

# **LAS SOLICITUDES DE EXCEDENCIA DE LOS MAESTROS COMO RESPUESTA A LA FALTA DE UNA CARRERA DOCENTE**

JOAN BISCARRI GASSIO

## **RESUMEN**

Se resumen algunos datos de una reciente investigación que avalan la hipótesis de que la falta de una carrera docente estructurada, que permita la promoción y la movilidad vertical dentro de la profesión docente, conduce a ciertos maestros, quizás los más motivados para la búsqueda de logros, a salir de la profesión para buscar itinerarios de promoción socio-profesional alternativos. Un mecanismo para ello son las excedencias, en las que se distinguen entre las "circunstanciales" y las propiamente "promocionales". Probablemente esta situación de bloqueo de la movilidad vertical repercute en el conjunto del profesorado.

## **ABSTRACT**

Some findings from a recent research are summarized confirming the hypothesis that lack of a structured teacher career allowing promotion and vertical mobility into teacher profession, lead some teachers, perhaps the more motivated teachers for look for achievement, to get out from profession looking for alternatives routes for socio-professional promotion. Leaves are a mechanism for this, distinguishing between "circumstantial" and "promotional" properly. Likely, this situation of vertical mobility blockade affect to teachers whole.

## **PALABRAS CLAVE**

Carrera docente, Movilidad vertical en la profesión docente, Motivaciones de los profesores, Pensamiento de los profesores, Enseñanza primaria.

## **KEYWORDS**

Teacher career, Vertical mobility in teacher profession, Teachers' motivations, Teachers' thought, Elementary teaching.

## **1. INTRODUCCION**

La ausencia de mecanismos de promoción y movilidad vertical en el seno de la profesión docente ha sido reconocida en la mayoría de los países de nuestro entorno como una grave carencia (FERRER, 1994) que puede afectar significativamente a la calidad de la educación (OCDE, 1991).

Ante esta falta de patrones de carrera docente formalmente estructurados, a la mayoría de los maestros de la enseñanza pública sólo les queda el recurso a una movilidad horizontal, particularmente en determinadas épocas de su ciclo vital-profesional (SAMPER, 1992), en términos de búsqueda de destinos más próximos y urbanos, de centros menos conflictivos, etc., como metas y estímulos profesionales.

En este contexto, planteamos una investigación socio-psicológica bajo el supuesto de que, ante esta carencia, unos pocos maestros de la enseñanza pública, quizás los más

motivados para la búsqueda de logros, pueden buscar formas de movilidad vertical profesional abandonando la profesión, o alejándose de la actividad específicamente docente, para buscar itinerarios de promoción socio-profesional alternativos (SAMPER, SANUY y BISCARRI, 1994)<sup>1</sup>.

En el caso de los maestros de la enseñanza pública, ello vendría facilitado por la conflictividad y la falta de reconocimiento social de la profesión, junto con la posibilidad de solicitar excedencias sin que ello comporte la pérdida del puesto de trabajo. Si bien es cierto que se trata de una decisión que comporta una considerable alteración, cosa que probablemente estaría reteniendo a bastantes de ellos dentro de la profesión, junto a la percepción de una ausencia de alternativas, especialmente en determinadas épocas de crisis.

En este sentido, se consideró que el estudio de las motivaciones que conducen a los maestros de primaria de la enseñanza pública a solicitar excedencias podría resultar esclarecedor para confirmar o no la necesidad de una carrera docente.

En nuestro estudio se obtuvieron datos de las solicitudes de excedencia realizadas en la provincia de Lleida entre 1970 y 1990, se pasaron cuestionarios al conjunto de los profesores en ejercicio del mismo ámbito territorial sobre sus percepciones de la profesión docente en general y sobre los motivos que, según ellos pueden conducir a solicitar excedencias, así como a los propios maestros que habían solicitado excedencia que pudieron ser localizados, y, por último, se realizaron entrevistas en profundidad a una muestra de ellos según el método sociobiográfico.

De los numerosos datos obtenidos mediante los diversos procedimientos y de los distintos grupos de sujetos, resumiremos aquí brevemente algunos datos referidos a las respuestas al cuestionario de los profesores que efectivamente habían solicitado excedencia.

## **2. CARACTERISTICAS GENERALES DE LOS PROFESORES EXCEDENTES**

La caracterización, en cuanto a datos personales, de los profesores excedentes de nuestra muestra resultó considerablemente coincidente con los datos obtenidos en el conjunto de los maestros en ejercicio.

Así, las edades actuales de estos maestros están comprendidas mayoritariamente entre los 31 y los 50 años (62,5 %) y con menos de 20 años de experiencia docente (75 %), con una incidencia considerable de dobles titulados académicos (37 %). En el momento de solicitar la excedencia, el mayor porcentaje de maestros (41,9 %) tenían menos de 30 años, disminuyendo progresivamente con la edad, lo que coincide con la mayor proclividad al cambio en esas edades que ya se detectó entre los maestros en ejercicio, si bien en este caso no aparecieron diferencias importantes en función del género o la actividad docente prioritaria.

En cuanto a sus valoraciones de la profesión (ver Apéndice para el texto de los items), resultaron también muy coincidentes con las de los maestros en activo. Los aspectos más valorados, tanto al valorar la profesión como al compararla con otras similares, fueron las vacaciones (4,36) y las recompensas "intrínsecas" de la profesión como

las relaciones con los alumnos (4,18), la poca monotonía del trabajo (3,61), y la satisfacción que produce (3,3), mientras que los menos valorados fueron los que definen las características laborales del puesto de trabajo como las oportunidades de promoción profesional (2,12), la consideración social (2,37), la posibilidad de ascenso profesional (1,76), etc.

Desde la perspectiva de la teoría bifactorial de HERZBERG (1959, 1966), los primeros corresponderían a los llamados factores motivadores, cuya presencia produce satisfacción y que explicarían el habitual y paradójicamente alto nivel de satisfacción que manifiestan los profesores, mientras que los segundos corresponderían a los llamados factores "de higiene", cuya ausencia produce una insatisfacción paralela a la anterior y que, aún sin contrarrestarla, parece encontrarse detrás del conocido síndrome del "teacher burnout"<sup>2</sup>. Esta caracterización bidimensional que realizaron los maestros respecto a su valoración de diversos aspectos de su profesión resulta asimismo coincidente con los hallazgos de anteriores estudios sobre el profesorado en nuestro país (BISCARRI, 1993a, y b).

La única excepción en este cuadro general vino dada por la alta valoración de las vacaciones, que no son, obviamente, un factor intrínseco o motivador. Sin embargo, más allá de cierta aparente paradoja, resulta significativo que el elemento más valorado de una actividad laboral sea precisamente la "no actividad laboral" representada por las vacaciones.

Respecto a los aspectos diferenciales cabe subrayar que, al igual que ocurre con los maestros en ejercicio, son los hombres y los sujetos comprendidos entre 31 y 40 años los que valoran más negativamente las oportunidades de promoción profesional que tienen los maestros.

Con respecto a la idea general de la implementación de una carrera docente, resultó remarcable que, a diferencia de los datos de otros estudios relativos a profesores en ejercicio (ÓRTEGA y VELASCO, 1991), la mayoría de los profesores que habían solicitado excedencia (68,9 %) se mostraron de acuerdo o muy de acuerdo con esta idea.

Una gran mayoría de ellos (93,7 %) sustentaría esta carrera docente en base a diversos factores adicionalmente al tradicional de la experiencia docente, entre los que se valoraron (de 1 a 5) principalmente factores tales como las iniciativas de innovación educativa y nuevas metodologías didácticas emprendidas (4,4), los cursos o actividades de perfeccionamiento realizados (3,9), la experiencia de participación en cargos de gestión y coordinación (3,5), la calidad del aprendizaje de los alumnos (3,5), las titulaciones académicas adicionales (3,5), o la variedad de la experiencia docente (3,5).

En este aspecto merece la pena señalar que los aspectos menos valorados a la hora de establecer una carrera docente (informe del APA del centro, 2,4; informe del director, 2,7; informe de la inspección, 2,7; informe del claustro de profesores, 2,8; valoración del Consejo Escolar del centro, 2,9), no se referían tanto a los aspectos a valorar en si mismos como al modo o instrumento de valoración y a quien o quienes la realizan. Ello parecería responder a una considerable prevención, y hasta a un cierto temor, respecto a una supuesta falta de objetividad o neutralidad en la evaluación de los méritos y, dentro de ella, a una mayor desconfianza con respecto a las evaluaciones de agentes externos o superiores (padres, director, inspector).

De este modo, desde la perspectiva de los profesores que solicitaron excedencias, el problema del establecimiento de una carrera docente con niveles salariales y funciones diferenciadas, no parecía centrarse en la idea en si misma, que parece bien aceptada, ni en los criterios de discriminación adicionales a la experiencia (innovación, perfeccionamiento, gestión docente, variedad, rendimiento o calidad del aprendizaje, etc.) sino que parecía desplazarse al "quien" y al "cómo" hacer las correspondientes valoraciones, lo cual no deja de representar, asimismo, una aceptación implícita de la idea de carrera docente.

### 3. EXCEDENCIAS "CIRCUNSTANCIALES" VS "PROMOCIONALES"

Sin embargo, no habría que llevar mucho más lejos la caracterización de este colectivo de profesores excedentes como un todo.

En realidad, lo que apareció como más característico de este colectivo es que se trata más bien de la suma de profesores en situaciones diversas que convergen alrededor de dos subgrupos distintos con características, opiniones y actitudes netamente diferenciables.

Por una parte nos encontramos con el colectivo cuya situación actual es la de haber reingresado ya a la misma actividad docente que tenían anteriormente (en primaria) y que podríamos denominar como excedentes "ocasionales" o "circunstanciales", cuya excedencia aparece ligada a motivos como bajas por maternidad, mayor dedicación ocasional a la familia, destinos docentes lejanos, etc., o bien a motivos de jubilación.

Mientras que, por otra parte, surgen los excedentes que podrían denominarse de "abandono de la profesión" o "promocionales", ligados a motivos relacionados con el deseo y la búsqueda de un mayor desarrollo personal y profesional, más allá de los límites estrictos de la actividad docente en primaria, difiriendo notablemente de los anteriores en cuanto a características, motivaciones, expectativas y valoraciones de la profesión.

Se efectuó, por tanto, una reagrupación de los sujetos, según su situación actual, alrededor de dos grupos diferenciables, como la que se propone en la Tabla 1. Pensamos que esta división podía resultar esclarecedora para resumir algunas de sus principales características diferenciales.

TABLA 1. *Situación actual de los excedentes (n = 31)*  
*"circunstanciales" (a) vs "promocionales" (b)*

<u>Grupo (a)</u>	<u>Grupo (b)</u>
Enseñanza primaria (n = 16)	Enseñanza universitaria (n = 2)
Jubilados y pensionistas (n = 3)	Administración (supervisión, gestión, representación política) (n = 4)
Asalariados en una empresa privada (1)	Administración (inspector, orientador, EAP, CRP) (n = 3)
	Funcionario actividad distinta a la enseñanza (n = 1)
	Otros (n = 1)

Así diferenciados los profesores que solicitaron excedencia, aparecieron diferencias significativas ( $\chi^2 = 3,88$ ;  $p = 0,049$ ) entre ambos grupos en función del género, de modo que entre las mujeres predominan las excedencias "circunstanciales" (a) (76,2 %), mientras que entre los hombres predominan las excedencias "promocionales" (b) (60 %).

Asimismo, el grupo (b) poseía un porcentaje significativamente mayor (54,6 % vs 10,5 %) de dobles titulaciones (maestro y licenciado) en el momento de solicitar la excedencia ( $\chi^2 = 6,9$ ;  $p = 0,0279$ ), y también en la actualidad (70 % vs 13,3 %;  $\chi^2 = 8,59$ ;  $p = 0,0136$ ).

Ambos grupos diferían también significativamente ( $\chi^2 = 15,42$ ;  $p = 0,0172$ ) en cuanto a la experiencia docente predominante o "especialización", predominando en el grupo (a) los que se dedicaban a la Educación Infantil y Primera Etapa de EGB, mientras que los del grupo (b) se dedicaban más a la Segunda Etapa de EGB u otras.

También se observaron diferencias significativas entre ambos grupos (a y b) en dos ítems relativos a la valoración de aspectos de la profesión docente. Efectivamente, en el grupo (b) se valoraban significativamente menos las posibilidades de promoción que tienen los maestros ( $a = 2,4$ ;  $b = 1,64$ ;  $F = 4,735$ ;  $p = 0,0378$ ), así como las posibilidades de ascenso en comparación con otras profesiones similares ( $a = 1,95$ ;  $b = 1,36$ ;  $F = 4,567$ ;  $p = 0,0412$ ).

Aunque las oportunidades de promoción que tuvieron en su trayectoria docente las valoran más los profesores del grupo (b) que los del (a) ( $a = 1,75$ ;  $b = 2,91$ ;  $F = 4,413$ ;  $p = 0,0445$ ), de modo aparentemente paradójico, hay que entender esta apreciación en el sentido de que los profesores del grupo (b) concibían sus posibilidades de promoción principalmente fuera de las escuelas, significativamente más que los del grupo (a), ( $\chi^2 = 6,087$ ;  $p = 0,0477$ ), que la entendían dentro de las escuelas, de modo que los primeros parecían estar considerando su trayectoria profesional en conjunto y no sólo como maestros.

Asimismo, los del grupo (b) consideraron su abandono de la escuela más como una decisión personal que forzada por las circunstancias, a diferencia de los del grupo (a) ( $F = 6,995$ ;  $p = 0,0139$ ). Diferían asimismo en cuanto a los motivos concretos de excedencia ( $\chi^2 = 19,133$ ;  $p = 0,0589$ ) en el sentido de que entre los primeros predominaba la búsqueda de un mayor desarrollo personal y profesional, o el deseo de intervenir más activa y eficazmente en la transformación de la sociedad, mientras que entre los segundos se tuvieron en cuenta principalmente motivos relacionados con destinos lejanos o insatisfactorios, prolongación de bajas por enfermedad, necesidad de mayor dedicación a la familia, etc..

Por último, se incluyó el cuestionario elaborado por PASPALANOV (1984) para medir la motivación de logro (nAch) (McCLELLAND, ATKINSON, CLARK y LOWELL, 1953; ATKINSON y FEATHER, 1966), un constructo que puede definirse como "los esfuerzos para aumentar o conservar tan alto como sea posible la propia actividad de un individuo, en todas las actividades en que se pueda aplicar una norma de excelencia y en que la realización de tales actividades pueda resultar un éxito o un fracaso" (HECKHAUSEN, 1967, 4-5).

El cuestionario de PASPALANOV ha mostrado poseer buenas características psicométricas con diferentes grupos sociales, y ha sido adaptado y usado por otros autores

(BARROS, BARROS y NETO, 1988, a y b) para medir la motivación de logro tanto en estudiantes universitarios como en profesores de enseñanza primaria y secundaria.

Se observó que, mientras que la motivación de logro del conjunto de los profesores excedentes no difiere significativamente de la de otras muestras de población, la de los profesores que abandonaron la profesión con propósitos de promoción profesional para dedicarse a otras actividades resulta significativamente más elevada.

Efectivamente, los profesores del grupo (b) manifestaron una motivación de logro más elevada (17,82) que los del grupo (a) (14,5) ( $F = 6,652$ ;  $p = 0,0152$ ), lo cual, aparte de confirmar la validez del instrumento de medición de PASPALANOV (1984), sugiere que son los maestros que tienen una mayor necesidad o motivación de logro los que tienden más a "escapar" de las limitadas posibilidades que otorga la carrera docente.

Creemos que éste es un dato que, aunque más en términos cualitativos que cuantitativos, no deja de ser preocupante, especialmente en un momento en que las innovaciones y reformas actualmente en marcha en el sistema educativo requerirían el liderazgo y el impulso de profesores altamente motivados.

#### 4. CONCLUSIONES

En resumen, por tanto, los datos de los profesores que solicitaron excedencia, aparte de confirmar y acentuar las valoraciones que hicieron de la profesión los profesores en ejercicio, ponen de manifiesto que, para una buena parte de ellos (los que denominamos excedentes "promocionales"), el abandono de la profesión docente en primaria aparece como el último recurso disponible para dar salida a las necesidades de logro y de promoción socioprofesional que no encuentran acomodo dentro de la propia profesión docente.

A nuestro juicio, hay que considerar que los efectos del abandono de estos profesionales de la enseñanza van más allá del relativamente reducido número de profesores que realmente la abandonan, y, probablemente, repercuten multiplicativamente en el conjunto del profesorado que, aún siguiendo en la enseñanza, a menudo por la percepción de una ausencia de alternativas profesionales, asumen también como un mal menor la misma ausencia de expectativas de promoción en su profesión sin que la ideología docente "vocacionalista" parezca ya suficiente por sí misma para compensar y contrarrestar los frecuentes fenómenos de "malestar docente" y de "jubilación en el empleo" que se producen entre los maestros.

Desde esta perspectiva, los profesores que denominamos "excedentes promocionales" aparecieron más bien como la punta del iceberg de una situación más generalizada entre el profesorado de la enseñanza primaria pública, poniendo de manifiesto la situación de bloqueo de las posibilidades de promoción dentro de la propia profesión docente.

**APENDICE: Textos-modelo de los items del cuestionario E-3**

*En els darrers anys, s'ha parlat sovint en el món educatiu de l'existència d'un cert nombre de mestres que abandonen el sistema públic de l'excedència, sense que se sàpiga quines poden ser les causes que motiven aquestes peticions d'excedència, bé sigui provisional o definitiva. En relació amb aquest fet, ens agradaria saber i conèixer un primer aspecte que, vosté com a excedent de mestre (o similar, comissió de serveis, etc.). ens podria contestar i donar la seva valoració sobre la professió docent:*

1.- En comparació amb d'altres professionals d'un nivell de formació similar, valoreu cadascun dels aspectes següents de la tasca de mestre d'ensenyament primari. (Encerclar les respostes corresponents: Molt pijor, Pijor, Igual, Millor, Molt millor)

1. Autonomia professional, d'horaris, de temps lliure
2. Cansament i/o stress professional
3. Condicions materials de treball
4. Desplaçaments laborals
5. Monotonia en el treball
6. Possibilitat d'ascens professional
7. Pressió social (pes de l'opinió pública)
8. Prestigi professional
9. Retribucions econòmiques
10. Satisfacció que produeix el treball

2.- Valori cadascun dels aspectes següents de la professió de mestre d'ensenyament primari. (Encerclar les respostes corresponents: Molt negatiu, Negatiu, Neutre, Positiu, Molt positiu)

1. Compatibilitat d'horari amb d'altres activitats
2. Consideració social de l'activitat
3. Disponibilitat de recursos per exercir
4. L'autonomia personal, la llibertat
5. La preparació de la matèria i de les classes
6. Les relacions amb els alumnes
7. Les relacions amb els companys
8. Les vacances
9. Oportunitats de promoció professional
10. Retribucions econòmiques
11. Altres (especificar quines)

3.- *Una segona dimensió que voldriem conèixer és la seva actitud envers el treball en general: Després de llegir cadascuna de les afirmacions següents, sobre el seu treball o estudis, decideixi si poden aplicar-se o no a vostè i marqui amb un cercle la resposta si o no corresponent. Ho ha de respondre ràpidament, sense pensar-ho massa. No hi han respostes bones ni dolentes.*

1. Treball millor a la tarda que a primera hora del matí.
2. Prefereixo treballar en quelcom que requereixi moviment.
3. Em disgusta veure que es perd el temps.
4. Prefereixo tractar amb persones que tenen sentit del humor.

5. Generalment, m'entusiasmo quan parlo sobre el meu treball i els meus projectes.
- 6 Fins i tot els dies festius, o de vacances, no puc deixar de pensar en el meu treball (o estudis).
7. M'interessa la vida de les persones que han aconseguit grans èxits i fama.
8. Preferixo treballar en activitats que mantinguin la meva atenció durant molt de temps.
9. M'agrada comparar les meves possibilitats d'èxit amb les de les altres persones.
10. M'agrada resoldre trencaclosques.
11. Sovint no puc organitzar bé les meves vacances degut als problemes i projectes relacionats amb el meu treball.
12. Preferixo col.laborar amb una persona simpàtica que amb una d'experta.
13. Quan em fixo un objectiu no puc pensar en una altra cosa fins que l'aconsegueixo.
14. Em cansen més els canvis continus de règim que treballar de valent.
15. Sovint em dedico a fer diverses coses al mateix temps sense tenir en compte el temps que hi hauré d'esmerçar.
16. Sóc capaç d'estudiar amb una música suau de fons.
17. Quan m'he de presentar a un exàmen, o fer alguna feina, hi esmerço més esforços dels necessaris.
18. M'interessa l'aparença externa de les persones amb les que treballo o estudio.
19. Sempre intervinc quan es discuteix una qüestió de manera incorrecta, malgrat que jo no hi estigui personalment implicat.
20. Preferixo treballar en col.laboració amb d'altres més que no pas individualment.
21. Crec que sóc d'aquestes persones que, un cop que han decidit fer una cosa, hi posen tot el cor.
22. M'agrada compartir els meus projectes de treball amb els meus amics i les meves amigues.
23. Gaudeixo més de la relació amb les persones sensibles que no pas amb les persones treballadores.
24. Somio més obtenir èxits que treballar per aconseguir-los.
25. M'acostumo ràpidament al soroll.
26. Quan m'enfronto amb un problema o una feina prefereixo trobar jo mateix/a la resposta, fins i tot quan altres persones poden oferir-me una solució millor.
27. Sóc més diligent i conscient en el meu treball del que és necessari.
28. Puc adaptar-me a les persones que són més lentes que jo.
29. Podria dir-se que sóc més aviat ambiciós.
30. Estic tan encaparrat en el meu treball que, realment, vaig molt curt de temps.
31. Tinc molta cura en tenir una bona relació amb els meus caps (o professors).
32. Trobo que la nit és incompatible amb la naturalesa humana.
33. Dificilment alguna cosa em farà deixar una feina que m'he compromés a fer.
34. M'agrada fer plans a llarg termini sobre el meu treball (o estudis) i els meus èxits en ell (o ells).
35. Penso que les persones que intenten millorar les coses del seu entorn no ho aconsegueixen gaire més que la resta.
36. Frueixo parlant sobre com organitzar una feina per tal que es faci de la millor manera possible.
37. En el meu treball (o estudis) preferiria més equipament tècnic que un bon cap.
38. No em costa d'abandonar una cosa que només l'hauria pogut aconseguir amb un gran esforç.
39. Trobo molt difícil de reprendre el treball quan l'he interromput per alguna raó.
40. Aprofito totes les oportunitats que tinc per fer un petit descans durant el treball.

41. M'agradaria tenir una ocupació que requerís assumir grans responsabilitats.
42. Quan accepto un treball realment m'exigeixo un alt rendiment.

*Tanmateix voldriem conèixer la seva opinió sobre una possible carrera docent, així com el motiu que l'han portat a sol.licitar l'excedència en alguna ocasió.*

4.- Per algunes persones *deixar la docència* a l'escola primària per dedicar-se a altres feines relacionades amb l'educació (en ensenyament secundari, orientador escolar o similar, ...) o al marge del sistema educatiu, suposa una alliberació. Per d'altres, en canvi, el no treballar a l'aula amb nens, ha generat una sensació d'haver perdut quelcom important. Quina de les frases següents reflexa millor els seus sentiments:

1. He sentit molt més sensació de pèrdua que de guanys.
2. He sentit més sensació de pèrdua que de guanys.
3. He sentit similar sensació de pèrdua que de guanys.
4. He sentit més sensació de guanys que de pèrdua.
5. He sentit molt més sensació de guanys que de pèrdua.

5.- Indiqui quina de les opinions següents s'aproxima més a la seva valoració.

- Quan penso en la meua pròpia carrera professional i en les possibilitats de promoció del sistema educatiu, penso fonamentalment en termes de càrrecs, activitats o posicions que estan disponibles:

- 5.1. *Dins de les escoles* (Coordinador de cicle, Cap d'estudis, Director, ...).
- 5.2. *Fora de les escoles* (Inspector, Psicòleg i /o Pedagog, Investigador, ...).
- 5.3. *Fora del sistema educatiu.* (Funcionari en una activitat diferent de l'ensenyança, exercici lliure de la professió, negoci propi, assalariat en una empresa privada, ...).

6.- Com valora vosté les *oportunitats de promoció* que ha tingut durant la seva trajectòria docent? (Encercli: Molt bones, Bones, Acceptables, Dolentes, Molt dolentes, Nul.les).

7.- Referent a la idea general d'una carrera docent, formalment constituïda en diversos nivells de salaris, dedicació, funcions docents i paradocents (Cap de Departament, Cap d'Estudis, Director, ...), vosté es manifestaria: (Encercli: Molt d'acord, D'acord, Indiferent, En desacord, Molt en desacord).

8.- Em qualsevol cas la carrera docent formalment constituïda serà determinada per:

- 8.1. L'experiència docent expressada en anys d'exercici a l'ensenyament.
- 8.2. Només altres factors correctors: titulació acadèmica, curssets de formació permanent, informes i/o valoracions de l'eficiència docent, ...
- 8.3. L'experiència docent més d'altres factors correctors com els expressats.
- 8.4. D'altres factors diferents de l'experiència docent.

9.1. *En cas d'haver contestat el punt 8.1, de la pregunta anterior.* Quina d'aquestes frases reflexa millor el seu propi punt de vista (solsament cal tenir present els anys de docència per situar els mestres en diferents nivells retributius, professionals, ...).

- a. És ingenu pretendre valorar "neutralment", al marge del favoritisme, el mèrit i/o la capacitat dels mestres.

- b. Són les "hores de vol" les que fan que un mestre sigui més eficient o estigui més capacitat per accedir a un càrrec de responsabilitat.
- c. És just compensar amb més salaris o millors condicions els mestres que ha suportat durant més temps la càrrega de l'ensenyament.
- d. Cap de les bases anteriors reflexa, ni parcialment, el meu punt de vista, que és:

....

9.2.- *En cas d'haver contestat el punt 8.2, 8.3 o 8.4 de la pregunta 8.* Valori segons l'escala, el pes que, al seu judici, haurien de tenir els factors següents a l'hora de promocionar els mestres en termes de carrera docent (Encercli: Cap valor, Poc valor. Valor mig, Bastant valor, Molt valor).

1. Cursos o activitats de perfeccionament.
2. Varietat de l'experiència docent en termes de varietat d'escoles, d'assignatures o de nivells.
3. Informe raonat del Claustre de Professors.
4. Experiència docent en termes d'anys d'exercici.
5. Informe raonat de l'A.P.A. del Centre.
6. Experiència i participació en càrrecs de gestió i coordinació educatives (Direcció, Cap d'Estudis, Coordinador de Cicle, ...).
7. Valoració a càrrec del Consell Escolar de l'escola o escoles, on s'ha exercit la docència en els darrers anys.
8. Iniciatives d'innovació educativa i noves metodologies didàctiques.
9. Informe raonat de la Inspecció.
10. Foment d'activitats extra-acadèmiques (lleure, esport, excursions, exposicions, ...).
11. Titulació acadèmica (Llicenciatura, Doctorat, Master, ...).
12. Informe raonat del Director.
13. Qualitat d'aprenentatge dels alumnes (notes, test de rendiment, etc.).
14. Altres.

10.- A l'hora de deixar la docència a l'ensenyament primari i optar per una nova activitat: què va tenir més pes, l'atractiu d'allò que és nou o el desig de fugir, de "plegar de mestre"? Aproximadament, quin percentatge atribuiria a cadascuna?

- Atractiu de la nova activitat.
- Desig de "plegar de mestre".

11.- Quan va canviar la docència a l'ensenyament primari per una nova activitat, fins quin punt es va deixar dur per les circumstàncies o, en canvi, va obeir a una decisió personal autònoma? Aproximadament quin percentatge atribuiria a cadascuna de les opcions?

- Decisió personal, voluntat pròpia.
- Circumstàncies ocasionals.

12. En la presa de decisions personal intervenen habitualment diferents motius. En el cas concret de la decisió de plegar de mestre, quin motiu personal i/o causa institucional (amb freqüència ambdós factors apareixen interrelacionats) us van impulsar a adoptar aquesta decisió?. A continuació li oferim una llista de possibles factors explicatius. Seleccionei encreclant un factor que, al seu judici, expliqui millor la seva decisió.

1. Problemes propis de salut (malaltia, accident, ...) i/o trastorns nerviosos (insomnis, depressió, ...).
2. Prolongació de la baixa per maternitat: cura dels fills, i/o problemes de salut de familiars propers.
3. Desenvolupament de les capacitats pròpies, desig d'assumir reptes nous, promoció per al desenvolupament professional.
4. Millora de l'estatus social, recerca d'un major reconeixement social.
5. Desig de millorar econòmicament, recerca de nous incentius materials.
6. Oportunitat de seguir estudiant, ampliació de coneixements, adquirir noves titulacions.
7. Necessitat de temps per desenvolupar altres interessos personals i familiars.
8. Desig d'intervenir més activa i eficaçment en la transformació de la societat.
9. Rutinització, monotonia, aborriment, ...
10. Fiscalització excessiva, excés de burocràcia.
11. Discrepàncies i/o desencís entre l'activitat com a mestre i la formació acadèmica, contrast entre l'idealisme pedagògic i la realitat escolar.
12. Problemes amb els alumnes (de disciplina, absència de motivació, ...).
13. Dificultats o desacords respecte a les noves orientacions organitzatives, didàctiques i lingüístiques.
14. Dificultats en la relació amb els pares (incomprensió, poc reconeixement, 'intrusisme', ...).
15. Una destinació docent llunyana i/o poc compatible amb els meus interessos personals o familiars.
16. Cap dels factors anomenats reflecteix el meu cas, caldria afegir d'altres causes o motius com ara:

En cas que hi hagués un segon i/o tercer motiu o impediment indiqui el/els número/s corresponents:

13. Si ara vosté pogués tornar enrera en el temps, tornaria a demanar l'Excedència (Si, No, Depèn).

14. En qualsevol cas, quines circumstàncies o condicions haurien d'haver estat diferents per a que, en aquell moment, vosté no demanés l'excedència com a mestre?

15. En la realitat de la situació actual, i després de la seva experiència, hi havia alguna circumstància o condició que el faria retornar a la seva activitat com a mestre? (Si, No). En cas afirmatiu, escrigui quina o quines.

16. Si desitja fer algun comentari personal a la seva decisió de "plegar de mestre", si us plau, escrigui el que consideri oportú en l'espai en blanc.

- Dades censals de vostè:      Home                  Dona
- Edat en el moment de demanar l'excedència i en el moment actual.
- Anys que va exercir la docència (i actualment, si ha retornat).
- Titulació en el moment de demanar l'excedència i en l'actualitat (Diplomat, Llicenciat, Diplomant i Llicenciat, Doctor).
- Experiència docent predominant en el moment de demanar l'excedència de mestre (Preescolar, Primera etapa, Segona etapa, Terapèutica, Educació física, altres).
- Situació professional actual:
  1. Exercici lliure de la professió, negoci propi.

2. Assalariat en una empresa privada.
3. Funcionari en una activitat diferent a l'ensenyament.
4. Ensenyament primari.
5. Ensenyament secundari.
6. Ensenyament universitari.
7. Administració (supervisió i gestió, representació política, ...).
8. Administració (inspector, orientador, coordinador, EAP, CRP, ...).
9. Jubilat, pensionista.
10. Altres (especificar).

### NOTAS

1 Esta investigación contó con una subvención del Centro de Investigación, Documentación y Evaluación (CIDE), en el Concurso Nacional de Proyectos de Investigación Educativa de 1992.

2 Como recuerdan CARBONERO y CRESPO (1994) el término "teacher burnout" ha sido traducido en la literatura sobre el tema por un numeroso grupo de términos mas o menos equivalentes, si bien con matices diferenciables, tales como "angustia de los enseñantes", "conflicto de los profesores", "salud mental del profesorado", "retraimiento", "stress", etc. predominando, especialmente en los últimos tiempos, el término "malestar docente".

### REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ATKINSON, J.W. y FEATHER, N. (1966): *A theory of achievement motivation*. New York, Wiley.
- BARROS, A.; BARROS, J. y NETO, F. (1988 a): "Locus de controlo e motivação para a realização". *Psychologica, 1*, 57-69.
- BARROS, A.; BARROS, J. y NETO, F. (1988 b): *Locus de contrôle des enseignants, attribution de responsabilité et motivation pour la réussite*. Comunicación presentada a la 13a. Conferencia de la Asociación for Teacher Education in Europe. Barcelona, 4-9 de Septiembre de 1988.
- BISCARRI, J. (1993a): *La formación permanente de los profesores: Motivaciones y condicionantes*. Lleida, Institut d'Estudis Ilerdencs (Col. "Estudis" nº 4).
- BISCARRI, J. (1993b): "Motivaciones de los profesores respecto a su formación permanente". *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 18*, 221-237.
- CARBONERO, M.A. y CRESPO, M.T. (1994): "Análisis del status profesional del docente: Un acercamiento a la población de Valladolid". *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 19*, 137-146.
- FERRER, F. (1994): "La promoció professional del professorat de secundària a Europa". *Temps d'Educació, 11*, 257-269.
- HECKHAUSEN, H. (1967): *The anatomy of achievement motivation*. New York, Academic Press.
- HERZBERG, F. (1966): *Work and the nature of man*. Cleveland, World.
- HERZBERG, F.; MAUSNER, B. y SNYDERMAN, B.B. (1959): *The Motivation to Work*. New York, John Wiley.
- McCLELLAND, D.C.; ATKINSON, J.W.; CLARK, R.A. y LOWELL, E.L. (1953): *The achievement motive*. New York, Appleton-Century-Crofts.
- OCDE (1991): *Escuelas y calidad de la enseñanza. Informe internacional*. Madrid, Paidós-MEC.
- ORTEGA, F. y VELASCO, A. (1991): *La profesión de maestro*. Madrid, CIDE.
- PASPALANOV, I. (1984): "The relation of nAch to extraversion, emotional instability and level of anxiety in people of different social status and success". *Personality and Individual Differences, 5* (4), 383-388.
- SAMPER, L. (1992): " 'Carrera' professional i cicle vital: continuïtat i canvi en la socialització ocupacional dels docents". *Papers. Revista de Sociologia, 39*, 11-21.
- SAMPER, L.; SANUY, J. y BISCARRI, J. (1994): *Movilidad vertical en la carrera docente. Análisis de las solicitudes de excedencia de los profesores de EGB de la provincia de Lleida*. Informe de investigación para el C.I.D.E. (no publicado).