pugui dur als nens perquè en visitin algunes.
- Cal no mostrar avorriment o impaciència, que es manifesta si:
  - Fas girar el bolígraf
  - Revises papers
  - Mires el rellotge
  - Respons al mòbil o en piques les tecles
- Cal no discutir mai amb un pare agressiu al carrer, en una cafeteria o en llocs similars: el teu lloc és a l'escola, i allà estàs "al teu terreny".
  - Mantingues la calma.
  - Deixa que el pare es desfogui, no l'interrompis, però no toleris blasfèmies.
  - No escridassis al pare, això demostra debilitat i inseguretat.



- No et mostris violent, no amenacis. No culpis.
- Mantingues com a mínim un braç de distància, deixant l'espai suficient per retirar-te en cas que fos necessari.
- Fins i tot "passar-li per la cara" pot ser percebut pel pare com una amenaça i que reaccioni físicament.
- Parla amb veu clara i enèrgica: això demostra el teu interès pel problema.
- Concentra't exclusivament en el problema.

## **Una bona comunicació és clau**

La bona comunicació és clau per assolir l'èxit en la relació entre famílies i professorat. Seria fantàstic que el futur professorat aprenguessin a tenir bones habilitats de comunicació durant els seus estudis. Hi ha tres habilitats principals per a una bona comunicació:

### **Habilitats d'escolta activa**

- Permet que la família parli sense interrompre.
- Concentra't en el que diuen i intenta comprendre els seus sentiments mentre parla.
- Estigues atent als senyals verbals i no verbals.
- Utilitza un llenguatge corporal apropiat per mostrar que estàs atent/a.
- Permet pauses o silencis.

Per més informació:

- <https://www.skillsyouneed.com/ips/active-listening.html>

- <https://www.ccl.org/articles/leading-effectively-articles/coaching-others-use-active-listening-skills/#:~:text=Active%20listening%20requires%20you%20to,actively%20engaged%20in%20the%20conversation.>

- <https://www.thebalancecareers.com/active-listening-skills-with-examples-2059684>

- <https://www.youtube.com/watch?V=rzsvh8ywzeq>

- <https://www.youtube.com/watch?V=7wucyjixdq>

- <https://www.youtube.com/watch?V=-bdbizcnbxq>

### **Habilitats d'interrogació**

- Utilitza preguntes obertes sempre que sigui possible, sobretot a l'inici de la conversa.
- Utilitza subpreguntes per aclarir una afirmació o comprovar-ne l'exactitud i ajudar la família a explicar amb més detall el que està dient.
- Utilitza preguntes tancades per obtenir informació específica.
- Evita les preguntes capcioses.
- Evita fer diverses preguntes alhora. Confon.





- Concedeix a les famílies el temps necessari perquè responguin la teva pregunta.
- Si la resposta no és clara o sembla que la família no ha entès la pregunta, formula-la d'una altra manera, en un llenguatge més senzill.

Per més informació:

- <https://www.skillsyouneed.com/ips/questioning.html>
- [https://www.mindtools.com/pages/article/newtmc\\_88.htm](https://www.mindtools.com/pages/article/newtmc_88.htm)
- <https://www.marketing91.com/questioning-skills/>
- <https://www.youtube.com/watch?V=imfu12epyci>
- <https://www.youtube.com/watch?V=tzsp0qluewy>
- [https://www.youtube.com/watch?V=1do0do\\_wme](https://www.youtube.com/watch?V=1do0do_wme)

## Habilitats de comunicació no verbal

La comunicació no verbal també es denomina llenguatge corporal perquè es comunica a través de diversos moviments del cos. La comunicació no verbal és qualsevol forma de transmetre informació o missatges d'una persona a una altra sense l'ús de paraules. Pot incloure des de senyals amb les mans fins a l'aspecte físic o el llenguatge corporal. El llenguatge corporal és una forma de comunicació no verbal que inclou expressions facials, gestos, postures, moviments oculars, tacte físic i altres senyals que enviem amb el nostre cos. En la comunicació no verbal, cada part del cos envia un tipus de missatge diferent, quines són les zones de distància en la comunicació, com afecta el llenguatge corporal a la gent de negocis i si el llenguatge corporal es pot aprendre o fingir.

Per entendre la comunicació no verbal cal:

- Aprendre a diferenciar el llenguatge corporal positiu del negatiu. Quan el cos està tens, és un llenguatge corporal "negatiu" habitual, que es pot associar amb l'estrès, el malestar o l'enuig. D'altra banda, el llenguatge corporal "positiu", com per exemple un cos relaxat quan ens estem relaxant o descansant, pot indicar felicitat i confiança.
- Estar atent al to de veu. El to de veu típic d'una persona pot canviar segons l'estat d'ànim. Per exemple, quan una persona està trista, la veu tendeix a ser plana. Això significa que parlarà en una octava més avall i més a poc a poc. Les veus més ràpides, alegres o jovials tendeixen a indicar felicitat.
- Estar al cas de la seva respiració. Si algú està enfadat, la cara se li pot començar a posar vermella. Aquesta reacció tendeix a ser per una respiració accelerada. Quan estàs lluitant o fugint, el cervell allibera hormones i neurotransmissors, i el cortisol començarà a córrer per les venes. Això augmenta la pressió arterial i el ritme cardíac, i la respiració es torna superficial i ràpida.
- Sembla curiós, però cal fixar-se en la curvatura dels dits. Pot sonar estrany, però quan els dits d'una persona estan lleugerament corbats cap al palmell de la mà, probablement vol dir que està relaxat. No anem pel món amb els dits completament estirats, això seria



molt poc habitual. Quan vegis aquesta curvatura natural en algú i no hi hagi tensió, significa que aquesta persona se sent bé.

- Observar la intensitat del seu somriure. Però hi ha diferents tipus de somriures. Per saber-ne més, en aquest enllaç s'hi troba més informació: <https://www.healthline.com/health/types-of-smiles>

Per més informació sobre comunicació no verbal:

- <https://www.verywellmind.com/types-of-nonverbal-communication-2795397>
- <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/nonverbal-communication-skills>
- <https://www.youtube.com/watch?V=akfatvk5h3y>
- <https://www.youtube.com/watch?V=fjb3mziebnu>
- <https://www.youtube.com/watch?V=akfatvk5h3y>
- <https://www.wgu.edu/heyteach/article/mastering-parent-teacher-meeting-eight-powerful-tips1612.html>
- <https://www.waterford.org/education/two-way-communication-parent-engagement/>
- <https://soeonline.american.edu/blog/parent-teacher-communication>
- <https://hrcak.srce.hr/file/331479> (Croatian)
- <https://www.waldenu.edu/online-bachelors-programs/bs-in-elementary-education/resource/nine-ways-to-improve-parent-teacher-communication>

Vídeos:

- <https://www.youtube.com/watch?V=p3n9lrioxdc>
- <https://www.youtube.com/watch?V=ltkohxe4lnc>
- <https://www.youtube.com/watch?V=9c71hfantka>
- [https://www.youtube.com/watch?V=ucwc9-z-f\\_A](https://www.youtube.com/watch?V=ucwc9-z-f_A)

## 13 Treballar amb altres agents implicats (locals)

### A. Quina és la idea/fita/objectiu principal d'aquest mòdul?

L'objectiu d'aquest mòdul és oferir informació introductòria sobre la identificació de les principals parts interessades en l'entorn del centre educatiu, la importància de relacionar-s'hi i els acords que guien una interacció eficaç entre els socis. Proporciona una base per identificar quins són els agents implicats rellevants amb qui crear valor en el sistema educatiu. Finalment, aquest mòdul mostra una eina per guiar la cooperació amb els agents implicats. Per últim, el mòdul presenta diverses bones pràctiques destacades per a la cooperació entre els múltiples agents implicats en el sistema educatiu escolar.

### B. Resultats esperats de l'aprenentatge:

- El professorat experimentat i el professorat novell aprendran la definició dels agents implicats i, detalladament, dels agents implicats en l'entorn escolar.
- El professorat experimentat i el professorat novell podran identificar els agents implicats rellevants en l'entorn escolar.
- El professorat experimentat i el professorat novell podran identificar els beneficis derivats de la relació amb els agents implicats del centre escolar.
- El professorat novell adquirirà coneixements sobre l'entorn del centre escolar en relació amb les activitats que s'hi desenvolupin al llarg del curs escolar i entendreà quan i per què determinades organitzacions externes específiques participen en activitats concretes.

### C. Què inclou aquest mòdul — presentació de materials

ELEMENT	Destinatari	Tipus de recurs	Temps per al recurs	Àrea
<b>13.1 Llista de comprovació dels agents implicats potencialment rellevants</b>	Professorat experimentat i professorat novell	Presentació	60 minuts	Social/cultural
<b>13.2 Guia per al professorat experimentat per presentar la cooperació amb els agents implicats locals</b>	Professorat experimentat i/o professorat novell	Guia, model de presentació	60 minuts	Social/cultural

**13.1 La llista de comprovació dels agents implicats potencialment rellevants** és un document que descriu la importància de la cooperació dels agents implicats locals. Inclou una llista que depèn molt del context de totes les parts implicades pertinents al sistema educatiu i els interessos relacionats que el professorat experimentat ha d'adaptar al context local.



**13.2 La guia per al professorat experimentat per presentar la cooperació amb els agents implicats locals** és una eina per ajudar el professorat experimentat a preparar una presentació per al professorat novell. Es pot utilitzar com a punt de suport en un debat estructurat entre el professorat experimentat i el professorat novell. També serveix de plantilla per planificar altres interaccions amb els agents implicats, justificant-les i raonant-les.

#### ***D. Sugeriments per a l'aplicació d'aquest mòdul***

Els agents implicats són com les peces d'un trencaclosques. Si en falta un o més, la imatge estarà incompleta. Quan els educadors, els administradors escolars, les famílies, els alumnes i altres organitzacions col·laboren per assolir objectius comuns, tot el sistema educatiu millora de forma significativa. En aquest cas, totes les parts estan entusiasmades i segueixen dedicant temps, diners, respecte i amor en l'educació futura dels infants. La participació dels agents implicats en l'educació permet el diàleg i la interacció sense restriccions entre els líders educatius i altres parts implicades (com poden ser professors, famílies, alumnes, etc.). Així doncs, la llista de comprovació dels agents implicats rellevants en l'entorn del centre (13.1) és un document que es pot examinar durant una reunió entre el professorat amb experiència i el professorat novell o que el professorat novell pot revisar de forma independent.

La guia per al professorat experimentat per presentar la cooperació amb els agents implicats locals (13.2) introdueix una fitxa identificadora dels agents implicats amb qui el professorat experimentat (i el centre) ja ha iniciat una relació. El professorat experimentat haurà d'omplir un formulari per a cada categoria d'agents implicats i mostrar al professorat novell els resultats de les activitats de compromís dels agents implicats que s'han dut a terme. Això, preferiblement, es pot fer mentre es revisa el calendari escolar i totes les activitats en curs amb la interacció de les parts externes. Per últim, la secció relativa al "nou projecte" s'ha de completar amb el professorat novell i ha d'informar de les propostes de noves col·laboracions amb aquesta categoria específica de parts implicades.

#### ***E. Un enllaç útil***

[What Is a Stakeholder in Education? - Definition & Examples](#)

## 13.1 LLISTA DE COMPROVACÓ DE LES PARTS IMPLICADES POTENCIALMENT RELLEVANTS

### Introducció

Generalment, un agent implicat és una persona, un grup de persones o una organització que influeix i s'interessa per un sistema concret. Quan parlem d'una empresa, ens podem referir als seus treballadors, inversors socis, proveïdors i clients. Els agents implicats en l'educació es defineixen com qualsevol part que hi estigui interessada, hi apliqui idees avançades o que inverteixi en el desenvolupament satisfactori de l'educació. Tenen un impacte directe en la presa de decisions i poden millorar l'entorn de l'aprenentatge per un bé major. Per això és fonamental entendre els diferents tipus, la importància i el paper de cada agent implicat i la seva participació.

### Per què són importants els agents implicats en l'entorn escolar?

Tal i com s'indica més amunt, tenen el seu propi interès en el desenvolupament i el benestar del sistema educatiu i escolar. Per tant, és obvi que el seu paper és crucial.

Cada agent implicat és part integrant d'un centre escolar o de tot el sistema educatiu. Per tant, tots són crucials per al desenvolupament professional de l'educació, ja que poden millorar significativament l'entorn educatiu si col·laboren i comparteixen idees, objectius i plans. Tot i així, el problema sorgeix quan, sovint, se senten infravalorats i incapaços de crear un entorn de col·laboració. Els membres del consell escolar, per exemple, reconeixen la importància de la col·laboració amb la comunitat; això no obstant, la majoria de vegades no poden demanar ajuda perquè tenen por de perdre la seva reputació o senzillament no saben com fer-ho.

D'una altra banda, els membres de la comunitat se senten incapaços d'influir en els plans del consell escolar i s'han d'adaptar.

Els agents implicats són com les peces d'un trencaclosques. Si en falta una o més, la imatge estarà incompleta. Quan els educadors, els administradors escolars, les famílies, els alumnes i altres organitzacions col·laboren per assolir objectius comuns, tot el sistema educatiu millora de forma significativa. En aquest cas, totes les parts estan entusiasmades i segueixen dedicant temps, diners, respecte i amor en l'educació futura dels infants.

## Qui pot esdevenir un agent implicat en l'entorn escolar?

Pel que fa a l'entorn escolar, hi ha moltes parts implicades, però totes són importants quan parlem del bé comú. En general, els agents implicats en l'entorn escolar es poden dividir en dos grans grups:

### 1. *Agents interns*

Són grups de persones dins de la comunitat escolar. Acostumen a ser alumnes, famílies, educadors, membres del consell escolar, personal de suport, etc.

### 2. *Agents externs*

Són grups de persones o organitzacions alienes a l'escola. Hi ha membres de la comunitat, organismes governamentals, diverses autoritats locals, treballadors socials, formadors, proveïdors, agències i moltes altres parts externes implicades.

## Els agents implicats rellevants i els seus interessos

### *Alumnes*

El paper dels alumnes en l'educació és crucial. Segons l'edat, els alumnes requereixen un altre nivell d'atenció i un enfocament i un programa educatiu diferents. En aquest cas, la competència de l'educador és més important.

### *Famílies*

Les famílies s'esforcen en proporcionar als seus fills una bona educació, participen en el procés educatiu i ofereixen suport als alumnes. Les famílies controlen el desenvolupament social i estan disposades a ajudar els responsables escolars a augmentar el rendiment dels seus alumnes.

### *Membres del centre escolar*

L'escola és una part interessada en proporcionar una educació d'alt nivell. No obstant, entre els membres del centre escolar hi ha altres grups d'individus que es poden considerar per separat:

- El professorat se centra en ensenyar i fer que avanci el nivell de coneixements dels alumnes.
- El consell escolar és el responsable de garantir un ensenyament i uns materials didàctics d'alta qualitat als alumnes del seu districte escolar. També garanteix unes condicions de treball còmodes per al professorat i la resta de personal escolar. A més interactua amb diverses autoritats locals i manté una reputació d'expert al sector.
- També intervenen en el procés diversos professionals, com poden ser treballadors socials, voluntaris o psicòlegs.
- El personal de suport manté un entorn còmode ocupant-se de la neteja, els trasllats, la protecció de la propietat, etc.

### *Govern*

Hi ha diverses estructures governamentals que poden ser agents implicats en l'educació, com el Ministeri d'Educació, El Ministeri de Sanitat i diferents responsables polítics. Regulen i supervisen l'estratègia educativa general i promouen la salut escolar.

### *Comunitat*

Els líders de la comunitat tenen molta cura del sistema educatiu. Necessiten que les escoles preparin els futurs líders i membres de la comunitat que més endavant construiran una comunitat més forta.

### *Altres organitzacions*

Hi ha altres organitzacions que proporcionen materials educatius, aliments, productes de neteja i serveis que afecten la qualitat de l'entorn dels centres escolars.

La taula següent mostra la llista dels agents implicats en l'entorn escolar:

Administradors	Empresaris locals	Alumnes
Clubs extraescolars	Pares i mares	Proveïdors
Oficina d'antics alumnes	Membres del consell escolar	Subministrament de personal docent temporal
Empresaris	Conductors d'autobusos escolars	Docents
Organitzacions benèfiques	Conseller escolar	Empreses de serveis públics
Membres de la comunitat	Govern escolar	Organitzacions de voluntaris
Famílies	Treballadors socials	Oficina d'assistència social

## **Els beneficis del compromís dels agents implicats**

- Possibilitat de prendre decisions importants amb rapidesa i menys cost;
- Més suport dels agents implicats que participen en la presa de decisions;
- Més conscienciació i obtenció de més idees;
- Millors resultats;
- Millora de la confiança i el respecte cap al líder educatiu.



## 13.2 GUIA PER AL PROFESSORAT EXPERIMENTAT PER PRESENTAR LA COOPERACIÓ AMB ELS AGENTS IMPLICATS LOCALS

### Introducció

La participació dels agents implicats en l'educació permet el diàleg i la interacció sense restriccions entre els líders educatius i altres agents implicats (com poden ser el professorat, famílies, alumnes, etc.).

La participació dels agents implicats ha de ser informada, completa i sistemàtica durant tot el procés, i s'hi ha d'incloure les opcions de presa de decisions. Es pot utilitzar el compromís per a diversos temes, com l'ús del consens, la valoració escolar, la planificació de la innovació, el desenvolupament d'estratègies i la participació de les famílies, entre d'altres.

### Participació dels agents implicats en l'entorn escolar

Durant el procés de compromís se segueixen quatre passos:

- 1. Planificació:** Es requereix un pla inicial per decidir de qui són els objectius i plans que es veuran afectats, així com aquells que estaran presents durant el procés. A més, és fonamental adquirir molta informació de fons i elaborar una llista de preguntes pertinents.
- 2. Participació:** Aquesta és la fase de compromís més completa, que implica un debat i la recopilació de totes les idees i recomanacions imaginables dels demés. Aquesta fase també inclou la classificació de la informació recopilada.
- 3. Anàlisi:** La tercera fase és probablement la que requereix més temps. Requereix la consolidació de totes les dades aportades, l'establiment de nous objectius, una descripció del nou curs i una llista de mesures proposades.
- 4. Posada en comú:** Aquesta etapa suposa completar la proposta detalladament i presentar-la a les parts interessades amb els arguments i comentaris necessaris.

### Un marc per planificar i avaluar el compromís amb la qualitat

El marc comprèn quatre "dimensions" de compromís i un conjunt d'indicadors per a la seva avaluació.





Figura 18: Esquema de compromís amb la qualitat (Font: <https://www.unescap.org/>)

## Una eina per ajudar el professorat experimentat a preparar una presentació per al professorat novell

Aquesta secció del document presenta una fitxa identificadora dels agents implicats amb qui el professorat experimentat (i el centre) ja ha iniciat una relació. El professorat experimentat haurà d'omplir un formulari per a cada categoria d'agents implicats i mostrar al professorat novell els resultats de les activitats de compromís dels agents implicats que s'han dut a terme. Això, preferiblement, es pot fer mentre es revisa el calendari escolar i totes les activitats en curs amb la interacció de les parts externes. Per últim, la secció relativa al "nou projecte" s'ha de completar amb el professorat novell i ha d'informar de les propostes de noves col·laboracions amb aquesta categoria específica de parts implicades.

Pot ser d'utilitat que el professorat amb experiència tingui en compte el calendari anual de l'escola i consulti les diverses activitats que es desenvolupen fora de l'entorn escolar o les activitats en què es convida a agents externs a l'escola. Durant un debat, el professorat



experimentat pot presentar aquestes activitats i insistir especialment en els motius i avantatges que suposa actuar amb agents externs.

Dades de l'agent implicat	
Categoria:	
Nom i cognom:	
Correu electrònic:	
Pàgina web:	
Activitats de l'agent implicat	
Aquest agent implicat és important perquè...	
Enumera les iniciatives que s'han dut a terme amb aquest agent implicat:	
Nou projecte	
Proporciona una llista de les mesures que suggereix que s'apliquin:	

## 14 Obligacions administratives i tècniques

### A. Quina és la idea/fita/objectiu principal d'aquest mòdul?

L'aplicació del mòdul **Obligacions administratives i tècniques** té l'objectiu de reforçar la capacitat del professorat novell de gestionar els requisits administratius i la competència necessària pel que fa a la documentació burocràtica. Un dels objectius més importants d'aquest mòdul és proporcionar al professorat una base concreta a través de la qual puguin ampliar la seva professionalitat en l'àmbit del manteniment de registres, no només a causa dels requisits, sinó per ajudar-los en el seguiment de les seves carreres.

### B. Resultats esperats de l'aprenentatge

- El professorat novell estarà familiaritzat amb totes les tasques administratives que l'esperen al centre escolar i podrà gestionar tasques administratives i tècniques de manera independent.
- El professorat novell podrà organitzar amb eficàcia els documents escolars i els tràmits pertinents.
- El professorat novell coneixerà l'entorn educatiu de forma àmplia i podrà utilitzar els repositoris digitals educatius relacionats amb la seva professió.

### C. Activitats, presentacions i altres materials inclosos en aquest mòdul

ELEMENT	Destinatari	Tipus de recurs	Temps per al recurs	Àrea
<b>14.1 Llista de comprovació de normatives i documentació requerida</b>	Professorat experimentat i professorat novell	Llista de comprovació	60 minuts	Burocràtic/ administratiu
<b>14.2 Guia per configurar un repositori</b>	Professorat novell	Guia per a l'estudi individual	45 minuts	Burocràtic/ Administratiu
<b>14.3 Guia per crear un portafolis d'ensenyament</b>	Professorat experimentat i novell	Guia/presentació	60 minuts	Burocràtic/ Administratiu

**14.1 La llista de comprovació de normatives i documentació requerida** és una llista (de comprovació) de diverses lleis i normatives existents en la realitat local del professorat novell, juntament amb possibles documents que el docent necessita elaborar, a més de registres que ha de mantenir en el seu context local, llistes requerides a nivell nacional i recordatoris de possibles polítiques escolars que el professorat experimentat ha de preparar i presentar al professorat novell. Com a tal, la llista de comprovació serveix d'ajuda al professorat experimentat que s'ha de seguir adaptant i modificant.

**14.2 La guia per configurar un repositori** és una eina visual/pràctica que s'ofereix a través de la presentació d'una infografia, preparada per facilitar al professorat el maneigament de la documentació necessària. La guia és concisa i tècnica, i ofereix una breu llista d'estratègies i activitats, a més d'altres fonts que el professorat podria utilitzar per a una millor gestió personal.

**14.3 La guia per crear un portafolis d'ensenyament** és una reflexió sobre la necessitat de portar un registre personal pel que fa al transcurs de la carrera docent. Es tracta d'una presentació amb alguns suggeriments i indicacions concretes sobre com començar a elaborar un portafolis.

#### ***D. Suggeriments per a l'aplicació d'aquest mòdul***

El professorat novell, juntament amb el professorat experimentat, comença a treballar el mòdul consultant la Llista de comprovació de normatives i documentació requerida (14.1). Cronològicament, aquest pas s'ha de realitzar després que el professorat s'hagi familiaritzat amb el marc nacional i les normatives de la professió docent. El professorat experimentat pot ajudar el professorat novell dedicant-li una hora cara a cara, treballant junts en la revisió d'aquesta llista o recordant-los i mostrant-los com es gestionen la documentació i els registres en el seu entorn escolar concret. Conjuntament, el professorat novell i el professorat amb experiència poden consultar en aquest moment la Guia per configurar un repositori (14.2), i el professorat experimentat li presenta al professorat novell. Com que es tracta d'una guia tècnica, seria important que aquesta presentació es fes de la forma més pràctica possible, és a dir, que el professorat novell conegui aquesta guia aplicant-la (sota la supervisió del professorat amb experiència) al primer lot de documents que tingui.

Convé dedicar un debat a part per recalcar la importància de dur un registre personal de les activitats i fites. El professorat novell pot examinar de forma independent la guia per crear un portafolis d'ensenyament (14.3) però encara es contextualitza millor si el professorat experimentat torna a dedicar una estona per debatre el tema, oferint la seva pròpia experiència i pràctica.

Amb aquest mòdul conclou el programa d'iniciació del professorat, ja que la documentació és, de vegades, l'última preocupació del professorat novell; no obstant això, el professorat experimentat hauria d'avaluar quina informació d'aquest mòdul podria necessitar el professorat novell abans del període d'iniciació i proporcionar-los-la aleshores.



## ***E. Enllaços útils***

Pàgines web sobre educació i política a Croàcia:

[https://skola.hr/33/pravilnik-o-djelokrugu-rada-tajnika-te-administrativno-tehnickim-i-pomocnim-poslovima-koji-se-obavljaju-u-srednjoskolskoj-ustanovi-prvi-dio-uniqueidrcviwtpzhk4tp9u3gql7xl4rgt9fyv39mbktrapmma/?Uri\\_view\\_type=5](https://skola.hr/33/pravilnik-o-djelokrugu-rada-tajnika-te-administrativno-tehnickim-i-pomocnim-poslovima-koji-se-obavljaju-u-srednjoskolskoj-ustanovi-prvi-dio-uniqueidrcviwtpzhk4tp9u3gql7xl4rgt9fyv39mbktrapmma/?Uri_view_type=5)  
[Www.ampeu.hr](http://www.ampeu.hr)  
<https://mzo.gov.hr/istaknute-teme/natjecaji-196/196>  
<https://udruge.gov.hr/natjecaji-novo/4734>

Pàgines web sobre organització digital:

<https://www.kindergartenworks.com/teacher-tools/organizing-digital-teacher-files/>  
<https://manikapant18.medium.com/6-awesome-ways-teachers-can-digitally-organize-their-files-f7b4ac1d66be>  
<https://learningattheprimarypond.com/blog/teacher-organization-tips-for-digital-organization/>  
<https://weje.io/blog/how-to-organize-digital-files-for-teachers>  
<https://thesimplyorganizedteacher.com/organize-classroom-computer/>  
<https://edtech-class.com/2021/05/05/teacher-spring-cleaning-how-to-organize-your-google-drive/>  
<https://digitaleducation.tdm2000.org/topic/topic-5-how-to-organize-a-repository-of-educational-digital-resources/>  
<https://truthforteachers.com/4-free-tools-for-teachers-to-manage-digital-clutter/>  
<https://shakeuplearning.com/blog/13-tips-to-organize-your-google-drive/>  
<https://gatlabs.com/blogpost/5-steps-to-organise-your-google-drive/>  
<https://edu.gcfglobal.org/en/googledriveanddocs/managing-your-files/1/>  
[https://www.reddit.com/r/lifeprotips/comments/r31xd/lpt\\_request\\_organizing\\_your\\_computer/](https://www.reddit.com/r/lifeprotips/comments/r31xd/lpt_request_organizing_your_computer/)  
<https://lifehacker.com/the-noguchi-filing-system-keeps-paper-documents-organiz-1593529432/amp>  
<https://www.howtogeek.com/howto/15677/zen-and-the-art-of-file-and-folder-organization/>



## 14.1 LLISTA DE COMPROVACIÓ D'INFORMES I ALTRES DOCUMENTS

Es tracta d'una llista (de comprovació) de diversos documents potencials que necessita un docent, a més de registres que s'han de dur a terme en un context local, a més de llistes i recordatoris exigits a nivell nacional sobre polítiques escolars.

- **Estratègia pel que fa a educació, ciència i tecnologia** (Cro. *Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije*)  
[https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014\\_10\\_124\\_2364.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_10_124_2364.html)
- **Llei d'ensenyament a primària i secundària** (Cro. *Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi*)  
<https://www.zakon.hr/z/317/Zakon-o-odgoju-i-obrazovanju-u-osnovnoj-i-srednjoj-%C5%a1koli>
- **Llei sobre l'Agència d'Educació** (Cro. *Zakon o Agenciji za odgoj i obrazovanje*)  
[https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2006\\_07\\_85\\_2020.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2006_07_85_2020.html)
- **Reglament sobre documentació i registres pedagògics i documents públics als centres escolars** (Cro. *Pravilnik o pedagoškoj dokumentaciji i evidenciji te javnim ispravama u školskim ustanovama*)  
[https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2017\\_05\\_47\\_1108.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2017_05_47_1108.html)
- **Esmenes al Reglament sobre Documentació Pedagògica i Registres i Documents Públics en les Institucions Escolars** (Cro. *Pravilnik o izmjenama i dopunama pravilnika o pedagoškoj dokumentaciji i evidenciji te javnim ispravama u školskim ustanovama*)  
[https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2019\\_08\\_76\\_1605.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2019_08_76_1605.html)
- **Marc de normes nacionals de qualificació dels docents de primària i secundària** (Cro. *Okvir nacionalnoga standarda kvalifikacija za učitelje u osnovnim i srednjim školama*)  
<http://nvoo.hr/wp-content/uploads/2016/03/Okvir-standarda-kvalifikacije-final..pdf>
- **Reglament sobre la promoció de docents, mestres, associats professionals i directors en escoles primàries i secundàries i residències d'estudiants** (Cro. *Pravilnik o napredovanju učitelja, nastavnika, stručnih suradnika i ravnatelja u osnovnim i srednjim školama i učeničkim domovima*)  
[https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2019\\_07\\_68\\_1372.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2019_07_68_1372.html)

El professorat amb experiència s'ha d'assegurar d'adaptar aquesta informació específicament al context del centre escolar on treballa el professorat novell. A banda de la normativa nacional, s'han d'introduir diverses normatives i registres escolars. Entre ells, sens dubte:

- Tot allò relacionat amb plans de classe o informes.
- Tot allò relacionat amb l'avaluació dels alumnes.
- Tot allò relacionat amb el treball amb les famílies.
- Tot allò relacionat amb els procediments disciplinaris.
- Tot allò relacionat amb el manteniment de registres personals.



## 14.2 GUIA PER CONFIGURAR UN REPOSITORI

A continuació s'hi troba un conjunt d'eines i consells pràctics destinats a facilitar al professorat el maneigament de la documentació requerida. Igual que passa amb l'organització dels objectes físics, tot necessita un lloc. Inclosos els repositoris de documents en línia. Hi ha molts programes per escollir, entre els quals:

- Google Drive
- Dropbox
- Nordlocker
- Tresorit

Comprova si el teu centre disposa d'un sistema d'arxiu electrònic o físic. Què és, on és i quines són les normes d'ús? Demana-ho al professorat experimentat o informa-te'n abans de començar a organitzar-te.

És important tenir en compte que no existeix una forma perfecta d'organitzar les coses i que cadascú té la seva pròpia metodologia predilecta per arxivar. Els consells que es descriuen a continuació són només una de les múltiples maneres de fer-ho.

A continuació es mostren 4 consells que pots utilitzar per organitzar bé el teu repositori:

### CONSELL #1: Crea carpetes i subcarpetes

És la millor manera de mantenir un registre dels teus arxius i organitzar-se. Les carpetes també són útils quan vols trobar un arxiu específic ràpidament. Si crees carpetes de forma estratègica, sempre sabràs on hi ha guardat un arxiu. Dedicar uns segons a pensar 4 o 5 categories generals principals per als tipus d'arxius de Google Drive. Els pots dividir així:

- Arxius d'ensenyament
- Documents personals
- Arxius escolars no relacionats amb l'ensenyament
- Arxius per a classes extraescolars o d'enriquiment

Després, escull crear una carpeta per a cada una d'aquestes categories paraigua. Les podem anomenar "carpetes de nivell superior". Pel que fa a les subcarpetes, per exemple, es pot afegir l'any escolar a la teva carpeta de Curs o Assignatura. Pots titular la teva carpeta "STEM 2020-21" o "Tercer Curs 2020-21". Afegir l'any escolar ajuda quan s'ha de dur a terme un seguiment del que s'ha ensenyat d'un any a un altre, tal i com es mostra a continuació:

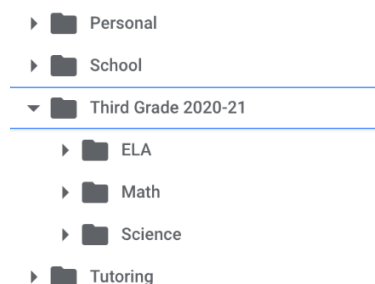


Figura 19: Carpetes i subcarpetes

## CONSELL #2: Utilitza convencions de nomenclatura

És important utilitzar convencions de nomenclatura específiques i coherents a l'hora de titular els arxius: podem ser estratègics en la manera de nomenar els nostres arxius emprant un sistema. La fórmula que funciona bé és Número d'unitat, Nom de la classe i Detalls addicionals. Aquí, la clau és utilitzar convencions de nomenclatura coherents que tinguin sentit segons el teu criteri.

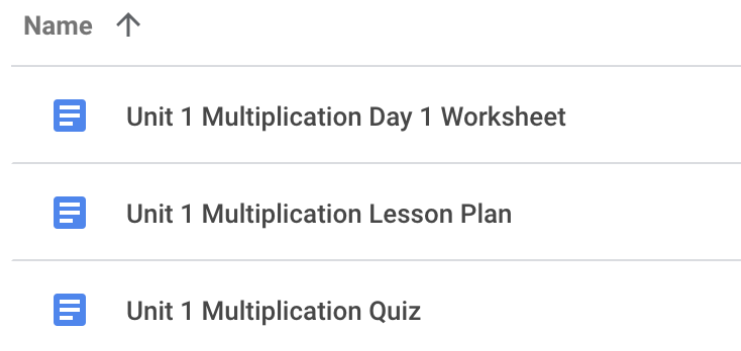


Figura 20: Convencions de nomenclatura

## CONSELL #3: Codifica les carpetes per colors

La codificació per colors és molt útil, sobretot perquè moltes persones reconeixen i processen els colors molt més ràpidament que el text. Assignar colors, en comptes de basar-se en descripcions de text, pot ajudar a millorar la velocitat del teu sistema d'arxivament.

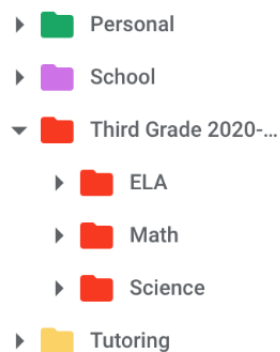


Figura 21: Codificació per colors



#### CONSELL #4: Reorganitza les teves carpetes amb números

A la pàgina principal del teu Drive, pots notes que les teves carpetes apareixen en ordre alfanumèric. Com que Google Drive segueix un ordre alfanumèric, pots canviar el nom de les teves carpetes perquè tinguin números a l'inici, i així podràs ordenar-les per prioritat. Per exemple, pots canviar el nom de la teva carpeta "Tercer Curs 2020-21" per "01 Tercer Curs 2020-21". Una vegada hagis canviat el nom de la carpeta, aquesta apareixerà a la part superior de Google Drive. A continuació, suposem que passes molt de temps a Google Drive per la teva classe d'enriquiment extraescolar. És possible que vulguis posar la carpeta Enriquiment com a segona carpeta de la teva llista. Després pots tornar canviar el nom de la carpeta d'enriquiment perquè digui "02 Enriquiment". Utilitza números al principi dels noms de les carpetes per classificar-les segons la prioritat.

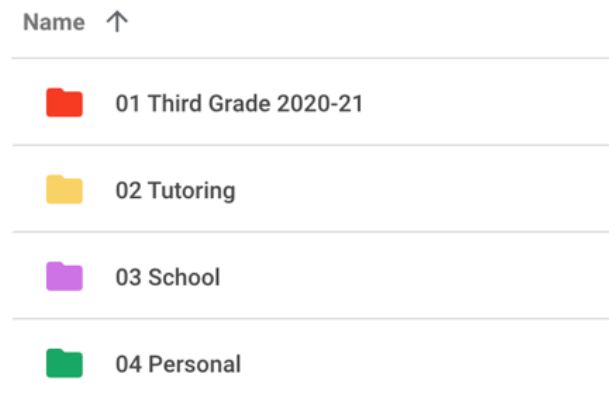


Figura 22: Prioritzar

#### **Consells addicionals:**

- **Classificació d'arxius**

Per defecte, els arxius s'ordenen del més recent al més antic. No obstant, es poden aplicar altres ordenacions per ordenar els arxius d'una forma diferent. Per ordenar per nom, cal clicar el botó "Nom", situat just a sobre de la llista d'arxius. Per ordenar per data, cal clicar el botó "Última modificació" i, seguidament, escollir l'opció d'ordenació desitjada.

- **Per aplicar un filtre**

Els filtres permeten ocultar els arxius sense importància i centrar-se únicament en els que interessin. Per exemple, si es busca una presentació, es pot utilitzar un filtre per restringir els arxius visibles i veure només les presentacions.

## PER AQUELLS QUE VULGUIN ANAR UN PAS MÉS ENLLÀ: El sistema d'arxiu Noguchi

El sistema d'arxivament Noguchi pot mantenir organitzats fàcilment els nostres papers per aquells que encara treballen en paper. El millor de tot plegat és que s'organitza tot sol quan el poses en marxa! Noguchi Yukio, un economista japonès, va desenvolupar el mètode com una manera d'autoorganització per tenir-ho tot perfectament organitzat i tenir sempre a mà i accessibles els arxius més importants o que s'utilitzen més freqüentment, sense haver de buscar enlloc més. En altres paraules, produeix un arxiu d'automanteniment d'arxius als quals s'accedeix poc freqüentment però que s'utilitzen junts amb freqüència.

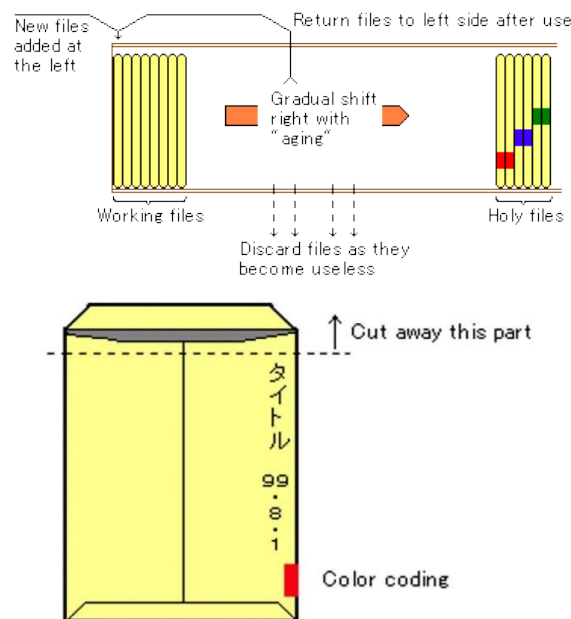


Figura 23: Esquema del sistema d'arxivament Noguchi

Així és com funciona. N'hi ha prou amb uns quants sobres de 9" x12". Resta un parell de centímetres de la part superior, inclosa la solapa. Això es fa per facilitar l'accés als arxius que contenen. A continuació, escriu la data i el contingut del sobre al lateral. I amb això n'hi ha prou; si vols, pots afegir una bandera amb un codi de colors. A la imatge adjunta s'hi pot veure una bona il·lustració de com hauria de ser la teva carpeta. En realitat, funciona de la següent manera: Els sobres no han d'estar classificats, ordenats ni categoritzats de cap altra manera. Tot i que seria temptador fer-ho, el sistema s'encarrega de l'organització per tu, que és el millor d'aquesta situació. Torna a col·locar la carpeta a l'extrem esquerre un cop la treguis del prestatge per fer-la servir. Gradualment, passen tres coses:

- Al cantó esquerre hi ha les carpetes que s'utilitzen amb més freqüència. Sempre sabràs on són, ja que les utilitzes de forma freqüent. El projecte en què treballes més freqüentment acabarà estant al sobre de més a l'esquerra. El següent projecte estarà al segon lloc de l'esquerra, i així successivament.



- Els arxius d'ús menys freqüent es desplaçaran al centre i a la dreta. Ets conscient de com de difícil pot ser localitzar un document o arxiu que utilitzes gairebé sempre? Amb el sistema Noguchi és senzill, ja que ets conscient que no està a l'esquerra.
- A l'extrem dret és on sempre trobaràs els arxius als quals no accedeixes mai. El sistema s'hi refereix com a "arxius sagrats" i, quan els treus del prestatge, es poden guardar de manera segura o eliminar, evitant que la prestatgeria quedi embussada de nombrosos sobres.



### 14.3 GUIA PER CREAR UN PORTAFOLIS D'ENSENYAMENT

La pràctica d'un docent queda documentada al seu portafolis docent. Els plans de classe, les tasques dels alumnes, els resums escrits del professorat i els vídeos d'ensenyament, a més de les avaluacions oficials dels supervisors, són només alguns exemples del tipus de material que s'hi pot incloure. Un portafolis docent ha de ser alguna cosa més a banda d'un conjunt aleatori d'artefactes o una llista llarga d'activitats professionals. Ha de detallar de forma meticulosa i atenta una llista de fites aconseguides durant un llarg període de temps. A més, ha de ser un procés continuat dut a terme en presència del professorat i companys de feina experimentats.

Es poden incloure en un portafolis els plans de classe, les dades anecdòtiques, els projectes dels alumnes, els butlletins de classe, els vídeos, les avaluacions anuals, les cartes de referència, etc. Perquè el portafolis complet sigui manejable tant per la persona que el crea com per aquells qui el revisen, és crucial escollir-ne el contingut meticulosament. Independentment de l'objectiu, el format i els continguts concrets d'un portafolis poden variar, però majoritàriament inclouen una barreja de pensaments escrits i artefactes didàctics. Aquests constitueixen el nucli de la carpeta.

Un docent es pot beneficiar àmpliament dels portafolis. Quan el professorat examina detingudament les seves pràctiques, és probable que aquestes millorin. Els portafolis ofereixen mostres de pràctiques realitzades que es poden estudiar i utilitzar en altres classes. Com que falta un marc o tradició per conservar els millors aspectes d'allò que fan els docents, l'ensenyament eficaç es perd en l'aire amb massa freqüència. Els docents poden guardar pràctiques docents eficaces als seus portafolis per poder-les revisar, discutir, modificar i aplicar més endavant.

#### EN VINYETES: QUÈ ÉS UN PORTAFOLIS I PER QUÈ L'HAURIA DE FER?

- Els portafolis aporten proves documentades de l'ensenyament a partir de diverses fonts —no només les qualificacions dels alumnes— i proporcionen un context per a aquestes proves.
- Una persona pot reflexionar sobre la seva docència i millorar-la escollint i organitzant els materials per a un portafolis.
- L'ús de portafolis contribueix a millorar la percepció pública i professional de la docència com a labor acadèmica.
- Amb l'ús de portafolis, una persona pot percebre l'ensenyament com un procés continuat d'investigació, experimentació i reflexió.
- A diferència del que es coneix com a portafolis de curs, que registren proves vinculades a un curs específic, els portafolis docents reuneixen informació relacionada amb tota la carrera docent d'una persona.

El teu portafolis pretén mostrar les millors qualitats del teu ensenyament. També demostra que s'han acomplert tots els requisits per obtenir la certificació i la llicència com a professor establertes pel programa. Per demostrar que tens molt potencial com a docent, has de ser



selectiu i oferir crítiques clares. Generalment, a l'hora de crear un portafolis docent, cal concentrar-se en els aspectes següents:

- Creences (les teves creences, valors i què et fa diferent d'altres docents?). Una Declaració de Filosofia Docent sol ser la primera secció d'un portafolis docent.
- Accions (les teves responsabilitats docents, experiències, pràctiques, enfocaments sobre l'ensenyament, contribucions que has fet).
- Impacte (proves que demostren que les teves accions han marcat una diferència en l'aprenentatge dels alumnes; és preferible que hi hagi múltiples fonts o triangulació de dades).

## COMPONENTS D'UN PORTAFOLIS D'ENSENYAMENT

1. Les teves idees sobre la docència
  - Una "declaració sobre la docència" que reflexioni sobre la teva filosofia, tècniques i objectius docents.
  - Una declaració personal en què es descrigui els teus objectius docents a llarg termini.
2. Documentació sobre la teva labor docent
  - Una llista dels cursos impartits, amb les inscripcions i una descripció de les teves responsabilitats.
  - Nombre d'alumnes assessorats, graduats i no graduats.
  - Plans d'estudis.
  - Descripcions dels cursos amb detalls sobre el contingut, objectius, mètodes i procediments per avaluar l'aprenentatge dels estudiants.
  - Llistes de lectura.
  - Tasques.
  - Exàmens i proves, amb o sense qualificacions.
  - Apunts, problemes, esquemes de les classes.
  - Descripcions i exemples dels materials visuals emprats.
  - Descripcions sobre l'ús d'ordinadors i altres tecnologies en l'ensenyament.
  - Vídeos de la teva docència.
3. Efectivitat de la docència
  - Avaluacions resumides de la docència per part dels alumnes, inclosa la taxa de resposta i la relació amb la mitjana del departament.
  - Comentaris escrits dels alumnes sobre les avaluacions de les classes.
  - Comentaris d'un company/a observador o que imparteixi el mateix curs.
  - Declaracions de companys/es del departament o d'altres llocs sobre la preparació dels alumnes per a treballs avançats.
  - Cartes dels alumnes, preferiblement no sol·licitades.
  - Cartes del director del curs, cap de divisió o president.
  - Declaracions d'antics alumnes.



4. Materials que demostrin l'aprenentatge dels alumnes (tots anònims per protegir la identitat dels estudiants)
  - Qualificacions en proves estandarditzades o de qualsevol altre tipus, abans i després de la instrucció.
  - Llibres de laboratori o altres quaderns de treball dels alumnes.
  - Documents, assajos o treballs creatius dels alumnes.
  - Treballs qualificats dels millors i pitjors alumnes, amb comentaris del professorat als estudiants.
  - Valoració escrita de l'instructor sobre el treball dels alumnes.
  
5. Activitats per a millorar la docència
  - Participació en seminaris o reunions professionals sobre la docència.
  - Disseny de nous cursos.
  - Disseny de cursos o projectes docents interdisciplinaris o col·laboratius.
  - Ús de noves metodologies docents, avaluació de l'aprenentatge, qualificació.
  - Preparació d'un llibre de text, manual de laboratori, software didàctic, etc.
  - Descripció de projectes de millora docent desenvolupats o duts a terme.
  
6. Contribucions a la professió docent i/o a la teva institució
  - Publicacions en revistes docents.
  - Articles sobre docència.
  - Ressenyes de llibres de text que es publicaran properament.
  - Participació en comitès docents.
  - Assistència a companys pel que a l'ensenyament.
  - Treball de revisió o desenvolupament de plans d'estudis.
  
7. Honors, premis o reconeixements
  - Premis de docència per part de departaments, facultats o universitats.
  - Premis d'ensenyament de la professió.
  - Invitacions basades en la reputació docent per assessorar, impartir tallers, escriure articles, etc.
  - Sol·licituds d'assessorament sobre docència per part de comitès o altres grups organitzats.

### **Consells generals**

- Comença de seguida! Després d'haver impartit un curs, pot semblar difícil, o fins i tot impossible, adquirir molts dels possibles components d'un portafolis d'ensenyament. Tenir aquests elements a mà mentre es fa, simplificarà àmpliament l'elaboració del portafolis final.
- Ofereix una imatge sincera i precisa de tu mateix. No intentis presentar-te com el docent ideal. Per suposat, destaca les coses bones, però no ignoris tot allò dolent.
- Selecciona els teus recursos amb cura, però assegura't que representen una part variada dels teus mètodes d'ensenyament en comptes de centrar-te en un de sol. Un petit conjunt de textos ben seleccionats és més eficaç que una gran col·lecció sense filtrar de tots els teus materials didàctics.



- Utilitza pestanyes per dividir les diferents parts de la teva carpeta i un índex al principi.
- Assegura't que cada prova de la teva carpeta tingui algun tipus d'informació de fons i justificació. Si ofereixes un exemple de pla de classe, per exemple, ves amb compte de descriure el tema, els destinataris i, si has utilitzat el pla de classe, l'avaluació de com de bé ha anat.
- No incloguis res en la teva carpeta sense cap comentari. (Què estic veient? Què indica sobre la teva manera d'ensenyar?)
- Inclou classes amb diversos objectius, tècniques i activitats per crear un triangle d'aprenentatge. Fes una mostra variada de mètodes d'avaluació, inclosos punts de control, exàmens en paper i projectes o actuacions que es qualifiquen (Quin abast! Quina profunditat! Estàs contractat!)
- Il·lustra: Per atraure l'atenció, inclou una imatge (jpeg) o un document clarament visible en cada secció. Equival a 1000 paraules.
- Contextualitza i destaca els punts que vols que el lector s'hi fixi. Sigues concís! Sigues precís! (Amb un paràgraf n'hi haurà prou)

## PORTAFOLIS D'ENSENYAMENT ELECTRÒNICS

Quina és la diferència dels portafolis electrònics dels impresos?

- **Més accessibilitat:** Un dels objectius dels portafolis d'ensenyament és augmentar el coneixement públic de la docència. Els portafolis són encara més accessibles per als companys/es i altres persones si es publiquen en línia.
- **Documents multimèdia:** Gràcies a la tecnologia, es poden presentar els documents en diferents formats. Una veu en off que aportí context i perspectiva al portafolis, per exemple, o programes informàtics educatius o codi que hagi fet són alguns dels exemples d'allò que s'hi pot incloure.
- **Pensament no lineal:** La xarxa facilita que els elements del teu portafolis d'ensenyament es relacionin de forma no lineal. És possible que puguis pensar en la teva docència de manera diferent després de passar per un procés de configuració d'un portafolis en aquest entorn no lineal. Per exemple, crear un portafolis electrònic et permet pensar sobre com els diferents destinataris poden conèixer i entendre la teva feina. Els lectors poden explorar un portafolis electrònic de diverses maneres.

## PORTAFOLIS EN LÍNEA GRATUÏTS (com a mínim versions) PER EXAMINAR:

- Journo Portfolio [<https://www.journoportfolio.com/pricing/>]
- Crevado [<https://crevado.com/>]
- Clippings [<https://www.clippings.me/>]
- Mahara [<https://mahara.org/>]
- LinkedIn (no és un portafolis, però ajuda)



## Referències

Allen, D. W. 1967. *Microteaching. A description*. San Francisco: Stanford University Press

Antoniou, Alexander-Stamatios, Fotini Polychroni in A. N. Vlachakis. 2006. Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology* 21, nr. 7:682–690.

Aversano, N., Di Carlo, F., Sannino, G., Tartaglia Polcini, P., & Lombardi, R. 2020. Corporate social responsibility, stakeholder engagement, and universities: New evidence from the Italian scenario. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(4), 1892-1899.

Azman, N. 2012. Choosing teaching as a career: Perspectives of male and female Malaysian student teachers in training. *European Journal of Teacher Education*, 36(1), 113-130.

Barnett, B. G., Matthews, R. J., & O'Mahony, G. R. 2004. *Reflective practice: The cornerstone for school improvement*. Hawker Brownlow Education.

Bergland, Cristopher. 2021. Cortisol: Why the "Stress Hormone" Is Public Enemy No. 1. <https://www.psychologytoday.com/us/blog/the-athletes-way/201301/cortisol-why-the-stress-hormone-is-public-enemy-no-1> (15. 11. 2021).

Bruinsma, M., & Jansen, E. P. 2010. Is the motivation to become a teacher related to pre-service teachers' intentions to remain in the profession?. *European journal of teacher education*, 33(2), 185-200.

CHAMPS, *A Proactive & Positive Approach to Classroom Management*, 2009 Pacific Northwest Publishing

Chan, David W. 2003. Hardiness and its role in the stress–burnout relationship among prospective Chinese teachers in Hong Kong. *Teaching and Teacher Education* 19, št. 4:381–395.

Chang-Mei. 2009. An Appraisal Perspective of Teacher Burnout: Examining the Emotional Work of Teachers. *Educational Psychology Review* 21, 193–218.

Chung, I. F., & Yi-Cheng, H. 2012. Still seeking for an "Iron Bowl"? Pre-service teachers' journeys of career choice in Taiwan. *Asia-Pacific Education Researcher (De La Salle University Manila)*, 21(2), 315-324.

Cohen, Y., & Kedar, S. 2011. Teacher–student relationships: Two case studies. In *The Oxford handbook of cuneiform culture*.

Cross, M., & Ndofirepi, E. 2015. On becoming and remaining a teacher: Rethinking strategies for developing teacher professional identity in South Africa. *Research Papers in Education*, 30(1), 95-113.

Davidson Richard J., Jon Kabat-Zinn, Jessica Schumacher, Melissa Rosenkranz, Daniel Muller, Saki F. Santorelli, Ferris Urbanowski, Anne Harrington, Katherine Bonus in John F. Sheriden. 2003. Alterations in Brain and Immune Function Product by Mindfulness Meditation. *Psychosomatic Medicine* 65, št. 4:564–570.



Davidson, Richard J. In Antonie Lutz. 2008. Buddhas Brain: Neuroplasticity and Meditation. IEEE Signal Processing Magazine 25, št. 1:176–184.

Department of Education and Training, A Teacher's Guide to Effective Mentoring, State of Victoria, 2014 [https://education.nt.gov.au/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0011/427583/2017\\_teachers\\_guide\\_to\\_effective\\_experienced\\_teaching.pdf](https://education.nt.gov.au/__data/assets/pdf_file/0011/427583/2017_teachers_guide_to_effective_experienced_teaching.pdf)

Dormann, Christian in Dieter Zapf. 2004. Customer-Related Social Stressors and Burnout. Journal of Occupational Health Psychology 9, št. 1:61–82.

Eileen Mooney Cambria, "A Study of the Qualities of Effective Mentor Teachers", Seton Hall University, (2006) <https://core.ac.uk/download/pdf/151532214.pdf>

Elkin, Allen. 2013. Stress Management For Dummies. Hoboken: Wiley.

Epel, Elissa, Jennifer Daubenmier, Judith M. Moskowitz, Susan Folkmann in Elizabeth Blackburn. 2009. Can Meditation Slow Rate of Cellular Aging? Cognitive Stress, Mindfulness, and Telomeres. Annals of the New York Academy of Science 1172, št. 1:34–53.

Fink, D.L. 2003. A Self-Directed Guide to Designing Courses for Significant Learning.

Fiorilli, C., P. Gabola, A. Pepe, N. Meylan, D. Curchod-Ruedi, O. Albanese in A. A. Doudin. 2015. The effect of teachers' emotional intensity and social support on burnout syndrome. A comparison between Italy and Switzerland. European Review of Applied Psychology 65, št. 6:275–283.

Flett, Gordon L., Paul L. Hewitt in C. Jahyne Hallett. 1995. Perfectionism and Job Stress in Teachers. Canadian Journal of School Psychology 11, št. 1:32–42.

Flores, M. A., & Niklasson, L. 2014. Why do student teachers enrol for a teaching degree? A study of teacher recruitment in Portugal and Sweden. Journal of Education for Teaching, 40(4), 328-343.

Freixa, M. 2017. Professorat novell: competències docents a l'inici de l'exercici professional [Beginning teachers: teaching competencies at the beginning of the professional practice]. Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.

Friedman, Iscaac A. 2000. Burnout in teachers: Shattered dreams of impeccable professional performance. Journal of Organizational Behavior 10, št. 2:179–188.

Gayle Furlow, "How to be an exceptional experienced teacher teacher", teacherready, June 28, 2019 <https://www.teacherready.org/exceptional-experienced-teacher-teachers/>

Gilchrist, Lauren. 2019. "Teaching our Teachers: The Value of Teacher Mentorship", Skyward, <https://www.skyward.com/discover/blog/skyward-blogs/skyward-executive-blog/september-2019/teaching-our-teachers-the-value-of-teacher-experienced-teachers>

Gonser, Sarah. 2022 "The Qualities of Exceptional Mentor Teachers", Edutopia, <https://www.edutopia.org/article/qualities-exceptional-experienced-teacher-teachers>

Gore, J., Holmes, K., Smith, M., & Fray, L. 2015. Investigating the factors that influence the choice of teaching as a first career. A Report commissioned by the Queensland College of Teachers. Australia: University of Newcastle.



- Hölzel, Britta K., James Carmody, Mark Vangel, Christina Congleton, Sitta M. Yerramsetti, Tim Gard in Sara W. Lazar. 2011. Mindfulness practice leads to increases in regional brain gray matter density. *Psychiatry Research: Neuroimaging* 191, št. 1:36–43.
- Horneffer, P. 2020. Implementing a Flipped Classroom in Medical Education.
- Ingersoll, R. M., Merrill, E., Stuckey, D. I Collins, G. 2018. Seven trends: The transformation of the teaching force. Consortium for Policy Research in Education, University of Pennsylvania.
- Isidori, E. 2003. *La formazione degli insegnanti principianti. Problemi e strategie*. Perugia: Morlacchi Editore
- Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. 2009. The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes. *Review of Educational Research*, 79(1), 491-525
- Johari, J., Yean Tan, F. And Tjik Zulkarnain, Z.I. 2018. "Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers", *International Journal of Educational Management*, Vol. 32 No. 1, pp. 107-120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- Jugović, I., Marušić, I., Pavin Ivanec, T., & Vizek Vidović, V. 2012. Motivation and personality of preservice teachers in Croatia. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 271-287.
- Jungert, T., Alm, F., & Thornberg, R. 2014. Motives for becoming a teacher and their relations to academic engagement and dropout among student teachers. *Journal of Education for Teaching*, 40(2), 173- 185.
- Kabat-Zinn, John, Ann O. Massion, Jean Kristelle, Linda Gay Peterson, Kenneth E. Fletcher, Lori Pbert, William R. Lenderking in Saki F. Santrorelli. 1992. Effectiveness of a meditation-based stress reduction program in the treatment of anxiety disorders. *The American Journal of Psychiatry* 149, št. 7:936–943.
- Kinman, Gail, Siobhan Wray in Calista Strange. Emotional labour, burnout and job satisfaction in UK teachers: the role of workplace social support. *Educational Psychology* 31, št. 7:843–856.
- Klassen, R. M., Al-Dhafri, S., Hannok, W., & Betts, S. M. 2011. Investigating pre-service teacher motivation across cultures using the Teachers' Ten Statements Test. *Teaching and Teacher Education*, 27(3), 579-588.
- König, J., & Rothland, M. 2012. Motivations for choosing teaching as a career: Effects on general pedagogical knowledge during initial teacher education. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 289-315.
- Koopsen Cyndie in Caroline Young. 2009. *Integrative Health: a holistic approach for health professionals*. Sudbury, MA: Jones and Bartlett.
- Korthagen Fred, A. J. In Angelo Vasalos. 2010. Going to the Core: Deepening Reflection by Connecting the Person to the Profession. V: *Handbook of reflection and reflective inquiry*, 529–552. Ur. Nona Lyons. New York: Springer.

- Križaj, Robert. 2019. Čuječnost. Trening za obvladovanje stresa in polno prisotnost v življenju. Ljubljana: Mladinska knjiga.
- Kyriacou, C., & Coulthard, M. 2000. Undergraduates' views of teaching as a career choice. *Journal of education for Teaching*, 26(2), 117-126.
- Kyriacou, C., & Kabori, M. 1998. Motivation to learn and teach English in Slovenia. *Educational studies*, 24(3), 345-351.
- Kyriacou, C., Hultgren, Å., & Stephens, P. 1999. Student teachers' motivation to become a secondary school teacher in England and Norway. *Teacher Development*, 3(3), 373-381.
- Lai, K. C., Chan, K. W., Ko, K. W., & So, K. S. 2005. Teaching as a career: A perspective from Hong Kong senior secondary students. *Journal of Education for Teaching*, 31(3), 153-168.
- Leddy, Susan Kum. 2006. *Integrative health promotion: conceptual bases for nursing practice*. Sudbury, MA: Jones and Bartlett.
- Levy, David. M., Jacob O. Wobbrock, Alfred W. Kaszniak in Marilyn Ostergren. 2021. Initial results from a study of the effects of meditation on multitasking performance, *Proceeding of the 2011 annual conference extended abstracts on Human factors in computing systems – CHI EA 11*, <https://doi.org/10.1145/1979742.1979862> (15. 11. 2021).
- Lovett, S. 2007. "Teachers of promise": Is teaching their first career choice. *New Zealand Annual Review of Education*, 16, 29-53.
- Manuel, J., & Hughes, J. 2006. 'It has always been my dream': Exploring pre-service teachers' motivations for choosing to teach. *Teacher Development*, 10(1), 5-24.
- Marín, A., Martín, M i Riera, J. 2019. Reptes de l'educació a Catalunya. *Anuari 2018. De la formació inicial a la professió docent: la inducció a la docència [Challenges of education in Catalonia. Yearbook 2018. From the initial training of the teaching profession: induction into teaching]*. Fundació Jaume Bofill i Bonal·letra Alcompàs.
- Maslach, Christina, Wilmar B. Schaufeli in Michael P. Leiter. 2001. Job burnout. *Annual Review of Psychology* 52, 397-422.
- Mccormick, M. P., & O'Connor, E. E. 2014. Teacher-child relationship quality and academic achievement in elementary school: Does gender matter? *Journal of Educational Psychology*. Advanced online publication.
- Mcgonigal, Kelly. 2015. *The Upside of Stress. Why Stress Is Good for You, and How to Get Good at It*. London: Ebury Publishing.
- Mckenzie, P., Santiago, P., Sliwka, P., & Hiroyuki, H. 2005. *Teachers matter: Attracting, developing and retaining effective teachers*. Paris, France: OECD.



- Mckenzie, P., Weldon, P. R., Rowley, G., Murphy, M., & mcmillan, J. 2014. Staff in Australia's Schools 2013: Main report on the survey. Retrieved from [http://research.acer.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?Article=1021&context=tll\\_misc](http://research.acer.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?Article=1021&context=tll_misc)
- Mentoring Guide: a guide for experienced teachers. 2003. Center for Health Leadership & Practice, Public Health Institute, for the State Health Principals Executive Mentoring and Consultation Program of the State Health Leadership Initiative (SHLI).
- Middleton, Kate. 2009. Stress. How to de-Stress Without Doing Less. Oxford: Lion Hudson.
- Mojsa-Kaja, Justyna, Kristana Golonka in Tadeusz Marek. 2015. Job burnout and engagement among teachers : worklife areas and personality traits as predictors of relationships with work. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health* 28, št. 1:102–119.
- Müller, K., Alliata, R., & Benninghoff, F. 2009. Attracting and retaining teachers: A question of motivation. *Educational Management Administration & Leadership*, 37(5), 574-599.
- Nesje, K., Brandmo, C., & Berger, J. L. 2018. Motivation to become a teacher: A Norwegian validation of the factors influencing teaching choice scale. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 62(6), 813-831.
- OECD. 2018. Education Policy Outlook 2018: Putting Student Learning at the Centre. OECD Publishing.
- OECD. 2018. Effective Teacher Policies: Insights from PISA. OECD Publishing.
- Olsen, B. 2008. How reasons for entry into the profession illuminate teacher identity development. *Teacher Education Quarterly*, 23-40.
- Pace, Thaddeus W. W., Lobsang Tezin Negi, Daniel D. Adame, Steven P. Cole, Teresa I. Sivill, Thimoty D. Brown, Michael J. Issa in Charles L. Raison. 2009. Effect of compassion meditation on neuroendocrine, innate immune and behavioral responses to psychosocial stress. *Psychoneuroendocrinology* 34, št. 1:87–98.
- Pedersen, Traci. 2021. Meditation's Effects on Emotion Shown to Persist, <https://psychcentral.com/news/2013/06/23/meditations-effects-on-emotion-shown-to-persist#1> (15. 11. 2021).
- Pedone, F., & Ferrara, G. 2014. La formazione iniziale degli insegnanti attraverso la pratica del microteaching. *Italian Journal of Educational Research*, (13), 85-98.
- Perry, M., Corpuz, G. M., Higbee, B., Jaffe, C., & Kanga, D. 2019. Promising Practices in Local Stakeholder Engagement in School Governance. *Policy Analysis for California Education, PACE*.
- Pianta, R. 2001. Student–Teacher Relationship Scale–Short Form. Lutz, FL: Psychological Assessment Resources, Inc
- Pšeničny, Andreja. 2008. Prepoznavanje in preprečevanje izgorelosti. *Didakta*. Spletni vir: [https://www.burnout.si/uploads/clanki/izgorelost%20poljudni/08\\_11didaktaizgorelost.pdf](https://www.burnout.si/uploads/clanki/izgorelost%20poljudni/08_11didaktaizgorelost.pdf) (pridobljeno 28. 5. 2022).

Raymond, Larissa, Jill Flack & Peter Burrows. 2016. "A Reflective Guide to Mentoring and being a teacher-experienced teacher", Early Childhood & School Education Group, Department of Education and Training (DET), Victoria, <https://www.education.vic.gov.au/Documents/school/teachers/profdev/Reflectiveguidetoexperiencedteacheringschools.pdf>

Richardson, P. W., & Watt, H. M. 2006. Who chooses teaching and why? Profiling characteristics and motivations across three Australian universities. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 34(1), 27-56.

Rimm-Kaufman, S. 2015. Improving students' relationships with teachers. American Psychological Association. <https://www.apa.org/education-career/k12/relationships>

Roness, D. 2011. Still motivated? The motivation for teaching during the second year in the profession. *Teaching and Teacher Education*, 27(3), 628-638.

Roness, D., & Smith, K. 2010. Stability in motivation during teacher education. *Journal of Education for Teaching*, 36(2), 169-185.

Schaufeli, Wilmar B. In Dirk Enzmann. 1998. *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*. Philadelphia, PA: Taylor and Francis, Ltd.

Spector, N. 2017. This is your brain on prayer and meditation. <https://www.nbcnews.com/better/health/your-brain-prayer-meditation-ncna812376> (13. 11. 2021).

Spittle, M., Jackson, K., & Casey, M. 2009. Applying self-determination theory to understand the motivation for becoming a physical education teacher. *Teaching and Teacher Education*, 25(1), 190-197.

Struyven, K., Jacobs, K., & Dochy, F. 2013. Why do they want to teach? The multiple reasons of different groups of students for undertaking teacher education. *European Journal of Psychology of Education*, 28(3), 1007-1022.

Sugai & Colvin. 2004. *Self-Assessment of Classroom Management*. Adapted by Sandy Washburn

Talbert, R. 2021. *Flipped Learning Can Be a Key to Transforming Teaching and Learning Post-Pandemic*. EdSurge.

Vieten, Cassandra. 2011. Mindfulness for Moms: The Basics. <https://www.psychologytoday.com/us/blog/consciousness-matters/201105/mindfulness-moms-the-basics> (15. 11. 2021).

Walker, Matthew. 2017. *Why We Sleep: Unlocking the Power of Sleep and Dreams*. New York: Scribner.

Washburn, Sandy. 2010. Center on Education and Lifelong Learning, *Classroom Management Self-Assessment*.

Watson, David in Brock Hubbard. 1996. Adaptational Style and Dispositional Structure: Coping in the Context of the Five-Factor Model. *Journal of Personality* 64, št. 4:737–774.



Watt, H. M. G., Richardson, P. W., Klusmann, U., Kunter, M., Beyer, B., Trautwein, U., & Baumert, J. 2012. Motivations for choosing teaching as a career: An international comparison using the FIT-Choice scale. *Teaching and Teacher Education*, 28(6), 791-805. Doi:10.1016/j.tate.2012.03.003

Watt, H. M., & Richardson, P. W. 2007. Motivational factors influencing teaching as a career choice: Development and validation of the FIT-Choice scale. *The Journal of experimental education*, 75(3), 167-202.

Watt, H. M., & Richardson, P. W. 2012. An introduction to teaching motivations in different countries: Comparisons using the FIT-Choice scale. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 185-197.

Xia, Lulu, Hongyi Kang, Qiwu Xu, Michael J. Chen, Yonghong Liao, Meenakshisundaram Thiyagarajan, John O'Donnell, Daniel J. Christensen, Charles Nicholson, Jeffrey Iliff, Takahiro Takano, Rashid Deane in Maiken. Nedergaar. 2014. Sleep drives metabolite clearance from the adult brain. *Science* 342, št. 6156:373–377.

Yüce, K., Şahin, E., Koçer, Ö., & Kana, F. 2013. Motivations for choosing teaching as a career: A perspective of pre-service teachers from a Turkish context. *Asia Pacific Education Review*, 14(3), 295-306.

Totes les referències electròniques es van recuperar l'octubre de 2022.