



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



# Programa d'inducció del professorat

## Mòdul 3: Identificació de motivació, impuls i autorreflexió

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

### WP 2 – Disseny participatiu d'instruments polítics

Octubre 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:



## Continguts

3.	Identificació de motivació i impuls, i autoreflexió.....	5
3.1	Testimonis.....	8
3.2	Guia per al debat del professorat experimentat.....	9
3.3	Revisió bibliogràfica sobre els principals motius professionals per esdevenir docent	10
3.4	Escala dels factors que influeixen en l'elecció de la docència .....	15
3.5	Idees per a directors de centres escolars i professorat experimentat per motivar el professorat novell .....	19
3.6	Guia per debatre les expectatives del professorat novell.....	21
3.7	Pla per mantenir una alta motivació .....	22



EMPOWERING TEACHERS PERSONAL, PROFESSIONAL  
AND SOCIAL CONTINUOUS DEVELOPMENT THROUGH  
INNOVATIVE PEER - INDUCTION PROGRAMMES

### 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	Mentor	Guia	1 hora	Emocional

sobre les expectatives del professorat novell				
<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 directors 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. Sugeriments 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,

caldría 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=ybrfqkvmooo> (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 **autopercpcions 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).

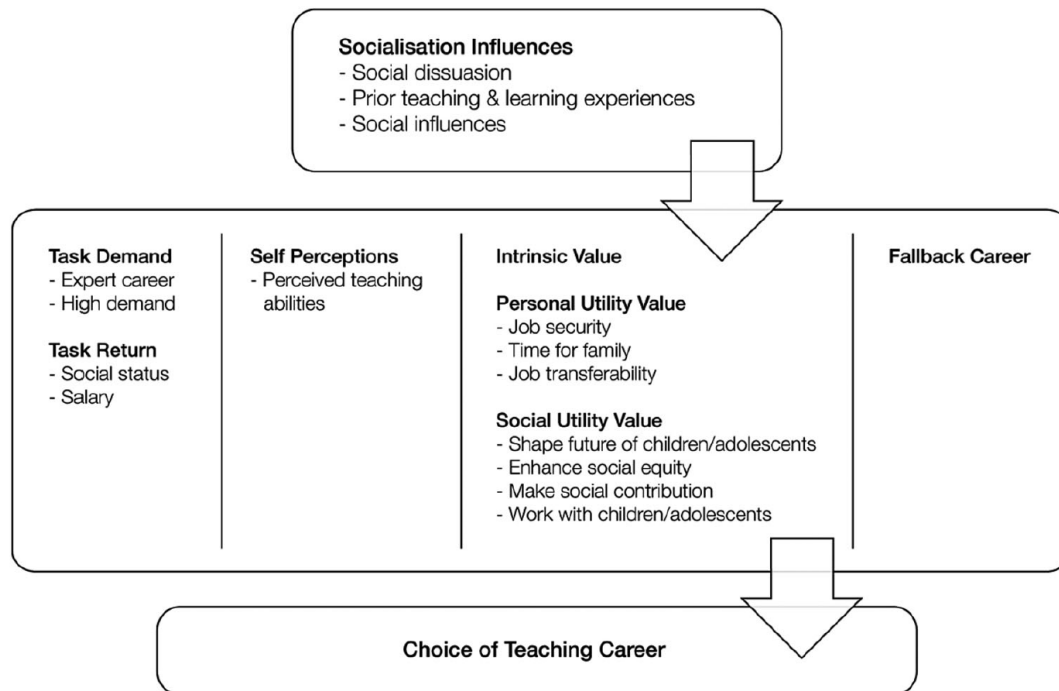


Figura 2: El model FIT choice. Watt i Richardson.

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 predeia 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 retribuint?	
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 vau 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.



# INOVA+

 **Direção – Geral da  
Administração Escolar**



REPUBLIC OF SLOVENIA  
MINISTRY OF EDUCATION

 **ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΣΙΑΣ, ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ  
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**



 **INSTITUTO DE  
EDUCAÇÃO  
ULISBOA**



Univerza v Ljubljani



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ  
UNIVERSITY of the PELOPONNESE



UNIVERSITAT DE VIC  
UNIVERSITAT CENTRAL  
DE CATALUNYA



UNIVERSITÀ  
**LUM**  
*Jean Mennet*

# LOOP

EMPOWERING TEACHERS PERSONAL, PROFESSIONAL AND SOCIAL  
CONTINUOUS DEVELOPMENT THROUGH INNOVATIVE PEER - INDUCTION PROGRAMMES