



**Universitat de les
Illes Balears**

TESI DOCTORAL

**ANÀLISI DE NECESSITATS DE
FORMACIÓ DEL PROFESSORAT
D'EDUCACIÓ PRIMÀRIA
DE LES ILLES BALEARS**

VOLUM II

MIQUEL F. OLIVER TROBAT

1999



**Universitat de les
Illes Balears**

Facultat d'Educació

**Departament de
Ciències de l'Educació**

ANÀLISI DE NECESSITATS DE FORMACIÓ DEL PROFESSORAT D'EDUCACIÓ PRIMÀRIA DE LES ILLES BALEARS

Treball presentat per a l'obtenció del títol de doctor

Presentat per

Dirigit per

Miquel F. Oliver Trobat

Dr. Jaume Sureda Negre

Palma, juny de 1999

ÍNDEX

VOLUM II

SEGONA PART: APROXIMACIÓ EMPÍRICA

CAPÍTOL 6. PLANTEJAMENT DE LA INVESTIGACIÓ	385
6.1. PROPÒSITS GENERALS, OBJECTIUS, HIPÒTESIS I VARIABLES	388
6.1.1. <i>Fase principal: Anàlisi de Necessitats Formatives</i>	389
6.1.1.1. Propòsit general	389
6.1.1.2. Fase principal (1): Detecció de Necessitats.....	390
6.1.1.2.1 Objectius	390
6.1.1.2.2. Hipòtesis	391
6.1.1.2.3. Variables	395
6.1.1.3. Fase principal (2): Identificació de Necessitats (causes i solucions).....	410
6.1.1.3.1. Objectius	410
6.1.2. <i>Fase complementària: organització i gestió de la formació permanent del professorat</i>	411
6.1.2.1. Propòsit general	411
6.1.2.2. Objectius.....	411
6.1.3. <i>Resum dels objectius per fases de la investigació i apartats de la Tesi</i>	412
6.2. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓ	413
6.2.1. <i>Metodologia d'investigació de la Detecció de Necessitats i de les opinions sobre FPP</i>	413
6.2.1.1. Poblacions objecte d'estudi	413
6.2.1.1.1. Població de professors d'educació primària.....	413
6.2.1.1.2. Població de tècnics de l'administració vinculats a l'educació primària i la FPP.....	422
6.2.1.2. Mostres de subjectes	424
6.2.1.2.1. Mostra de professors d'educació primària.....	425
6.2.1.2.2. Mostra de tècnics de l'administració	448
6.2.1.3. Instruments de medició.....	454
6.2.1.3.1. Consulta d'altres qüestionaris	455
6.2.1.3.2. Definició del tipus de qüestionari a elaborar	456
6.2.1.3.3. Operacionalització de les variables.....	457
6.2.1.3.4. Validació de l'instrument	457
6.2.1.3.5. Prova d'aplicació del qüestionari	458
6.2.1.3.6. Elaboració del qüestionari final.....	459
6.2.1.4. Obtenció de les dades. Procediments	468
6.2.1.4.1. Recollida de dades.....	468
6.2.1.4.2. Incidències	469
6.2.2. <i>Metodologia d'investigació de la Identificació de Necessitats: Panell Delphi</i>	470

6.2.2.1. Selecció d'experts participants.....	470
6.2.2.2. Instruments de medició.....	472
6.2.2.2.1. Elaboració del 1r qüestionari:.....	474
6.2.2.2.2. Elaboració del 2n qüestionari	479
6.2.2.3. Obtenció de les dades. Procediments	483
6.2.2.3.1. Recollida de dades.....	483
6.2.2.3.2. Incidències	484
6.2.3. <i>Temporització de la investigació</i>	484

CAPÍTOL 7. ANÀLISI DELS RESULTATS DE L'ANÀLISI DE NECESSITATS

FORMATIVES.....	486
7.1. LES DADES: DISSENY DE L'ANÀLISI I ESTRUCTURACIÓ DE LA INFORMACIÓ	487
7.1.1. <i>El disseny de l'anàlisi de dades</i>	487
7.1.2. <i>Estructuració de la informació</i>	493
7.2. ANÀLISI DE FIABILITAT	494
7.3. ANÀLISI CORRELACIONAL.....	497
7.4. ANÀLISI DE LES TÈCNiques DE PRIORITZACIÓ DE NECESSITATS	509
7.4.1. <i>Ordenació d'objectius: Ordenació de les mitjanes de la situació òptima o desitjada</i>	510
7.4.2. <i>Magnitud del dèficit i Sistema mixt</i>	516
7.4.2.1. Anàlisi comparativa de les tècniques de priorització de necessitats: Diferència de les mitjanes de les dues escales (existent i desitjada), Ordenació segons el valor "t", Weighted Needs Index (WNI) i Priority Need Index (PNI).....	516
7.4.2.1.1. Anàlisi per categories.....	517
7.4.2.1.2. Anàlisi per competències	519
7.4.2.2. Puntuació T	531
7.4.2.2.1. Anàlisi per categories.....	531
7.4.2.2.2. Anàlisi per competències	536
7.4.3. <i>Conclusions de l'anàlisi de priorització de necessitats</i>	546
7.4.4. <i>La nostra proposta de tècnica per a prioritzar necessitats</i>	551
7.5. ANÀLISI DELS RESULTATS DE LA DETECCIÓ DE NECESSITATS: PRIORITZACIÓ DE NECESSITATS	554
7.6. RESULTATS DE LES HIPÒTESIS.....	579
7.6.1. <i>Hipòtesis relatives a l'objectiu 3.1. Determinar el grau de necessitat formativa sentida pel professorat d'educació primària respecte a les competències docents</i>	579
7.6.2. <i>Hipòtesis relatives a l'objectiu 3.2. Relacionar l'opinió dels docents sobre qüestions generals de l'organització i la gestió de la FPP amb el grau de necessitat formativa que han manifestat</i>	615
7.6.3. <i>Hipòtesis relatives a l'objectiu 3.3. Conèixer la percepció sobre el grau de necessitats formatives respecte a les competències docents dels professors d'educació primària des de la perspectiva normativa.</i>	625

7.6.4. Hipòtesis relatives a l'objectiu 3.4. Relacionar l'opinió dels tècnics de l'administració educativa sobre qüestions generals de l'organització i la gestió de la FPP amb el grau de necessitat formativa sobre les competències docents que han manifestat.....	634
7.6.5. Hipòtesis relatives a l'objectiu 3.5. Comparar les necessitats formatives sentides pels professors d'educació primària amb la percepció que se'n té des de la perspectiva normativa.....	641
7.7. ANÀLISI DELS RESULTATS DE LA IDENTIFICACIÓ DE NECESSITATS	649

CAPÍTOL 8. ANÀLISI DELS RESULTATS DE L'ESTUDI SOBRE L'ORGANITZACIÓ I GESTIÓ D'ACTIVITATS DE FORMACIÓ PERMANENT DEL PROFESSORAT.....667

8.1. ACTIVITATS QUE REALITZEN AMB MAJOR FREQUÈNCIA ELS DOCENTS EN EL MARC DEL SEU TREBALL COM A DOCENTS EN LA PART NO LECTIVA DE L'HORARI SETMANAL	669
8.2. UTILITAT QUE TENEN SOBRE LA PRÀCTICA A L'AULA ELS APRENENTATGES ADQUIRITS A LES ACTIVITATS DE FORMACIÓ PERMANENT	672
8.3. CONDICIONS QUE MILLORARIEN L'ASSISTÈNCIA DELS DOCENTS A ACTIVITATS DE FORMACIÓ PERMANENT	673
8.4. TIPOLOGIA DE NECESSITATS SOBRE LES QUALS ES VOL INCIDIR MITJANÇANT LA REALITZACIÓ D'ACTIVITATS DE FORMACIÓ PERMANENT.....	679
8.5. MODALITATS DE FORMACIÓ PERMANENT DE PROFESSORAT MÉS ADEQUADES	682
8.6. METODOLOGIES MÉS ADEQUADES PER A LA REALITZACIÓ DE "CURSOS" DE FORMACIÓ PERMANENT	687
8.7. ELS TIPUS DE FORMADORS DE FORMADORS QUE PODEN APORTAR INFORMACIÓ, CONEIXEMENTS I EXPERIÈNCIA IMPORTANT DE CARA A LA FORMACIÓ PERMANENT DELS DOCENTS	689

CAPÍTOL 9. RECAPITULACIÓ I PROPOSTES.....692

9.1. DE LA DETECCIÓ DE NECESSITATS	693
9.1.1. Representativitat de les mostres	693
9.1.1.1. Representativitat de la mostra de professors d'educació primària	693
9.1.1.2. Representativitat de la mostra de tècnics de l'administració	694
9.1.2. Fiabilitat dels qüestionaris	695
9.1.3. Anàlisi correlacional	695
9.1.4. Priorització de Necessitats.....	697
9.1.4.1. Priorització de les necessitats per categories	697
9.1.4.2. Priorització de les necessitats per competències.....	699
9.1.5. Conclusions relatives a les hipòtesis.....	702
9.1.5.1. Conclusions relatives a les hipòtesis referents a l'objectiu 3.1. Determinar el grau de necessitat formativa sentida pel professorat d'educació primària.....	703
9.1.5.2. Conclusions relatives a les hipòtesis referents a l'objectiu 3.2. Relacionar l'opinió dels docents sobre qüestions generals de l'organització i la gestió de la formació permanent del professorat amb el grau de necessitat formativa manifestat	707

9.1.5.3. Conclusions relatives a les hipòtesis referents a l'objectiu 3.3. Conèixer la percepció sobre el grau de necessitat dels professors d'educació primària des de la perspectiva normativa.....	709
9.1.5.4. Conclusions relatives a les hipòtesis referents a l'objectiu 3.4. Relacionar l'opinió dels tècnics de l'administració educativa sobre qüestions generals de l'organització i la gestió de la formació permanent del professorat amb el grau de necessitat formativa manifestat	711
9.1.5.5. Conclusions de les hipòtesis referents a l'objectiu 3.5. Comparar les necessitats sentides pels professors d'educació primària amb la percepció que es té des de la perspectiva normativa sobre el grau de necessitat d'aquest col·lectiu	712
9.1.6.6. Resum del nivell de confirmació de les hipòtesis.....	713
9.2. DE LA IDENTIFICACIÓ DE NECESSITATS (CAUSES I SOLUCIONS)	716
9.3. DE L'ORGANITZACIÓ I GESTIÓ D'ACTIVITATS DE FORMACIÓ PERMANENT	728
9.4. DEL DESENVOLUPAMENT DE LA RECERCA	732
9.5. PROPOSTES D'INTERVENCIÓ.....	734
9.6. RECOMANACIONS PER A FUTURES RECERQUES	739
REFERÈNCIES	743

ANNEXOS

ANNEX 1. Carta de presentació de l'instrument provisional (IANFPEP) per a la seva validació	770
ANNEX 2. Llistat de participants en la validació de l'instrument provisional (IANFPEP).....	774
ANNEX 3. Instrument provisional (IANFPEP) que fou validat i provat amb un grup pilot	777
ANNEX 4. Carta de presentació del Qüestionari QUANFPEP-S	794
ANNEX 5. Qüestionari QUANFPEP-S	797
ANNEX 6. Carta de presentació del Qüestionari QUANFPEP-N.....	816
ANNEX 7. Qüestionari QUANFPEP-N.....	819
ANNEX 8. Llistat de participants en la validació del Qüestionari Delphi.....	837
ANNEX 9. Llistat de participants al panell Delphi	839
ANNEX 10. Carta presentació del qüestionari Delphi QUCASO	842
ANNEX 11. Qüestionari Delphi QUCASO	845
ANNEX 12. Carta presentació del Qüestionari Delphi QUCASO-2	872
ANNEX 13. Qüestionari Delphi QUCASO-2.....	874
ANNEX 14. Resultats del primer Qüestionari Delphi QUCASO	889

SEGONA PART

APROXIMACIÓ EMPÍRICA

CAPÍTOL 6

PLANTEJAMENT DE LA INVESTIGACIÓ

Després d'haver-nos apropiat als conceptes fonamentals de les ANF i d'haver revisat les principals línies d'investigació iniciam la segona part del nostre treball, que consisteix en la recerca sobre Anàlisi de Necessitats Formatives dels professors d'ensenyament primari de les Illes Balears.

El present capítol està dividit en tres apartats. En el primer presentam els propòsits generals, els objectius i les hipòtesis de la investigació. En el segon exposam la metodologia utilitzada, és a dir feim una descripció de la població objecte d'estudi, precisam els criteris i les característiques de les mostres seleccionades, els instruments de medició emprats, els procediments seguits per a l'obtenció de les dades i explicam la metodologia d'investigació. Finalment, en el darrer apartat, feim una breu descripció de la temporitització de cada una de les etapes que constituïren la investigació.

6. PLANTEJAMENT DE LA INVESTIGACIÓ

La investigació estarà dividida en dues fases: una principal i una de complementària.

La fase principal constitueix allò que hem definit com Anàlisi de Necessitats Formatives i es dividirà en dues subfases: (a) Detecció de Necessitats, on a partir de les dades obtingudes mitjançant els qüestionaris de necessitats (sentides i normatives), establirem una prioritització de les necessitats dels docents. Simultàniament a aquesta fase determinarem quina és la millor tècnica per prioritzar-les, per a la qual cosa analitzarem les dades del nostre estudi amb els principals procediments de prioritització estudiats a la part teòrica. (b) Identificació de Necessitats, en la qual mitjançant la participació d'experts ens apropiem a les causes i les solucions de les necessitats detectades.

La fase complementària consistirà a recollir i estudiar tot un conjunt d'informació dels professors i dels tècnics de l'administració relacionada amb l'organització i la gestió de les activitats de formació permanent. Aquesta informació, de caràcter complementari, ens ha de servir per arrodonir l'ANF des de la perspectiva d'extreure'n conclusions i propostes d'actuació.

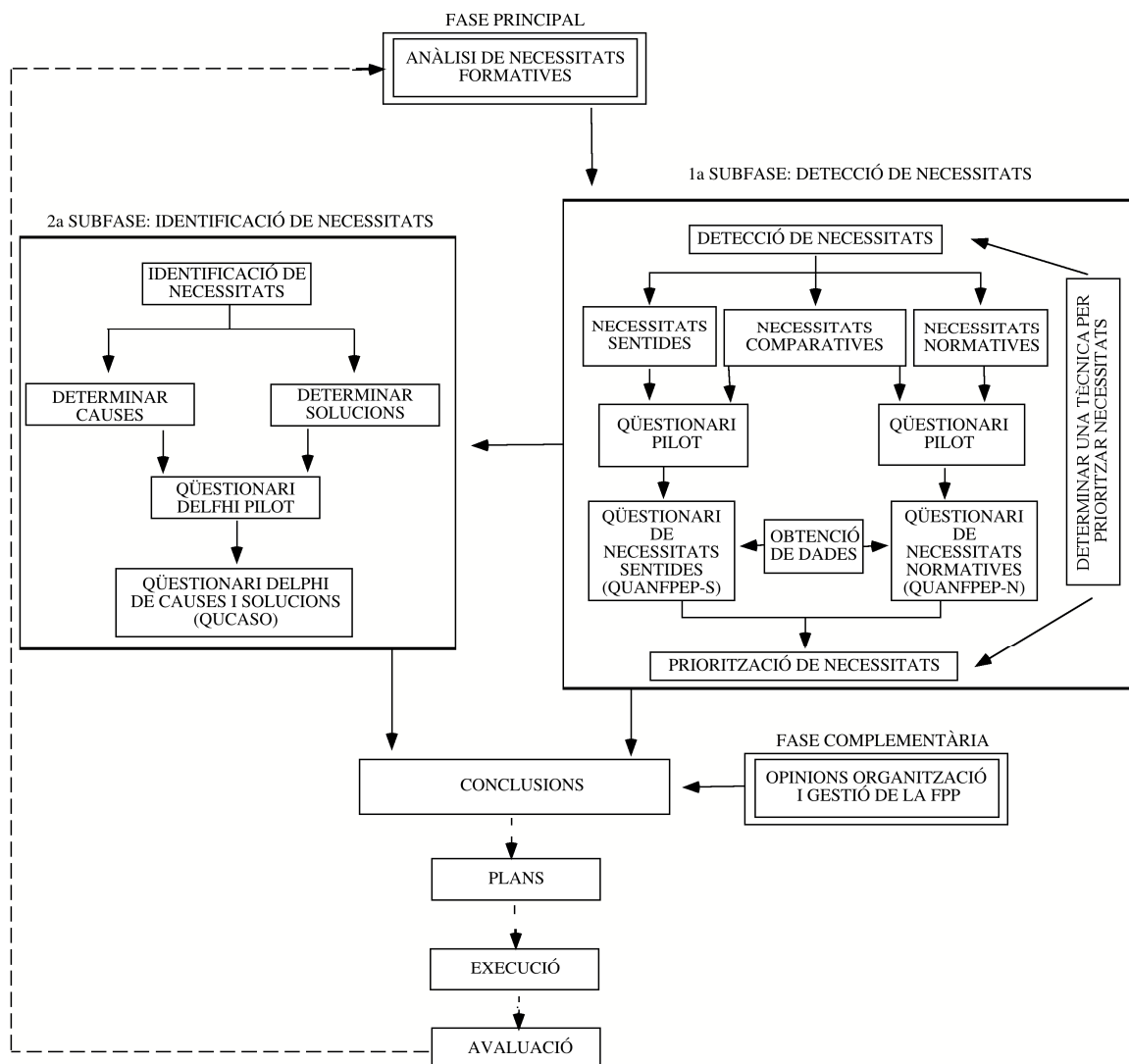
Taula 23. Fases de la investigació Anàlisi de Necessitats Formatives dels Professors d'Educació Primària

1. Fase principal	– Anàlisi de Necessitats Formatives	1.1. Detecció de Necessitats - Obtenció de dades - Determinar una tècnica per prioritzar necessitats - Priorització de necessitats 1.2. Identificació de Necessitats - Causes - Solucions
2. Fase complementària	– Opinions dels professors i dels tècnics de l'administració sobre l'organització i gestió d'activitats de formació permanent	

Elaboració pròpia

A la figura 45 es reflexen de forma detallada els passos que hem realitzat per a dur a terme la investigació. La línia contínua ens indica el camí que hem recorregut durant la nostra recerca, mentre que la línia discontinua ens mostra els passos que s'haurien de dur a terme a partir de les conclusions del treball que presentam.

Figura 45. Procés de la investigació de l'Anàlisi de Necessitats Formatives dels Professors d'Educació Primària de les Illes Balears



Elaboració pròpia

6.1. Propòsits generals, objectius, hipòtesis i variables

En cada una de les fases de la investigació ens marcàrem uns propòsits generals i uns objectius a assolir.

Per altra banda, i vistes les característiques de la recerca només férem comprovació d'hipòtesis a partir d'un grup d'objectius de la subfase de Detecció de Necessitats. La formulació d'aquestes hipòtesis es presenta, juntament amb les variables, en el present capítol.

Moltes de les hipòtesis i de les variables de la nostra recerca ja han estat utilitzades en d'altres estudis similars, en els quals ens basam i per tant citam com a referència en l'exposició que segueix. No obstant això hem volgut introduir nous elements per tal d'enriquir el nostre estudi i per tant, a partir d'algunes preguntes del qüestionari hem posat a prova noves hipòtesis i introduït noves variables. En aquests casos, en la redacció d'aquestes, no hi figuren referències bibliogràfiques.

6.1.1. Fase principal: Anàlisi de Necessitats Formatives

6.1.1.1. Propòsit general

Detectar, especificar, prioritzar i proposar solucions a les necessitats de formació dels professors d'educació primària de les Illes Balears.

6.1.1.2. Fase principal (1): Detecció de Necessitats

6.1.1.2.1 Objectius

1. Obtenir dades objectives de les necessitats formatives, sentides i normatives, del professorat d'educació primària a les Illes Balears.

2. Identificar una estratègia vàlida, objectiva i rigorosa per a la prioritització de les necessitats formatives del professorat d'educació primària a les Illes Balears.

2.1. Comparar les estratègies més usades per prioritzar necessitats formatives utilitzant les dades de la nostra investigació.

2.2. Explicar l'estratègia que consideram més adequada per prioritzar necessitats en el marc de la nostra investigació.

2.3. Aplicar l'estratègia dissenyada a les dades de la nostra investigació.

3. Prioritzar les Necessitats formatives dels professors d'educació primària de les Illes Balears.

3.1. Determinar el grau de necessitat formativa sentida pel professorat d'educació primària respecte a les competències docents.

3.2. Relacionar l'opinió dels docents sobre qüestions generals de l'organització i la gestió de la FPP amb el grau de necessitat formativa que han manifestat.

3.3. Conèixer la percepció sobre el grau de necessitats formatives respecte a les competències docents dels professors d'educació primària des de la perspectiva normativa.

3.4. Relacionar l'opinió dels tècnics de l'administració educativa sobre qüestions generals de l'organització i la gestió de la FPP amb el grau de necessitat formativa que han manifestat.

3.5. Comparar les necessitats formatives sentides pels professors d'educació primària amb la percepció que se'n té des de la perspectiva normativa.

6.1.1.2.2. Hipòtesis

a) OBJECTIU 3.1. Determinar el grau de necessitat formativa sentida pel professorat d'educació primària respecte a les competències docents.

Hipòtesi 3.1.1. Hi ha diferències entre el nivell existent i el nivell desitjat de competència dels docents (Salleh, 1993; Rachue, 1994; Askins et al., 1996; Watson, 1996 i Hamann, 1997).

Hipòtesi 3.1.2. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb l'edat del docent (Evans, Byrd i Coleman, 1978; Montero, 1985; Al-Mossa, 1978 i Echevarria, 1981).

Hipòtesi 3.1.3. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb el sexe del docent (Almekhlafi, 1990; Evans, Byrd i Coleman, 1978; Echevarria, 1981; Jiménez, 1986; Armas, 1995 i Tsai, 1996).

Hipòtesi 3.1.4. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb el grau de formació inicial del docent (Major, 1993; Ebrite, 1982; Evans Byrd i Coleman, 1978 i Montero, 1985).

Hipòtesi 3.1.5. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb el Pla de formació que han seguit els professors en els seus estudis inicials (Montero, 1985).

Hipòtesi 3.1.6. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb l'experiència del docent (Cottrell et al., 1971; Pitts, 1975; Ingersoll et al. 1975; McCarty et al., 1978; McEachern, 1985; Wright, 1983; Azmi, 1986; Askins et al., 1996 i Tsai, 1996).

Hipòtesi 3.1.7. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb els anys de permanència en el mateix centre (González Granda et al., 1990).

Hipòtesi 3.1.8. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb el cicle educatiu en què treballa el docent (McEachern, 1985; Echevarria, 1981; Jiménez, 1986; Centro de Profesores de Oviedo, 1991; Davis, 1987; McCarty et al., 1987 i Sánchez, Serrano i Mesa, 1992).

Hipòtesi 3.1.9. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb la tipologia de professors (generalistes, quasigeneralistes o especialistes) (Jiménez, 1986).

Hipòtesi 3.1.10. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb la pertinença o no a equips directius. (Greene, 1976; Durbin, 1977; Echevarria, 1981 i Matos-Betancourt, 1981).

Hipòtesi 3.1.11. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb l'indret geogràfic –l'illa, en el nostre cas– on treballa el docent (Jiménez, 1986, Armas, 1995 i Marcelo, 1997).

Hipòtesi 3.1.12. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb la titularitat del centre on treballa el docent (Montero, 1985).

Hipòtesi 3.1.13. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb el tipus de població –nombre d’habitants– on estigui situat el centre de treball (Montero, 1985).

Hipòtesi 3.1.14. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb la tipologia de necessitats en funció dels grups als quals van dirigides: individuals, grupals o del sistema educatiu.

b) OBJECTIU 3.2. Relacionar l’opinió dels docents sobre qüestions generals de l’organització i la gestió de la FPP amb el grau de necessitat formativa que han manifestat.

Hipòtesi 3.2.1. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb el grau de participació en activitats de formació permanent.

Hipòtesi 3.2.2. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb el nivell de realització d’activitats de formació permanent en el marc del treball com a docents en la part no lectiva de l’horari setmanal.

Hipòtesi 3.2.3. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb el nivell que atribueixen a la utilitat per a la pràctica a l’aula dels aprenentatges adquirits a les activitats de FPP.

Hipòtesi 3.2.4. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb el tipus de necessitats que es plategen solventar els docents mitjançant l’assistència a activitats de formació permanent.

c) OBJECTIU 3.3. Conèixer la percepció sobre el grau de necessitats formatives respecte a les competències docents dels professors d’educació primària des de la perspectiva normativa.

Hipòtesi 3.3.1. Hi ha diferències entre les percepcions del grau de competència existent i del grau de necessitat expressat pels tècnics de l'administració (Armas, 1995).

Hipòtesi 3.3.2. No existeixen diferències importants entre les percepcions del grau de necessitat dels professors d'educació primària emeses pels distints col·lectius de professionals.

Hipòtesi 3.3.3. La percepció dels tècnics sobre el grau de necessitat dels professors d'educació primària no està relacionada amb les variables de sexe, edat, experiència docent i experiència en l'actual tasca professional.

Hipòtesi 3.3.4. La percepcions dels tècnics sobre el grau de necessitat formativa dels professors està relacionada amb la tipologia de necessitats en funció dels grups als quals van dirigides: individuals, grupals o del sistema educatiu.

d) OBJECTIU 3.4. Relacionar l'opinió dels tècnics de l'administració educativa sobre qüestions generals de l'organització i la gestió de la FPP amb el grau de necessitat formativa que han manifestat.

Hipòtesi 3.4.1. La percepció dels tècnics de l'administració sobre les necessitats de formació dels professors de primària està relacionada amb la percepció que aquests tenen sobre la participació dels docents en activitats de formació permanent.

Hipòtesi 3.4.2. La percepció dels tècnics de l'administració sobre les necessitats de formació dels professors de primària està relacionada amb la percepció que aquests tenen sobre la utilitat –en la seva pràctica a l'aula– dels aprenentatges adquirits en activitats de formació permanent.

Hipòtesi 3.4.3. La percepció dels tècnics de l'administració sobre les necessitats de formació dels professors de primària està relacionada amb la percepció que aquests

tenen sobre el tipus de necessitats que volen solventar els docents amb l'assistència a activitats de formació permanent.

e) OBJECTIU 3.5. *Comparar les necessitats formatives sentides pels professors d'educació primària amb la percepció que se'n té des de la perspectiva normativa.*

Hipòtesi 3.5.1. Hi ha diferències entre les necessitats formatives sentides pels professors i les normatives expressades pels tècnics de l'administració (Al-Mossa, 1978; Byrd, 1980; Hyde, 1983; Gladden, 1991; Tsai, 1996).

Hipòtesi 3.5.2. La percepció de necessitats segons la tipologia en funció del grup al qual van dirigides (individuals, grupals o del sistema educatiu) variarà segons es tracti de les necessitats formatives sentides pels professors o de les necessitats formatives expressades pels tècnics de l'administració.

6.1.1.2.3. Variables

En la present investigació hem definit variables per a cada un dels objectius específics de l'objectiu general 3 i les hem agrupat segons el criteri metodològic en dues categories distintes: variables independents i variables dependents.¹

¹ Hem definit aquestes variables segons la terminologia utilitzada per Latorre, del Rincon i Arnal (1996). Aquests autors en relació a aquesta tipologia de variables, assenyalen: «*Variable independiente* (VI). Es la característica que el investigador observa o manipula deliberadamente para conocer su relación con la variable dependiente. La VI es la situación antecedente de un efecto; responde a la idea de causa, si bien en educación resulta más propio hablar de relación. A veces se le denomina con los nombres de *estímulo*, *experimental* o *tratamiento*. En la formulación de la hipótesis se reconoce a la VI como el antecedente y a la *Variable Dependiente* (VD) como el consecuente. En los experimentos en sentido estricto, la VI es manipulada por el investigador, convirtiéndose, en terminología de Kerlinger, en una *variable activa*. (...) *Variable dependiente* (VD). Es la característica que aparece o cambia cuando el investigador aplica, suprime o modifica la variable independiente. Suele denominarse criterio y corresponde a la idea de

a) Variables de l'objectiu 3.1.: *Determinar el grau de necessitat formativa sentida pel professorat d'educació primària respecte a les competències docents.*

- Variables que definim com a independents:

a) Edat

Alguns estudis demostren que la variable "edat" no té relació amb les necessitats de formació percebudes pel professorat. Així McEachern (1985) va trobar que els diferents grups d'edat dels professors percebien les mateixes necessitats de *inservice education*.

De la mateixa manera els estudis de Baird, Easterday, Rowsey i Smith (1993) i González Granda et al. (1990) també donen suport a la idea que l'edat no té relació amb les necessitats percebudes pels docents.

Malgrat això, la majoria dels estudis consultats troben que l'edat influeix sobre les percepcions de necessitat de formació dels docents.

Evans, Byrd i Coleman (1978) realitzaren un estudi a Syracuse (New York) en què concloueren que els professors de més edat percebien més necessitats formatives en les àrees d'habilitats d'instrucció i de gestió d'aula.

Montero (1985) destaca que el grup de major edat (superior als 44 anys) mostra una mitjana lleugerament superior que la resta de grups d'edat. En la mateixa línia es manifesten els estudis d'Al-Mossa (1978) i Echevarria (1981).

b) Sexe

efecto producido por los cambios de la VI. En educación la VD por excelencia suele ser el rendimiento escolar.» (Latorre, del Rincon i Arnal, 1996, 76-77).

Trobam estudis que conclouen que hi ha diferències significatives en les percepcions sobre les necessitats formatives segons el sexe del docent. En aquesta línia la investigació d'Almekhlafi (1990) sobre les necessitats de formació permanent dels professors de secundària, destaca diferències especialment en les àrees de planificació didàctica, avaluació dels alumnes, identificació i utilització de recursos comunitaris i diagnosi de necessitats dels estudiants.

En l'estudi sobre el professorat de Syracuse d'Evans, Byrd i Coleman (1978) es comprova que els homes indicaren més necessitats de formació en l'aspecte d'implementació de l'ensenyança, mentre que les dones demostraren més necessitat en l'àrea de gestió de l'aula.

D'una forma semblant, els estudis d'Echevarria (1981), Jiménez (1986) i Tsai (1996) també varen indicar que el sexe influïa sobre les percepcions de necessitats formatives dels professors.

Armas (1995) en la seva tesi doctoral sobre les necessitats formatives dels directors escolars de Galícia assenyala que, entre les variables de tipus personal, la que influeix més sobre la percepció de les funcions, tasques i necessitats formatives d'aquest col·lectiu és el sexe.

Així mateix d'altres estudis consideren que no hi ha relació estrictament significativa entre les necessitats de formació del professorat i el sexe. Així ho creuen Moore i Hanley (1982), Davis (1984), Major (1993), McEachern (1985), Pisetsky (1980), Montero (1985) i Valkanos (1988).

c) Preparació acadèmica

En la literatura científica són nombrosos els estudis que no palesen diferències importants entre les *inservice training needs* percebudes pel professorat segons la titulació acadèmica. Demostren aquesta tendència els estudis d'Almekhlafi (1990), Davis i Wray (1991), Davis (1984), Eberwine (1984), Echevarria (1981), Matos-Betancourt (1981) Moore i Hanley (1982) i Pisetsky (1980).

Cal destacar, això no obstant, que altres investigacions arriben a conclusions diferents de les que hem apuntat anteriorment.

Major (1993) indica que hi ha relacions significativament diferents quan s'agrupen els docents segons la seva experiència formativa i assegura que els professors amb menys formació inicial tenen més necessitats formatives. En la mateixa línia trobam els estudis d'Ebrite (1982); d'Evans Byrd i Coleman (1978) i Montero (1985).

d) Anys que han passat des de la formació inicial

Montero (1985) afirma que quan major és la distància (anys) respecte a la formació inicial major és la necessitat formativa.

e) Experiència docent

La major part dels estudis coincideixen a afirmar que hi ha diferències entre les percepcions de les necessitats formatives del professorat novell i del professorat experimentat.

Segons l'estudi de Pitts (1975) els professors amb pocs anys d'experiència percebien unes necessitats formatives més altes en els apartats de *performing administrative duties, communicating and interacting* i *developing pupil self*,

però els professors experimentats perceben una necessitat més important en els aspectes de *planning instruction evaluating student behavior, conducting and implementing instruction* i *developing personal skills*.

En la mateixa línia trobam l'estudi de Tsai (1996), el qual conclou que els docents sense experiència senten més necessitats de formació que els professors amb experiència.

En un estudi sobre el professorat d'Indonèsia, Azmi (1986) manifesta que professors amb poca experiència creuen que necessiten formació permanent en les àrees de *knowledge of subject matter* i *lecturing techniques*, més que els professors experimentats.

De manera similar a l'anterior, els estudis de Cottrell et al. (1971), Ingersoll et al. (1975), McCarty et al. (1978), McEarchern (1985), Wright (1983), Askins et al. (1996) demostren que els anys d'experiència docent tenien impacte sobre les necessitats de formació permanent percebudes pels professors.

Finalment, hem de destacar que les investigacions de González Granda et al. (1990) i de Major (1993) conclouen que l'experiència docent no influeix en la percepció de necessitats formatives.

f) Permanència en el centre

González Granda et al. (1990) assenyalen que a major temps de permanència en el mateix centre menor és la percepció de necessitat formativa.

g) Nivell educatiu on s'imparteix la docència

Diversos estudis ens indiquen que el nivell escolar on s'exerceix la docència té relació amb les percepcions de necessitats de formació permanent.

Davis (1984) va trobar diferències entre les necessitats de formació permanent percebudes entre professors de primària i els de secundària en els aspectes de *instruction, communication, personal skills* i *administrative duties*. McCarty et al. (1987) destaquen diferències també entre uns i altres en les categories de *reinforcing and encouraging student performance*.

L'estudi de McEachern (1985) va demostrar que hi ha diferències significatives entre mestres de quart, cinquè i sisè curs de primària i mestres d'educació infantil i els tres primers cursos de primària. De manera similar, Echevarria (1981) va trobar que el nivell on s'ensenya afecta percepcions de necessitats de formació permanent.

Jiménez (1986) en el seu estudi sobre l'actualització professional dels mestres de preescolar i EGB de la regió de Múrcia troba diferències significatives en les percepcions de necessitats de formació permanent dels distints cicles educatius.

Sánchez, Serrano i Mesa (1992) també troben diferències importants entre les percepcions dels mestres de preescolar, cicle inicial, cicle mitjà i cicle superior de l'antiga EGB. L'estudi del Centro de Profesores de Oviedo (1991) també va apuntar diferències entre les percepcions dels professors de primària i els professors de secundària.

Malgrat això, estudis abundants i diversos deslliguen el nivell on s'imparteix la docència de la percepció de necessitat formativa del professorat. En aquesta línia es troben les investigacions de Moore i Blankenship (1978), Valkanos (1988), Almekhlafi (1990), Eberwine (1984), Grandgenett (1978), Hyde (1983), Major (1983), Moore i Hanley (1982), Pitts (1975)

h) Tasca professional (dels professors)

Les necessitats de formació dels professors es poden analitzar des de distintes perspectives segons quina sigui la tasca professional que desenvolupen en un determinat moment. En el cas que ens ocupa ens interessa analitzar les necessitats sentides pel professorat i aprofundir en les diferències experimentades entre els distints grups: mestres generalistes, mestres especialistes, mestres amb altres tasques docents (audició i llenguatge, suport a la integració ...) directors, etc..

Jiménez (1986) remarca diferències destacables entre els mestres d'aula i els mestres especialistes (E. especial...), mentre que Major (1993) no troba diferències significatives que permetin afirmar que la tasca concreta que desenvolupa el docent influeixi sobre les seves percepcions formatives.

Greene (1976) va comprovar les percepcions de 200 professors de primària amb les de 50 directors d'escola a Nova York. Segons el seu estudi, els directors perceben més necessitat de formació que no els professors en sis de les set categories que va utilitzar.

Durbin (1977) indica que les necessitats percebudes pels administradors eren significativament més altes que no la necessitat percebuda pels propis professors. Les discrepàncies més intenses entre professors i administradors se situen en els aspectes relacionats amb el lideratge educacional i en les responsabilitats.

A Puerto Rico, Echevarria (1981) va realitzar una enquesta sobre els *inservice needs* de professors i directors de primària i va trobar diferències importants entre les percepcions dels professors i les dels directors sobre els *inservice training needs* del professorat. L'autora assenyala que aquestes diferències es detecten amb més intensitat en relació amb les necessitats de formació de les set categories del *Teacher Needs Assessment Survey (TNAS)*.²

² El *Teacher Needs Assessment Survey (TNAS)* fou desenvolupat per Gary Ingersoll l'any 1975 (malgrat que posteriorment fou actualitzat i conegut com el *modified TNAS*) a la Universitat d'Indiana i contempla les categories següents: (1) comunicació interpersonal i administració, (2) desenvolupament personal de l'estudiant, (3) instrucció individualitzada, (4) avaluació, (5) disciplina, (6) desenvolupament personal,

Matos-Betancourt (1981) també constata l'existència d'un desacord entre professors i administradors; aquests darrers perceben necessitats més elevades en les competències d'avaluació institucional.

i) Zona geogràfica on està situat el centre

Alguns estudis s'han interessat per les diferències existents entre el nivell de percepció de necessitat dels mestres de zones diferenciades dins el marc geogràfic on es realitza l'estudi.

Montero (1985) no descobreix diferències significatives entre els mestres de les distintes províncies gallegues.

Baird i Rowsey (1989) compararen les necessitats formatives del professorat de Malàsia i Jordània i arribaren a la conclusió que les necessitats percebudes són quasi idèntiques.

En sentit contrari trobam els estudis de Jiménez (1986) sobre la regió murciana, el d'Armas (1995) sobre les necessitats formatives dels directors escolars de Galícia, i el de Marcelo (1997) sobre les necessitats dels assessors de formació, els quals sí que troben diferències dignes de menció.

j) Tipus de centre

Alguns dels estudis realitzats s'han preocupat per determinades característiques del centre educatiu on el docent imparteix la docència. Entre les variables més comunes referides al tipus de centre trobam:

(7) gestió de l'aula i (8) ítems no relacionats a factors. Per a més informació vegeu Ingersoll (1976), l'apartat 5.2.3.3.1 i l'annex 20.

- Titularitat (públic, concertat, privat...).
- Característiques socioeconòmiques i d'ubicació.
- Nombre d'unitats.
- Nombre d'habitants de la població on està situat.

Montero (1985) se centra en els aspectes de titularitat, el nombre d'unitats i nombre d'habitants de la població on està situat. En el cas de la titularitat assenyala que el professorat de l'ensenyament públic manifesta unes necessitats formatives lleugerament superiors als professors d'ensenyament privat. Pel que fa al nombre d'unitats del centre i al nombre d'habitants de la població no s'observen diferències dignes de menció.

Sánchez, Serrano i Mesa (1992) classifiquen els centres docents segons les característiques socioeconòmiques i d'ubicació (tipus baix i tipus mitjà) i observen diferències entre les percepcions dels dos col·lectius.

K) Tipologia de necessitats en funció del grup al qual s'adrecen

Les necessitats poden variar segons els grups als quals van destinades i, per tant, es poden considerar els beneficiaris del procés. A partir de les tipologies més importants de grups als quals van dirigides les necessitats (Hainaut et al., 1980; Barbier i Lesne, 1986; Oldroyd i Hall, 1991; Kaufman i Gavora, 1993; Mann, 1997), nosaltres plantejam els tres grups següents:

- Necessitats individuals
- Necessitats de l'organització
- Necessitats del sistema educatiu

Hem classificat les competències del nostre qüestionari (QUANFPEP), segons aquest tipus de necessitats, que presentam a la taula 24.

Taula 24. Classificació de les competències del Qüestionari QUANFPEP segons els grups als quals s'adrecen les necessitats

Tipus de necessitats	Ítems	Nombre d'ítems
Sistema educatiu, (currículum, avaluació, teoria i pràctica pedagògica, programació, llengua i cultura)	1-44, 58-63, 71	51
Grupals (gestió i organització de l'aula i del centre, relacions entre els membres de la comunitat educativa)	45-57, 73, 75	15
Individuals (personals, professionals, de carrera)	64-70, 72, 74, 76	10

Elaboració pròpia

- Variables que definim com a dependents:

a) Nivell existent de competència

Definida pel valor mitjà de cada competència.

b) Nivell existent de competència per categories

Definida pel valor mitjà de cada categoria.

c) Nivell desitjat de formació

Definida pel valor mitjà del nivell de formació desitjada en relació a cada una de les competències.

d) Nivell desitjat de formació per categories

Definida pel valor mitjà del nivell de formació desitjada per a cada una de les categories.

e) Índex de Prioritat de Necessitat (*Priority Need Index –PNI–*)

Definit per la fórmula següent $PNI = D \times (D - E)$ on D= Nivell desitjat de formació i E = Nivell existent de competència (Klein, 1971; Lane, Crofton i Hall, 1983; Witkin, 1984 i Zabalza, 1987).

b) Variables de objectiu 3.2.: *Relacionar l'opinió dels docents sobre qüestions generals de l'organització i la gestió de la FPP amb el grau de necessitat formativa que han manifestat.*

• Variables que definim com a independents:

a) Grau de participació habitual en activitats de formació permanent.

b) Activitat que realitzen amb major freqüència en el marc del treball docent en la part no lectiva de l'horari setmanal.

c) Grau d'utilitat dels aprenentatges adquirits en les activitats de formació per a la seva pràctica docent.

d) Procedència de les necessitats de formació.

• Variables que definim com a dependents:

a) Índex de Prioritat de Necessitat (*Priority Need Index –PNI–*).

c) Variables de l'objectiu 3.3.: *Conèixer la percepció sobre el grau de necessitats formatives respecte a les competències docents dels professors d'educació primària des de la perspectiva normativa.*

- Variables que definim com a independents:

- a) Tasca professional (dels tècnics).

- b) Sexe, edat, experiència docent i experiència en la tasca professional actual.

- c) Tipologia de necessitats en funció del grup al qual s'adrecen

- Variables que definim com a dependents:

- a) Nivell existent de competència.

- b) Nivell desitjat de formació.

- c) Índex de Prioritat de Necessitat (*Priority Need Index –PNI–*).

d) Variables de l'objectiu 3.4.: *Relacionar l'opinió dels tècnics de l'administració educativa sobre qüestions generals de l'organització i la gestió de la FPP amb el grau de necessitat formativa sobre les competències docents que han manifestat.*

- Variables que definim com a independents:

- a) Grau de participació habitual en activitats de formació permanent.

b) Grau d'utilitat dels aprenentatges adquirits en les activitats de formació per a la seva pràctica docent.

c) Procedència de les necessitats de formació.

- Variables que definim com a dependents:

a) Índex de Prioritat de Necessitat (*Priority Need Index –PNI–*).

e) Variables de l'objectiu 3.5.: *Comparar les necessitats formatives sentides pels professors d'educació primària amb la percepció que se'n té des de la perspectiva normativa.*

- Variables que definim com a independents:

a) Tasca professional (dels professors i dels tècnics)

A l'Aràbia Saudí, Al-Mossa (1978) en un estudi sobre les necessitats de formació inicial i permanent de professors de ciències destaca diferències significatives entre els tres grups als quals adreça l'estudi (professors, supervisors i directors) en nou de les quinze necessitats que analitza. Els directors i supervisors indiquen que els professors de ciències tenen una intensitat de necessitat més alta de formació i ajuda, tant en formació prèvia com inicial, que la que percebien els propis professors.

Byrd (1980) en un altre estudi ens demostra que les percepcions d'administradors, formadors de professors i professors, eren de diferent magnitud. Els professors percebien les necessitats més baixes en les categories de planificació, diagnosi, instrucció, clima de l'aula i avaluació.

Gladden (1991) detecta diferències entre els professors i els administradors en 31 de les 38 competències analitzades en la seva investigació.

Hyde (1983) va realitzar una enquesta a professors de primària, administradors i formadors de professorat i va concloure que els formadors de professorat i administradors percebien més interessos per la formació permanent que no els professors.

Tsai (1996) per la seva banda assenyala que hi ha discrepàncies entre els punts de vista dels professors d'escola elemental, els directors d'aquestes escoles i els formadors dels professors.

b) Tipologia de necessitats en funció del grup al qual s'acrecen.

• Variables que definim com a dependents:

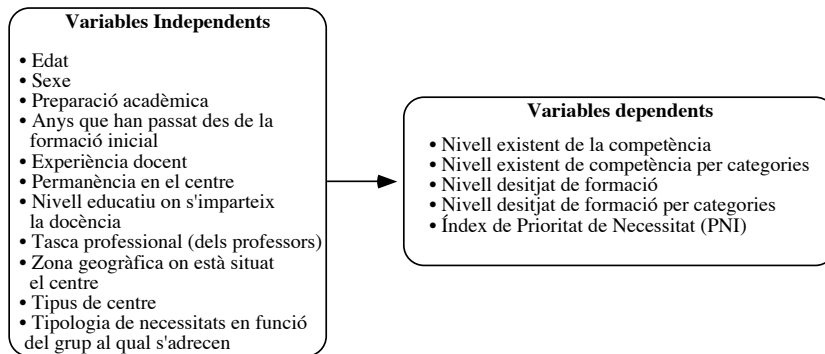
a) Nivell existent de competència.

b) Nivell desitjat de formació.

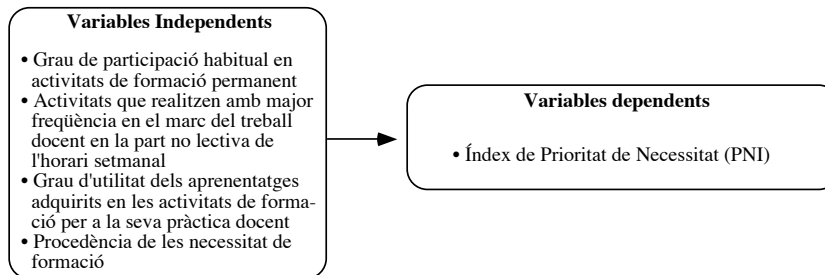
c) Índex de Prioritat de Necessitat (*Priority Need Index –PNI–*).

Figura 46. Variables objecte d'estudi segons els objectius de la investigació a la fase de Detecció de Necessitats

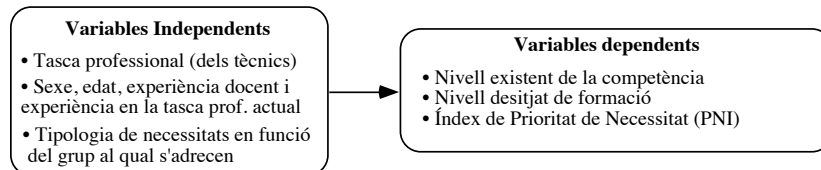
Objectiu 3.1. Determinar el grau de necessitat formativa sentida pel professorat d'educació primària respecte a les competències docents



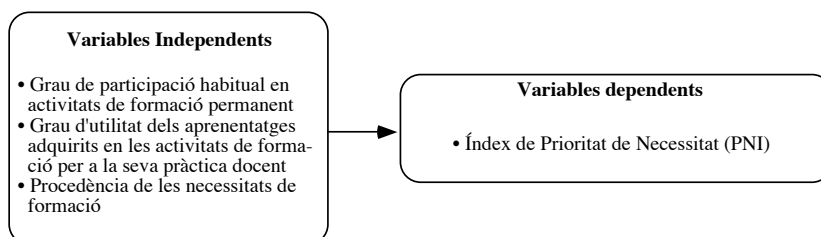
Objectiu 3.2. Relacionar l'opinió dels docents sobre qüestions generals de l'organització i la gestió de la FPP amb el grau de necessitat formativa que han manifestat



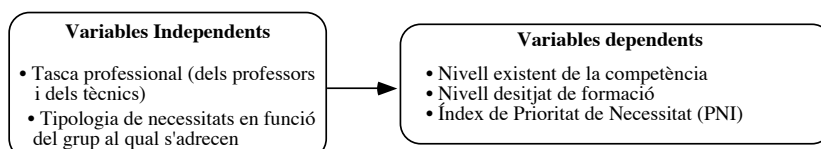
Objectiu 3.3. Conèixer la percepció sobre el grau de necessitats formatives respecte a les competències docents dels professors d'educació primària des de la perspectiva normativa



Objectiu 3.4. Relacionar l'opinió dels tècnics de l'administració educativa sobre qüestions generals de l'organització i la gestió de la FPP amb el grau de necessitat que han manifestat manifestat



Objectiu 3.5. Comparar les necessitats formatives sentides pels professors d'educació primària amb la percepció que se'n té des de la perspectiva normativa



6.1.1.3. Fase principal (2): Identificació de Necessitats (causes i solucions)

Les necessitats detectades i posades per ordre de prioritats (des de la perspectiva sentida i la normativa) ens donaran elements útils per identificar les necessitats i així analitzar les causes i les raons de la seva existència. A partir d'aquestes causes serà possible seleccionar les intervencions apropiades (formació, ajudes en el lloc de treball, reestructuració de llocs de treball, procediments de formació de personal...).

6.1.1.3.1. Objectius

4. Identificar les necessitats a partir de la determinació de les possibles causes i les accions potencials (solucions) de les necessitats formatives dels professors d'educació primària de les Illes Balears.

4.1. Determinar les causes de les necessitats formatives dels docents d'educació primària.

4.2. Identificar accions potencials (solucions) –formatives o d'altres tipus– a partir de l'estudi de les necessitats detectades per tal de solucionar-les.

4.3. Realitzar propostes formatives per tal de solucionar les necessitats detectades susceptibles d'ésser resoltes per aquesta via.

6.1.2. Fase complementària: organització i gestió de la formació permanent del professorat

L'anàlisi de l'estat d'opinió dels docents i dels tècnics de l'administració sobre l'organització i la gestió de la formació permanent ens facilita tot un conjunt d'informació valuosa que ens permetrà analitzar quines són les tendències actuals envers la realització d'activitats de formació permanent, i per tant, ens dona elements vàlids per poder fer propostes de futur.

6.1.2.1. Propòsit general

Obtenir informació sobre aspectes d'organització i gestió de la FPP per a complementar l'ANF.

6.1.2.2. Objectius

5. Conèixer l'opinió dels docents i dels tècnics de l'administració sobre l'organització i la gestió de la FPP per tal de poder elaborar propostes d'actuació, d'organització i de gestió contextualitzades.

5.1. Conèixer l'opinió dels docents sobre qüestions generals de l'organització i la gestió de la formació permanent del professorat.

5.2. Conèixer l'opinió dels tècnics de l'administració educativa sobre qüestions generals de l'organització i la gestió de la formació permanent del professorat.

5.3. Comparar les opinions dels docents i dels tècnics de l'administració sobre qüestions generals de l'organització i la gestió de la formació permanent del professorat.

6.1.3. Resum dels objectius per fases de la investigació i apartats de la Tesi

Seguidament presentam un resum dels objectius de la nostra recerca, classificats segons les fases de la investigació i els apartats de l'exposició, per tal de facilitar-ne la seva localització (vegeu taula 25).

Taula 25. Objectius segons les fases de la investigació i els apartats de la Tesi

Objectius	Fase de la investigació	Apartat de la Tesi
1. Obtenir dades objectives de les necessitats formatives, sentides i normatives, del professorat d'educació primària a les Illes Balears.	Detecció de Necessitats	6.2.1.3. Instruments de medicació 7.5. Anàlisi dels resultats de la Detecció de Necessitats: Priorització de Necessitats
2. Identificar una estratègia vàlida, objectiva i rigorosa per a la prioritització de les necessitats formatives del professorat d'educació primària a les Illes Balears.	Detecció de Necessitats	7.4. Anàlisi de les tècniques de prioritització de necessitats
3. Prioritzar les Necessitats formatives dels professors d'educació primària de les Illes Balears.	Detecció de Necessitats	7.5. Anàlisi dels resultats de la Detecció de Necessitats: Priorització de Necessitats 7.6. Resultats de les hipòtesis
4. Identificar les necessitats a partir de la determinació de les possibles causes i les accions potencials (solucions) de les necessitats formatives dels professors d'educació primària de les Illes Balears.	Identificació de Necessitats	7.7. Anàlisi dels resultats de la Identificació de Necessitats
5. Conèixer l'opinió dels docents i dels tècnics de l'administració sobre l'organització i la gestió de la FPP per tal de poder elaborar propostes d'actuació, d'organització i de gestió contextualitzades.	Organització i gestió de la FPP	6.2.1.3. Instruments de medicació 8. Anàlisi dels resultats de l'estudi sobre l'organització i gestió d'activitats de FPP

6.2. Metodologia de la investigació

En aquest apartat, dedicat a la metodologia, presentam una descripció de les poblacions objecte d'estudi, el procés de mostreig utilitzat, les característiques de les mostres, l'instrument de medició emprat i el procediment seguit per a l'obtenció de les dades.

Tots aquests aspectes seran analitzats de forma diferenciada per a cada un dels moments del nostre estudi i que de fet constitueixen dues investigacions que es complementen però tenen metodologies i procediments diferenciats.

6.2.1. Metodologia d'investigació de la Detecció de Necessitats i de les opinions sobre FPP

En la fase de Detecció de Necessitats i opinions sobre la FPP necessitam obtenir dades de dos sectors de la població del sector educatiu: (a) professors d'educació primària i (b) tècnics de l'administració educativa vinculats amb l'educació primària i la FPP. Aquests sectors constituïran les dues poblacions objecte d'estudi d'aquesta fase de la recerca.

6.2.1.1. Poblacions objecte d'estudi

6.2.1.1.1. Població de professors d'educació primària

En el moment de planificar la nostra investigació la Conselleria d'Educació i Cultura del Govern Balear no disposava de cap base de dades completa i actualitzada dels professors d'educació primària de les Illes Balears.³ Aquest fet ens va obligar a confeccionar el nostre propi arxiu a partir de les dades que ens va facilitar el departament d'informàtica i la inspecció educativa de la Conselleria d'Educació i Cultura. La procedència de la informació fou:

1. Dels centres públics: Departament d'informàtica.
2. Dels centres privats i concertats: Elaboració pròpia a partir de les fitxes facilitades pel Servei d'Inspecció educativa.

D'acord amb aquestes dades vàrem analitzar les característiques dels professors d'educació primària de les Illes Balears, ja que ens interessava conèixer a fons les característiques de la població sobre la qual hauríem de realitzar la nostra ANF.

Seguidament presentam, en forma de taules, les principals característiques de la població objecte d'estudi:

Taula 26. Població total de professorat de primària (N) per sexes

Sexe	Nom. professors	%	Freqüència acumulativa	% acumulatiu
Homes	1.023	31,0	1.023	31,0
Dones	2.278	69,0	3.301	100,0

El professorat de primària de les Illes Balears és predominantment femení (69 % de dones), la mateixa tendència que es registra a l'estat espanyol (72 % de dones) i a tots els països de la Unió Europea (80,6 %), dels quals Itàlia és el que registra major

³ En el moment de realitzar aquestes tasques el Govern Balear acabava de rebre les competències plenes en matèria educativa.

proporció de dones dedicades a la docència (93 %), mentre que en alguns estats els percentatges d'homes i dones són quasi iguals, és el cas de Dinamarca, Grècia i Luxemburg, amb uns percentatges de dones entre el 55 i el 58 % (Comisión Europea, 1997, 114).

Taula 27. Població total de professorat de primària (N) per tipus de centre

Tipus de centre	Nom. professors	%	Freqüència acumulativa	% acumulatiu
Públic	2.300	69,7	2.300	69,7
Privat-concertat	1.001	30,3	3.301	100,0

El professorat de primària del sector públic és superior (69,7 %) al del sector privat-concertat (30,3 %). Aquesta tendència és la mateixa que s'observa a l'estat espanyol, amb un 68,9 % corresponent al sector públic –malgrat que les dades fossin en aquest cas d'EGB– (Ministerio de Educación y Ciencia, 1992, 34).

Taula 28. Població total de professorat de primària (N) per illes i sexe

Illa	Homes	% fila	Dones	% fila	TOTAL	% columna
Mallorca	1.756	67,6	842	32,4	2.598	78,7
Menorca	214	77,2	63	22,8	277	8,4
Eivissa	283	71,3	114	28,7	397	12,0
Formentera	25	86,2	4	13,8	29	0,9
TOTAL	2.278	69,0	1.023	31,0	3.301	100,0

Si analitzam la distribució del professorat per sexes per a cada una de les illes (taula 28), observarem que com més petita és l'illa més gran és la feminització del professorat, ja que els percentatges de dones arriben al 71,3 % a Eivissa, 77,2 % a Menorca i

finalment Formentera, que s'apropa molt al percentatge de feminització d'Itàlia, amb un 86,2 %.

Taula 29. Població total de professorat de primària (N) per tipus de centre i sexe

Tipus de centre	Homes	% fila	Dones	% fila	TOTAL
Públic	777	33,8	1.523	66,2	2.300
Privat-concertat	246	24,6	755	75,4	1.001
TOTAL	1.023	31,0	2.278	69,0	3.301

La feminització del professorat de primària també es manté a totes les tipologies de centres, però cal dir que el percentatge de dones és superior en el cas dels centres privats-concertats (75,4 %) que en el cas dels públics (66,2 %).

Taula 30. Població total de professorat de primària (N) per illes i tipus de centre

Illa	Públic		Privat- Concertat		TOTAL	% columna
	Públic	% fila	Concertat	% fila		
Mallorca	1.708	65,7	890	34,3	2598	78,7
Menorca	215	77,6	62	22,4	277	8,4
Eivissa	348	87,7	49	12,3	397	12,0
Formentera	29	100,0	0,0	0	29	0,9
TOTAL	2.300	69,7	1.001	30,3	3301	100,0

A les illes menors el percentatge de professorat públic és major que a Mallorca, on aquest sector representa el 65,7 %, mentre que a Menorca suposa el 77,6 %, a Eivissa el 87,7 % i a Formentera suposa el 100 % del professorat, perquè no hi ha cap centre privat ni concertat a l'illa.

A la taula 31 hem recollit la població total de professors de primària per municipis i a la taula 32 el nombre de centres de primària existents a cada municipi.

Taula 31. Població total de professorat de primària (N) per municipis⁴

MUNICIPI	HABITANTS	PROFESSORS		TOTAL
		Pública	Privada-concertada	
Alaior	6.705	19	7	26
Alaró	3.840	12	6	18
Aleúdia	10.284	45	6	51
Algaida	3.461	10	0	10
Andratx	8.098	24	7	31
Ariany	801	2	0	2
Artà	5.971	10	15	25
Banyalbufar	520	1	0	1
Binissalem	4.885	11	8	19
Búger	926	2	0	2
Bunyola	4.332	13	0	13
Calvià	28.748	127	3	130
Campanet	2.255	11	0	11
Campos	6.735	8	12	20
Capdepera	6.321	38	0	38
Ciutadella	21.296	57	13	70
Consell	2.172	11	0	11
Costitx	824	2	0	2
Deià	583	2	0	2
Eivissa	29.447	132	24	156
es Castell	5.720	20	0	20
es Mercadal	2.572	12	0	12
es Migjorn Gran	1.076	7	0	7
Escorca	302	0	3	3
Esporles	3.507	18	0	18
Felanitx	14.123	55	14	69
Ferrieres	3.828	10	10	20
Formentera	5.353	29	0	29
Inca	21.129	28	54	82
Lloret de Vistalegre	818	3	0	3
Lloseta	4.544	21	0	21
Llubí	1.904	8	0	8
Llucmajor	20.474	61	19	80
Manacor	30.018	92	37	129
Mancor de la Vall	903	2	0	2
Maó	21.884	75	32	107
Maria de la Salut	1.763	8	0	8

⁴ Dades del curs escolar 1997-98. S'han exclòs els municipis d'Estellencs i Fornalutx perquè no compten amb cap centre educatiu.

Marratxí	16.180	27	35	62
Montuïri	2.190	12	0	12
Muro	6.060	11	9	20
Palma	304.250	698	609	1.307
Petra	2.592	10	0	10
Pollença	12.945	50	9	59
Porreres	4.217	10	6	16
Puigpunyent	1.084	2	0	2
sa Pobla	10.213	29	8	37
Sant Antoni de Portmany	14.292	70	17	87
Sant Joan	1.655	5	0	5
Sant Joan de Labritja	3.835	18	0	18
Sant Josep	11.841	38	8	46
Sant Llorenç	5.282	13	0	13
Sant Lluís	3.928	15	0	15
Santa Eugènia	1.033	4	0	4
Santa Eulària del Riu	19.452	90	0	90
Santa Margalida	6.789	31	0	31
Santa Maria del Camí	4.394	10	7	17
Santanyi	7.702	32	6	38
Selva	2.901	16	0	16
Sencelles	1.896	8	0	8
ses Salines	3.009	21	0	21
Sineu	2.568	13	0	13
Sóller	10.515	21	17	38
Son Servera	6.872	46	0	46
Valldemossa	1.511	3	0	3
Vilafranca de Bonany	2.190	11	0	11
TOTAL	760.379	2.300	1.001	3.301

En primer lloc cal dir que dos dels municipis de les Illes Balears (Estellencs i Fornalutx) no compten amb cap centre educatiu. Per altra banda, a 37 municipis només trobam centres públics i per tant només hi ha professors d'ensenyament públic. Només a un municipi (Escorca) hi ha únicament centres concertats. Finalment, hem de dir que els únics 4 centres privats existents a les Illes Balears (que tenen un total de 75 professors) es troben situats a dos municipis: un d'ells a Calvià i els altres tres a Palma. El reduït nombre d'aquests centres ha fet que els tractem juntament amb els concertats.

Taula 32. Centres de primària existents per municipis⁵

MUNICIPI	HABITANTS	CENTRES		
		Pública	Privada-concertada	TOTAL
Alaior	6.705	1	1	2
Alaró	3.840	1	1	2
Alcúdia	10.284	3	1	4
Algaida	3.461	1	0	1
Andratx	8.098	3	1	4
Ariany	801	1	0	1
Artà	5.971	2	2	4
Banyalbufar	520	1	0	1
Binissalem	4.885	1	1	2
Búger	926	1	0	1
Bunyola	4.332	2	0	2
Calvià	28.748	9	1	10
Campanet	2.255	1	0	1
Campos	6.735	1	1	2
Capdepera	6.321	2	0	2
Ciutadella	21.296	4	1	5
Consell	2.172	1	0	1
Costitx	824	1	0	1
Deià	583	1	0	1
Eivissa	29.447	8	2	10
es Castell	5.720	1	0	1
es Mercadal	2.572	2	0	2
es Migjorn Gran	1.076	1	0	1
Escorca	302	0	1	1
Esporles	3.507	1	0	1
Felanitx	14.123	4	1	5
Ferrieres	3.828	1	1	2
Formentera	5.353	4	0	4
Inca	21.129	2	5	7
Lloret de Vistalegre	818	1	0	1
Lloseta	4.544	1	0	1
Llubí	1.904	1	0	1
Llucmajor	20.474	4	3	7
Manacor	30.018	7	4	11
Mancor de la Vall	903	1	0	1
Maó	21.884	6	3	9
Maria de la Salut	1.763	1	0	1
Marratxí	16.180	2	3	5
Montuiri	2.190	1	0	1
Muro	6.060	1	1	2
Palma	304.250	45	46	91

⁵ Dades del curs escolar 1997-98. S'han exclòs els municipis d'Estellencs i Fornalutx perquè no compten amb cap centre educatiu

Petra	2.592	1	0	1
Pollença	12.945	3	1	4
Porreres	4.217	1	1	2
Puigpunyent	1.084	1	0	1
sa Pobla	10.213	3	1	4
Sant Antoni de	14.292	8	3	11
Portmany				
Sant Joan	1.655	1	0	1
Sant Joan de	3.835	3	0	3
Labritja				
Sant Josep	11.841	3	1	4
Sant Llorenç	5.282	2	0	2
Sant Lluís	3.928	1	0	1
Santa Eugènia	1.033	1	0	1
Santa Eulària del	19.452	6	0	6
Riu				
Santa Margalida	6.789	2	0	2
Santa Maria del	4.394	1	1	2
Camí				
Santanyí	7.702	3	1	4
Selva	2.901	4	0	4
Sencelles	1.896	1	0	1
ses Salines	3.009	2	0	2
Sineu	2.568	1	0	1
Sóller	10.515	4	2	6
Son Servera	6.872	3	0	3
Valldemossa	1.511	1	0	1
Vilafranca de	2.190	1	0	1
Bonany				
TOTAL	760.379	189	91	280

És de destacar també la gran diferència existent entre els habitants i, per tant, el nombre de centres i de professors existents a la ciutat de Palma (45 centres públics, 46 privats-concertats; amb 698 professors d'ensenyament públic, 609 de centres privats-concertats), i els existents a les altres poblacions de les illes.

Respecte a les especialitats del professorat de primària (vegeu taula 33) cal dir que la predominant és la de professor generalista (62,5 %), seguida de llengües estrangeres (9,6 %), educació física (8,3 %) i música (4,6 %).

El tipus d'ensenyament que per regla general compta amb més especialistes és l'ensenyament públic amb el 12,1 % d'especialistes de llengües estrangeres (pel 4 % a l'ensenyament privat-concertat) i amb el 10,1 % d'especialistes d'educació física (pel

4,1 % a l'ensenyament privat-concertat). En el cas de l'especialitat de música el sector amb més especialistes també és el públic, amb un 4,9 % (pel 3,9 % de l'ensenyament privat-concertat).

Taula 33. Població total del professorat de primària (N) per especialitats i tipus de centre

Especialitat	Públic		Privat-concert.		Total	%
	N	%	N	%		
Totes les àrees (mestre generalista)	1.247	54,2	817	81,6	2.064	62,5
Coneixement del medi	74	3,2	11	1,1	85	2,6
Educació plàstica	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Llengua catalana	84	3,7	2	0,2	86	2,6
Llengües estrangeres	278	12,1	40	4,0	318	9,6
Religió/Ètica	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Educació Física	232	10,1	41	4,1	273	8,3
Música	114	4,9	39	3,9	153	4,6
Llengua castellana	10	0,4	0	0,0	10	0,3
Matemàtiques	119	5,2	10	1,0	129	3,9
Audició i llenguatge	39	1,7	9	0,9	48	1,4
Suport a la integració (pedagogia terapèutica)	99	4,3	32	3,2	131	4,0
Educació Compensatòria	4	0,2	0	0,0	4	0,1
TOTAL	2.300	100,0	1.001	100,0	3.301	100,0

6.2.1.1.2. Població de tècnics de l'administració vinculats a l'educació primària i la FPP

Per tal de delimitar el col·lectiu de tècnics de l'administració relacionats amb la l'educació primària i amb la FPP que ens pogés donar informació sobre les Necessitats Normatives dels professors d'educació primària, vàrem realitzar un llistat dels tècnics que, per una banda, pertanyen als col·lectius següents:

1. Inspector d'educació primària
2. Assessor tècnic docent
3. Director o coordinador de Centres de formació de professorat
4. Altres càrrecs a l'administració educativa

Però per altra banda i per evitar la participació de tècnics que desconeixien realment el tema d'estudi vàrem procurar (mitjançant la participació d'assessors de cada un dels col·lectius) que els representants d'aquests sectors complissin les condicions següents:

1. Havien de tenir experiència professional a l'educació primària.
2. La seva tasca professional havia d'estar relacionada amb l'educació primària.
3. La seva tasca professional havia d'estar relacionada amb la FPP.

D'acord amb això vàrem constituir una llista formada per 23 tècnics que consideràrem els experts de l'administració en el tema de la FPP a l'educació primària, les dades dels quals queden reflectides a la taula 34.

Taula 34. Població total dels tècnics de l'administració vinculats a la FPP (N)

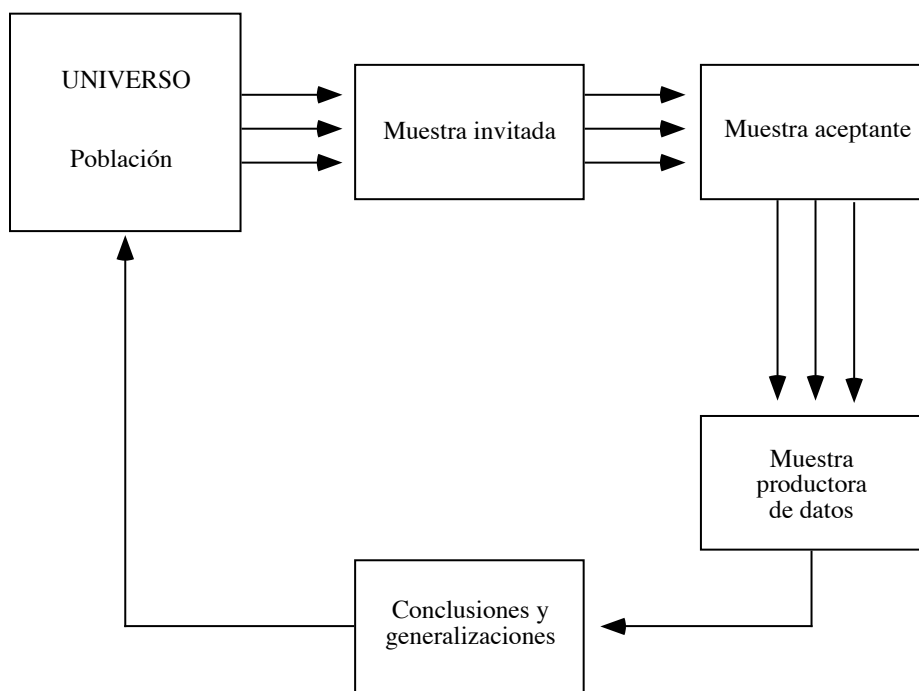
Tasca professional	Nombre de tècnics	%
Inspector d'educació primària relacionats amb la FPP	7	30,4
Assessors tècnics docents relacionats amb l'educació primària i la FPP	5	21,8
Directors o coordinadors de Centres de formació de professorat	5	21,7
Altres càrrecs a l'administració educativa relacionats amb l'educació primària i la FPP	6	26,1
TOTAL	23	100,0

6.2.1.2. Mostres de subjectes

Per realitzar el processus de mostreig ens basarem en les cinc fases de Fox (1981, 367-369):

1. Definició o selecció de l'univers o especificació dels possibles subjectes objecte d'estudi.
2. Determinació de la població o part d'ella a la qual tenim accés.
3. Selecció de la mostra convidada o població a la qual demanam que participi en la investigació.
4. Mostra acceptant o part de la mostra convidada que accepta participar.
5. Mostra productora de dades: la part que accepta i que realment produeix dades.

Figura 47. Cicle de mostreig de Fox



Reproduït de Fox, 1981, 369

En aquesta fase de la investigació, treballarem amb dues mostres. La mostra de professors d'educació primària i la mostra de tècnics de l'administració (inspectors, assessors tècnics docents, directors de CPR i centres equivalents).

6.2.1.2.1. Mostra de professors d'educació primària

a) Procés de mostreig

L'univers objecte d'estudi de la nostra investigació està format per tots els professors d'educació primària residents a les Illes Balears. D'aquest univers, però sols ens interessava estudiar els professors que en el moment de realitzar l'estudi estaven en actiu en algun centre de les Illes Balears, aquest conjunt d'individus constituí la població objecte d'estudi.

La unitat mostral eren els professors d'educació primària i per tant aquests constituïren la població estadística de referència de cara a l'obtenció de la mostra (Salleh, 1993; Rachue, 1994 i Askins et al. , 1996, entre d'altres). D'aquesta manera, i gràcies al mostreig aleatori, creiem que la presència de centres és prou representativa.

La mostra de professors fou seleccionada pel procediment de mostreig aleatori estratificat amb afixació proporcional segons el tipus de centre. D'aquesta manera volíem aconseguir que la mostra fos representativa, en tant que aleatòria, però al mateix temps ajustarem la mostra a fi que fos representativa dels conjunts de la població de professors més homogenis en relació al tema d'estudi.

Com a criteri que ens va semblar significatiu per a la selecció estratificada de la mostra vàrem utilitzar la següent classificació de tipus de centres:

Estrat 1. Professors de centres públics de les Illes Balears en actiu.

Estrat 2. Professors de centres privats-concertats de les Illes Balears en actiu.¹

¹ S'han agrupat els professors de centres privats i els dels centres concertats perquè el nombre de professors de centres privats és molt reduït (75). Malgrat tot la mostra productora de dades dels centres privats (34) representa el 45,3 % de la població.

Taula 35. Dades bàsiques del mostreig de necessitats sentides

Total població o Tipus d'estrat	Població (N)	Mostra convidada	Mostra acceptant	Mostra productora de dades (n)	% de la mostra respecte a la població	Nivell de confiança	Marge d'error
Professors centres públics	2.300	1.023 ²	295	272	11,8 %	95,45 %	5,68 %
Professors centres privats concertats	1.001	858 ³	315	281	27,9 %	95,45 %	5,07 %
Total població	3.301	1.881 ⁴	610	553	16,7 %	95,45 %	3,88 %

De l'observació de la taula 35 hem de destacar que tot i haver convidat més població dels centres públics (1.023) que de centres privats-concertats (858) la mostra productora de dades d'aquests darrers (281) és superior a la dels primers (272). Els centres públics, per tant, tenen un menor percentatge d'acceptació que el dels centres privats-concertats.⁵

Així mateix i com a criteris complementaris per a la selecció estratificada de la mostra es varen tenir en compte aspectes territorials: distribució per illes i per nombre d'habitants de les poblacions.

En investigacions similars (Montero, 1985; Antúnez, 1991 i Armas, 1995) es considera suficient una mostra pròxima al 3 % i 5 % de la població respectivament. En el nostre cas la mostra total suposa el 16,7 % del conjunt de la població i pel que fa als estrats els professors de centres públics suposen un 11,8 %, mentre que els professors de centres privats-concertats suposen el 27,9 %. Així mateix pel que fa als aspectes territorials (illes i nombre d'habitants de les poblacions) en tots els casos se supera el 8 % de la

² La mostra convidada es va calcular partint de la quantitat de població necessària perquè l'estrat tingués un nivell de confiança de 95,45 % i un marge d'error del 5 % i multiplicant aquesta quantitat per tres ($341 \times 3 = 1023$). Es va optar per multiplicar per aquest número, ja que com hem dit a l'apartat 4.1.1.1 quan parlàvem dels qüestionaris segons Witkin (1984, 93-97) en aquest tipus d'estudis se sol aconseguir un percentatge de resposta entre el 30 % i el 60 %. D'acord amb això, en el pitjor dels casos previstos (30 %) se superaria el nombre de qüestionaris necessaris. La selecció dels subjectes es va fer pel procediment de mostreig aleatori.

³ Vegeu nota 150.

⁴ La mostra convidada total és la suma de la mostra convidada dels dos estrats. Això ens permetia una previsió, malgrat la pèrdua de les dues terceres parts dels subjectes convidats, d'un nivell de confiança de 95,45 % i un marge d'error al voltant del 3,5 %.

⁵ Tal com s'explica a l'apartat d'incidències (6.2.1.4.2) la coincidència del nostre qüestionari amb el distribuït per la Conselleria d'Educació i el rebuig que aquest va provocar en els claustres, sobretot als centres públics, pot explicar aquestes diferències.

població real (vegeu taules 36 i 37). D'acord amb això en tots els casos superam els mínims de mostra necessària.

Taula 36. Percentatges de la mostra respecte a les illes

Illa	Tipus de centre	Població (N)	Mostra productora de dades (n)	% de la mostra respecte a la pob. (fila)
Mallorca	Públic	1.708	210	12,3
	Privat-concertat	890	267	30,0
Menorca	Públic	215	18	8,4
	Privat-concertat	62	8	12,9
Eivissa	Públic	348	34	9,8
	Privat-concertat	49	6	12,2
Formentera	Públic	29	10	34,5
	Privat-concertat	0	--	--
TOTAL		3.301	553	16,7

La investigació compta amb un nivell de confiança del 95,45 % tant per al total de la mostra com per a cada un dels estrats. Per altra banda el marge d'error és de 3,88 % per al total, un 5,68 % per als professors de centres públics i un 5,07 % per als professors de centres privats-concertats.

D'acord amb la tònica general de les investigacions d'aquest tipus⁶ consideram que marge de confiança entorn al 95 % i un marge d'error proper al 5 % són satisfactoris per a aquests tipus d'estudis.

⁶ A mode d'exemple citam Bugada (1970, 68-69) i Jiménez (1986, 53).

Taula 37. Percentatges de la mostra respecte al nombre d'habitants

Nombre d'habitants	Tipus de centre	Població (N)	Mostra productora de dades (n)	% de la mostra respecte a la població
0-5.000	Públic	324	56	17,3
	Privat-concertat	40	15	37,5
5.001-10.000	Públic	281	37	13,2
	Privat-concertat	56	9	16,1
10.001-20.000	Públic	425	40	9,4
	Privat-concertat	114	13	11,4
20.001-50.000	Públic	572	46	8,0
	Privat-concertat	182	27	14,8
+ 50.000	Públic	698	93	13,3
	Privat-concertat	609	217	35,6
TOTAL		3.301	553	16,7

La mostra productora de dades quedà finalment configurada per 553 qüestionaris vàlids recollits⁷ (272 de professors de centres públics i 281 de professors de centres privats-concertats). La participació de centres està formada per 165 centres sobre 280 (el que representa una participació del 58,9 %). Partint de les Illes Balears com a població referencial, pensam que la investigació reuneix el nivell de representativitat suficient amb un nivell de confiança i un marge d'error⁸ rellevant per al tipus d'estudi amb què ens trobam. A més a més s'ha tingut cura de realitzar una selecció aleatòria i proporcional basada en criteris objectius bàsics. Malgrat tot volem fer constar que la presència de professors de centres privats-concertats és superior a la de professors de centres públics.

⁷ Dels 616 qüestionaris que ens varen retornar 63 foren descartats pels motius següents: 3 es varen descartar abans d'esser processats (2 perquè manifestaven que eren professors de secundària i 1 perquè estava totalment en blanc), 3 arribaren fora de termini i els altres 57 es varen descartar una vegada processats, ja que tenien dades incompletes en les seccions B i C. No es varen descartar els qüestionaris que tenien dades incompletes en les seccions A, ja que aquest fet no afecta de manera important els objectius de la investigació.

⁸ El marge d'error real és molt similar al que nosaltres havíem previst a l'hora de planificar la investigació. Recordem que havíem fet una previsió del 5 % per a cada estrat i entorn al 3,5 % per al total de la mostra.

Taula 38. Dades globals dels centres participants en la investigació

Tipus de centres	Centres existents	Centres participants ⁹	% de centres participants
Públic	189	109	57,6
Privat-concertat	91	56	61,5
TOTAL	280	165	58,9

Respecte a la pèrdua de subjectes hem de dir que dels 1.881 professors convidats a participar, 553 foren vàlids per a l'anàlisi de dades. Això representa una pèrdua del 70,6 % dels subjectes convidats, percentatge que pràcticament es troba entre els límits assenyalats per Witkin (1984, 93), el qual diu que unes pèrdues d'entre el 70 i el 40 % es poden considerar normals en el cas de qüestionaris tramesos per correu. L'estudi realitzat per Montero (1985, 577) presenta un percentatge de pèrdues molt similar (69,95 %), i també destaca que és un percentatge habitual en investigacions sociològiques que utilitzen el correu com a mitjà de recollida d'informació, especialment en el nostre entorn, poc avesat a participar en investigacions d'aquest tipus.

Amb tot això consideram vàlides les dades que es puguin extrapolar de la present investigació i consideram legitimades les conclusions que se'n puguin extreure.

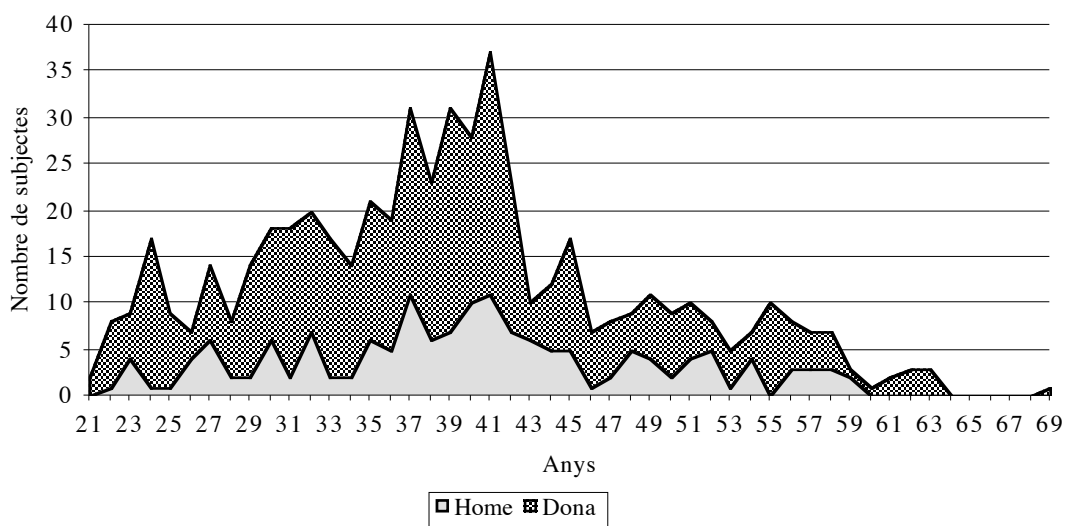
b) Característiques de la mostra

Taula 39. Professorat participant en la investigació (n) per sexes

Sexe	Núm. Professors (n)	%	Freqüència acumulativa	% acumulatiu
Homes	163	29,5	163	29,5
Dones	390	70,5	553	100,0

El percentatge d'homes i dones de la nostra mostra pràcticament coincideix amb les dades de la població real. El percentatge del professorat femení de la mostra és d'un 70,5 % i el percentatge de la població real és el 69 %. El percentatge del professorat masculí de la mostra és del 29,5 % i el de la població real és del 31 %.

Figura 48. Edat i sexe del professorat participant en la investigació (n=553)



Com podem observar a la figura 48 l'edat del professorat participant a la mostra es troba majoritàriament entre els 35 i els 42 anys, tant en el cas de les dones com en el dels homes. L'edat mitjana dels homes és de 39 anys i la de les dones, de 38.

⁹ 10 subjectes no varen revelar el nom del centre educatiu.

Taula 40. Professorat participant en la investigació (n=553) per tipus de centre

Tipus De Centre	Núm. Professors	%	Freqüència acumulativa	% acumulatiu
Públic	272	49,2	272	49,1
Privat-concertat	281	50,8	553	100,0

Malgrat que la proporció del professorat participant és superior en el cas dels centres privats-concertats respecte als públics, observam que no es correspon amb la població total del professorat: ens trobam amb una mostra del sector públic del 49,2 % (en la població real aquest sector representa el 69,7 %), mentre que la mostra del sector privat-concertat és del 50,8 % (en la població real aquest sector representa el 30,3 %).

Això ens demostra que el sector que proporcionalment ha participat més a l'hora d'emplenar el qüestionari ha estat el privat-concertat, mentre que tot i la gran població de professorat existent al sector públic, la participació no ha estat tan significativa com calia esperar.

Taula 41. Professorat participant en la investigació (n=553) per illes i sexe

Illa	Homes	% (fila)	Dones	% (fila)	Total	% Total (columna)	Freq. acum.	% acum.
Mallorca	146	30,6	331	69,4	477	86,3	477	86,3
Menorca	5	19,2	21	80,8	26	4,7	503	91,0
Eivissa	12	30,0	28	70,0	40	7,2	543	98,2
Formentera	0	0,0	10	100,0	10	1,8	553	100,0
TOTAL	163	29,5	390	70,5	--	--	--	--

La distribució del professorat participant en la investigació per illes, malgrat que no és idèntica a la corresponent a la població total sí que podem afirmar que és bastant similar, amb certes excepcions: Mallorca 86,3 % mostra i 78,7 % població total; Menorca 4,7 % mostra i 8,4 % població total; Eivissa 7,2 % mostra i 12 % població total; Formentera 1,8 % mostra i 0,9 % població total.

Taula 42. Professorat participant en la investigació (n=553) per tipus de centre i sexe

Tipus de centre	Homes	% (fila)	Dones	% (fila)	TOTAL	% Total (columna)	Freq. acum.	% acum.
Públic	86	31,6	186	68,1	272	49,2	272	49,2
Privat- concertat	77	27,4	204	72,6	281	50,8	553	100,0
TOTAL	163	29,5	390	70,5	--	--	--	--

Taula 43. Professorat participant en la investigació (n=553) per illes i tipus de centre

Illa	Públic	% (fila)	Con- certat- Privat	% (fila)	Total	% Total (column.)	Freq. acum.	% acum.
Mallorca	210	44,0	267	55,9	477	86,3	477	86,3
Menorca	18	69,2	8	30,8	26	4,7	503	91,0
Eivissa	34	85,0	6	15,0	40	7,2	543	98,2
Formentera	10	100,0	0	0,0	10	1,8	553	100,0
TOTAL	272	49,2	281	50,8	553	--	--	--

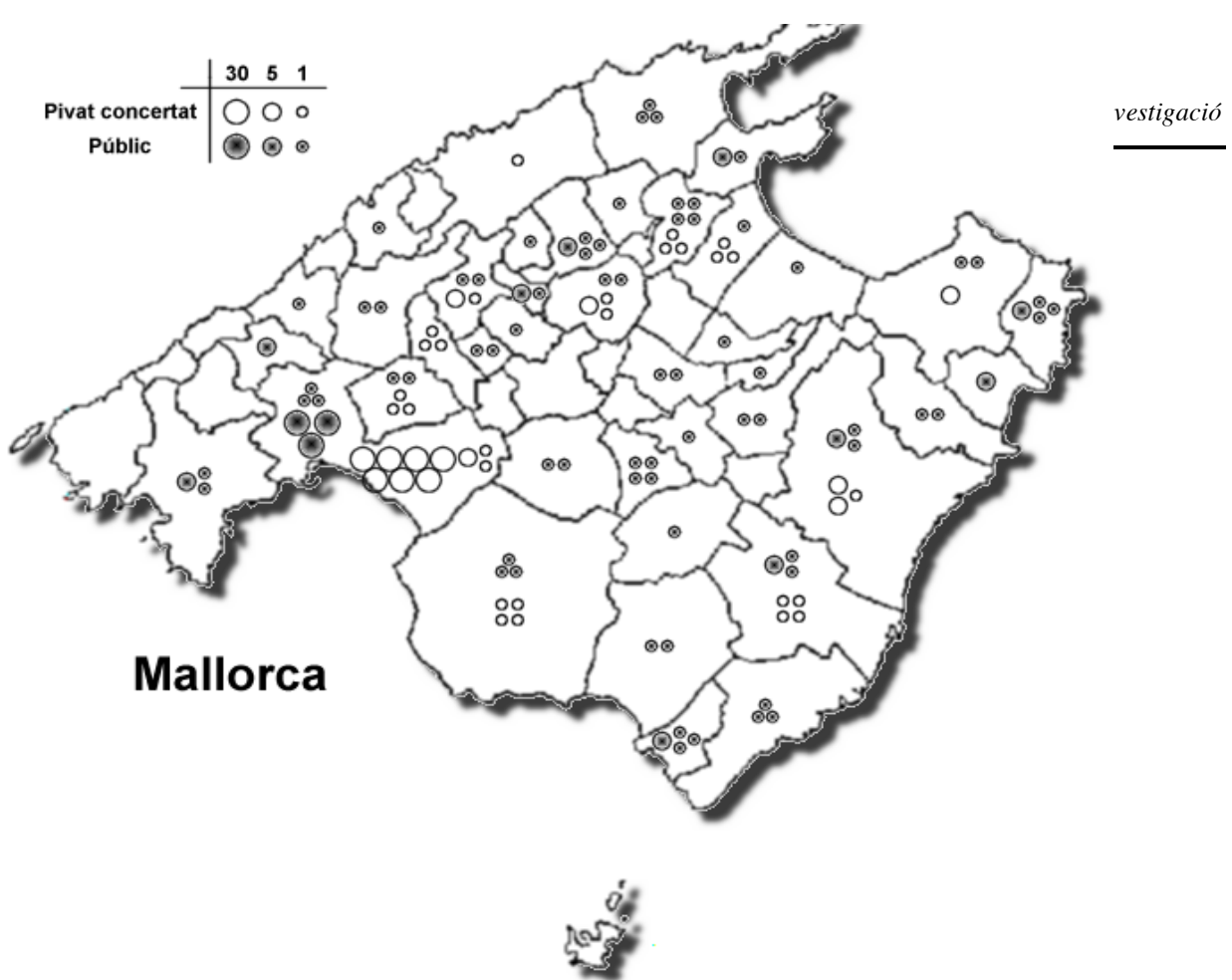


Figura 49. Professorat participant en la investigació (n) per municipis i tipus de centre

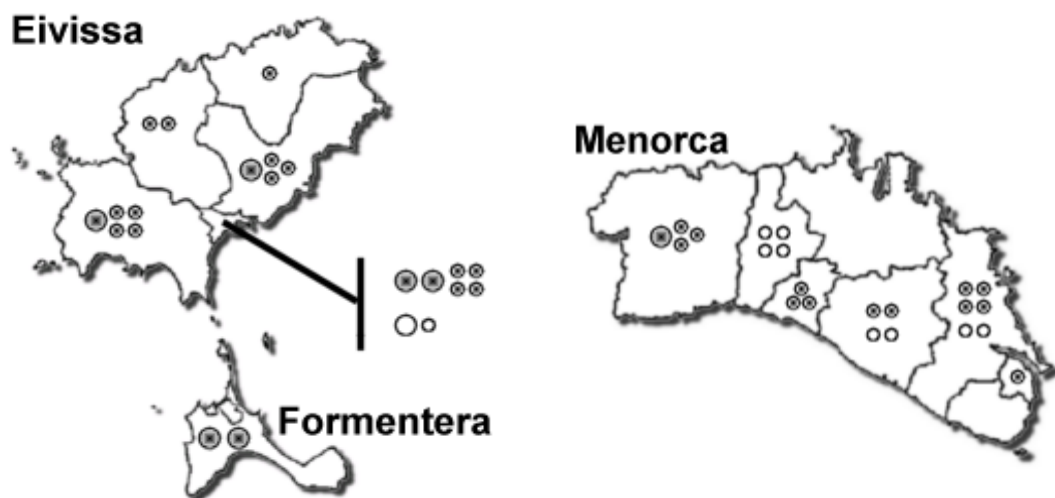
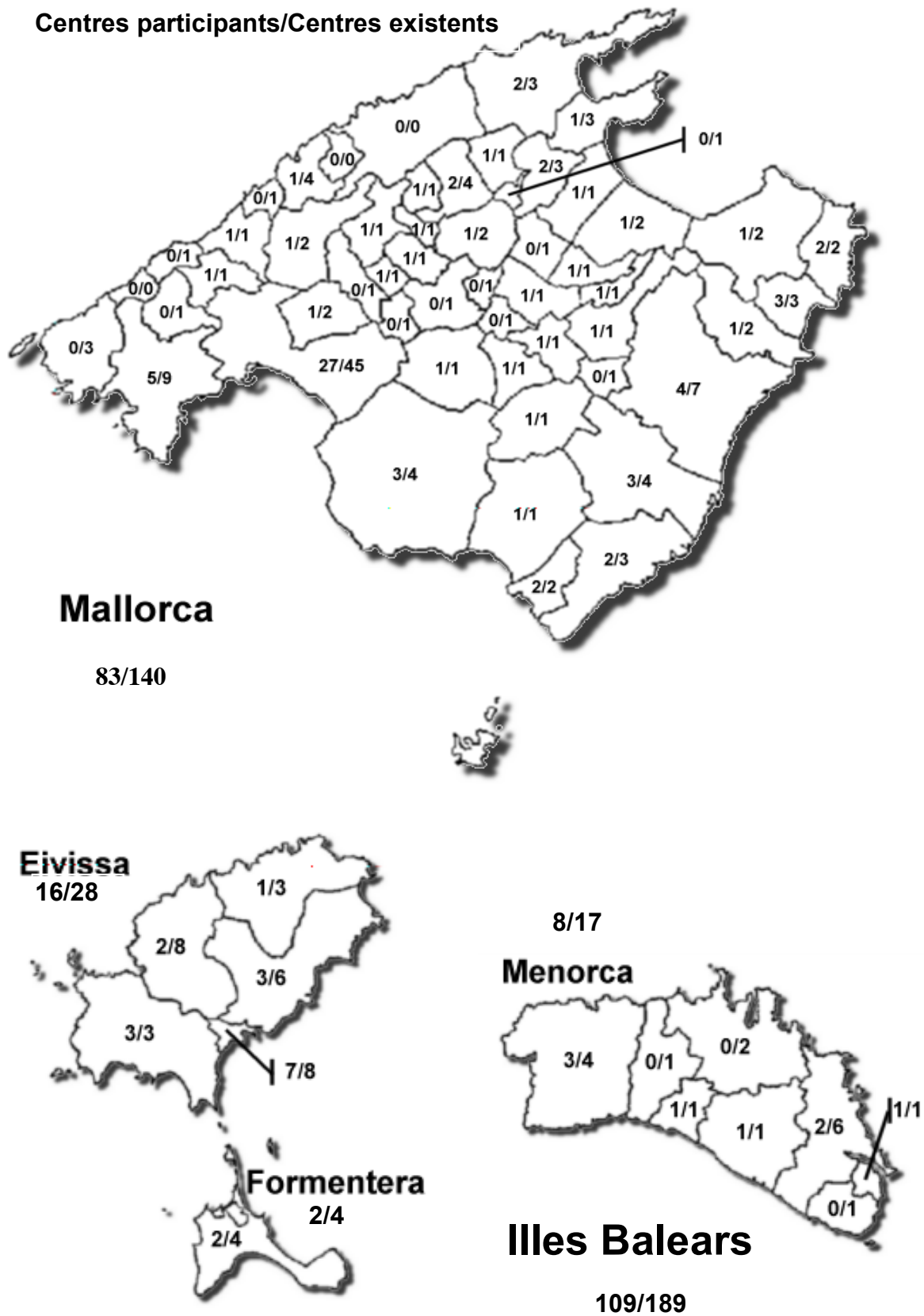


Figura 50. Proporció entre els centres públics participants i els existents



Taula 44. Professorat participant en la investigació (n=553) per titulació acadèmica i tipus de centre

	Freqüència % sobre la fila % sobre la columna % sobre el total	Tipus de centre		TOTAL		
		Públic	Privat- concertat			
Titulació	Professor/a d'EGB / mestre/a	228 48,9 83,5 41,2	238 51,1 84,7 43,0	466 -- 84,2 --		
	Llicenciat/ada	7 21,2 2,6 1,2	26 78,8 9,3 4,7	33 -- 6,0 --		
		Doctor/a	0 0 0 0	0 0 0 0	0 -- 0 --	
			Professor/a d'EGB / mestre/a i Llicenciat/ada	37 68,5 13,6 6,7	17 31,5 6,0 3,1	54 -- 9,8 --
	TOTAL			272 49,2 -- 49,2	281 50,8 -- 50,8	553 100,0 -- 100,0

La titulació majoritària del professorat de primària, en tots els tipus de centres, és la de professor/a d'EGB o mestre/a. És de destacar, que entre aquest col·lectiu no trobam cap doctor i que en el tipus de centre que es registra un major nombre de professors que tenen el títol de llicenciat a més del títol de mestre és al sector públic, amb el 13,6 % de tot el professorat de l'escola pública de la mostra, mentre que als centres privats-concertats aquest grup suposa el 6,0 % dels docents.

Taula 45. Professorat participant en la investigació (n=553) segons el Pla d'Estudis seguit per a l'obtenció del títol de mestre/a o de professor/a d'EGB¹⁰

Pla d'Estudis	Professors	%	Freq. acum.	% acum.
No contesten	9	1,6	9	1,6
Plans anteriors a 1950	2	0,4	11	2,0
Pla de 1950	79	14,3	90	16,3
Pla de 1967	43	7,8	133	24,1
Pla de 1971 - Ciències	117	21,2	250	45,2
Pla de 1971 - Ciències Socials	96	17,4	346	62,6
Pla de 1971 - Filologia	99	17,9	445	80,5
Pla de 1971 - Preescolar	26	4,7	471	85,2
Pla de 1971 - Pedagogia terapèutica	3	0,5	474	85,7
Pla de 1992 - Educació Infantil	2	0,4	476	86,1
Pla de 1992 - Educació Primària	10	1,8	486	87,9
Pla de 1992 - Llengües estrangeres	9	1,6	495	89,5
Pla de 1992 - Educació musical	14	2,5	509	92,0
Pla de 1992 - Educació física	10	1,8	519	93,8
Pla de 1992 - Educació especial	1	0,2	520	94,0
Llicenciats (sense especialitat)	33	6,0	553	100,0

El pla d'estudis que han cursat de forma majoritària els professors participants a la mostra és el de 1971 (61,7 %). Per contra, els plans menys majoritaris són els anteriors a l'any 1950 (0,4 % del professorat participant a la mostra).

Així mateix és de destacar que els tres col·lectius més nombrosos en el total de la mostra són:

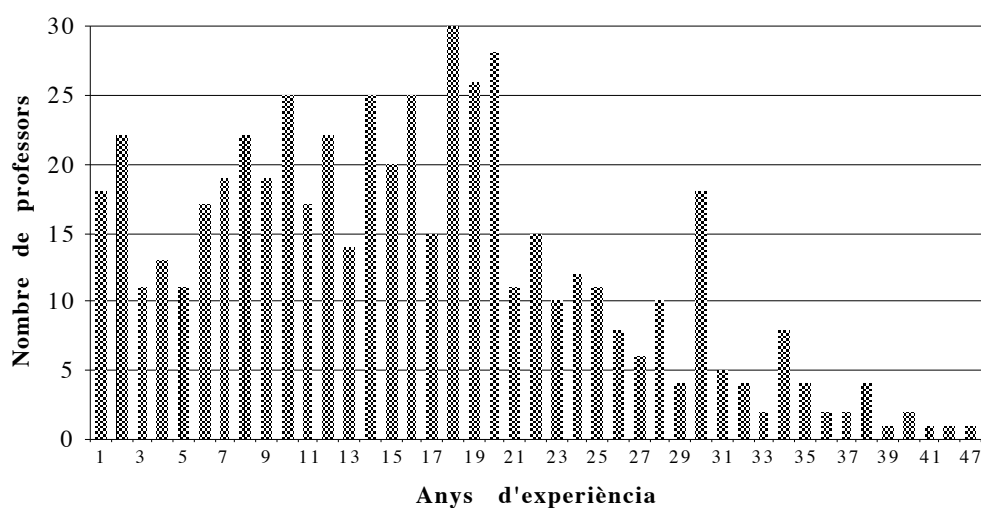
- Especialistes en ciències (Pla de 1971): 21,2 %
- Especialistes en filologia (Pla de 1971): 17,9 %
- Especialistes en ciències socials (Pla de 1971): 17,4 %

Per altra banda, les especialitats del Pla de 1992, que es corresponen amb la LOGSE no són molt significatives:

¹⁰ Tretze professors han manifestat que han cursat dues especialitats, en aquest cas i com a referència global hem optat per assignar-los a la darrera especialitat cursada.

- Especialistes en educació musical (Pla 1992): 2,5 %
- Especialistes en educació primària (Pla 1992): 1,8 %
- Especialistes en educació física (Pla 1992): 1,8 %
- Especialistes en llengües estrangeres (Pla 1992): 1,6 %

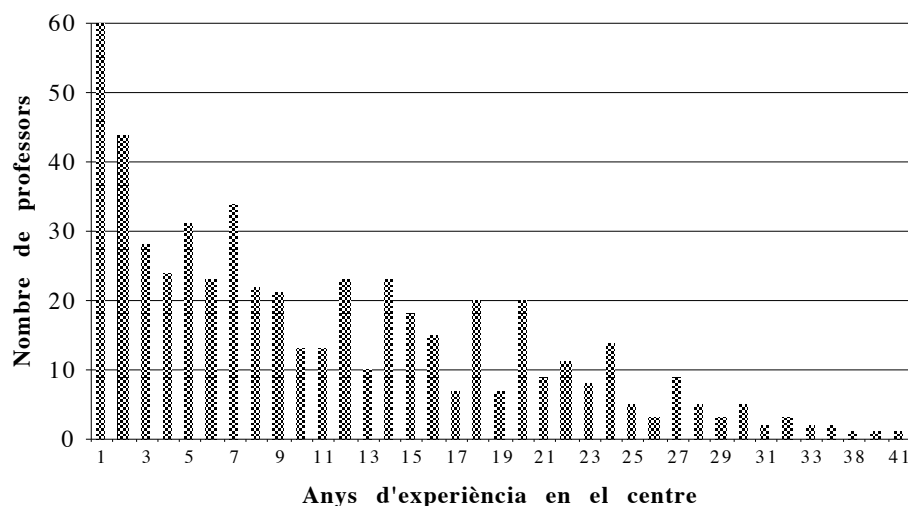
Figura 52. Experiència docent del professorat participant en la investigació (n=553)¹¹



Destaca la forta presència de professors que tenen entre 10 i 20 anys d'experiència (44,7 %). Per altra banda, s'ha de destacar que el col·lectiu amb més de 31 anys d'experiència és el que menys proporció té a la mostra (6,7 %), i els professors que tenen menys de 9 anys d'experiència representen el 27,5 %.

¹¹ Dotze professors no contestaren aquesta pregunta.

Figura 53. Experiència en el centre docent del professorat participant en la investigació
(n=553)¹²



Respecte als anys d'experiència en el centre educatiu destaca que la tendència sembla ésser el predomini de pocs anys de permanència en el mateix centre, ja que els col·lectius més nombrosos sols en tenen entre 1 i 9 anys (51,9 %) i, dins aquest grup el 18,8 % del total tenen un o dos anys d'experiència en el mateix centre. En segon lloc destaquen els que tenen més de 15 anys d'experiència en un mateix centre que suposen el 30,9 %.

Vist el nivell de confiança de la mostra (95,45 %) podem afirmar que la taula 46 ens presenta una radiografia del que és la distribució del professorat de primària per cicles.

Com podem observar, el 59,8 % realitza la docència només a un cicle educatiu (el 22,2 % al primer cicle, el 14,8 % al segon cicle i el 22,8 % al tercer cicle), el 14 % treballa a dos cicles i el 0,8 % combinen la tasca docent a un cicle amb les tasques de suport a la integració.

¹² Tretze professors no contestaren aquesta pregunta.

Taula 46. Cicle o cicles on imparteixen docència el professorat participant en la investigació (n=553)

Cicle o cicles	Professorat	%	Freqüència acumulativa	% acumulatiu
No contesta	7	1,3	7	1,3
1r cicle de primària	123	22,2	130	23,5
2n cicle de primària	82	14,8	212	38,3
3r cicle de primària	126	22,8	338	61,1
Intercicles	100	18,0	438	79,1
Suport a la integració (n.e.e.)	25	4,5	463	83,6
1r i 2n cicle de primària	21	3,8	485	87,4
1r i 3r cicle de primària	12	2,2	496	89,6
1r cicle de primària i suport a la integració	2	0,4	498	90,0
2n i 3r cicle de primària	44	8,0	542	98,0
3r cicle de primària i suport a la integració	2	0,4	544	98,4
Intercicles i suport a la integració	9	1,6	553	100,0

Per altra banda cal destacar que un 18 % dels docents realitzen tasques de docència als tres cicles indistintament, el 4,5 % es dedica al suport a la integració i l'1,6 % combina les tasques als tres cicles i el suport a la integració.

La taula 47 ens indica que per regla general hi ha poques diferències entre la distribució per especialitats de la població total i de la mostra utilitzada en aquesta investigació.

Si sumam els professors generalistes i el que nosaltres hem anomenat quasigeneralistes trobam que suposen el 58'9 % del total de la mostra, mentre que en el cas de la població total els mestres generalistes suposaven el 62'52 %.

El nombre de professorat per especialitat varia notablement. Les especialitats que compten amb més professorat són, per aquest ordre, llengües (12,5 %), matemàtiques i informàtica (8,9 %), audició i llenguatge i similars (7,2 %) educació física (6,3 %) i música (4,9 %).

Taula 47. Professorat participant en la investigació (n=553) per especialitats i tipus de centre¹³

	Tipus de centre		
	Públic	Privat-concertat	Total
	2	0	0
	100,0	0	--
No contesta	0,7	0	0,0
	0,4	0	0,0
	65	105	170
	38,2	61,8	--
Totes les àrees (mestre generalista)	23,9	37,4	30,7
	11,8	19	30,7
	56	100	156
	35,9	64,1	--
Quasigeneralista	20,6	35,6	28,2
	10,1	18,1	28,2
	1	2	3
	33,3	66,6	--
Coneixement del medi	0,4	0,7	0,5
	0,2	0,4	0,5
	0	1	1
	0,0	100,0	--
Educació plàstica	0,0	0,4	0,2
	0,0	0,2	0,2
	44	25	69
	63,8	36,2	--
Llengües	16,2	8,9	12,5
	8,0	4,5	12,5
	1	0	1
	100,0	0	--
Religió/Ètica	0,4	0	0,2
	0,2	0	0,2
	25	10	35
	71,4	28,6	--
Educació Física	9,2	3,6	6,3
	4,5	1,8	6,3
	13	14	27
	48,1	51,8	--
Música	4,8	4,9	4,9
	2,4	2,5	4,9
	36	13	49
	73,5	26,5	--
Matemàtiques i Informàtica	13,2	4,6	8,9
	6,5	2,4	8,9
	29	11	40
Audició i llenguatge. Equip psicopedagògic, Suport a la docència i Suport a la integració (pedagogia terapèutica)	72,5	27,5	--
	10,7	3,9	7,2
	5,2	2	7,2
	272	281	553
TOTAL	49,2	50,8	100,0
	--	--	--

¹³ Vista la varietat d'àrees que han manifestat que imparteixen els professors participants en la investigació, ens hem vist obligats a realitzar una classificació el més homogènia possible per tal d'unificar tant com hem pogut les distintes especialitats sense que això suposi una pèrdua d'informació. La classificació que hem realitzat s'ha basat en els criteris següents:

- Professorat generalista: si imparteixen 9 o més àrees
- Professorat quasigeneralista:
 - si imparteixen entre 6 i 8 àrees
 - si imparteixen entre 3 i 5 àrees però cap d'elles coincideix amb una especialitat cursada durant la formació inicial
- Professorat especialista:
 - si imparteixen 1 o 2 àrees
 - si imparteixen entre 3 i 5 àrees però una d'elles coincideix amb una especialitat cursada durant la seva formació inicial.

49,2 50,8 100,0

Per altra banda els percentatges d'especialistes són lleugerament superiors a l'ensenyament públic que a l'ensenyament privat-concertat (sobretot en les especialitats de Llengües, Educació Física, Matemàtiques i Informàtica i Audició i Llenguatge...). Per altra banda cal dir que el nombre d'especialistes de coneixement del medi i de música és lleugerament superior en el cas de l'ensenyament privat-concertat.

Taula 48. Llengua en què realitza les classes el professorat participant en la investigació (n=553)

		Tipus de centre		
		Públic	Privat-concertat	Total
	Freqüència	4	1	5
	% sobre la fila	80,0	20,0	--
	% sobre la columna	1,5	0,4	0,9
	% sobre el total	0,7	0,2	0,9
	No contesta	135	45	180
		75,0	25,0	--
	Català	49,5	16,0	32,5
		24,4	8,1	32,5
Llengua en què		4	19	23
		17,4	82,6	--
	Castellà	1,5	6,8	4,2
		0,7	3,4	4,2
realitzen les classes		128	216	344
		37,2	62,8	--
	Català i Castellà	47,0	76,8	62,2
		23,1	39,1	62,2
		1	0	1
		100,0	0	--
	Altres	0,4	0	0,2
		0,2	0	0,2
TOTAL		272	281	553
		49,2	50,8	100,0
		--	--	--
		49,2	50,8	100,0

Respecte a la llengua en què realitzen les classes, un 62,2 % dels professors de la mostra manifesten realitzar-les en català i en castellà. Aquest fet, però, és majoritari en els centres privats-concertats (76,8 %) mentre que no ho és en els centres públics (47 %).

El 32,5 % manifesta que realitza les classes en català i on es registra el percentatge més nombrós és als centres públics (49,5 %), seguit de lluny dels centres privats-concertats (16,0 %).

Les classes es realitzen només en castellà per part del 4,2 % dels docents del total de les Illes Balears. Per titularitat dels centres això es distribueix de la següent manera: 1,5 % dels professors públics, i el 6,8 % dels professors d'ensenyament privat-concertat.

Taula 49. Càrrec unipersonal que desenvolupa el professorat participant en la investigació (n=553)

	Freqüència % sobre la fila % sobre la columna % sobre el total	Tipus de centre		
		Públic	Privat- concertat	Total
		176	235	411
		42,8	57,2	--
Sense càrrec		64,7	83,6	74,3
		31,8	42,5	74,3
		31	10	41
		75,6	24,4	--
Director		11,4	3,6	7,4
		5,6	1,8	7,4
		21	4	25
		84,0	16,0	--
Secretari		7,7	1,4	4,5
		3,8	0,7	4,5
		16	8	24
		66,7	33,4	--
Càrrec	Cap d'Estudis	5,9	2,8	4,3
		2,9	1,4	4,3
		27	20	47
		57,4	42,6	--
	Coordinador de Cicle	9,9	7,1	8,5
		4,9	3,6	8,5
		1	3	4
		25,0	75,0	--
	Cap de Departament	0,4	1,1	0,7
		0,2	0,5	0,7
		0	1	1
		0,0	100,0	--
	Subdirector	0,0	0,4	0,2
		0,0	0,2	0,2
		272	281	553
		49,2	50,8	100,0
TOTAL		--	--	--
		49,2	50,8	100,0

El 25,7 % dels docents participants en la investigació tenen algun càrrec directiu, dels quals el 7,4 % són directors, 4,5 % secretaris, 4,3 % caps d'estudis, 8,5 % coordinadors de cicle, 0,7 % caps de departament i 0,2 % subdirectors.

Taula 50. Nombre d'hores que ha dedicat el professorat participant en la investigació (n=553) a activitats de formació permanent durant els darrers sis anys

Freqüència % sobre la fila % sobre la columna % sobre el total	Tipus de centre		
	Públic	Privat- concertat	Total
	3	13	16
	18,8	81,3	--
No contesta	1,1	4,7	2,9
	0,5	2,4	2,9
	1	9	10
Menys de 10 hores	10,0	90,0	--
	0,4	3,2	1,8
	0,2	1,6	1,8
	1	15	16
Entre 10 i 20 hores	6,3	93,0	--
	0,4	5,3	2,9
Hores dedicades	0,2	2,7	2,9
	18	43	61
Entre 21 i 50 hores	29,5	70,5	--
	6,6	15,3	11,0
a formació permanent	3,3	7,8	11,0
	38	54	92
Entre 51 i 100 hores	41,3	58,7	--
	13,9	19,2	16,6
	6,9	9,8	16,6
	211	147	358
Més de 100 hores	58,9	41,0	--
	77,6	52,3	64,7
	38,1	26,6	64,7
	272	281	553
TOTAL	49,2	50,8	100,0
	--	--	--
	49,2	50,8	100,0

A la taula 50 observam el nivell de participació en activitats formatives i és interessant veure com el 77,6 % del professorat públic manifesta haver realitzat més de 100 hores de formació durant els darrers sis anys, percentatge que disminueix fins al 52,3 % en el cas del sector privat-concertat.

Per altra banda i seguint la lògica que es desprèn del paràgraf anterior, el sector majoritari del professorat que manifesta haver realitzat 50 o menys hores de formació

en el decurs dels darrers 6 anys és el privat concertat (23,8 %), lluny del 7,4 % del professorat públic.

c) Síntesi de les característiques personals i professionals dels professors d'educació primària

1. El grup més nombrós del professorat participant en la investigació té una edat situada entre els 35 i els 42 anys. L'edat mitjana dels homes és de 39 anys i la de les dones és 38.

2. En la mostra estudiada hi ha un predomini de dones (70,5%). Aquest percentatge és molt similar al que ens ofereixen les dades de la població total de professors de primària de les Illes Balears (69% de dones). Aquesta és la tendència general també a nivell d'estat espanyol (72 % de dones) i a nivell d'Unió Europea, malgrat en aquest cas la feminització de l'ensenyament primari encara és un poc més accentuada (80,6% de dones).

3. El 49,2% del professorat participant en la recerca realitza el seu treball a centres públics mentre que el 50,8% restant ho fa a centres privats-concertats. Aquests percentatges no es corresponen amb la distribució correcta de la població (69,7% de professorat a l'ensenyament públic i 30,3% a l'ensenyament privat-concertat) ja que el sector de l'ensenyament privat-concertat ha demostrat un percentatge de resposta al qüestionari molt superior a l'ensenyament públic. A l'estat espanyol la tendència del professorat real també és majoritària a nivell d'ensenyament públic amb un 68,9% del total de professorat d'educació primària.

4. A grans trets, el percentatge de professorat participant per illes guarda una certa relació amb el de professorat existent en cada una d'elles. La participació ha suposat uns percentatges del 86,3% a Mallorca (78,7% del professorat real), 4,7% a Menorca amb un 8,4% del professorat real), 7,2% a Eivissa (amb un 12% del professorat real) i 1,8% a Formentera (amb un 0,9% del professorat real).

5. La titulació més comuna entre els professors de la mostra que exerceixen la docència a l'educació primària és la de professors d'EGB/mestres (84,3%), mentre que el 9,8% a més de la titulació de mestre també tenen una llicenciatura i el 6% només tenen la titulació de llicenciat.¹⁴ Hem de destacar que la mostra no inclou cap doctor.

6. El pla d'estudis seguit per a l'obtenció del títol de mestre o de professor d'EGB que és més majoritari és el Pla de 1971 (61,7%) i entre les especialitats d'aquest Pla cal destacar la de Ciències (21,2%), la de Filologia (17,9%) i la de Ciències Socials (17,4%). Per altra banda, com és lògic, el grup més minoritari és el dels docents que cursaren els seus estudis en Plans anteriors al de 1950 (0,4%).

7. El col·lectiu estudiat té una important experiència docent, sense que això suposi que parlem d'un col·lectiu envellit pel que fa a aquesta característica. I és que el sector més nombrós té entre 10 i 20 anys d'experiència docent (44,7%), mentre que només un 27,5% té menys de 9 anys d'experiència i un 6,7% en té més de 31.

8. L'experiència en el mateix centre docent sol ésser relativament escassa. El 51,9% té menys de 10 anys d'experiència en el mateix centre, i destaca que el 18,8% només tenen un o dos anys d'experiència. Segueix a aquest grup el format per docents que fa més de 15 anys que treballen en el mateix centre, amb una representativitat del 30,9%.

9. Més de la meitat dels docents de primària (59,8%) imparteix la docència només a un cicle educatiu, mentre que el 14% distribueix la seva tasca entre dos cicles. Per altra banda el 18% realitzen tasques de docència als tres cicles, el 4,5% es dedica al suport a la integració i l'1,6% combina les tasques als tres cicles i el suport a la integració.

10. La tendència "generalista" de l'educació primària es veu confirmada pel 58,9% dels professors participants en la mostra, els quals hem considerat com a professors generalistes o quasigeneralistes (en les dades facilitades per l'administració els professors generalistes suposaven el 62,5% del total). No obstant això, es comença a

¹⁴ Cal recordar que durant uns anys es pogué accedir per oposició al cos de mestres amb aquest títol.

notar una important presència d'especialistes. Les especialitats que compten amb de professors són, per aquest ordre: llengües (12,5%), Matemàtiques i informàtica (8,9%), Audició i llenguatge, equips psicopedagògics... (7,2%) Educació física (6,3%) i Música (4,9%). Per altra banda, cal destacar que el percentatge d'especialistes és lleugerament superior a l'ensenyament públic que a l'ensenyament privat-concertat, excepció feta de les especialitats de coneixement del medi i música.

11. D'acord amb les dades del nostre estudi les classes d'educació primària de les Illes Balears es realitzen majoritàriament en català i en castellà (62,2%). Aquest fet és majoritari en els centres privats-concertats (76,8%) mentre que no ho és tant en els centres públics (47%). En segon terme trobam el col·lectiu que manifesta realitzar les classes en català i que representa el 32,5% del total. En aquest cas el percentatge més nombrós es dona als centres públics (49,5%) seguit de lluny dels centres privats-concertats (16,0%). Finalment es troba el col·lectiu que només realitza les classes en castellà (4,2%), que en aquest cas és molt superior el percentatge de professors d'ensenyament privat-concertat (6,8%) que els de l'ensenyament públic (1,5%).

12. Una quarta part dels docents participants en la investigació (25,7%) tenen algun càrrec directiu, dels quals el 7,4% són directors, 4,5% secretaris, 4,3% cap d'estudis, 8,5% coordinadors de cicle 0,7% caps de departament i 0,2% subdirectors.

13. La participació del professorat en activitats de formació permanent durant els darrers sis anys és superior en el cas del professorat de l'ensenyament públic (el 77,6% manifesta realitzar més de 100 hores de formació) que en el cas de l'ensenyament privat-concertat (el 52,3% manifesta realitzar més de 100 hores de formació).

6.2.1.2.2. Mostra de tècnics de l'administració

a) Procés de mostreig

Taula 51. Procés de mostreig dels tècnics de l'administració

Població (N)	Mostra convidada	Mostra acceptant	Mostra productora de dades	% de la mostra respecte a la població	Nivell de confiança	Marge d'error
23	23	22	22	95,7 %	95,45 %	3,4 %

El fet que la mostra convidada sigui tan reduïda ens obliga a tenir una mostra productora de dades molt elevada si volem mantenir un nivell de confiança i un marge d'error similar a la mostra de professors. La mínima pèrdua d'un subjecte (4,3 %) fa que la investigació tenguí un nivell de confiança del 95,45 %, mentre que el marge d'error és de 3,4 %, la qual cosa és totalment satisfactòria per a aquest tipus d'estudis (vegeu taula 51).

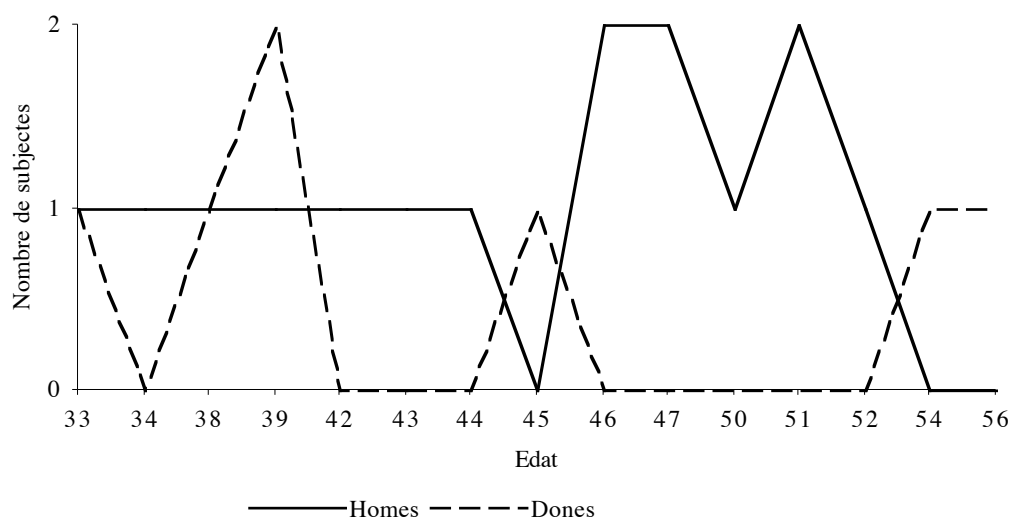
b) Característiques de la mostra

Taula 52. Tècnics participants en la investigació (n=22) per sexes

Sexe	Nom. de tècnics	%	Freqüència acumulativa	% acumulatiu
Homes	15	68,2	68,2	68,2
Dones	7	31,8	31,8	100,0

Pel que fa als tècnics de l'administració, la proporció d'homes i dones registra la tendència inversa a la del professorat, és a dir el 68'2 % dels tècnics són homes.

Figura 54. Edat i sexe dels tècnics participants en la investigació (n=22)



L'edat dels tècnics es troba entre la franja de 33 i 56 anys, i no hi podem detectar cap tendència significativa.

Taula 53. Tasca professional dels tècnics participants en la investigació (n=22)

Tasca professional	Nombre de tècnics	%	Freqüència acumulativa	% acumulatiu
Inspector d'educació primària	7	31,8	7	31,8
Assessor tècnic docent relacionat amb l'educació primària i amb la formació dels professors	5	22,7	12	54,5
Director o coordinador de Centres de formació de professorat ¹⁵	4	18,2	16	72,7
Altres càrrecs a l'administració educativa relacionats amb l'educació primària	6	27,3	22	100,0

La distribució en percentatges dels grups (per tasques professionals) participants en la mostra de tècnics de l'administració és àmpliament satisfactòria, ja que el grup que menys representació té compta amb un 18,2 % (Directors o coordinadors de Centres de Formació dels professors) i el que en té més (inspectors d'educació primària) compta amb un 31,8 %.

Taula 54. Tècnics participants en la investigació (n=22) per illes i sexe

Illa	Homes	% (fila)	Dones	% (fila)	Total	% Total (columna)	Freq. acum.	% acum.
Mallorca	14	70,0	6	30,0	20	90,9	20	90,9
Menorca	0	0,0	1	100,0	1	4,5	21	95,4
Eivissa	1	100,0	0	0,0	1	4,5	22	99,9

Com veiem a la taula 54, la mostra de tècnics de l'administració compta amb una mínima representació de les illes de Menorca i d'Eivissa, mentre que la màxima representació correspon a l'illa de Mallorca. Aquest fet és fruit de la centralització de la majoria de serveis tècnics a la ciutat de Palma.

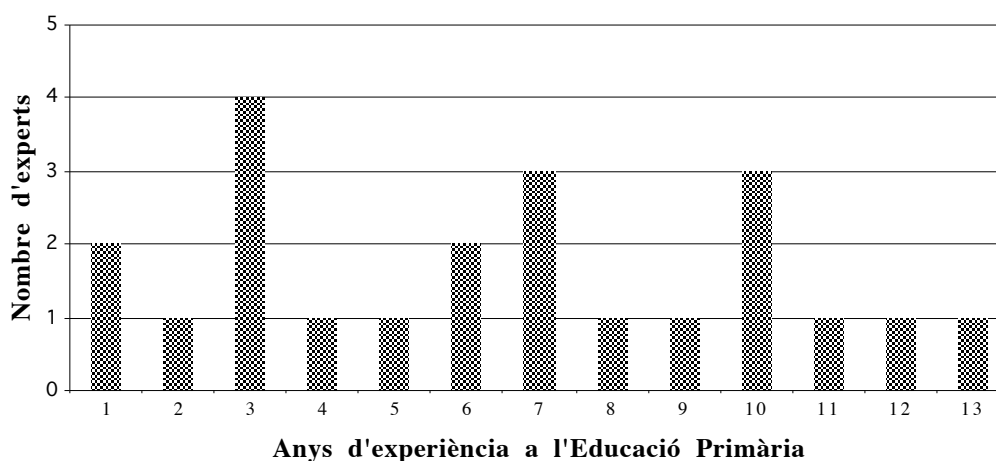
¹⁵ En aquest apartat hem inclòs els directors dels CPR de la Conselleria d'Educació i Cultura del Govern Balear i els Directors-coordinadors de les activitats de formació permanent de l'ICE de la UIB.

Taula 55. Tècnics participants en la investigació (n=22) per titulació acadèmica i tipus de centre

Titulació	Nombre de tècnics	%	Freqüència acumulativa	% acumulatiu
Mestre	4	18,2	4	18,2
Llicenciat	5	22,7	9	40,9
Doctor	2	9,1	11	50,0
Mestre i Llicenciat	9	40,9	20	90,9
Mestre i Doctor	2	9,1	22	100,0

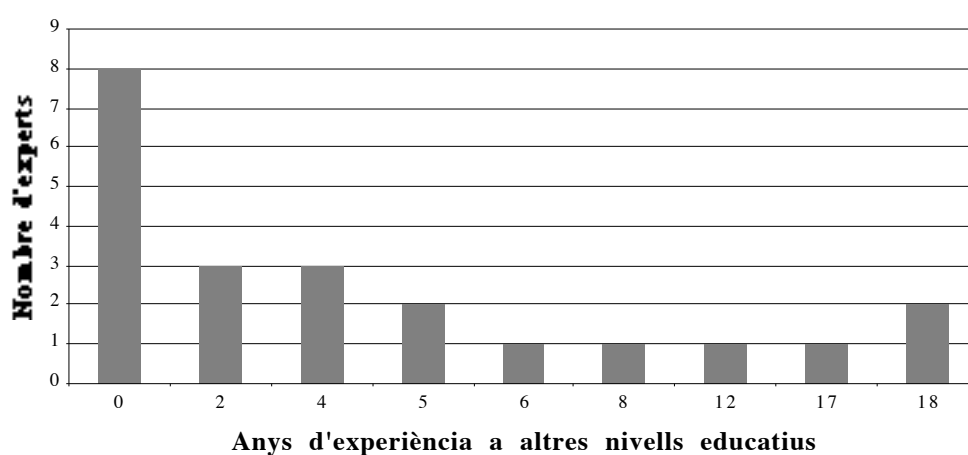
A excepció del 18,2 % que només té la titulació de mestre, el 81,8 % restant està format per llicenciats i doctors i a més a més alguns d'aquests individus també tenen la titulació de mestre.

Figura 55. Experiència docent dels tècnics participants en la investigació (n) a l'etapa d'educació primària o EGB



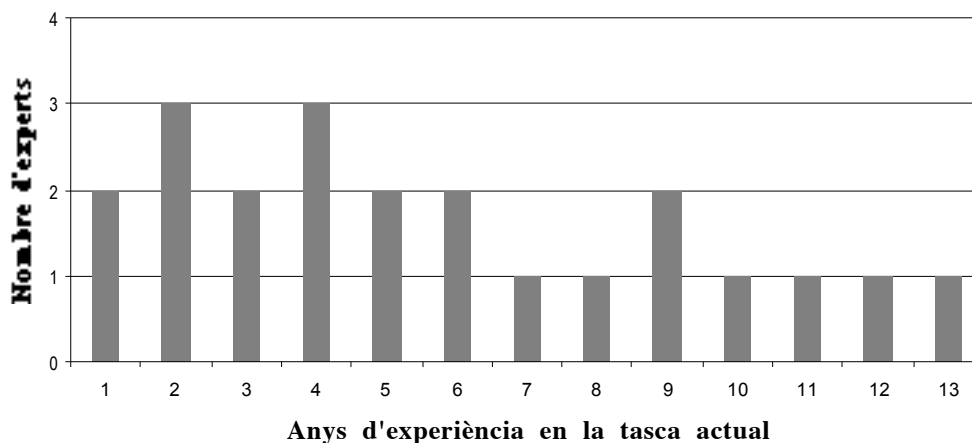
És de destacar que tots els tècnics de l'administració tenen alguna experiència com a professors d'educació primària (8 d'ells només amb 1 any, 2 amb 2 anys, 2 amb 3 anys i 1 amb 4 anys d'experiència).

Figura 56. Experiència docent dels tècnics participants en la investigació (n) a altres nivells educatius



A excepció de vuit experts tots els altres manifesten que tenen experiència docent també a altres nivells educatius distints a l'educació primària (vegeu figura 56).

Figura 57. Experiència docent dels tècnics participants en la investigació (n) en la tasca professional actual



Per altra banda, a excepció de cinc experts que només tenen un o dos anys d'experiència en la tasca professional actual, els altres en tenen entre tres i tretze anys.

c) Síntesi de les característiques personals i professionals dels tècnics de l'administració

1. L'edat mitjana dels tècnics de l'administració és de 44 anys per als homes i de 43 per a les dones.

2. El col·lectiu de tècnics de l'administració especialistes en FPP és majoritàriament masculí (68,2%).

3. Els tècnics de l'administració pertanyen a diversos col·lectius professionals: Inspectors d'educació primària (31,8%), Assessors tècnics docents relacionats amb l'educació primària i la formació dels professors (22,7%), Director o coordinador de Centres de formació de professors (18,2%) Altres càrrecs a l'administració educativa relacionats amb l'educació primària (27,3%).

4. Els tècnics de l'administració participants en l'estudi desenvolupen les seves tasques majoritàriament a l'illa de Mallorca (90,9%) mentre que a Menorca i Eivissa la participació és mínima (4,5% a cada illa) i a Formentera no hi ha participació.

5. La titulació dels tècnics és majoritàriament superior. El 63,6% són llicenciats (d'aquests el 40,9% són mestres a més de llicenciats), el 18,2% són doctors (d'aquests el 9,1% són mestres a més de doctors) i només un 18,2% només tenen el títol de mestre.

6. Tots els tècnics de l'administració tenen alguna experiència com a professors d'educació primària (8 d'ells només amb 1 any , 2 amb 2 anys, 2 amb 3 anys i 1 amb 4 anys d'experiència.)

7. A excepció de vuit experts tots els altres (63,6%) manifesten tenir experiència docent a altres nivells educatius distints a l'educació primària.

8. Més de les tres quartes parts dels tècnics (77,3%) tenen més de tres anys d'experiència en la tasca professional actual.

6.2.1.3. Instruments de medició

L'instrument de medició que hem utilitzat per tal d'obtenir dades objectives de les Necessitats Sentides i les Necessitats Normatives (objectiu 1), així com per conèixer les opinions dels professors i dels tècnics sobre l'organització i gestió d'activitats de formació permanent (objectiu 5) ha estat el qüestionari, al qual els subjectes varen respondre de forma autònoma i individual.

Taula 56. Instruments de medició i mostra de la Detecció de Necessitats i opinions sobre FPP.

TIPUS DE NECESSITATS FORMATIVES/ ALTRES	INSTRUMENTS UTILITZATS	MOSTRA
- Necessitats Sentides	- Qüestionari QUANFPEP-S	- Professors d'educació primària
- Necessitats	- Qüestionari	- Tècnics de l'administració

DETECCIÓ DE NECESSITATS	Normatives	QUANFPEP-N	(inspectors, assessors tècnics docents, directors CPR...)
	- Necessitats Comparatives	- Qüestionari QUANFPEP-S - Qüestionari QUANFPEP-N	- Professors d'educació primària - Tècnics de l'administració (inspectors, assessors tècnics docents, directors CPR...)
OPINIONS SOBRE LA FPP		- Qüestionari QUANFPEP-S - Qüestionari QUANFPEP-N	- Professors d'educació primària - Tècnics de l'administració (inspectors, assessors tècnics docents, directors CPR...)

Com hem vist al capítol 5, són molts els qüestionaris que s'han elaborat prèviament a aquest estudi per altres investigadors, malgrat tot, la seva inadequació a les característiques de la població objecte d'estudi fou la causa principal que va motivar el desenvolupament d'un instrument original.

Per a l'elaboració del qüestionari vàrem seguir les passes següents: consulta d'altres qüestionaris, definició del tipus de qüestionari a elaborar, operacionalització de les competències docents i de les variables, validació de l'instrument, prova d'aplicació del qüestionari i elaboració del qüestionari final.

6.2.1.3.1. Consulta d'altres qüestionaris

Per tal d'elaborar el nostre qüestionari es va realitzar una revisió dels qüestionaris corresponents a estudis similars. Amb aquest motiu es varen analitzar els principals qüestionaris de les investigacions revisades en el capítol 5. Se'n varen revisar un total de 16, que recollim de l'annex 15 a l'annex 30.

6.2.1.3.2. Definició del tipus de qüestionari a elaborar

A partir de la revisió de les investigacions i de l'anàlisi dels models previs es va optar per la realització d'un qüestionari amb les següents característiques bàsiques:

1. Tipus d'informació que ens ha de facilitar el qüestionari:
 - Dades demogràfiques.
 - Necessitats sentides i necessitats normatives. El fet que ens interessi informació d'aquests dos tipus de necessitats ens aconsella realitzar dues versions del qüestionari, una adreçada als professors (necessitats sentides) i l'altra als tècnics de l'administració (necessitats normatives).
 - Opinió dels professors i dels tècnics de l'administració sobre l'organització i gestió d'activitats de formació permanent.

2. Formulació dels ítems per detectar les necessitats: en forma de competència docent.

3. Disseny de resposta del qüestionari:
 - Per a la detecció de les necessitats sentides i necessitats normatives: disseny de resposta múltiple de dues respostes.
 - Per detectar l'opinió dels professors i dels tècnics de l'administració sobre l'organització i gestió d'activitats de formació permanent: disseny de resposta única.

4. Escales de mesura d'actituds utilitzades:
 - Per detectar les necessitats sentides i necessitats normatives: escala Likert de 5 punts.
 - Per detectar l'opinió dels professors i dels tècnics de l'administració sobre l'organització i gestió d'activitats de formació permanent: escala Likert de 4 punts.

5. Tipus d'administració del qüestionari:
 - Administració individual mitjançant la distribució per correu.

6.2.1.3.3. Operacionalització de les competències docents i de les variables

Les competències dels docents d'educació primària i les variables corresponents a cada un dels objectius de la investigació varen ésser traduïdes a preguntes i reunides sota aquesta forma en un qüestionari. Aquest procés s'explica més àmpliament en el subapartat corresponent a l'elaboració del qüestionari final.

6.2.1.3.4. Validació de l'instrument

A partir de la revisió dels qüestionaris d'estudis anteriors i de la consulta de documentació bibliogràfica sobre les competències del docent de primària en el marc de la LOGSE i de les característiques pròpies de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears es va elaborar un primer esborrany del qüestionari (IANFPEP).¹⁶ Aquest esborrany fou revisat per un grup de 22 experts d'acord amb la distribució següent:¹⁷

¹⁶ Vegeu annex 3

¹⁷ A l'annex 2 es detallen els noms i el càrrec dels experts que participaren en la validació de l'instrument.

Taula 57. Distribució per estaments dels experts que participaren en la validació de l'instrument

Estament al qual pertanyen els experts	Nombre d'experts
Professors universitaris	5
Directius de l'Administració educativa relacionats amb la Formació Permanent del Professorat	2
Inspectors d'educació primària	2
Professors de primària	6
Assessors de formació	2
Pedagogs i psicòlegs de centres de primària	2
Experts en FPP	3
TOTAL	22

Les recomanacions fetes pel grup d'experts es varen incorporar a la versió final del qüestionari.

6.2.1.3.5. Prova d'aplicació del qüestionari

Així mateix l'esborrany del qüestionari fou distribuït a distints professors de primària amb l'objectiu de descobrir-hi possibles dificultats en la comprensió de les preguntes i obtenir una idea aproximada dels problemes que en pogués ocasionar l'administració i la complimentació.

Amb aquest objectiu es va seleccionar un grup de 12 professors de diferents centres educatius de primària (Col·legi Santa Mònica, Col·legi Mata de Jonc, Col·legi Públic Felip Bauçà i Col·legi Públic Sant Jordi).

Els dubtes i dificultats expressats pels docents foren recollits i sistematitzats. Posteriorment s'efectuaren esmenes amb la intenció d'incorporar les aportacions dels participants en la prova d'aplicació.

6.2.1.3.6. Elaboració del qüestionari final

En darrer terme es va elaborar el qüestionari que fou distribuït entre els subjectes de la mostra final. Les preguntes del qüestionari es varen agrupar en quatre seccions diferenciades:

- Secció-A: Aspectes demogràfics
- Secció-B: Anàlisi de les Competències docents: Detecció de Necessitats
- Secció-C: Opinió general sobre les activitats de formació permanent
- Secció-D: Observacions generals

Del qüestionari final anomenat *Qüestionari d'Anàlisi de Necessitats Formatives dels Professors d'Educació Primària* (QUANFPEP) se'n varen fer dues versions. La primera anava adreçada al professors de primària per tal de detectar-ne les Necessitats Sentides. El distintiu de la versió fou la lletra "S" de "Sentides" afegida a les sigles del qüestionari: QUANFPEP-S (vegeu l'annex 5). La segona versió s'adreçava als tècnics de l'administració educativa per tal de determinar les Necessitats Normatives. El distintiu d'aquesta versió fou la lletra "N" de "Normatives": QUANFPEP-N (vegeu l'annex 7).

Les diferències entre les dues versions foren mínimes i es limitaren a algunes preguntes de la Secció A (aspectes demogràfics) que s'adequaven a les característiques de cada grup de responents. Pel que fa a les Seccions B i C els canvis foren únicament de redacció a fi d'adequar els textos al grup al qual es formulava la pregunta, sense que el contingut se'n vegés modificat. Per exemple la formulació inicial de la pregunta 1 de la secció C va tenir la variació següent:

QUANFPEP-S:

Indicau les activitats que realitzau amb major freqüència en el marc del vostre treball com a docents en la part no lectiva de l'horari setmanal.

QUANFPEP-N:

Indicau les activitats que creieu que realitzen els professors de primària amb major freqüència en el marc del seu treball com a docents en la part no lectiva de l'horari setmanal.

A les taules que segueixen es presenta la tipologia de preguntes utilitzada en cada un dels blocs. Tal com hem indicat abans, a l'única secció que presentam dues taules distintes de preguntes és a la Secció-A, a causa de les diferents característiques demogràfiques de les dues versions del qüestionari.

Taula 58. Tipologia de preguntes corresponents a les dades demogràfiques (Secció-A) del qüestionari QUANFPEP-S

SECCIÓ-A : ASPECTES DEMOGRÀFICS. QUANFPEP-S	
1. Edat	Oberta
2. Sexe	Escala nominal
3. Centre docent	Oberta
4. Tipus de centre	Escala nominal
5. Municipi	Oberta
6. Illa	Escala nominal
7. Titulació acadèmica	Escala nominal

	Oberta (altres)
8. Si és el vostre cas, indiqueu el Pla d'Estudis que heu seguit per a l'obtenció del títol de mestre/a o de professor/a d'EGB	Resposta d'elecció múltiple
9. Experiència docent	Oberta
10. Experiència en el centre actual	Oberta
11. Cicle o cicles on impartiu la docència (indiqueu totes les opcions que calgui)	Resposta d'elecció múltiple
12. Àrees de coneixement que impartiu i/o tasca professional que desenvolupau	Resposta d'elecció múltiple
13. Llengua en què es realitzen les classes al vostre centre	Escala nominal
14. Si és el cas, indiqueu el càrrec unipersonal que desenvolupau	Escala nominal Oberta (altres)
15. Indiqueu el nombre d'hores que heu dedicat a activitats de formació permanent durant els darrers sis anys	Escala ordinal

Taula 59. Tipologia de preguntes corresponents a les dades demogràfiques (Secció-A) del qüestionari QUANFPEP-N

SECCIÓ-A : ASPECTES DEMOGRÀFICS. QUANFPEP-N	
1. Edat	Oberta
2. Sexe	Escala nominal
3. Tasca professional que desenvolupau	Escala nominal
4. Illa on treballau	Escala nominal
5. Titulació acadèmica (indiqueu totes les opcions que calgui)	Escala nominal Oberta (altres)
6. Experiència docent a l'educació primària o a EGB	Oberta
7. Experiència docent a altres nivells educatius	Oberta
8. Experiència en la tasca professional actual	Oberta

Taula 60. Tipologia de preguntes corresponents a l'anàlisi de les competències docents (Secció-B) dels qüestionaris QUANFPEP-S i QUANFPEP-N

SECCIÓ-B :ANÀLISI DE LES COMPETÈNCIES DOCENTS	
Nivell existent de la competència exposada (fins a un total de 76 competències)	Escala ordinal: Escala Likert de 5 punts
Nivell desitjat de la competència exposada (fins a un total de 76 competències)	Escala ordinal: Escala Likert de 5 punts

Taula 61. Tipologia de preguntes corresponents a l'anàlisi de les opinions generals sobre les activitats de formació permanent del professorat (Secció-C) dels qüestionaris QUANFPEP-S i QUANFPEP-N

SECCIÓ-C: OPINIONS GENERALS SOBRE LES ACTIVITATS DE FORMACIÓ PERMANENT	
1. Activitats que realitzen els professors de primària en el marc del seu treball com a docents en la part no lectiva de l'horari setmanal	Escala ordinal: Escala Likert de 4 punts Oberta (altres)
2. Utilitat que tenen en la pràctica a l'aula els aprenentatges adquirits en les activitats de formació permanent que es realitzen	Escala ordinal: Escala Likert de 4 punts
3. Condicions que millorarien l'assistència a activitats formatives	Escala ordinal: Escala Likert de 4 punts Oberta (altres)
4. Procedència de les necessitats que es volen millorar mitjançant l'assistència a activitats formatives	Escala ordinal: Escala Likert de 4 punts Oberta (altres)
5. Modalitats de formació permanent més adequades	Escala ordinal: Escala Likert de 4 punts Oberta (altres)
6. Metodologies més adequades per als "cursos" de formació permanent	Escala ordinal: Escala Likert de 4 punts Oberta (altres)
7. Formadors de formadors més adequats de cara a la formació permanent del professorat d'educació primària	Escala ordinal: Escala Likert de 4 punts Oberta (altres)

Taula 62. Tipologia de preguntes corresponents a l'apartat d'observacions generals (Secció-D) dels qüestionaris QUANFPEP-S i QUANFPEP-N

SECCIÓ-D'OBSERVACIONS GENERALS	
1. Observacions generals	Oberta

Com hem pogut observar la gran majoria de les preguntes són de resposta tancada.

En l'apartat d'aspectes demogràfics (Secció A) utilitzam diferents formats de pregunta: escala nominal, resposta d'elecció múltiple, escala ordinal i oberta,

D'acord amb Calvo (1997, 220) els diferents formats de preguntes s'han utilitzat segons les característiques següents:

- Escala nominal: s'han utilitzat en aquells aspectes on les categories establertes eren mútuament excloents (sexe, illa, llengua en què realitza les classes...).
- Resposta d'elecció múltiple: s'han usat per presentar aquells aspectes en els quals els subjectes podien seleccionar una o més respostes entre les categories presentades (Pla d'estudis seguit per a la obtenció del títol, cicle o cicles on imparteixen docència, àrea de coneixement que imparteixen...).
- Escala ordinal: s'ha emprat per ordenar diferents graus d'un mateix aspecte (nombre d'hores que dediquen a activitats de formació...).
- Respostes obertes: en aquest tipus de respostes els subjectes escriuen amb les seves pròpies paraules les seves opinions o aportacions.

Per altra banda en els dos apartats clau del qüestionari (Seccions B i C) utilitzam l'escala per mesurar actituds més utilitzada en els qüestionaris abans analitzats: l'Escala Likert. En el cas de l'anàlisi de les competències docents per a la Detecció de Necessitats (Secció-B) utilitzam la de 5 punts i en el cas de les opinions generals sobre les activitats de formació permanent utilitzam la de 4 punts.

Característiques de l'Escala Likert en els apartats B i C del qüestionari:

a) Utilització de l'Escala Likert de 5 punts per a l'Anàlisi de les competències docents per a la Detecció de Necessitats (Secció B)

Aquesta secció analitza un conjunt de 76 competències del docent d'educació primària per tal de dissenyar un inventari de necessitats de formació permanent d'aquest col·lectiu.

El qüestionari es basa en el model de discrepància en dues columnes, amb l'ús d'una escala de resposta de 5 punts (per a cada una de les columnes).

a.1.) Nivell existent de competència

Després de llegir l'afirmació que descriu la *competència* els responents han d'encerclar un dels cinc números (escala de l'1 al 5) que apareixen a l'esquerra del quadre i que es corresponen amb l' **Escala de nivell existent**. En aquesta primera escala s'indica la percepció sobre el grau personal de coneixements, habilitats i domini pràctic d'aquesta competència segons les següents característiques per a cada un dels números de l'escala:

Taula 63. Equivalència entre els números de l'Escala Likert i la descripció del nivell de competència existent (Escala de nivell existent)

1	<u>Teniu poc coneixement de:</u> el vostre coneixement en relació a la competència no va més enllà de la simple definició.
2	<u>Teniu coneixement considerable de:</u> heu rebut formació formal en relació a la competència: per exemple una o més assignatures en la vostra formació inicial, mitjançant activitats de formació permanent..., però no l'aplicau en la vostra pràctica a l'aula.
3	<u>Teniu experiència en:</u> a vegades feis servir la competència en la vostra pràctica a l'aula.
4	<u>Teniu experiència generalitzada de:</u> feis servir sovint la competència en la vostra vida professional.
5	<u>Sou un expert en:</u> heu fet servir en moltes ocasions la competència i us considereu capacitat per assessorar altres mestres, dirigir seminaris, o coordinar un equip de treball en el desenvolupament i realització pràctica de la competència.

a.2.) Nivell desitjat de competència

Posteriorment s'ha de posar un cercle a un dels cinc números (escala de l'1 al 5) que apareixen a la dreta del quadre i que es corresponen a l' *Escala de nivell desitjat*. En aquesta segona escala s'indica la percepció sobre el grau d'interès o desig de formació que es tengui.

Taula 64. Equivalència entre els números de l'Escala Likert i la descripció del nivell de competència desitjat (Escala de nivell desitjat)

1	<u>No desitjau cap formació</u> : estau satisfet/eta amb el vostre nivell actual de coneixements, habilitats i domini pràctic de la competència.
2	<u>Desitjau sessions d'informació</u> : estau poc familiaritzat/ada amb la competència, o en teniu nocions que no són actuals i us interessaria un apropament, una formació global d'allò que és la competència.
3	<u>Desitjau formació bàsica</u> : teniu familiaritat amb la competència, però només en teniu coneixements, habilitats i la feis servir de manera superficial, i us en pot interessar una formació bàsica.
4	<u>Desitjau formació a nivell mitjà</u> : teniu familiaritat amb la competència, i n'heu rebut alguna formació específica, però us podria beneficiar una formació addicional que comenci a un nivell mitjà i sense que arribi a un aprofundiment molt elevat de la competència en qüestió.
5	<u>Desitjau formació avançada</u> : estau interessat/ada a rebre formació per tal de desenvolupar un nivell alt de competència.

b) Utilització de l'Escala Likert de 4 punts per a l'apartat d'opinions generals sobre les activitats de formació permanent (Secció C)

A les preguntes d'aquesta secció els responents han d'expressar la seva opinió sobre la proposta assenyalada segons l'escala següent:

1	Gens
2	Poc
3	Bastant
4	Molt

6.2.1.4. *Obtenció de les dades. Procediments*

6.2.1.4.1. Recollida de dades

El procés de recollida de dades va constar de dues passes fonamentals que explicam a continuació: calendari i distribució del qüestionari.

a) Calendari

El període de recollida de dades, tant per als qüestionaris dels professors com per al dels tècnics, es va concentrar durant les quatre darreres setmanes del segon trimestre del curs escolar 1997-98, és a dir: entre l'11 de març i el 8 d'abril. Malgrat tot es donaren per bons els qüestionaris recollits dins les tres setmanes posteriors a les vacances de pasqua, així doncs, el procés es va perllongar fins al dia 8 de maig de 1998.

Els motius pels quals es va perllongar foren, per una banda, que bastants de subjectes sol·licitaren retornar el qüestionari després de les vacances de pasqua i per l'altra es va voler donar un cert marge de temps pels possibles problemes que el correu hagués pogut ocasionar, tenint en compte que s'havien de rebre qüestionaris de totes les Illes Balears.

b) Distribució del qüestionari

Com ja hem explicat abans, el qüestionari es va administrar de forma individual i es va distribuir per correu. El sobre es va enviar personalitzat a l'adreça del centre escolar. A l'interior del sobre a més del qüestionari es va adjuntar un altre sobre amb la nostra adreça i els segells per tal de facilitar les tasques de retorn.

Com a tècnica de reforç per potenciar la participació es va realitzar un recordatori telefònic. Les característiques de la mostra feren impossible un contacte telefònic personal amb tots i cada un dels subjectes. Malgrat tot es va optar per realitzar contactes als centres educatius on es va parlar amb el director o secretari perquè fes d'interlocutor del recordatori. Així mateix es va aprofitar l'ocasió per explicar, aquest cop de paraula, els objectius de la investigació.

6.2.1.4.2. Incidències

L'única incidència a destacar en el procés de recollida de dades es va posar de manifest en les telefonades recordatori, quan un cert nombre de directors o secretaris va manifestar que al seu centre es vivien moments de desencant pel fet que el Govern autònom, que just acabava de rebre les competències educatives plenes, havia tramès dos qüestionaris inadequats, segons la seva opinió, un adreçat als professors i un altre als pares.

Alguns d'aquests interlocutors manifestaren que possiblement gran part dels professors que pertanyien a la mostra no contestarien el qüestionari a causa del mal ambient provocat per la consulta institucional.

De fet la polèmica dels qüestionaris de l'administració va durar alguns mesos, durant els quals molts de claustres de centres educatius feren arribar cartes als directors dels diaris locals per manifestar el seu malestar.

Aquest efecte negatiu es va intentar pal·liar mitjançant més converses telefòniques explicatives i aclaridores de l'objectiu i del contingut de la nostra investigació, ja que detectàrem que molts de docents havien rebutjat el qüestionari sense ni llegir la carta de presentació.

Creiem que gràcies a la tasca informativa feta telefònicament es va poder culminar amb èxit el procés de recollida de dades.

6.2.2. Metodologia d'investigació de la Identificació de Necessitats: panell Delphi

6.2.2.1. Selecció d'experts participants

En aquest apartat, dedicat al panell Delphi, presentam una descripció de la selecció dels experts participants.

En la selecció d'experts s'ha procurat que tots els sectors implicats en el tema objecte d'estudi estiguin representats, sense que això suposi desvirtuar el concepte que tenim de la figura de l'expert. Intentant respectar aquestes premisses, hem de dir que hem seleccionat un determinat nombre d'experts de cada un dels sectors, tot procurant assegurar-ne la condició d'experts. El nombre de participants de cada sector pot quedar condicionat, per tant, per la seva importància relativa o per la impossibilitat de trobar més subjectes que acompleixin aquesta condició.

Els experts participants foren 20, distribuïts en 11 estaments segons s'explica a la taula 65.¹⁸

¹⁸ A l'annex 9 es detallen els noms i el càrrec dels experts que han participat en el panell Delphi.

Taula 65. Distribució per estaments dels experts que han estat convidats i que han participat en el panell Delphi

Estament al qual pertanyen els experts	Nombre d'experts Conv. al 1r qüest.	Nombre d'experts Particip al 1r qüest.	Nombre d'experts Conv. al 2n qüest.	Nombre d'experts Partic. al 2n qüest.
1. Inspectors d'educació primària	3	3	3	2
2. Directius de l'Administració educativa	1	1	1	1
3. Tècnics en formació permanent del professorat	3	3	3	3
4. Professors universitaris	4	4	4	4
5. Professors d'educació primària	2	2	2	2
6. Directors d'educació primària	1	1	1	1
7. Cap d'Estudis d'educació primària	1	1	1	1
8. Gestors de FPP de Patronals privades	1	1	1	1
9. Sindicats amb experiència en FPP	1	1	1	1
10. Moviments de renovació pedagògica	1	1	1	0
11. Experts en FPP	2	2	2	2
TOTAL	20	20	20	18

6.2.2.2. Instruments de medició

Per aproximar-nos a les causes i les solucions de les necessitats que hem detectat mitjançant el qüestionari, hem optat per la utilització d'un procés grupal: el panell Delphi.

Taula 66. Instruments de medició i mostra de la Identificació de Necessitats

	TIPUS DE NECESSITATS FORMATIVES	INSTRUMENTS UTILITZATS	MOSTRA
IDENTIFICACIÓ DE NECESSITATS	- Necessitats Sentides - Necessitats Normatives	- Panell DELPHI	- Experts en FPP representatius de tots els col·lectius implicats (professors, inspectors, tècnics, professors d'universitat, sindicats, associacions i entitats de FPP...)

Com hem vist tant en l'apartat 4.1 dedicat a la metodologia de recerca de les ANF, com en el capítol 5, on hem revisat les principals línies d'investigació, el panell Delphi s'ha utilitzat sovint en aquest tipus d'investigacions¹ i sobretot en la fases on allò que es pretén és arribar a un consens dels diversos participants, com és el cas de la fase d'assignació de causes i proposta de solucions per a les necessitats.

Els motius que han fet que optem pel panell Delphi enfront a altres processos grupals són els següents:

1. Permet la participació d'experts ubicats a les distintes illes, sense que aquest fet suposi problemes de desplaçaments.

¹ A nivell teòric hem de destacar les puntualitzacions sobre la utilització d'aquest procediment que fan Grima i Tena (1984), Witkin (1984), Mckillip (1987), Pérez-Campanero (1991), Peterson (1991), Blasco

2. Permet la participació d'un grup d'experts més nombrós sense que això minvi les possibilitats d'intervenció i participació activa de cada un d'ells.
3. Permet als experts una màxima llibertat a l'hora de decidir en quin moment respondran el qüestionari, llibertat que es perd quan es realitzen sessions grupals.
4. Permet als experts tenir més temps per reflexionar sobre les qüestions plantejades, aspecte que es veu limitat quan es tracta d'una o varies sessions concretes amb les òbvies limitacions de temps.

El panell Delphi es va realitzar mitjançant l'aplicació de qüestionaris, que vistes les característiques peculiars de la nostra investigació, es varen haver de desenvolupar expressament.

Allò que ens interessa mitjançant la realització del panell Delphi, és que els experts ens donin la seva opinió sobre les causes i les accions potencials (solucions) de les necessitats que, fruit de l'aplicació del qüestionari d'ANF, han esdevingut necessitats prioritàries. D'acord amb això ens interessa que l'expert ens digui la causa i la solució de cada necessitat.

Cal dir, no obstant, que a l'hora d'elaborar els qüestionaris Delphi adreçats als experts ens hem trobat amb dues dificultats inicials:

- a) Crèiem que presentar un primer qüestionari totalment obert, que possiblement seria una opció que a nosaltres ens hauria satisfet, limitaria la participació dels experts, ja que el requeriment suposaria una recerca en profunditat d'aspectes a tenir en compte, la qual cosa complicaria en gran mesura el procés.
- b) Per altra banda, també crèiem que en el primer qüestionari del panell Delphi nosaltres no havíem d'intervenir en el sentit d'unificar necessitats o fer propostes de causes i de solucions concretes per a cada una de les necessitats, ja que de fer-ho podríem transmetre les nostres opinions als experts i així limitar o condicionar les seves opinions personals.

i Fernández-Raigoso (1994). Així mateix destacam els estudis empírics realitzats per Losada et al. (1994), i Neal (1994), entre d'altres.

Per resoldre aquestes dificultats optarem per la solució següent:

a) Elaborar un 1r qüestionari semiobert, on només es presentin les necessitats prioritàries de l'estudi previ i per a cada una d'elles es faciliti un llistat exhaustiu i genèric de causes i solucions extret de diversos llistats existents en la bibliografia especialitzada. Per a cada una de les propostes els experts podran dir si creuen que les causes o solucions suggerides es corresponen a la necessitat en qüestió. Per altra banda, es deixarà un espai en blanc perquè els experts assenyalin causes i solucions d'una manera oberta. D'aquesta manera es pretén facilitar al responnent certa ajuda addicional sense limitar la seva participació espontània. Finalment s'evita també la nostra intervenció inicial a fi de no influir sobre les opinions dels experts.

b) A partir de l'anàlisi del primer qüestionari emplenat tindrem arguments per realitzar agrupacions de necessitats i per concretar-ne més les causes i les solucions, que en un primer moment eren molt generals. Serà, doncs, en el segon qüestionari on nosaltres, a partir de les opinions dels experts, haurem de fer el treball de síntesi i interpretació. L'acord o el desacord dels experts amb aquesta interpretació quedarà palès quan emplenin el segon qüestionari.

D'acord amb això, per a l'elaboració dels qüestionaris varem seguir les passes següents:

6.2.2.2.1. Elaboració del 1r qüestionari:

a) Les necessitats prioritzades en la fase de Detecció de Necessitats

L'objectiu del qüestionari Delphi és aconseguir el consens dels experts sobre les causes i les solucions de les necessitats que s'han detectat com a prioritàries a l'anterior fase de

la investigació. D'acord amb això en el qüestionari es presentaran als experts les necessitats a fi que ells opinin sobre els aspectes abans esmentats.

Taula 67. Necessitats prioritzades en la fase de Detecció de Necessitats i que seran objecte d'anàlisi de les causes i solucions.

Nombre necessitat	Necessitats
4	Implementació d'estratègies per tal d'adequar el procés d'ensenyament a les diferències individuals dels alumnes
7	Utilització de tècniques per a la detecció de dificultats (cognitives, emocionals, afectives, psíquiques, socials...) en els alumnes i desplegament d'actituds envers aquesta problemàtica
9	Potenciació de processos que ajudin els alumnes a aprendre a pensar
10	Posada en pràctica d'activitats que ajudin els alumnes a reflexionar sobre el seu propi pensament (metacognició)
31	Realització de programacions que tendeixin a la innovació educativa (dissenys d'innovació curricular)
32	Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes amb dificultats d'aprenentatge
33	Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes superdotats
40	Utilització de tècniques per avaluar el progrés dels alumnes amb dificultats d'aprenentatge i d'alumnes superdotats
42	Utilització de tècniques i mètodes per a l'autoavaluació del professor/a i dels equips docents
44	Utilització de metodologies de Qualitat Total per a l'avaluació del centre educatiu
49	Desenvolupament d'estratègies per estimular la capacitat d'adequació dels alumnes amb problemàtiques socials (agressivitat, passivitat...) a l'entorn social
64	Utilització de la informàtica a nivell bàsic
65	Utilització de programes de tractament de text
66	Utilització de programes de gestió (fulls de càlcul, bases de dades)
68	Utilització de la telemàtica per comunicar-se amb altres (e-mail, <i>chatting</i>)
69	Utilització de la telemàtica per identificar recursos i/o trobar informació (internet...)
70	Utilització de programes multimèdia
71	Utilització de la informàtica educativa com a suport d'activitats formatives
74	Coneixement de tècniques per fer front a situacions professionals de risc (estrès, tècnica vocal, esgotament, depressions...)

b) Aportació de causes i solucions: consulta d'altres qüestionaris i documents sobre causes i solucions de les necessitats

La segona qüestió bàsica del qüestionari és definir la manera en què els experts ens han de manifestar la seva opinió sobre les causes i les solucions.

Per realitzar aquesta tasca, malgrat que ens hagi servit d'ajuda la consulta d'altres qüestionaris Delphis sobre ANF, com el realitzat per Neal (1994), sobretot ens hem basat en documents que ens aporten llistats exhaustius de causes i de solucions sobre necessitats formatives com el *Performance Improvement System* presentat per Rosenberg (1990), el presentat per Pérez-Campanero (1991, 60-71), l'*Employee performance analysis chart* de Peterson (1992) i el *Simplified Performance Technology Model* analitzat per Baylor (1997).

c) Validació de l'instrument

D'acord amb el que hem dit fins ara es va elaborar un primer esborrany del qüestionari Delphi, que fou revisat per tres professors universitaris (dos especialistes en metodologia i un especialista en pedagogia laboral), per un expert en formació permanent del professorat i per un directiu de l'administració educativa relacionat amb la FPP.²

Les recomanacions fetes pel grup de revisors varen constituir la versió final del 1r qüestionari.

d) Prova d'aplicació del qüestionari

Així mateix l'esborrany del 1r qüestionari fou aplicat a un professor d'universitat i a un tècnic en formació permanent del professorat, en qualitat d'experts (de la Universitat de les Illes Balears i de l'Institut de Ciències de l'Educació, respectivament), amb l'objectiu de descobrir les possibles dificultats de comprensió i per emplenar-lo. Els suggeriments aportats per aquestes dues persones foren incorporats en la versió final del qüestionari Delphi.

e) Elaboració del qüestionari final

² A l'annex 8 es detallen els noms i el càrrec dels experts que han participat en la validació de l'instrument.

D'acord amb les directrius i revisions anteriorment esmentades es va elaborar el qüestionari Delphi: *Qüestionari per a determinar causes i solucions de les Necessitats dels Professors d'Educació Primària–QUCASO*,³ que fou distribuït entre els experts seleccionats.

Finalment el qüestionari va quedar estructurat de la forma següent:

a) Per a cada una de les necessitats

a.1) Causes possibles: Es presenta un llistat exhaustiu i genèric de causes extret dels documents consultats, i que hem esmentat abans. Els experts només han de manifestar mitjançant un Sí o un No si creuen que les causes assenyalades han provocat les necessitats que s'analitzen. Aquest apartat es subdivideix en dos altres:

- Llistat exhaustiu de causes: el format de pregunta és el de resposta alternativa dicotòmica.
- Altres causes: amb el format obert, on els experts poden afegir les causes que no s'han vist reflectides en el llistat exhaustiu de causes.

a.2.) Accions potencials (solucions): Com en l'apartat anterior, es presenta un llistat exhaustiu i genèric de solucions extret dels documents consultats, i que hem mencionat abans. Els experts només han de manifestar mitjançant un Sí o un No si creuen que les solucions assenyalades poden ajudar a resoldre la necessitat que s'analitza. Aquest apartat es subdivideix en dos:

- Llistat exhaustiu de solucions: el format de pregunta és el de resposta alternativa dicotòmica.
- Altres solucions: amb el format obert, on els experts poden afegir les causes que no s'han vist reflectides en el llistat exhaustiu de causes.

b) Per al conjunt del qüestionari: observacions generals on els experts poden assenyalar qualsevol opinió o formular els aclariments que creguin oportuns respecte a la realització del qüestionari.

³ Vegeu l'annex 11.

6.2.2.2.2. Elaboració del 2n qüestionari

A partir dels resultats del primer qüestionari hem agrupat les necessitats per blocs temàtics, sempre que hi hagués coincidència entre les causes i solucions atribuïdes a aquestes necessitats. D'aquesta manera el segon qüestionari (QUCASO-2⁴) ha quedat format per 10 necessitats o grups temàtics de necessitats (vegeu taula 68).

Taula 68. Agrupació de les necessitats per grups temàtics

Nombre del grup temàtic de necessitat	Necessitats
1	NECESSITAT 4. Implementació d'estratègies per tal d'adequar el procés d'ensenyament a les diferències individuals dels alumnes
2	NECESSITAT 7. Utilització de tècniques per a la detecció de dificultats (cognitives, emocionals, afectives, psíquiques, socials...) en els alumnes i desplegament d'actituds envers aquesta problemàtica
3	NECESSITAT 9. Potenciació de processos que ajudin els alumnes a aprendre a pensar NECESSITAT 10. Posada en pràctica d'activitats que ajudin els alumnes a reflexionar sobre el seu propi pensament (metacognició)
4	NECESSITAT 31. Realització de programacions que tendeixin a la innovació educativa (dissenys d'innovació curricular)
5	NECESSITAT 32. Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes amb dificultats d'aprenentatge NECESSITAT 33. Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes superdotats
6	NECESSITAT 40. Utilització de tècniques per avaluar el progrés dels alumnes amb dificultats d'aprenentatge i d'alumnes superdotats
7	NECESSITAT 42. Utilització de tècniques i mètodes per a l'autoavaluació del professor/a i dels equips docents NECESSITAT 44. Utilització de metodologies de Qualitat Total per a l'avaluació del centre educatiu
8	NECESSITAT 49. Desenvolupament d'estratègies per estimular la capacitat d'adequació dels alumnes amb problemàtiques socials (agressivitat, passivitat...) a l'entorn social
9	NECESSITAT 64. Utilització de la informàtica a nivell bàsic NECESSITAT 65. Utilització de programes de tractament de text NECESSITAT 66. Utilització de programes de gestió (fulls de càlcul, bases de dades) NECESSITAT 68. Utilització de la telemàtica per comunicar-se amb altres (e-mail, <i>chatting</i>) NECESSITAT 69. Utilització de la telemàtica per identificar recursos i/o trobar informació (internet...) NECESSITAT 70. Utilització de programes multimèdia NECESSITAT 71. Utilització de la informàtica educativa com a suport d'activitats formatives
10	NECESSITAT 74. Coneixement de tècniques per fer front a situacions professionals de risc (estrès, tècnica vocal, esgotament, depressions...)

⁴ Vegeu l'annex 13.

Per a cada necessitat o grups de necessitats hem continuat contemplant els apartats de causes i solucions, però hem estructurat cada un d'aquests dos apartats segons els següents blocs:

a) Per a cada una de les necessitats o per a cada grup temàtic de necessitats s'han fet dos subapartats generals, un de causes i un altre de solucions. Cada un d'aquests subapartats es subdivideix en:

a.1) Nuclis conceptuals: on figuren les causes/solucions que obtingueren la conformitat com a mínim del 50% dels experts que respongueren la pregunta en el primer qüestionari.

Així mateix cal destacar que hem realitzat agrupacions temàtiques de causes/solucions sota la denominació de la causa/solució més general. Els ítems que estan inclosos en una opció més general apareixen indicats a peu de pàgina.

Per altra banda, cal dir que hem ordenat les causes/solucions seguint una gradació percentual de més consens a menys consens aconseguit entre els experts. El format de pregunta és el de resposta alternativa dicotòmica.

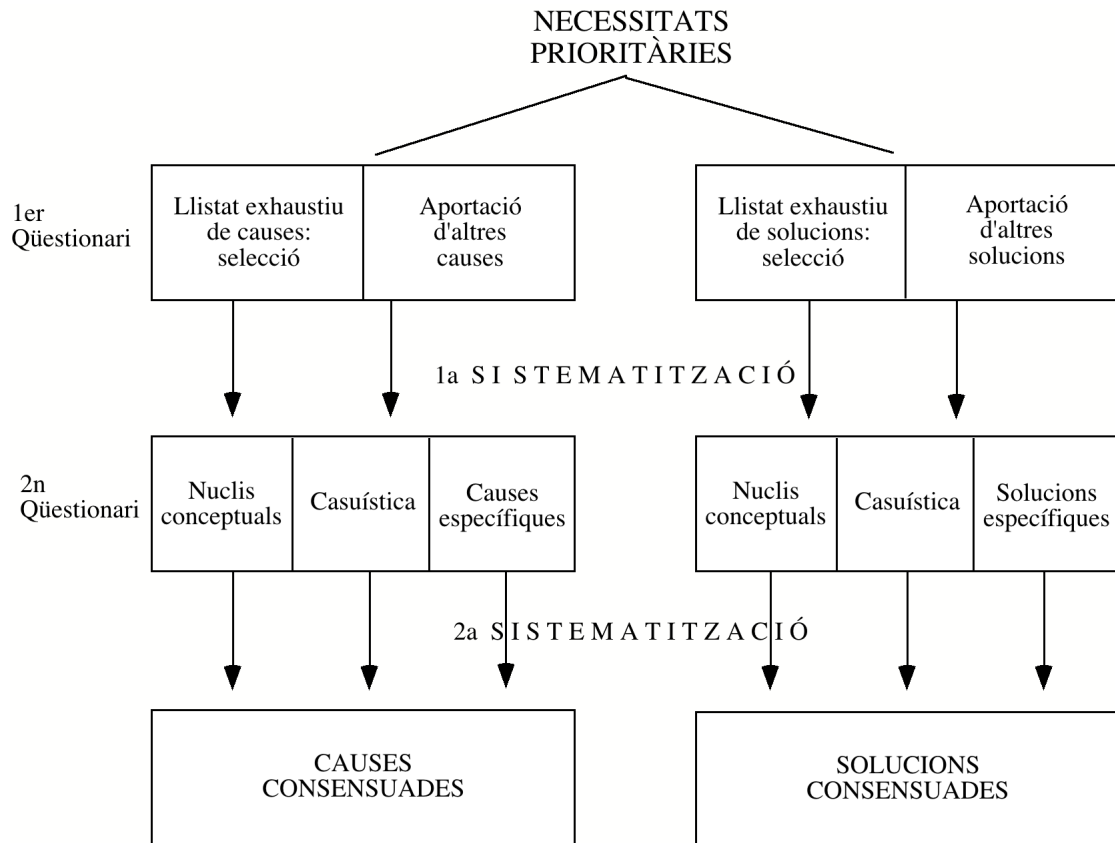
a.2) Casuística (aportacions al 1r qüestionari): està format per les aportacions que els experts feren en la primera fase. Hem de destacar, no obstant, que hem unificat les duplicacions i hem eliminat les aportacions que ja estaven incloses en els ítems que presentàvem nosaltres. El format de pregunta és el de resposta alternativa dicotòmica.

a.3) Causes específiques/Solucions específiques: aquest espai està destinat a noves aportacions que els responents creguessin aportú realitzar, per tal de concretar encara més les causes/solucions de les necessitats. El format de pregunta és, per tant, obert.

b) Per al conjunt del qüestionari: observacions generals on els experts poden assenyalar qualsevol opinió o formular els aclariments que creguin oportuns respecte a la realització del qüestionari.

A la figura 58 podem observar de forma gràfica i resumida el procés seguit per a l'aplicació del panell Delphi, que parteix de les necessitats prioritzades fins arribar a les causes i solucions consensuades pels experts.

Figura 58. Procés del panell Delphi per a la Identificació de Causes i Solucions.



Elaboració pròpia

6.2.2.3. Obtenció de les dades. Procediments

6.2.2.3.1. Recollida de dades

a) Calendari

Els terminis per a la recollida dels qüestionaris Delphi fou el següent:

Primera tramesa (1r qüestionari)..... 10 de desembre de 1998
Recepció de qüestionaris emplenats fins dia 23 de desembre de 1998

Segona i darrera tramesa (2n qüestionari) 21 de gener de 1999
Recepció de qüestionaris emplenats fins dia 5 de febrer de 1999

Malgrat que aquests fossin els terminis teòrics que ens marcàrem per a la recollida dels qüestionaris en vàrem flexibilitzar les dates, de manera que donàrem per bons els recollits fins al dia 11 de gener per al primer qüestionari (vàrem deixar passar les vacances de Nadal) i fins al 17 de febrer, per al segon.

b) Distribució del qüestionari

El procés per a la distribució del qüestionari fou o bé personalment o bé per correu. A més de la carta explicativa del qüestionari es varen realitzar telefonades explicatives (en el cas que no es va poder distribuir personalment) i de recordatori.

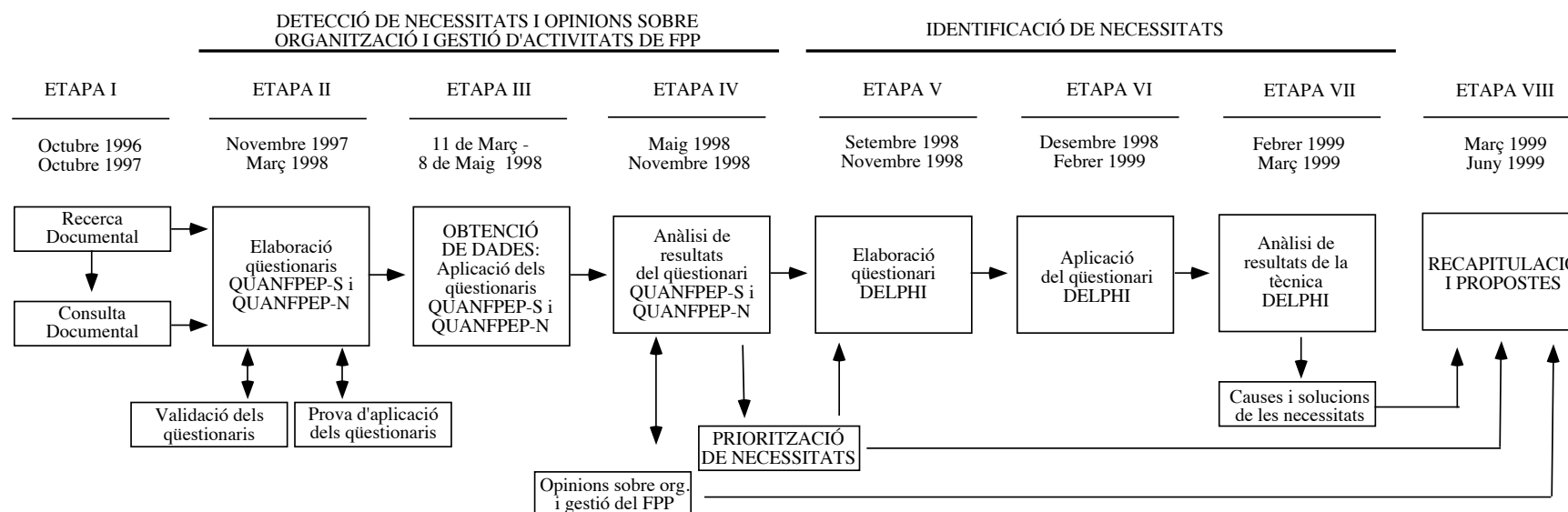
6.2.2.3.2. Incidències

En el capítol d'incidències només hem de destacar que de la població convidada a participar en el panell Delphi (20 experts) tots varen participar en la primera volta, i dos no ho feren en la segona, que tingué, per tant, una participació de 18 experts. D'aquesta manera el nombre de participants en cada volta per a cada grup participant es troba recollit a la taula 65, a la pàgina 389.

6.2.3. Temporització de la investigació

La investigació va constar de vuit etapes distribuïdes entre l'octubre de 1996 i el juny de 1999 (vegeu figura 59). La primera (de l'octubre de 1996 a l'octubre de 1997) es va dedicar a la recerca i consulta documental de cara a tenir un coneixement tant teòric com de les recerques empíriques existents sobre el tema. La Detecció de Necessitats i l'opinió sobre la FPP (de l'etapa II a la IV) es realitzaren entre els mes de novembre de 1997 i el novembre de 1998 i donaren com a resultat la Priorització de les necessitats detectades i un recull de les opinions dels professors i dels tècnics sobre l'organització i la gestió de la FPP. La Identificació de Necessitats (les etapes V,VI i VII) es dugueren a terme entre els mes de setembre de 1998 i el març de 1999 amb el resultat d'una proposta de causes i solucions a les necessitats detectades anteriorment, obtinguda per consens entre un grup d'experts de FPP de les Illes Balears. Finalment l'etapa VIII, realitzada entre el mes de març i juny de 1999 va consistir en la elaboració de la "Recapitulació i Propostes" amb la qual donam per acabada la nostra recerca.

Figura 59. Temporització de la investigació Anàlisi de Necessitats Formatives dels Professors d'Educació Primària



Elaboració pròpia

CAPÍTOL 7

ANÀLISI DELS RESULTATS DE L'ANÀLISI DE NECESSITATS FORMATIVES

En aquest capítol exposam els resultats de la investigació a partir dels plantejaments metodològics que hem explicat en el capítol anterior. Està estructurat en set apartats. En el primer, a mode d'introducció, explicam el disseny de l'anàlisi dels resultats i l'estructura que seguirem per a presentar-los. En el dos següents es descriuen l'anàlisi de fiabilitat i l'anàlisi correlacional. El quart apartat es dedica a analitzar les distintes tècniques de prioritització de necessitats per acabar amb una proposta pròpia que serà utilitzada en la recerca. El cinquè apartat presenta els resultats de la Detecció de Necessitats amb la prioritització corresponent i en el sisè revisam i aprofundim en els resultats de les hipòtesis. Finalment el setè apartat ens mostra les causes i les solucions a què han arribat els experts mitjançant el panell Delphi.

ANÀLISI DELS RESULTATS DE L'ANÀLISI DE NECESSITATS FORMATIVES

7.1. Les dades: disseny de l'anàlisi i estructuració de la informació

En aquest apartat explicarem el disseny de l'anàlisi de les dades, és a dir, les proves estadístiques utilitzades i els criteris que hem seguit per a la seva selecció. Així mateix farem una descripció de l'estructura que seguirem a l'hora de presentar els resultats i explicarem els criteris que ens han motivat a organitzar la informació d'aquesta manera.

7.1.1. El disseny de l'anàlisi de dades

Les dades generades a partir de l'ANF, és a dir, a la fase principal de l'estudi, s'han gestionat i analitzat de forma específica dintre de cada una de les subfases de l'estudi segons els criteris que tot seguit descriurem. Cal dir, no obstant, que abans es va realitzar una passa prèvia per tal de determinar la fiabilitat i la correlació del qüestionari d'Anàlisi de Necessitats formatives.

Hem dissenyat l'anàlisi de dades en funció de dos criteris fonamentals. Per una banda, els objectius i/o les hipòtesis plantejades i per l'altra el nivell de medició de les variables. El primer criteri ens ha dut a concretar el nivell d'anàlisi estadística requerida i, el segon criteri ha determinat les proves estadístiques a utilitzar.

Per altra banda, hem d'assenyalar que totes les dades han estat tractades pel paquet estadístic SPSS 7.0 per a MS Windows (1995), excepte les proves que el paquet estadístic no inclou, com és el cas dels contrastos de l'anàlisi de la variança no paramètrica, els quals s'han hagut de realitzar manualment.

Els criteris que hem seguit per a l'anàlisi de les dades són els següents:

a) Anàlisi estadística dels Qüestionaris de Necessitats Formatives (QUANFPEP-S i QUANFPEP-N)

a.1.) Fiabilitat dels instruments

1. Després d'una anàlisi prèvia es varen valorar les dades perdudes i vàrem optar per eliminar els qüestionaris que no contestaven alguna de les 76 competències. D'aquesta manera igualàvem el nombre de subjectes responents per a totes les competències.

2. La fiabilitat, per consistència interna, dels instruments QUANFPEP-S i QUANFPEP-N es va determinar mitjançant el coeficient Alfa de Cronbach¹ (Cronbach, 1951). El coeficient alfa s'ha calculat per a les dues escales de forma global (nivell existent i nivell desitjat) i per a cada una de les escales en relació a les nou categories del qüestionari de necessitats.

a.2.) Anàlisi correlacional

Per tal de determinar la relació entre les variables (concretament les referides a nivell desitjat i nivell existent de formació per a cada categoria) i determinar el grau en què tenen tendència a variar conjuntament, en el mateix sentit o en sentit oposat realitzarem una anàlisi de les correlacions entre les categories per a cada una de les escales (existent i

¹ Un coeficient alfa és una mesura de grau on les puntuacions obtingudes amb una sola administració d'un instrument representen puntuacions universals. Opera amb el nombre d'elements i la mitjana de les correlacions entre ells, adoptant valors d'entre 0,00 i 1,00. D'acord amb això un augment del nombre d'elements i de la mitjana de correlació incrementarà el valor de l'alfa (Montero Alcaide, 1992, 44).

desitjat). El mètode utilitzat és el producte-moment de Pearson (Montero, 1985; Montero i González Sanmaned, 1989; Montero Alcaide, 1992 i Watson, 1996).

b) Determinar una tècnica per prioritzar necessitats

Amb l'objectiu de seleccionar una tècnica de priorització de necessitats que s'adequàs al màxim a les necessitats del nostre estudi aplicarem les fórmules corresponents, als resultats fruit del qüestionari, amb l'objectiu de fer-ne una anàlisi comparativa de l'ordre de prioritats resultant de cada un dels sistemes.

Per realitzar-ne la priorització definitiva aplicarem la nostra proposta metodològica, producte de l'anàlisi de procediments de priorització realitzades a la fase anterior, als resultats del qüestionari. D'aquesta manera obtindrem la priorització definitiva de necessitats del nostre estudi.

c) Descripció dels procediments estadístics utilitzats per a la comprovació de les hipòtesis

Per realitzar la comprovació de les hipòtesis ens hem trobat que en nombroses proves els grups objecte de comparació presenten tamanys molt petits. Aquest fet ens fa sospitar que es pot produir l'incompliment dels supòsits que exigeix la via paramètrica (normalitat, *homoscedasticitat*, *esfericitat* i variàncies iguals en totes les poblacions) (Prado i San Martín, 1994, 413-414), per tant, ens sembla més convenient realitzar tota l'anàlisi mitjançant procediments no paramètrics (o via de distribució lliure).

Per a totes les proves realitzades s'ha establert com a criteri de significació estadística un valor inferior a 0,05 segons el criteri consensuat per la pràctica totalitat dels autors.

Les proves que hem utilitzat són les següents:

— El coeficient de correlació de Spearman (r_s): és el coeficient de Pearson aplicat, no a les puntuacions originals, sinó als rangs assignats als valors ordenats. Els valors poden oscil·lar entre -1 i +1. Així, el valor zero indica absència de relació; els valors majors de zero indiquen relació positiva, i els valors inferiors a zero indiquen relació negativa (Pardo i San Martín, 1994, 460-461).

Aquest coeficient s'ha aplicat en aquells casos en què les dues variables són quantitatives i l'interès radica en saber si existia associació entre elles o no.

— La prova Mann-Whitney: ens ofereix les mitjanes dels rangs de dos grups independents i ens permet posar a prova la hipòtesi que dues mitjanes poblacionals són iguals (Pardo i San Martín, 1994, 422-428).

— La prova de Wilcoxon: permet comparar les respostes donades a dues variables pels mateixos subjectes (Palmer, 1995, 115). Aquesta prova s'utilitza només en les hipòtesis en què comparem el nivell existent i el nivell desitjat, ja sigui dels tècnics o dels professors.

— La prova Q de Friedman: és una anàlisi de la variància no paramètrica per a aquells casos en què la variable independent assumeix més de dos valors i les respostes provenen d'un únic grup (Prado i San Martín, 1994, 439-445). Aquesta prova s'ha utilitzat únicament en les hipòtesis en què la variable independent és la tipologia de necessitats en funció dels grups als quals van dirigides (individuals, de l'organització i del sistema educatiu).

— La prova de Kruskal-Wallis: igual que la prova anterior realitza una anàlisi de la variància no paramètrica. Es tracta d'una extensió del test de Mann-Whitney aplicat a les comparacions de més de dues mostres (Sánchez Carrión, 1995) i per tant, ens permet determinar si les diferències entre la mesura de rangs dels distints grups (k) són estadísticament significatives (Ferrán, 1996).

Hem de destacar també que en aquells casos en què mitjançant l'anàlisi de la variància (prova Q de Friedman i prova Kruskal-Wallis) hem trobat diferències estadísticament significatives hem realitzat les comparacions simples que permeten aquests tests amb la finalitat de localitzar les diferències entre les condicions que originen la significació estadística.

Els contrastos s'han realitzat a través del procediment de Dunn-Bonferroni (Palmer, 1996, 187) aplicat al test de Kruskal-Wallis que s'anomena Diferència Mínima Significativa (DMS) i té la següent notació:

$$DMS = z_{\alpha^*} \sqrt{\frac{\left[N(N^2 - 1) - \sum (t^3 - t) \right] \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}{12(N - 1)}}$$

$$Phi = Rm_i - Rm_j$$

(Rm_i i Rm_j = grups comparables dos a dos)

t = número de categories empatades

*Z = Valor normalitzat per a un risc α^**

|Phi| ≤ DMS ⇒ no significatiu

|Phi| > DMS ⇒ significatiu

Per altra banda, aplicat al test de Friedman, la notació és la següent (Palmer, 1996, 203):

$$dms = z_{\alpha^*} \sqrt{\frac{K(K+1)}{6n}}$$

On:

$$\alpha^* = \frac{\alpha}{\frac{K(K-1)}{2}}$$

$K = \text{nombre de mitjanes obtingudes}$

d) Qüestionari Delphi

Per a realitzar el tractament de les dades dels qüestionaris Delphi hem seguit els següents criteris:

1. Tractament de les dades del primer qüestionari

1.1. Per seleccionar les causes i solucions dels llistats exhaustius presentats al primer qüestionari a fi d'incloure-les al segon hem optat per calcular els percentatges de respostes afirmatives i hem donat per bons els ítems que han registrat com a mínim el suport del 50 % dels experts.

1.2. Pel que fa a les aportacions fetes pels experts en l'apartat "altres causes" i "altres accions potencials (solucions)", hem optat per un procés de sistematització a través del qual hem eliminat les aportacions que ja estaven incloses en el llistat exhaustiu. Posteriorment s'han unificat les aportacions

fetes per diversos experts. Per a la resta hem acceptat totes les aportacions de cara a la confecció del segon qüestionari.

2. Tractament de les dades del segon qüestionari

2.1. En el procés d'anàlisi dels resultats del segon qüestionari i per tal de facilitar la tasca d'elaboració de conclusions hem descartat tots els ítems del segon qüestionari (dels apartats de *Nuclis conceptuais* i *Casuística*) que no superassin el 60% d'experts que els donaven suport, pels següents motius:

- Consideram que les proposicions que no han obtingut un ampli consens (60% com a mínim) tenen escassa representativitat després del doble filtratge que ha suposat el panell Delphi.
- Ens permet perfilar grans nuclis conceptuais que ens ofereixin una visió estratègica de conjunt sense caure en el detall (planificació tàctica).
- Ens permet anar aconseguint el consens definitiu entre tots els experts amb la seguretat que el suport de tots els participants té un marge suficientment ampli.

2.2. Les aportacions individuals dels experts en els apartats “causes específiques” i “solucions específiques” s’hi han anat incorporant sempre que suposassin aportacions no repetitives.

7.1.2. Estructuració de la informació

Per presentar els resultats hem optat per organitzar la informació a partir dels objectius de la investigació. Els dos primers apartats es poden considerar previs, ja que es refereixen a

l'anàlisi de fiabilitat i a l'anàlisi correlacional del qüestionari de necessitats. Els tres apartats següents es corresponen a les subfases de l'ANF.

Al llarg del text es presenten els resultats de les proves estadístiques realitzades, les taules on es recullen les dades corresponents a l'estudi de les distintes variables i la representació gràfica d'aquelles relacions que han resultat estadísticament significatives. En funció dels resultats obtinguts, també s'especifica la confirmació o el rebuig de les hipòtesis plantejades.

7.2. Anàlisi de fiabilitat

Els valors estandaritzats de l'alfa per escales i categories del qüestionari de Necessitats Sentides es recullen a la taula 68 i els del qüestionari de Necessitats Normatives es recullen a la taula 69.

Taula 69. Fiabilitat dels coeficients dels resultats del qüestionari de Necessitats Sentides (QUANFPEP-S) (Coeficient Alpha de Cronbach/variables estandaritzades)

Escala/Categoria	Ítems	Núm. d'ítems	Coeficient alpha
Nivell existent	1-76	76	.9695
Nivell desitjat	1-76	76	.9851
Nivell existent (Formació científica i pràctica pedagògica)	1-16	16	.9248
Nivell desitjat (Formació científica i pràctica pedagògica)	1-16	16	.9538
Nivell existent (Contingut acadèmic)	17-24	8	.8765
Nivell desitjat (Contingut acadèmic)	17-24	8	.9253
Nivell existent (Programació de l'activitat docent)	25-34	10	.8605
Nivell desitjat (Programació de l'activitat docent)	25-34	10	.9179
Nivell existent (Avaluació)	35-44	10	.8852
Nivell desitjat (Avaluació)	35-44	10	.9380
Nivell existent (Organització de l'aula)	45-50	6	.8781
Nivell desitjat (Organització de l'aula)	45-50	6	.9279
Nivell existent (Organització i gestió del centre)	51-57	7	.9092
Nivell desitjat (Organització i gestió del centre)	51-57	7	.9317
Nivell existent (Llengua i cultura pròpies)	58-63	6	.8750
Nivell desitjat (Llengua i cultura pròpies)	58-63	6	.9369
Nivell existent (Tecnologia informàtica -coneixement personal i ús formatiu-)	64-71	8	.9397
Nivell desitjat (Tecnologia informàtica -coneixement personal i ús formatiu-)	64-71	8	.9552
Nivell existent (Exercici professional)	72-76	5	.8354
Nivell desitjat (Exercici professional)	72-76	5	.8852

De l'anàlisi de fiabilitat hem de destacar algunes observacions importants:

- L'elevat índex obtingut per als qüestionaris per a les totalitats de les escales:
 - Necessitats Sentides (QUANFPEP-S): 0,9695 (escala de nivell existent) i 0,9851 (escala de nivell desitjat).
 - Necessitats Normatives (QUANFPEP-N): 0,9359 (escala de nivell existent) i 0,9728 (escala de nivell desitjat).

- Els valors de l'alfa per categories i escala del qüestionari de Necessitats Sentides són també considerablement elevats. A 11 de les 18 categories/escala s'han obtingut valors superiors al 0,90, mentre que a les 7 restants els valors han superat el 0,83
- Pel que fa al qüestionari de Necessitats Normatives el valor de la categoria “Contingut acadèmic del Nivell existent” és la que registra un valor més baix: 0,6724. Dels valors restants, 11 superen el 0,82, mentre que 6 superen el 0,70. Malgrat tot, hem de dir que aquests valors més baixos tenen una importància relativa en relació a la totalitat de l'escala, ja que com hem vist les dades globals tenen un índex prou elevat.

D'acord amb això, estam en condicions d'afirmar, per tant, una fiabilitat òptima del qüestionaris utilitzats.

Taula 70. Fiabilitat dels coeficients dels resultats del qüestionari de Necessitats Normatives (QUANFPEP-N) (Coeficient Alpha de Cronbach/variables estandaritzades)

Escala	Ítems	Núm. d'ítems	Coeficient alpha
Nivell existent	1-76	76	.9359
Nivell desitjat	1-76	76	.9728
Nivell existent (Formació científica i pràctica pedagògica)	1-16	16	.7075
Nivell desitjat (Formació científica i pràctica pedagògica)	1-16	16	.8899
Nivell existent (Contingut acadèmic)	17-24	8	.6724
Nivell desitjat (Contingut acadèmic)	17-24	8	.8896
Nivell existent (Programació de l'activitat docent)	25-34	10	.7774
Nivell desitjat (Programació de l'activitat docent)	25-34	10	.7800
Nivell existent (Avaluació)	35-44	10	.7718
Nivell desitjat (Avaluació)	35-44	10	.9192
Nivell existent (Organització de l'aula)	45-50	6	.8210
Nivell desitjat (Organització de l'aula)	45-50	6	.8866
Nivell existent (Organització i gestió del centre)	51-57	7	.8230
Nivell desitjat (Organització i gestió del centre)	51-57	7	.8657
Nivell existent (Llengua i cultura pròpies)	58-63	6	.7960
Nivell desitjat (Llengua i cultura pròpies)	58-63	6	.8590
Nivell existent (Tecnologia informàtica -coneixement personal i ús formatiu-)	64-71	8	.8173
Nivell desitjat (Tecnologia informàtica -coneixement personal i ús formatiu-)	64-71	8	.7652
Nivell existent (Exercici professional)	72-76	5	.8224
Nivell desitjat (Exercici professional)	72-76	5	.8526

7.3. Anàlisi correlacional

L'extracció factorial requereix la verificació de relacions entre les variables d'estudi. Aquest fet exigirà, per tant, una observació de la matriu de correlacions per tal de considerar l'aplicabilitat de processos factorials posteriors.

Com ja hem assenyalat abans, per calcular la matriu de correlacions hem utilitzat el mètode de producte-moment de Pearson.

L'examen de les matrius de correlació entre les categories revela que en el QUANFPEP-S totes les categories de les dues escales (nivell existent i nivell desitjat) correlacionen positivament amb la resta de categories de la mateixa escala amb un grau de significació $\leq 0,01$ (vegeu les taules 71 i 72).

Taula 71. Correlació de coeficients (Pearson) dels resultats del qüestionari de Necessitats Sentides per categories (QUANFPEP-S): Nivell existent. C= 76,² n= 553

	Form. cient. i pràctica pedagògica	Contingut acadèmic	Program. de l'activ. docent	Avaluació	Organitz. de l'aula	Organitz. i gestió del centre	Llengua i cultura pròpies	Tecnologia informàtica	Exercici professional
Contingut acadèmic	.7589**								
Program. de l'activ. docent	.6822**	.6970**							
Avaluació	.6638**	.6540**	.7398**						
Organitz. de l'aula	.6966**	.6622**	.6711**	.6968**					
Organitz. i gestió del centre	.5114**	.5233**	.6053**	.5663**	.5889**				
Llengua i cultura pròpies	.3779**	.4628**	.4714**	.4314**	.4439**	.4514**			
Tecnologia informàtica	.1905**	.2317**	.1623**	.1707**	.1297**	.2358**	.1902**		
Exercici professional	.4841**	.4841**	.4914**	.4886**	.5260**	.6461**	.4044**	.3227**	
Total de l'escala	.8447**	.8299**	.8364**	.8203**	.8055**	.7556**	.6028**	.4165**	.6975**

* Signif. ≤ .05 ** Signif. ≤ .01

² C = Nombre d'ítems (competències) del qüestionari.

Taula 72. Correlació de coeficients (Pearson) dels resultats del qüestionari de Necessitats Normatives per categories (QUANFPEP-S): Nivell desitjat. C= 76, n= 553

	Form. cient. i pràctica pedagògica	Contingut acadèmic	Program. de l'activ. docent	Avaluació	Organitz. de l'aula	Organitz. i gestió del centre	Llengua i cultura pròpies	Tecnologia informàtica	Exercici professional
Contingut acadèmic	.8164**								
Program. de l'activ. docent	.7759**	.7983**							
Avaluació	.7454**	.7705**	.8359**						
Organitz. de l'aula	.7761**	.7718**	.7762**	.8174**					
Organitz. i gestió del centre	.6388**	.7005**	.7580**	.7455**	.7201**				
Llengua i cultura pròpies	.6355**	.6995**	.7283**	.7292**	.7278**	.7023**			
Tecnologia informàtica	.4700**	.4743**	.4916**	.4825**	.4985**	.5493**	.4411**		
Exercici profession.	.5545**	.6203**	.6555**	.6464**	.6233**	.7535**	.6092**	.5836**	
Total de l'escala	.8770**	.8852**	.9089**	.9001**	.8837**	.8536**	.8164**	.6530**	.7695**

* Signif. $\leq .05$ ** Signif. $\leq .01$

No passa el mateix fet quan correlacionam les categories d'una escala amb les de l'altra o amb la totalitat de l'escala (vegeu taula 73). En aquest cas, de les 100 correlacions possibles 50 no tenen una relació estadísticament significativa. De les que tenen una relació significativa, 30 correlacionen positivament amb un grau de significació $\leq 0,01$; 16 correlacionen positivament amb un grau de significació $\leq 0,05$, i finalment només una (Escala de Nivell Existent -ENE-, Tecnologia Informàtica amb Escala de Nivell Desitjat -END-, Formació Científica i pràctica Pedagògica) correlaciona negativament amb un grau de significació $\leq 0,05$.

Les categories que menys correlacionen entre les dues escales (que tenen sis o més categories que no correlacionen amb les categories de l'altra escala) són:

- END Formació científica i pràctica pedagògica
- END Organització de l'aula
- END Llengua i Cultura pròpies
- END Tecnologia informàtica
- ENE Llengua i cultura pròpies
- ENE Tecnologia informàtica
- ENE Exercici professional

Respecte a les correlacions de les categories d'una escala amb la totalitat de l'escala de l'altre nivell hem de dir que:

- Categories de l'ENE que correlacionen amb un grau de significació $\leq 0,01$ amb la totalitat de l'END:
 - Contingut acadèmic
 - Organització de l'aula
 - Organització i gestió del centre
- Categories de l'ENE que correlacionen amb un grau de significació $\leq 0,05$ amb la totalitat de l'END:
 - Programació de l'activitat docent
 - Formació científica i pràctica pedagògica
- Categories de l'ENE que no assumeixen significació estadística amb la totalitat de l'END:
 - Avaluació
 - Llengua i cultura pròpies
 - Tecnologia informàtica

- Exercici professional

- Categories de l'END que correlacionen amb un grau de significació $\leq 0,01$ amb la totalitat de l'ENE:
 - Avaluació
 - Organització i gestió del centre
 - Exercici professional

- Categories de l'END que correlacionen amb un grau de significació $\leq 0,05$ amb la totalitat de l'ENE:
 - Contingut acadèmic
 - Programació de l'activitat docent

- Categories de l'END que no correlacionen amb la totalitat de l'ENE:
 - Formació científica i pràctica pedagògica
 - Organització de l'aula
 - Llengua i cultura pròpies
 - Tecnologia informàtica

Finalment hem de dir que la totalitat de l'escala de l'END correlaciona amb un grau de significació $\leq 0,01$ amb la totalitat de l'escala de l'ENE.

Taula 73. Correlació de coeficients (Pearson) dels resultats del qüestionari de Necessitats Sentides per categories (QUANFPEP-S): Nivell existent i nivell desitjat. C= 76, n= 553

Nivell existent	Nivell desitjat									
	Form. cient. i pràctica pedagògica	Contingut acadèmic	Program. de l'activ. docent	Avaluació	Organitz. de l'aula	Organitz. i gestió del centre	Llengua i cultura pròpies	Tecnologia informàtica	Exercici prof.	Total de l'escala
Form. cient. i pràctica pedagògica	.077	.0921*	.0755	.0878*	.0515	.1196**	.0371	.0092	.0828	.0841*
Contingut acadèmic	.0745	.1387**	.1240**	.1303**	.0929*	.1591**	.0723	.0516	.1524**	.1267**
Program. de l'activ. docent	.0374	.0844*	.1066*	.1238**	.074	.1629**	.0771	.0359	.1269**	.1036*
Avaluació	.0007	.0303	.0895*	.1091*	.0466	.1363**	.0389	.0331	.1164**	.0731
Organitz. de l'aula	.0665	.1019*	.1548**	.1490**	.1523**	.2046**	.0898*	.0663	.1714**	.1446**
Organitz. i gestió del centre	.0578	.1165**	.1393**	.1615**	.1216**	.3300**	.0969*	.0973*	.2392**	.1668**
Llengua i cultura pròpies	.0144	.0281	.0538	.0785	.0364	.1198**	.0985*	-.0164	.0789	.0595
Tecnologia informàtica	-.0974*	-.0569	-.0677	-.019	-.0789	.0043	-.078	.1353**	-.0041	-.0384
Exercici profession.	-.013	.0372	.0479	.0653	.0313	.1914**	.015	.0695	.2172**	.0733
Total de l'escala	.0338	.0846*	.1029*	.1287**	.0723	.2035**	.06	.0716	.1634**	.1137**

* Signif. ≤ .05 ** Signif. ≤ .01

Taula 74. Correlació de coeficients (Pearson) dels resultats del qüestionari de Necessitats Normatives per categories (QUANFPEP-N): Nivell existent. C= 76, n= 22

	Form. cient. i pràctica pedagògica	Contingut acadèmic	Program. de l'activ. docent	Avaluació	Organitz. de l'aula	Organitz. i gestió del centre	Llengua i cultura pròpies	Tecnologia informàtica	Exercici professional
Contingut acadèmic	.4830*								
Program. de l'activ. docent	.2438	.6836**							
Avaluació	.2122	.5756**	.5452**						
Organitz. de l'aula	.4668*	.7180**	.6407**	.3095					
Organitz. i gestió del centre	.3704	.5545**	.6167**	.2952	.3086				
Llengua i cultura pròpies	.3825	.6756**	.7343**	.3844	.6514**	.5936**			
Tecnologia informàtica	.2335	.2986	.3682	.5163*	.0924	.4143	.1416		
Exercici profession.	.2625	.3839	.4492*	.1218	.2915	.6326**	.4767*	.2715	
Total de l'escala	.6139**	.8490**	.8294**	.6269**	.7076**	.7586**	.7960**	.5171*	.6020**

* Signif. $\leq .05$ ** Signif. $\leq .01$

Pel que fa a la matriu de correlacions de nivell existent de les categories del QUANFPEP-N (vegeu taula 74) observam que les categories que més correlacionen amb les altres són:

- Contingut acadèmic, que correlaciona amb totes les categories amb un grau de significació $\leq 0,01$, menys amb la de Formació científica i pràctica pedagògica, amb la qual ho fa amb un grau de significació de $\leq 0,05$ i amb les de Tecnologia informàtica i Exercici professional, que no hi correlaciona significativament.

- Programació de l'activitat docent, que correlaciona amb totes les categories amb un grau de significació $\leq 0,01$, menys amb les categories d'Exercici professional i Contingut acadèmic, que registren un grau de significació de $\leq 0,05$ i la de Tecnologia informàtica, que no hi correlaciona significativament.
- Llengua i cultura pròpies, que correlaciona amb totes les categories amb un grau de significació $\leq 0,01$ menys amb les categories Formació científica i pràctica pedagògica, Avaluació i Tecnologia informàtica, amb les quals no correlaciona significativament.
- El total de l'escala correlaciona amb totes les categories amb un grau de significació $\leq 0,01$, menys amb la de Tecnologia informàtica, que té un grau de significació de $\leq 0,05$

Per altra banda, les categories que menys correlacionen amb les altres són:

- Tecnologia informàtica només correlaciona amb la categoria d'Avaluació i amb el total de l'escala, en els dos casos amb un grau de significació $\leq 0,05$.
- Formació científica i pràctica pedagògica només correlaciona amb les de Contingut acadèmic i Organització de l'aula, amb un grau de significació de $\leq 0,05$ i amb el total de l'escala, amb un grau de significació de $\leq 0,01$.

Taula 75. Correlació de coeficients (Pearson) dels resultats del qüestionari de Necessitats Normatives per categories (QUANFPEP-N): Nivell desitjat. C= 76, n= 22

	Form. cient. i pràctica pedagògica	Contingut acadèmic	Program. de l'activ. docent	Avaluació	Organitz. de l'aula	Organitz. i gestió del centre	Llengua i cultura pròpies	Tecnologia informàtica	Exercici professional	Total de l'escala
Contingut acadèmic	.7195**									
Program. de l'activ. docent	.7078**	.9448**								
Avaluació	.4781*	.5915**	.5682**							
Organitz. de l'aula	.5374**	.8397**	.8428**	.6936**						
Organitz. i gestió del centre	.5976**	.8417**	.8038**	.5676**	.8077**					
Llengua i cultura pròpies	.6794**	.8539**	.8287**	.4196	.8049**	.7880**				
Tecnologia informàtica	.4287*	.5758**	.5495**	.3432	.4542*	.5585**	.4463*			
Exercici professional	.6314**	.7259**	.7386**	.5458**	.7776**	.7416**	.5942**	.5687**		
Total de l'escala	.8052**	.9482**	.9329**	.7059**	.8867**	.8824**	.8548**	.6354**	.8272**	

* Signif. $\leq .05$ ** Signif. $\leq .01$

Per altra banda, si observam la matriu de correlacions de nivell desitjat de les categories del QUANFPEP-N (vegeu taula 75) observarem que hi ha més correlació significativa que en el cas del nivell existent. Totes les categories correlacionen amb les altres i amb el total de l'escala amb un grau de significació de $\leq 0,01$, excepte els casos següents:

- S'obté un grau de significació de $\leq 0,05$ en les correlacions:
 - Formació científica i pràctica pedagògica amb Avaluació
 - Formació científica i pràctica pedagògica amb Tecnologia informàtica
 - Organització de l'aula amb Tecnologia informàtica

- Llengua i cultura pròpies i Tecnologia informàtica
- No correlacionen significativament:
 - Avaluació amb Llengua i cultura pròpies
 - Avaluació amb Tecnologia informàtica

Taula 76. Correlació de coeficients (Pearson) dels resultats del qüestionari de Necessitats Normatives per categories (QUANFPEP-N): Nivell existent i nivell desitjat. C= 76, n= 22

Nivell existent	Nivell desitjat									
	Form. cient. i pràctica pedagògica	Contingut acadèmic	Program. de l'activ. docent	Avaluació	Organitz. de l'aula	Organitz. i gestió del centre	Llengua i cultura pròpies	Tecnologia informàtica	Exercici professional	Total de l'escala
Form. cient. i pràctica pedagògica	-.3902	-.1972	-.169	-.2989	-.1603	-.0892	.0097	-.0408	-.2948	-.2402
Contingut acadèmic	-.4653*	-.3829	-.3343	-.0602	-.1809	-.0339	-.3133	-.0922	-.2878	-.3082
Program. de l'activ. docent	-.3774	-.3788	-.4235*	-.0322	-.1996	-.1844	-.3115	-.2197	-.1529	-.3188
Avaluació	-.4107	-.14	-.2145	-.19	-.1366	-.0359	-.108	-.1571	-.2685	-.2399
Organitz. de l'aula	-.6039**	-.5890**	-.5731**	-.2847	-.4411*	-.4051	-.6084**	-.3741	-.3782	-.5828**
Organitz. i gestió del centre	-.2719	-.2834	-.2931	-.0049	-.1241	-.0715	-.071	.0194	-.131	-.1823
Llengua i cultura pròpies	-.5106*	-.5623**	-.4592*	-.2642	-.405	-.3263	-.4379*	-.4751*	-.337	-.5135*
Tecnologia informàtica	-.3897	-.1825	-.2427	-.0811	-.139	-.1551	-.0559	.2981	-.2292	-.1855
Exercici professional	-.3898	-.1881	-.1847	-.1309	-.0987	-.1104	-.1528	.1071	-.0878	-.1946
Total de l'escala	-.5968**	-.4505*	-.4495*	-.2196	-.2932	-.2154	-.3056	-.153	-.344	-.4318*

* Signif. ≤ .05 ** Signif. ≤ .01

Les correlacions entre les categories o la totalitat de les dues escales del QUANFPEP-N són molt menors que en el cas del QUANFPEP-S (vegeu taula 76). De les 100 correlacions

possibles només 18 tenen una relació significativa, de les quals 11 tenen un grau de significació $\leq 0,05$.

Les categories que més correlacionen entre les dues escales (que tenen cinc categories que correlacionen amb les categories de l'altra) són:

- ENE Organització de l'aula
- ENE Llengua i cultura pròpies

Les categories que menys correlacionen entre les dues escales (no tenen cap categoria que correlacioni) són:

- END Avaluació
- END Exercici professional
- ENE Formació científica i pràctica pedagògica
- ENE Programació de l'activitat docent
- ENE Organització i gestió del centre
- ENE Tecnologia informàtica
- ENE Exercici professional

Respecte a les correlacions de les categories d'una escala amb la totalitat de l'escala de l'altre nivell hem de dir que:

— Categories de l'ENE que correlacionen amb un grau de significació $\leq 0,01$ amb la totalitat de l'END:

- Organització de l'aula

— Categories de l'ENE que correlacionen amb un grau de significació $\leq 0,05$ amb la totalitat de l'END:

- Llengua i cultura pròpies

- Categories de l'ENE que no correlacionen amb la totalitat de l'END:
 - Formació científica i pràctica pedagògica
 - Contingut acadèmic
 - Programació de l'activitat docent
 - Avaluació
 - Organització i gestió del centre
 - Tecnologia informàtica
 - Exercici professional

- Categories de l'END que correlacionen amb un grau de significació $\leq 0,01$ amb la totalitat de l'ENE:
 - Formació científica i pràctica pedagògica

- Categories de l'END que correlacionen amb un grau de significació $\leq 0,05$ amb la totalitat de l'ENE:
 - Contingut acadèmic
 - Programació de l'activitat docent

- Categories de l'END que no correlacionen amb la totalitat de l'ENE:
 - Avaluació
 - Organització de l'aula
 - Organització i gestió del centre
 - Llengua i cultura pròpies
 - Tecnologia informàtica
 - Exercici professional

Finalment hem de dir que la totalitat de l'escala de l'END correlaciona amb un grau de significació $\leq 0,05$ amb la totalitat de l'escala de l'ENE.

En línies genrals hem de concloure que, en general, les correlacions són altes i per tant es detecta una gran associació entre les categories de cada un dels dos qüestionaris, i molt especialment entre les distintes categories d'una mateixa escala.

7.4. Anàlisi de les tècniques de prioritització de necessitats

Per tal de donar resposta a l'objectiu 2 (Identificar una estratègia vàlida, objectiva i rigorosa per a la prioritització de les necessitats formatives del professorat d'educació primària a les Illes Balears) hem realitzat un estudi comparatiu de les principals tècniques de prioritització de necessitats.

A partir de les tècniques analitzades a l'apartat 4.2 n'hem seleccionat sis en funció de dos criteris: per una banda hem tingut en compte les que, d'acord amb les aportacions teòriques, ens han semblat més representatives de cada una de les tipologies presentades per Zabalza (1987) i per l'altra, s'han prioritzat les que a més de complir el primer criteri, han estat més utilitzades en les investigacions d'ANF. A la taula 77 presentam una classificació de les tècniques que analitzàrem.

Taula 77. Tècniques de prioritització de necessitats que analitzàrem a nivell comparatiu per tal de fer una proposta a utilitzar en el nostre estudi

Tipus de tècniques (A partir de la classificació de Zabalza, 1987)	Tècniques
Ordenació d'objectius	- Ordenació de les mitjanes de la situació òptima o desitjada
Magnitud de dèficit	-Diferència de les mitjanes de les dues escales (existent i desitjada) - Ordenació segons el valor "t"
Sistema mixt	- <i>Weighted Needs Index</i> (WNI) - <i>Priority Need Index</i> (PNI) - Puntuació T

7.4.1. Ordenació d'objectius: Ordenació de les mitjanes de la situació òptima o desitjada

Malgrat que a l'aproximació teòrica ja haguem descartat d'entrada les tècniques de prioritització de necessitats basades en l'ordenació d'objectius, n'hem volgut fer una aplicació pràctica amb les dades de la nostra investigació per tal de veure les diferències existents entre l'aplicació d'aquesta tècnica amb les de magnitud del dèficit i les de sistema mixt.

Com ja hem assenyalat abans, aquest sistema prioritza en funció dels objectius plantejats i per tant no requereix l'aplicació d'un qüestionari basat en la discrepància com el que nosaltres hem utilitzat, ja que per determinar l'índex de necessitat es basa només en el major o menor grau de desig de cada una de les competències plantejades, sense tenir en compte la situació actual.

Tot i les crítiques realitzades a aquest sistema, i que ja hem destacat en apartats anteriors, a continuació intentarem analitzar la informació que ens pot aportar.

Taula 78. Categories. Puntuacions mitjanes i número d'ordre de les escales de nivell desitjat de les Necessitats Sentides i de les Necessitats Normatives

Categories	Necessitats Sentides (Professors)		Necessitats Normatives (Tècnics)	
	Mitjana	Ordre	Mitjana	Ordre
Formació científica i pràctica pedagògica	3,94	1	4,27	3
Contingut acadèmic	3,82	3	4,09	7
Programació de l'activitat docent	3,72	4	4,33	2
Avaluació	3,65	6	4,26	4
Organització de l'aula	3,88	2	4,22	5
Organització i gestió del centre	3,45	9	4,12	6
Llengua i cultura pròpies	3,71	5	4,35	1
Tecnologia informàtica (coneixement personal i ús formatiu)	3,64	7	4,06	9
Exercici professional	3,63	8	4,07	8

A la taula 78 podem observar les puntuacions mitjanes i el número d'ordre de les escales de nivell desitjat de les Necessitats Sentides i de les Necessitats Normatives.

En primer lloc hem de dir que tant en les Necessitats Sentides com en les Necessitats Normatives les mitjanes de les necessitats es troben en la meitat superior de l'escala Likert, i per tant podem considerar que en cap cas el nivell de necessitat de les categories és baix.

Cal destacar que les mitjanes de les Necessitats Normatives són superiors a les mitjanes de les Necessitats Sentides en totes les categories, és a dir en tots els casos (pel que fa a l'anàlisi per categories) els tècnics consideren que els professors tenen més necessitats formatives que les que els docents creuen que tenen.

Finalment hem de dir que els professors i els tècnics no coincideixen en la prioritització de necessitats. Per una banda els professors manifesten que les tres categories amb més necessitat, de major a menor, són la Formació científica i pràctica pedagògica, l'Organització d'aula i el Contingut acadèmic, els tècnics creuen que on tenen més

necessitat de formació els docents és en les categories de Llengua i cultura pròpies, Programació de l'activitat docent, i Formació científica i pràctica pedagògica.

L'única categoria que té el mateix número d'ordre en els dos tipus de necessitats (Sentides i Normatives) és la categoria d'Exercici professional, que manté, el número vuit en els dos casos.

Si realitzam l'anàlisi competència per competència (vegeu taula 79) no observarem excessives diferències respecte al que hem detectat a partir de les categories.

Totes les mitjanes de les categories superen el 3,1 sobre un total de 5 punts possibles, la qual cosa ens confirma l'elevat índex de desig de formació en totes les competències.

Per altra banda, en totes les competències excepte en una (Utilització de coneixements científicotècnics actualitzats referents a les àrees en què impartiu docència i/o les tasques professionals que desenvolupau) la mitjana de desig de formació és més elevada en els resultats dels qüestionaris dels tècnics que en els resultats dels qüestionaris dels professors.

Per altra banda també observam que les prioritats dels tècnics no coincideixen amb les prioritats dels professors.

Taula 79. Competències. Puntuacions mitjanes i número d'ordre de les escales de nivell desitjat de les Necessitats Sentides i de les Necessitats Normatives (n=553).

Competència	Necessitats Sentides (Professors)		Necessitats Normatives (Tècnics)	
	mitjana	ordre	mitjana	ordre
1. Desplegament d'una pràctica pedagògica que tingui en compte el desenvolupament psicomotor, cognitiu, psico-social i de personalitat dels alumnes d'educació primària	3,78	37	4,23	40
2. Utilització de les aportacions de les teories de l'aprenentatge a la pràctica educativa	3,64	50	4,23	40
3. Posada en pràctica d'estratègies didàctiques d'acord amb els principis bàsics del				

processos d'ensenyament-aprenentatge	3,94	16	4,27	31
4. Implementació d'estratègies per tal d'adequar el procés d'ensenyament a les diferències individuals dels alumnes	4,14	6	4,59	3,5
5. Ús d'estratègies didàctiques que possibilitin un equilibri entre l'aprenentatge dirigit pel professor i l'aprenentatge centrat en l'estudiant	3,90	18	4,23	40
6. Utilització de tècniques per reunir informació significativa sobre els alumnes (coneixements previs dels alumnes, anàlisi de necessitats...)	3,74	41	4,32	22
7. Utilització de tècniques per a la detecció de dificultats (cognitives, emocionals, afectives, psíquiques, socials...) en els alumnes i desplegament d'actituds envers aquesta problemàtica	4,01	8	4,27	31
8. Desenvolupament d'estratègies per tal de potenciar la integració dels infants amb necessitats educatives especials a l'aula	3,98	12	4,23	40
9. Potenciació de processos que ajudin els alumnes a aprendre a pensar	4,27	1	4,45	9
10. Posada en pràctica d'activitats que ajudin els alumnes a reflexionar sobre el seu propi pensament (metacognició)	3,99	9	4,14	57
11. Implementació d'estratègies d'acció tutorial amb l'objectiu d'orientar els alumnes de forma personalitzada en els diferents àmbits del seu desenvolupament	3,90	19	4,14	57
12. Utilització d'estratègies per tal d'integrar l'acció tutorial a l'exercici de la funció docent	3,70	44	4	65,5
13. Utilització de tècniques per a la motivació dels alumnes	4,23	2	4,41	14
14. Foment de dinàmiques que ajudin els alumnes a tenir una imatge positiva d'ells mateixos i que potenciïn la capacitat d'actuar de forma autònoma	4,16	4	4,41	14
15. Utilització d'estratègies didàctiques que possibilitin que l'alumne prengui consciència del seu propi procés d'aprenentatge i que el capacitin per realitzar-ne l'autoregulació	3,98	13	4,36	17
16. Posada en pràctica de metodologies que tendeixin a l'eliminació de les diferències de raça, cultura, nivell socioeconòmic, gènere o d'altres diferències d'ordre divers	3,85	26	4,18	48,5
17. Utilització de coneixements científicotècnics actualitzats referents a les àrees en què impartiu docència i/o les tasques professionals que desenvolupa	3,74	42	3,55	76
18. Utilització de tècniques didàctiques específiques de l'àrea en què impartiu docència	3,98	14	4,23	40
19. Ús d'altres coneixements referits a altres àrees i/o tasques professionals diferents a la pròpia	3,39	71	3,68	74
20. Desplegament d'estratègies metodològiques que serveixin per desenvolupar continguts de procediments	3,87	22	4,27	31
21. Desplegament d'estratègies metodològiques que serveixin per desenvolupar continguts d'actituds i valors	3,99	10	4,23	40
22. Desenvolupament d'una pràctica pedagògica que afavoreixi la síntesi de les diverses capacitats de la persona (intel·lectuals, afectives, socials, ètiques...)	3,95	15	4,32	22
23. Desenvolupament d'estratègies didàctiques que possibilitin el tractament dels continguts des d'un plantejament globalitzador (interdisciplinarietat, transdisciplinarietat)	3,85	27	4,27	31
24. Desenvolupament d'activitats sobre temes transversals i d'interès social com són, entre d'altres, l'educació ambiental, el consumisme, la marginació, la drogodependència, la sida, etc...	3,86	23	4,23	40
25. Elaboració de programacions d'acord amb la síntesi de la planificació educativa del centre combinada amb la pràctica docent i utilitzant la reflexió sobre aquesta pràctica com aspecte fonamental	3,62	54	4,18	48,5

26. Realització de Projectes curriculars	3,46	66	4,14	57
27. Realització de programacions d'aula	3,65	49	4,18	48,5
28. Organització de l'espai escolar i temporització de l'activitat docent	3,62	55	4,14	57
29. Elaboració i aplicació coordinada de projectes lingüístics de centre	3,59	60	4,59	3,5
30. Planificació d'activitats des d'una perspectiva globalitzada (interdisciplinarietat, transdisciplinarietat)	3,68	46	4,32	22
31. Realització de programacions que tendeixin a la innovació educativa (dissenys d'innovació curricular)	3,85	25	4,45	9
32. Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes amb dificultats d'aprenentatge	4,15	5	4,64	2
33. Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes superdotats	3,70	43	4,45	9
34. Realització de planificacions específiques per a alumnes amb necessitats educatives especials associades a discapacitats (psíquiques, físiques o sensorials)	3,89	20	4,23	40
35. Utilització de tècniques per a l'avaluació de continguts didàctics (conceptuals, procedimentals i actitudinals)	3,83	30	4,41	14
36. Utilització de procediments i instruments d'avaluació dels alumnes	3,82	31	4,27	31
37. Utilització de procediments d'autoavaluació dels alumnes	3,75	40	4,18	48,5
38. Utilització de tècniques per a la coavaluació dels alumnes (avaluació entre iguals)	3,56	62	4,136	57
39. Utilització de tècniques per a l'observació a l'aula	3,77	38	4,32	22
40. Utilització de tècniques per avaluar el progrés dels alumnes amb dificultats d'aprenentatge i d'alumnes superdotats	3,86	24	4,32	22
41. Utilització de tècniques per definir què, com i quan cal avaluar	3,69	45	4,27	31
42. Utilització de tècniques i mètodes per a l'autoavaluació del professor/a i dels equips docents	3,63	53	4,27	31
43. Utilització de tècniques per a l'avaluació dels projectes de gestió i organització del centre (PEC, PLC, PCC)	3,42	68	4,27	31
44. Utilització de metodologies de Qualitat Total per a l'avaluació del centre educatiu	3,19	75	4,18	48,5
45. Implementació d'estratègies organitzatives que possibilitin les relacions enriquidores entre el professor/a i els alumnes i dels alumnes entre si	3,81	33	4,09	62
46. Organització d'activitats d'aprenentatge cooperatiu per crear experiències de treball en equip	3,79	35	4,18	48,5
47. Utilització de tècniques per a fomentar la participació dels alumnes en la presa de decisions	3,76	39	4,23	40
48. Organització social de la classe mitjançant distints tipus d'agrupaments	3,62	56	4,14	57
49. Desenvolupament d'estratègies per estimular la capacitat d'adequació dels alumnes amb problemàtiques socials (agressivitat, passivitat...) a l'entorn social	4,14	7	4,32	22
50. Utilització d'estratègies per definir, prevenir i resoldre problemes de disciplina en el marc de l'aula	4,18	3	4,41	14
51. Disseny de Projectes educatius de centre	3,40	70	4,18	48,5
52. Utilització de tècniques per al desenvolupament de tasques directives (Director, Cap d'estudis, Secretari, Coordinador de cicle)	3,11	76	4,18	48,5
53. Utilització de tècniques per elaborar documents de centre (Programació general anual, Memòria final, informes, etc.)	3,41	69	3,91	69,5
54. Desenvolupament d'estratègies per a la interacció del professorat amb la gestió del centre	3,21	74	3,95	68

55. Utilització de dinàmiques de treball en equip	3,59	59	4,14	57
56. Utilització d'estratègies per prevenir i resoldre problemes de disciplina en el marc del centre	3,89	21	4,45	9
57. Elaboració i gestió de projectes de col·laboració amb famílies i amb entitats cíviques, institucions socioeducatives i culturals, etc.	3,56	63	4,05	63
58. Utilització de tècniques per al coneixement de l'entorn del centre docent	3,58	61	4	65,5
59. Utilització de tècniques per relacionar els continguts educatius amb l'entorn del centre	3,66	47	4,14	57
60. Utilització de la llengua catalana com a vehicle de comunicació en el centre i com a llengua d'ensenyament	3,65	48	4,5	6
61. Ús de coneixements complementaris i d'ampliació sobre la llengua catalana en el desenvolupament de la tasca docent	3,63	51	4,27	31
62. Utilització de tècniques didàctiques per a l'ensenyament de la llengua catalana	3,80	34	4,68	1
63. Desenvolupament d'activitats per al coneixement de la cultura pròpia (història, geografia, literatura...)	3,94	17	4,55	5
64. Utilització de la informàtica a nivell bàsic	3,83	29	4,32	22
65. Utilització de programes de tractament de text	3,78	36	4,32	22
66. Utilització de programes de gestió (fulls de càlcul, bases de dades)	3,52	65	4,14	57
67. Utilització de programes per incloure elements gràfics en els documents	3,61	58	3,86	71
68. Utilització de la telemàtica per comunicar-se amb altres (e-mail, chatting)	3,39	72	3,91	69,5
69. Utilització de la telemàtica per identificar recursos i/o trobar informació (internet...)	3,53	64	3,82	72
70. Utilització de programes multimèdia	3,63	52	3,77	73
71. Utilització de la informàtica educativa com a suport d'activitats formatives	3,84	28	4,41	14
72. Utilització del conjunt normatiu i legislatiu laboral de la professió docent per tal de millorar o resoldre situacions administratives diverses	3,36	73	3,59	75
73. Utilització del conjunt normatiu i legislatiu del sistema educatiu vigent per tal de millorar o resoldre situacions educatives diverses (gestió del centre, relacions conflictives, etc.)	3,42	67	4	65,5
74. Coneixement de tècniques per fer front a situacions professionals de risc (estrès, tècnica vocal, esgotament, depressions...)	3,98	11	4,31	22
75. Utilització de tècniques de dinàmica de grups per treballar amb altres mestres, pares, alumnes, assessors...	3,62	57	4	65,5
76. Desenvolupament de processos de reflexió sobre la pròpia pràctica docent	3,82	32	4,45	9

Finalment hem de destacar que aquesta priorització de necessitats s'ha fet a partir del nivell desitjat de cada una de les competències i per tant no s'ha tingut en compte el coneixement que tenen els professors sobre aquesta mateixa competència.

Ens interessa, per tant, comparar aquesta tècnica de priorització de necessitats amb d'altres que es basen en el sistema de discrepància (magnitud del dèficit i sistema mixt), les quals passam a analitzar a continuació.

7.4.2. Magnitud del dèficit i Sistema mixt

Hem agrupat en un mateix apartat les tècniques de Magnitud de dèficit i de Sistema mixt, ja que totes seran tractades de forma comparativa, a excepció de la Puntuació T –ja que les seves característiques ens ho impedeixen, tal com hem vist a l'apartat 4.2.3 i tal com ho aplica Rachue (1994) a la seva tesi doctoral–. Aquesta tècnica serà analitzada de forma individual més endavant.

7.4.2.1. Anàlisi comparativa de les tècniques de priorització de necessitats: Diferència de les mitjanes de les dues escales (existent i desitjada), Ordenació segons el valor “t”, Weighted Needs Index (WNI) i Priority Need Index (PNI).

D'entre totes les tècniques de priorització de necessitats analitzades abans, a aquest apartat n'hem seleccionat quatre, basades en la discrepància per tal de fer-ne una anàlisi comparativa.

Les tècniques seleccionades, de les quals ja n'hem explicat les fórmules, són les següents:

— Diferència entre les mitjanes de les dues escales

- “t”
- PNI
- WNI

7.4.2.1.1. Anàlisi per categories

En l'anàlisi per categories (vegeu taula 80 i 81) observam que les diferències en l'ordre de prioritació no són tantes com calia esperar després d'analitzar la literatura especialitzada.

De fet, les crítiques rebudes pels sistemes basats en la diferència (és a dir el que es basa en la diferència mitjana de les dues escales i el que parteix del càlcul del valor “t”) en benefici de les tècniques que juntament amb Zabalza (1987) hem anomenat de sistema mixt i que es presenten com a alternativa a les anteriors poden ésser posades en qüestió si partim dels resultats de l'aplicació de les fórmules corresponents pel que fa a les categories.

De l'anàlisi dels resultats del qüestionari de Necessitats Sentides, que es presenten a la taula 80 es pot arribar a les següents conclusions:

- De les 9 categories del qüestionari, 4 registren el mateix número de prioritat en tots els sistemes analitzats.
- De les 5 categories restants, 3 presenten coincidència en 3 dels 4 sistemes de prioritació utilitzats (2 de magnitud de dèficit i un de sistema mixt).
- En les 4 categories que ens queden sempre trobam coincidències entre els resultats d'un sistema de magnitud de dèficit i un sistema mixt. També cal dir que les diferències d'ordre són com a màxim de dos dígitos.

Taula 80. Priorització de les categories segons: Diferència, “t”, PNI i WNI. (Necessitats Sentides, n=553)

Categoria	dif. mitjana	Ordre dif.	t	Ordre t	PNI mitjà	Ordre PNI	WNI categ.	Ordre WNI
Formació científica i pràctica pedagògica	0,93	5	20,09	3	4,44	5	1,30	4
Contingut acadèmic	0,69	8	14,85	8	3,49	8	0,99	8
Programació de l'activitat docent	0,81	7	16,62	7	3,92	7	1,28	6
Avaluació	0,97	3	19,62	4	4,52	4	1,38	3
Organització de l'aula	0,96	4	18,74	5	4,62	3	1,29	5
Organització i gestió del centre	0,87	6	17,02	6	3,97	6	1,22	7
Llengua i cultura pròpies	0,38	9	6,605	9	2,75	9	0,82	9
Tecnologia informàtica (coneixement personal i ús formatiu)	1,75	1	29,80	1	7,51	1	2,28	1
Exercici professional	1,38	2	27,87	2	5,91	2	1,76	2

Per altra banda, si analitzam els resultats del qüestionari de Necessitats Normatives, que es presenten a la taula 81 veurem que les coincidències encara són majors que en el cas anterior:

- De les 9 categories del qüestionari, 5 registren el mateix número de prioritat en tots els sistemes analitzats.
- A les 4 categories restants l'únic valor que no coincideix amb els altres tres és el del valor “t”.

Taula 81. Priorització de les categories segons: Diferència, “t”, PNI i WNI. (Necessitats Normatives, n=22)

categoria	dif. mitjana	Ordre dif.	t	Ordre t	PNI mitjà	Ordre PNI	WNI categ.	Ordre WNI
Formació científica i pràctica pedagògica	1,84	6	7,91	3	8,50	6	2,28	6
Contingut acadèmic	1,39	8	5,24	8	6,80	8	1,85	8
Programació de l'activitat docent	1,85	5	7,19	6	9,03	5	2,45	5
Avaluació	2,10	2	8,86	2	9,59	2	2,63	2
Organització de l'aula	1,93	4	7,42	5	9,07	4	2,48	4
Organització i gestió del centre	1,67	7	6,69	7	7,66	7	2,12	7
Llengua i cultura pròpies	1,27	9	4,37	9	6,67	9	1,73	9
Tecnologia informàtica (coneixement personal i ús formatiu)	2,5	1	13,17	1	10,66	1	3,13	1
Exercici professional	2,03	3	7,52	4	9,23	3	2,56	3

7.4.2.1.2. Anàlisi per competències

Però l'anàlisi que a nosaltres ens interessa realitzar en profunditat és l'anàlisi per competències i per tant també n'hem fet un estudi comparatiu.

Dels resultats del qüestionari de Necessitats Sentides per competències podem concloure que:

- En 30 competències no trobam cap coincidència d'ordre entre les distintes tècniques de priorització.
- Les diferències existents entre el número d'ordre resultant d'aplicar les fórmules de les quatre tècniques generalment és de pocs dígitos.
- Les coincidències d'ordre entre les distintes tècniques es poden agrupar de la manera següent:

- Coincidències entre les tècniques de magnitud del dèficit:
 - Diferència i “t”: coincideixen a 6 competències
- Coincidències entre les tècniques del sistema mixt:
 - PNI-WNI: coincideixen a 7 competències
- Coincidències entre una o vàries tècniques de magnitud del dèficit i una o vàries tècniques del sistema mixt:
 - Diferència -”t”-PNI-WNI: coincideixen a 4 competències
 - Diferència -”t”-PNI: coincideixen a 1 competència
 - Diferència -”t”-WNI: coincideixen a 3 competències
 - “t”-PNI-WNI: coincideixen a 3 competències
 - “t”-PNI-WNI: coincideixen a 5 competències
 - “t”-PNI: coincideixen a 4 competències
 - Diferència -PNI: coincideixen a 8 competències
 - Diferència-WNI: coincideixen a 4 competències
 - “t”-WNI: coincideixen a 3 competències

Total de competències que tenen coincidències entre els dos sistemes: 31

Taula 82. Priorització de les competències segons: Diferència, “t”, PNI i WNI. (Necessitats Sentides, n=553)

Competència	Dif.	Ordre dif.	t	Ordre t	PNI	Ordre PNI	WNI	Ordre WNI
1. Desplegament d'una pràctica pedagògica que tingui en compte el desenvolupament psicomotor, cognitiu, psico-social i de personalitat dels alumnes d'educació primària	0,70	51	10,66	53	4,25	44	1,10	48
2. Utilització de les aportacions de les teories de l'aprenentatge a la pràctica educativa	0,61	57	10,09	55	3,66	58	0,93	58
3. Posada en pràctica d'estratègies didàctiques d'acord amb els principis bàsics del processos d'ensenyament-aprenentatge	0,62	55	10,31	54	3,76	57	0,92	61
4. Implementació d'estratègies per tal d'adequar el procés d'ensenyament a les diferències individuals dels alumnes	1,12	31	17,82	30	5,92	23	1,53	28
5. Ús d'estratègies didàctiques que possibilitin un equilibri entre l'aprenentatge dirigit pel professor i l'aprenentatge centrat en l'estudiant	0,87	41	14,45	39	4,67	39	1,20	40
6. Utilització de tècniques per reunir informació significativa sobre els alumnes (coneixements previs dels alumnes, anàlisi de necessitats...)	0,51	63	7,57	64	3,53	61	0,92	62
7. Utilització de tècniques per a la detecció de dificultats (cognitives, emocionals, afectives, psíquiques, socials...) en els alumnes i desplegament d'actituds envers aquesta problemàtica	1,24	21	18,82	28	6,27	18	1,67	20
8. Desenvolupament d'estratègies per tal de potenciar la integració dels infants amb necessitats educatives especials a l'aula	1,27	18	19,31	24	6,23	19	1,70	19
9. Potenciació de processos que ajudin els alumnes a aprendre a pensar	1,24	20	20,20	16	6,41	16	1,63	21
10. Posada en pràctica d'activitats que ajudin els alumnes a reflexionar sobre el seu propi pensament (metacognició)	1,42	11	22,88	13	6,76	12	1,82	13
11. Implementació d'estratègies d'acció tutorial amb l'objectiu d'orientar els alumnes de forma personalitzada en els diferents àmbits del seu desenvolupament	0,91	37	14,75	38	4,77	37	1,23	37
12. Utilització d'estratègies per tal d'integrar l'acció tutorial a l'exercici de la funció docent	0,77	45	12	49	4,24	45	1,14	44
13. Utilització de tècniques per a la motivació dels alumnes	0,89	38	14,18	42	5,08	34	1,21	39
14. Foment de dinàmiques que ajudin els alumnes a tenir una imatge positiva d'ells mateixos i que potenciïn la capacitat d'actuar de forma autònoma	1,05	33	17,01	33	5,56	29	1,34	34
15. Utilització d'estratègies didàctiques que possibilitin que l'alumne prengui consciència del seu propi procés d'aprenentatge i que el capacitin per realitzar-ne l'autoregulació	1,20	24	20,59	15	5,85	26	1,55	26
16. Posada en pràctica de metodologies que tendeixin a l'eliminació de les diferències de raça, cultura, nivell socioeconòmic, gènere o d'altres diferències d'ordre divers	0,44	69	6,23	71	3,36	65	0,87	66

17. Utilització de coneixements científicotècnics actualitzats referents a les àrees en què impartiu docència i/o les tasques professionals que desenvolupau	0,40	70	6,33	69	3,02	71	0,73	72
18. Utilització de tècniques didàctiques específiques de l'àrea en què impartiu docència	0,48	65	7,74	63	3,40	64	0,74	71
19. Ús d'altres coneixements referits a altres àrees i/o tasques professionals diferents a la pròpia	0,59	59	10,02	56	3,28	68	0,92	60
20. Desplegament d'estratègies metodològiques que serveixin per desenvolupar continguts de procediments	0,75	50	13,25	43	4,09	51	1,03	53
21. Desplegament d'estratègies metodològiques que serveixin per desenvolupar continguts d'actituds i valors	0,76	47	12,82	46	4,24	47	1,02	54
22. Desenvolupament d'una pràctica pedagògica que afavoreixi la síntesi de les diverses capacitats de la persona (intel·lectuals, afectives, socials, ètiques...)	0,88	40	15,10	37	4,60	40	1,14	43
23. Desenvolupament d'estratègies didàctiques que possibilitin el tractament dels continguts des d'un plantejament globalitzador (interdisciplinarietat, transdisciplinarietat)	0,92	36	15,78	34	4,69	38	1,23	38
24. Desenvolupament d'activitats sobre temes transversals i d'interès social com són, entre d'altres, l'educació ambiental, el consumisme, la marginació, la drogo dependència, la sida, etc...	0,76	46	12,32	47	4,24	46	1,08	50
25. Elaboració de programacions d'acord amb la síntesi de la planificació educativa del centre combinada amb la pràctica docent i utilitzant la reflexió sobre aquesta pràctica com aspecte fonamental	0,45	67	6,54	68	3,31	67	0,92	63
26. Realització de Projectes curriculars	0,29	72	4,13	72	2,84	72	0,81	69
27. Realització de programacions d'aula	0,09	74	1,25	75	2,52	74	0,66	74
28. Organització de l'espai escolar i temporització de l'activitat docent	0,09	75	1,30	74	2,23	75	0,60	75
29. Elaboració i aplicació coordinada de projectes lingüístics de centre	0,57	60	7,89	62	3,78	56	1,07	52
30. Planificació d'activitats des d'una perspectiva globalitzada (interdisciplinarietat, transdisciplinarietat)	0,69	53	11,02	51	3,94	53	1,08	51
31. Realització de programacions que tendeixin a la innovació educativa (dissenys d'innovació curricular)	1,22	23	19,22	25	5,98	22	1,62	22
32. Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes amb dificultats d'aprenentatge	1,30	17	20,04	17	6,55	15	1,71	18
33. Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes superdotats	1,83	6	28,30	5	8,35	4	2,35	6
34. Realització de planificacions específiques per a alumnes amb necessitats educatives especials associades a discapacitats (psíquiques, físiques o sensorials)	1,54	9	23,45	10	7,28	9	1,98	9
35. Utilització de tècniques per a l'avaluació de continguts didàctics (conceptuals, procedimentals i actitudinals)	0,48	66	7,32	66	3,42	63	0,86	68
36. Utilització de procediments i instruments d'avaluació dels alumnes	0,40	71	6,23	70	3,09	70	0,76	70
37. Utilització de procediments d'autoavaluació dels alumnes	0,97	34	15,15	36	5,05	35	1,37	33

38. Utilització de tècniques per a la coavaluació dels alumnes (avaluació entre iguals)	1,15	30	17,45	31	5,50	30	1,58	24
39. Utilització de tècniques per a l'observació a l'aula	0,66	54	9,536	57	4,12	50	1,11	46
40. Utilització de tècniques per avaluar el progrés dels alumnes amb dificultats d'aprenentatge i d'alumnes superdotats	1,42	12	23,36	12	6,65	13	1,84	12
41. Utilització de tècniques per definir què, com i quan cal avaluar	0,76	48	11,78	50	4,36	43	1,18	41
42. Utilització de tècniques i mètodes per a l'autoavaluació del professor/a i dels equips docents	1,26	19	19,02	26	6,09	20	1,72	17
43. Utilització de tècniques per a l'avaluació dels projectes de gestió i organització del centre (PEC, PLC, PCC)	1,22	22	19,87	18	5,61	28	1,60	23
44. Utilització de metodologies de Qualitat Total per a l'avaluació del centre educatiu	1,40	14	23,42	11	6,05	21	1,74	16
45. Implementació d'estratègies organitzatives que possibilitin les relacions enriquidores entre el professor/a i els alumnes i dels alumnes entre si	0,76	49	12,06	48	4,23	48	1,09	49
46. Organització d'activitats d'aprenentatge cooperatiu per crear experiències de treball en equip	0,95	35	15,63	35	4,83	36	1,29	35
47. Utilització de tècniques per a fomentar la participació dels alumnes en la presa de decisions	0,82	44	13,18	44	4,41	42	1,14	45
48. Organització social de la classe mitjançant distints tipus d'agrupaments	0,69	52	10,97	52	3,86	55	1	56
49. Desenvolupament d'estratègies per estimular la capacitat d'adequació dels alumnes amb problemàtiques socials (agressivitat, passivitat...) a l'entorn social	1,41	13	23,78	9	6,79	10	1,75	15
50. Utilització d'estratègies per definir, prevenir i resoldre problemes de disciplina en el marc de l'aula	1,11	32	17,30	32	5,88	24	1,48	31
51. Disseny de Projectes educatius de centre	0,61	56	9,19	58	3,59	60	1,01	55
52. Utilització de tècniques per al desenvolupament de tasques directives (Director, Cap d'estudis, Secretari, Coordinador de cicle)	0,83	43	13,11	45	4,05	52	1,11	47
53. Utilització de tècniques per elaborar documents de centre (Programació general anual, Memòria final, informes, etc.)	0,53	61	8,13	60	3,35	66	0,91	64
54. Desenvolupament d'estratègies per a la interacció del professorat amb la gestió del centre	0,86	42	14,19	41	4,14	49	1,15	42
55. Utilització de dinàmiques de treball en equip	0,89	39	14,42	40	4,53	41	1,24	36
56. Utilització d'estratègies per prevenir i resoldre problemes de disciplina en el marc del centre	1,18	28	18,52	29	5,88	25	1,58	25
57. Elaboració i gestió de projectes de col·laboració amb famílies i amb entitats cíviques, institucions socioeducatives i culturals, etc.	1,19	25	19,43	22	5,49	31	1,52	29
58. Utilització de tècniques per al coneixement de l'entorn del centre docent	0,45	68	6,74	67	3,23	69	0,89	65
59. Utilització de tècniques per relacionar els continguts educatius amb l'entorn del centre	0,53	62	7,99	61	3,51	62	0,94	57
60. Utilització de la llengua catalana com a vehicle de comunicació en el centre i com a llengua d'ensenyament	-0,04	76	-0,56	76	2,03	76	0,59	76

61. Ús de coneixements complementaris i d'ampliació sobre la llengua catalana en el desenvolupament de la tasca docent	0,27	73	4,01	73	2,76	73	0,72	73
62. Utilització de tècniques didàctiques per a l'ensenyament de la llengua catalana	0,51	64	7,35	65	3,63	59	0,87	67
63. Desenvolupament d'activitats per al coneixement de la cultura pròpia (història, geografia, literatura...)	0,59	58	8,97	59	3,91	54	0,92	59
64. Utilització de la informàtica a nivell bàsic	1,42	10	19,36	23	6,79	11	1,96	10
65. Utilització de programes de tractament de text	1,39	16	18,86	27	6,60	14	1,89	11
66. Utilització de programes de gestió (fulls de càlcul, bases de dades)	1,69	8	24,32	8	7,50	8	2,24	8
67. Utilització de programes per incloure elements gràfics en els documents	1,74	7	25,25	7	7,71	7	2,26	7
68. Utilització de la telemàtica per comunicar-se amb altres (e-mail, chatting)	1,91	4	28,98	4	8,15	6	2,40	4
69. Utilització de la telemàtica per identificar recursos i/o trobar informació (internet...)	2,01	1	30,75	2	8,69	3	2,52	3
70. Utilització de programes multimèdia	1,88	5	28,25	6	8,27	5	2,38	5
71. Utilització de la informàtica educativa com a suport d'activitats formatives	2	2	30,02	3	8,97	2	2,58	1
72. Utilització del conjunt normatiu i legislatiu laboral de la professió docent per tal de millorar o resoldre situacions administratives diverses	1,183	27	19,75	19	5,27	32	1,48	30
73. Utilització del conjunt normatiu i legislatiu del sistema educatiu vigent per tal de millorar o resoldre situacions educatives diverses (gestió del centre, relacions conflictives, etc.)	1,16	29	19,54	20	5,22	33	1,46	32
74. Coneixement de tècniques per fer front a situacions professionals de risc (estrès, tècnica vocal, esgotament, depressions...)	1,97	3	31,62	1	9,12	1	2,53	2
75. Utilització de tècniques de dinàmica de grups per treballar amb altres mestres, pares, alumnes, assessors...	1,40	15	22,51	14	6,37	17	1,81	14
76. Desenvolupament de processos de reflexió sobre la pròpia pràctica docent	1,190	26	19,48	21	5,74	27	1,54	27

Per altra banda, dels resultats del qüestionari de Necessitats Normatives per competències podem treure les següents conclusions:

- En 61 competències no trobam cap coincidència d'ordre entre les distintes tècniques de prioritització.

– Les diferències existents entre el número d'ordre resultant d'aplicar les fórmules de les quatre tècniques en molts de casos és de pocs dígitos però pot arribar a tenir una diferència de vint punts.

– Les coincidències d'ordre entre les distintes tècniques tot i que són molt poques, es poden agrupar de la manera següent:

– Coincidències entre les tècniques de magnitud del dèficit:

- Diferència i “t”: coincideixen a 2 competències

– Coincidències entre les tècniques del sistema mixt:

- PNI-WNI: coincideixen a 3 competències

– Coincidències entre una o diverses tècniques de magnitud del dèficit i una o diverses tècniques del sistema mixt:

- Diferència -”t”-PNI-WNI: coincideixen a 1 competència

- Diferència -PNI-WNI: coincideixen a 2 competències

- “t”-PNI-WNI: coincideixen a 1 competència

- “t”-PNI: coincideixen a 1 competència

- Diferència -PNI: coincideixen a 3 competències

- Diferència -WNI: coincideixen a 2 competències

- “t”-WNI: coincideixen a 1 competència

Total de competències que tenen coincidències entre els dos sistemes: 11

Taula 83. Priorització de les competències segons: Diferència, “t”, PNI i WNI. (Necessitats Normatives, n=22)

Competència	Dif.	Ordre dif.	t	Ordre t	PNI	Ordre PNI	WNI	Ordre WNI
1. Desplegament d'una pràctica pedagògica que tingui en compte el desenvolupament psicomotor, cognitiu, psico-social i de personalitat dels alumnes d'educació primària	1,64	51	8,05	33	7,32	56	2,05	52
2. Utilització de les aportacions de les teories de l'aprenentatge a la pràctica educativa	2	33	11,49	14	8,82	36	2,41	36
3. Posada en pràctica d'estratègies didàctiques d'acord amb els principis bàsics del processos d'ensenyament-aprenentatge	1,45	57	6,75	43	6,68	59,5	1,86	58
4. Implementació d'estratègies per tal d'adequar el procés d'ensenyament a les diferències individuals dels alumnes	2,59	8	10,29	22	12,455	4	3,23	9
5. Ús d'estratègies didàctiques que possibilitin un equilibri entre l'aprenentatge dirigit pel professor i l'aprenentatge centrat en l'estudiant	1,91	36	6,50	45	8,95	34	2,41	36
6. Utilització de tècniques per reunir informació significativa sobre els alumnes (coneixements previs dels alumnes, anàlisi de necessitats...)	1,59	53,5	5,92	50,5	7,45	53	2	54,5
7. Utilització de tècniques per a la detecció de dificultats (cognitives, emocionals, afectives, psíquiques, socials...) en els alumnes i desplegament d'actituds envers aquesta problemàtica	2,27	19,5	10,33	21	10,18	21	2,82	19
8. Desenvolupament d'estratègies per tal de potenciar la integració dels infants amb necessitats educatives especials a l'aula	2	33	8,12	30	9,18	30,5	2,45	34
9. Potenciació de processos que ajudin els alumnes a aprendre a pensar	2,23	22	8,48	28	10,55	16	2,82	19
10. Posada en pràctica d'activitats que ajudin els alumnes a reflexionar sobre el seu propi pensament (metacognició)	2,18	24	8,67	27	10,05	22	2,73	23,5
11. Implementació d'estratègies d'acció tutorial amb l'objectiu d'orientar els alumnes de forma personalitzada en els diferents àmbits del seu desenvolupament	1,36	60,5	5,10	59	6,5	61,5	1,68	61,5
12. Utilització d'estratègies per tal d'integrar l'acció tutorial a l'exercici de la funció docent	1,23	64	4,53	60	5,77	69	1,5	71,5
13. Utilització de tècniques per a la motivació dels alumnes	1,409	58,5	5,41	55	6,68	59,5	1,59	67
14. Foment de dinàmiques que ajudin els alumnes a tenir una imatge positiva d'ells mateixos i que potenciïn la capacitat d'actuar de forma autònoma	2,05	29	9,60	24	9,36	28	2,64	27,5
15. Utilització d'estratègies didàctiques que possibilitin que l'alumne prengui consciència del seu propi procés d'aprenentatge i que el capacitin per realitzar-ne l'autoregulació	2,36	16,5	13,08	6	10,68	12	3,05	13,5
16. Posada en pràctica de metodologies que tendeixin a l'eliminació de les diferències de raça, cultura, nivell socioeconòmic, gènere o d'altres diferències d'ordre divers	1,09	71	4,16	63	5,41	73	1,27	74

17. Utilització de coneixements científicotècnics actualitzats referents a les àrees en què impartiu docència i/o les tasques professionals que desenvolupau	0,32	76	0,91	76	2,91	76	0,73	76
18. Utilització de tècniques didàctiques específiques de l'àrea en què impartiu docència	1,136	68,5	3,74	68	6	64	1,55	69,5
19. Ús d'altres coneixements referits a altres àrees i/o tasques professionals diferents a la pròpia	1,32	62	4,06	65	6,09	63	1,82	59
20. Desplegament d'estratègies metodològiques que serveixin per desenvolupar continguts de procediments	1,73	44	6,33	46	8,27	42	2,32	39
21. Desplegament d'estratègies metodològiques que serveixin per desenvolupar continguts d'actituds i valors	1,64	51	6,76	42	7,45	53	2	54,5
22. Desenvolupament d'una pràctica pedagògica que afavoreixi la síntesi de les diverses capacitats de la persona (intel·lectuals, afectives, socials, ètiques...)	1,77	41,5	8,15	29	8,09	43,5	2,23	42,5
23. Desenvolupament d'estratègies didàctiques que possibilitin el tractament dels continguts des d'un plantejament globalitzador (interdisciplinarietat, transdisciplinarietat)	1,86	37,5	8,08	32	8,36	40,5	2,23	42,5
24. Desenvolupament d'activitats sobre temes transversals i d'interès social com són, entre d'altres, l'educació ambiental, el consumisme, la marginació, la drogodependència, la sida, etc...	1,36	60,5	3,88	67	7,23	57	1,95	56,5
25. Elaboració de programacions d'acord amb la síntesi de la planificació educativa del centre combinada amb la pràctica docent i utilitzant la reflexió sobre aquesta pràctica com aspecte fonamental	1,77	41,5	5,63	54	8,41	39	2,41	36
26. Realització de Projectes curriculars	1,09	71	3,14	72,5	5,95	65	1,64	64
27. Realització de programacions d'aula	0,82	74,5	2,46	74	4,82	75	1,18	75
28. Organització de l'espai escolar i temporització de l'activitat docent	1	73	3,32	70	5,45	72	1,5	71,5
29. Elaboració i aplicació coordinada de projectes lingüístics de centre	2,09	26	6,79	41	10,64	13,5	2,86	17
30. Planificació d'activitats des d'una perspectiva globalitzada (interdisciplinarietat, transdisciplinarietat)	1,59	53,5	5,92	50,5	7,82	48	2,18	46,5
31. Realització de programacions que tendeixin a la innovació educativa (disseny d'innovació curricular)	2,45	13	11,96	11	11,5	9	3,09	12
32. Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes amb dificultats d'aprenentatge	2,59	8	12,06	9	12,36	5	3,23	9
33. Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes superdotats	3,05	1	13,66	5	14	1	3,91	1
34. Realització de planificacions específiques per a alumnes amb necessitats educatives especials associades a discapacitats (psíquiques, físiques o sensorials)	2	33	6,97	39	9,32	29	2,55	30,5
35. Utilització de tècniques per a l'avaluació de continguts didàctics (conceptuals, procedimentals i actitudinals)	1,77	41,5	7,49	37	8,36	40,5	2,27	42,5
36. Utilització de procediments i instruments d'avaluació dels alumnes	1,41	58,5	6,56	44	6,5	61,5	1,77	60
37. Utilització de procediments d'autoavaluació dels alumnes	1,86	37,5	7,02	38	8,59	38	2,36	38

38. Utilització de tècniques per a la coavaluació dels alumnes (avaluació entre iguals)	2,05	29	7,66	35	9,18	30,5	2,64	27,5
39. Utilització de tècniques per a l'observació a l'aula	1,68	47	6,13	49	8	45	2,18	46,5
40. Utilització de tècniques per avaluar el progrés dels alumnes amb dificultats d'aprenentatge i d'alumnes superdotats	2,36	16,5	11,63	12	10,64	13,5	2,82	19
41. Utilització de tècniques per definir què, com i quan cal avaluar	2,05	29	8,80	26	9,14	32	2,5	32,5
42. Utilització de tècniques i mètodes per a l'autoavaluació del professor/a i dels equips docents	2,68	4	11,58	13	12,05	7	3,36	5
43. Utilització de tècniques per a l'avaluació dels projectes de gestió i organització del centre (PEC, PLC, PCC)	2,41	14	9,56	25	10,91	11	2,95	15
44. Utilització de metodologies de Qualitat Total per a l'avaluació del centre educatiu	2,77	3	12,2	8	12,55	3	3,41	3,5
45. Implementació d'estratègies organitzatives que possibilitin les relacions enriquidores entre el professor/a i els alumnes i dels alumnes entre si	1,68	47	5,40	57	7,86	47	2,05	52
46. Organització d'activitats d'aprenentatge cooperatiu per crear experiències de treball en equip	1,68	47	5,40	57	8,09	43,5	2,27	42,5
47. Utilització de tècniques per a fomentar la participació dels alumnes en la presa de decisions	2,14	25	12,02	10	9,41	27	2,55	30,5
48. Organització social de la classe mitjançant distints tipus d'agrupaments	1,55	55,5	4,31	61	7,73	49	2,23	42,5
49. Desenvolupament d'estratègies per estimular la capacitat d'adequació dels alumnes amb problemàtiques socials (agressivitat, passivitat...) a l'entorn social	2,5	12	11,08	16	11,32	10	3,05	13,5
50. Utilització d'estratègies per definir, prevenir i resoldre problemes de disciplina en el marc de l'aula	2,05	29	6,28	48	10	23,5	2,77	23,5
51. Disseny de Projectes educatius de centre	1,18	66,5	4,28	62	5,68	70	1,59	67
52. Utilització de tècniques per al desenvolupament de tasques directives (Director, Cap d'estudis, Secretari, Coordinador de cicle)	1,64	51	5,78	53	7,68	50	2,05	52
53. Utilització de tècniques per elaborar documents de centre (Programació general anual, Memòria final, informes, etc.)	1,18	66,5	3,19	71	5,91	66,5	1,68	61,5
54. Desenvolupament d'estratègies per a la interacció del professorat amb la gestió del centre	1,68	47	6,31	47	7,36	55	2,14	49
55. Utilització de dinàmiques de treball en equip	1,95	35	7,81	34	8,77	37	2,5	32,5
56. Utilització d'estratègies per prevenir i resoldre problemes de disciplina en el marc del centre	2,23	22	11,33	15	10,27	20	2,77	23,5
57. Elaboració i gestió de projectes de col·laboració amb famílies i amb entitats cíviques, institucions socioeducatives i culturals, etc.	1,82	39	8,10	31	7,91	46	2,14	49
58. Utilització de tècniques per al coneixement de l'entorn del centre docent	0,82	74,5	2,03	75	5,136	74	1,55	69,5
59. Utilització de tècniques per relacionar els continguts educatius amb l'entorn del centre	1,09	71	3,14	72,5	5,91	66,5	1,64	64
60. Utilització de la llengua catalana com a vehicle de comunicació en el centre i com a llengua d'ensenyament	1,27	64	4,11	64	6,77	58	1,59	67

61. Ús de coneixements complementaris i d'ampliació sobre la llengua catalana en el desenvolupament de la tasca docent	1,55	55,5	5,92	52	7,45	53	1,95	56,5
62. Utilització de tècniques didàctiques per a l'ensenyament de la llengua catalana	1,77	41,5	6,97	40	8,91	35	2,27	42,5
63. Desenvolupament d'activitats per al coneixement de la cultura pròpia (història, geografia, literatura...)	1,14	68,5	4,04	66	5,86	68	1,41	73
64. Utilització de la informàtica a nivell bàsic	2,36	16,5	12,29	7	10,5	18	2,77	23,5
65. Utilització de programes de tractament de text	2,23	22	10,74	20	10	23,5	2,77	23,5
66. Utilització de programes de gestió (fulls de càlcul, bases de dades)	2,27	19,5	10,83	19	9,82	25	2,77	23,5
67. Utilització de programes per incloure elements gràfics en els documents	2,36	16,5	11,06	18	9,73	26	2,91	16
68. Utilització de la telemàtica per comunicar-se amb altres (e-mail, chatting)	2,59	8	16,55	1	10,55	16	3,41	3,5
69. Utilització de la telemàtica per identificar recursos i/o trobar informació (internet...)	2,59	8	14,23	4	10,55	16	3,27	9
70. Utilització de programes multimèdia	2,59	8	15,26	2	10,36	19	3,32	6,5
71. Utilització de la informàtica educativa com a suport d'activitats formatives	3	2	14,42	3	13,82	2	3,82	2
72. Utilització del conjunt normatiu i legislatiu laboral de la professió docent per tal de millorar o resoldre situacions administratives diverses	1,23	64	3,529	69	5,5	71	1,64	64
73. Utilització del conjunt normatiu i legislatiu del sistema educatiu vigent per tal de millorar o resoldre situacions educatives diverses (gestió del centre, relacions conflictives, etc.)	1,68	47	5,402	57	7,59	51	2,14	49
74. Coneixement de tècniques per fer front a situacions professionals de risc (estrès, tècnica vocal, esgotament, depressions...)	2,59	8	11,07	17	11,73	8	3,14	11
75. Utilització de tècniques de dinàmica de grups per treballar amb altres mestres, pares, alumnes, assessors...	2,05	29	7,66	36	9,09	33	2,59	29
76. Desenvolupament de processos de reflexió sobre la pròpia pràctica docent	2,59	8	9,95	23	12,23	6	3,32	6,5

Taula 84. Matriu de correlació de Spearman de la Diferència, PNI, “t” i WNI entre les necessitats sentides i les necessitats normatives.

	Diferència-N. Normatives	Diferència-N. Sentides	PNI-N. Normatives	PNI-N. Sentides	t-N. Normatives	t-N. Sentides	WNI-N. Normatives
Diferència-N.	.8307**						
Sentides							
PNI- N.	.9818**	.7717**					
Normatives							
PNI- N.	.8493**	.9881**	.7990**				
Sentides							
t- N.	.9390**	.7750**	.8944**	.7938**			
Normatives							
t- N. Sentides	.8179**	.9872**	.7604**	.9688**	.7543**		
WNI-N.	.9844**	.8012**	.9821**	.8188**	.8989**	.7937**	
Normatives							
WNI-N.	.8450**	.9912**	.7891**	.9875**	.7807**	.9704**	.8199**
Sentides							

** Signif. $\leq .01$

De l'anàlisi de la matriu de correlació de Spearman (taula 84) entre les distintes tècniques de prioritització que hem analitzat comparativament podem concloure que:

- Totes les correlacions són altes i per tant es detecta una gran associació entre tots els índexs comparats fins al punt que sembla que tots fan la mateixa mida.
- El WNI és l'índex que més alt correlaciona en pràcticament tots els casos.
- El PNI ofereix una molt alta associació amb el WNI.

7.4.2.2. Puntuació T

La prioritització de necessitats segons la tècnica de puntuacions T, tal com hem explicat a l'aproximació teòrica, ens facilita la classificació d'una manera clara i fins i tot gràfica les necessitats segons quatre tipus de necessitats:

1. Baix nivell existent de competència i alt nivell desitjat (BE-AD): manifesten ésser poc competents i creuen que ho haurien d'ésser més.
2. Alt nivell existent de competència i alt nivell desitjat (AE-AD): manifesten ésser competents, però creuen que encara ho poden ésser més.
3. Baix nivell existent de competència i baix nivell desitjat (BE-BD): manifesten que no són molt competents però pensen que no fa falta ésser-ho gaire més.
4. Alt nivell existent de competència i baix nivell desitjat (AE-BD): manifesten ésser competents i pensen que no necessiten ésser-ho més.

Per conèixer el que ens pot aportar aquesta tècnica l'aplicarem a les dades del nostre estudi tant pel que fa a la prioritització de categories com de competències, contemplant també les Necessitats Sentides i les Necessitats Normatives.

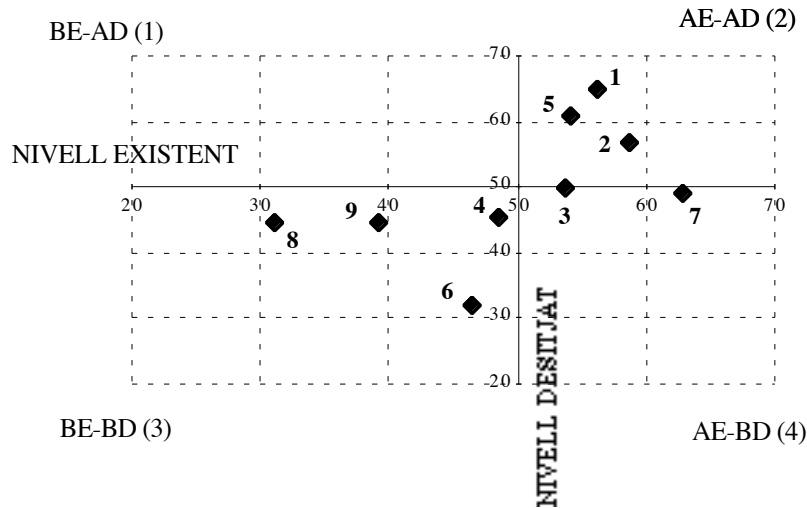
7.4.2.2.1. Anàlisi per categories

A la taula 85 i a la figura 60 veiem representades les puntuacions T de les escales de nivell existent i de nivell desitjat per categories pel que fa a les Necessitats Sentides.

Taula 85. Puntuacions T de les escales de nivell existent i de nivell desitjat i quadrants d'anàlisi de respostes per categories de les Necessitats Sentides (n = 553)

Categories	Puntuacions T		Quadrant	Número de quadrant
	Nivell existent	Nivell desitjat		
1. Formació científica i pràctica pedagògica	56,05	65,32	AE-AD	2
2. Contingut acadèmic	58,56	57,17	AE-AD	2
3. Programació de l'activitat docent	53,69	50,12	AE-AD	2
4. Avaluació	48,47	45,42	BE-BD	3
5. Organització de l'aula	53,97	60,90	AE-AD	2
6. Organització i gestió del centre	46,31	32,15	BE-BD	3
7. Llengua i cultura pròpies	62,82	49,38	AE-BD	4
8. Tecnologia informàtica (coneixement personal i ús formatiu)	30,95	44,84	BE-BD	3
9. Exercici professional	39,14	44,65	BE-BD	3

Figura 60. Distribució per quadrants de Necessitats Sentides per categories



1. Formació científica i pràctica pedagògica
2. Contingut acadèmic
3. Programació de l'activitat docent
4. Avaluació
5. Organització de l'aula
6. Organització i gestió del centre
7. Llengua i cultura pròpies
8. Tecnologia informàtica (coneixement personal i ús formatiu)
9. Exercici professional

Segons aquesta tècnica de priorització de necessitats hem de dir que cap de les categories es pot considerar com a totalment prioritària, ja que no n'hi ha cap de situada en el quadrant “baix existent-alt desitjat”. De la categoria Llengua i cultura pròpia consideren que tenen un alt nivell existent i un baix nivell desitjat. De les categories d'Avaluació, Organització i gestió de centres, Tecnologia informàtica i Exercici professional consideren que tenen un baix nivell existent però malgrat tot el nivell desitjat també es baix. Finalment hem de dir que de l'aplicació d'aquest mètode es desprèn que de les categories de Formació científica i pràctica pedagògica, Contingut acadèmic, Programació de l'activitat docent i Organització

de l'aula malgrat que els docents considerin que tenen un alt nivell de competència encara manifesten un alt desig d'augmentar-la.

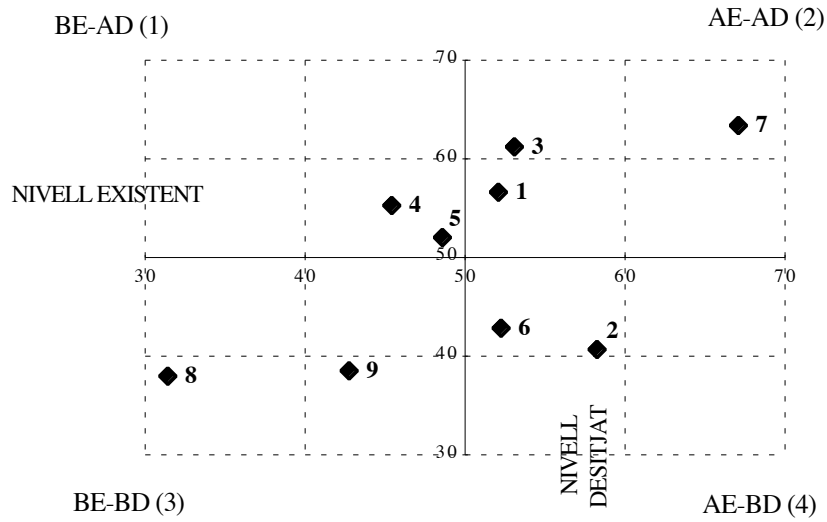
Per altra banda, les puntuacions T de les escales de nivell existent i de nivell desitjat per categories de les Necessitats Normatives es recullen a la taula 86 i a la figura 61.

A diferència de les Necessitats Sentides, en el cas de les Necessitats Normatives sí que trobam dues categories en què els tècnics creuen que els professors tenen baix nivell de competència i necessiten formació, és el cas de les categories d'Avaluació i d'Organització de l'aula. Pel que fa a les categories de Tecnologia informàtica i Exercici professional malgrat que creguin que tenen baix nivell de competència existent creuen que no n'és prioritària la intervenció, per això manifesten un baix nivell de formació desitjat. Respecte al Contingut acadèmic i a l'organització i gestió del centre manifesten un baix nivell desitjat de formació, ja que creuen que tenen un alt nivell existent de competència. Finalment hem de dir que en les categories Programació de l'activitat docent i Llengua i cultura pròpies, els tècnics creuen que els docents ja tenen un alt nivell de competència però encara creuen que necessiten més formació.

Taula 86. Puntuacions T de les escales de nivell existent i de nivell desitjat i quadrants d'anàlisi de respostes per categories de les Necessitats Normatives (n = 22)

Categories	Puntuacions T		Quadrant	Número de quadrant
	Nivell existent	Nivell desitjat		
1. Formació científica i pràctica pedagògica	51,96	56,74	AE-AD	2
2. Contingut acadèmic	58,11	40,70	AE-BD	4
3. Programació de l'activitat docent	52,97	61,45	AE-AD	2
4. Avaluació	45,27	55,44	BE-AD	1
5. Organització de l'aula	48,48	52,23	BE-AD	1
6. Organització i gestió del centre	52,22	43,06	AE-BD	4
7. Llengua i cultura pròpies	67,02	63,59	AE-AD	2
8. Tecnologia informàtica (coneixement personal i ús formatiu)	31,36	38,19	BE-BD	3
9. Exercici professional	42,60	38,59	BE-BD	3

Figura 61. Distribució per quadrants de Necessitats Normatives per categories



1. Formació científica i pràctica pedagògica
2. Contingut acadèmic
3. Programació de l'activitat docent
4. Avaluació
5. Organització de l'aula
6. Organització i gestió del centre
7. Llengua i cultura pròpies
8. Tecnologia informàtica (coneixement personal i ús formatiu)
9. Exercici professional

7.4.2.2.2. Anàlisi per competències

De l'anàlisi per competències a partir de la tècnica de puntuacions T podem classificar les competències de les Necessitats Sentides i de les Necessitats Normatives segons la seva distribució en els quadrants de la puntuació T (vegeu taules 87 i 88). Aquesta classificació ens demostra que els tècnics (Necessitats Normatives) creuen que els docents tenen més necessitats prioritàries que el que pensen els propis docents (Necessitats Sentides) ja que els tècnics destaquen 24 competències en el quadrant "Baix existent-Alt desitjat" mentre que els docents només n'hi situen 15. No passa el mateix amb les competències sobre les quals consideren que saben poc i que creuen que no és necessari saber-ne més ("Baix existent-Baix desitjat") ja que en aquest cas són els docents que hi situen més competències (17) que els tècnics (14). Per altra banda, els docents creuen que malgrat que en 25 competències tinguin un alt nivell existent encara creuen que poden aprendre més, mentre que els tècnics en aquest apartat només hi situen 20 competències. Finalment els docents creuen que en 19 competències ja tenen un Alt nivell existent i no creuen necessari aprofundir-hi més, mentre que els tècnics creuen que això passa en 18 competències.

Taula 87. Nombre de competències de les Necessitats Sentides i de les Necessitats Normatives segons els quadrants de la puntuació T

Classificació per quadrants	Necessitats Sentides	Necessitats Normatives
Baix existent-Alt desitjat (BE-AD)	15	24
Alt existent-Alt desitjat (AE-AD)	25	20
Baix existent-Baix desitjat (BE-BD)	17	14
Alt existent-Baix desitjat (AE-BD)	19	18

Taula 88. Competències. Puntuacions T de les escales de nivell existent i de nivell desitjat i quadrants d'anàlisi de respostes (Necessitats Sentides, n=553).

Competència	Puntuació T nivell existent	Puntuació T nivell desitjat	Quadrant	Núm quadrant
1. Desplegament d'una pràctica pedagògica que tingui en compte el desenvolupament psicomotor, cognitiu, psico-social i de personalitat dels alumnes d'educació primària	55,87	51,44	AE-AD	2
2. Utilització de les aportacions de les teories de l'aprenentatge a la pràctica educativa	54,82	45,56	AE-BD	4
3. Posada en pràctica d'estratègies didàctiques d'acord amb els principis bàsics del processos d'ensenyament-aprenentatge	60,53	58,07	AE-AD	2
4. Implementació d'estratègies per tal d'adequar el procés d'ensenyament a les diferències individuals dels alumnes	54,57	66,34	AE-AD	2
5. Ús d'estratègies didàctiques que possibilitin un equilibri entre l'aprenentatge dirigit pel professor i l'aprenentatge centrat en l'estudiant	54,96	56,51	AE-AD	2
6. Utilització de tècniques per reunir informació significativa sobre els alumnes (coneixements previs dels alumnes, anàlisi de necessitats...)	58,71	49,73	AE-BD	4
7. Utilització de tècniques per a la detecció de dificultats (cognitives, emocionals, afectives, psíquiques, socials...) en els alumnes i desplegament d'actituds envers aquesta problemàtica	49,73	60,76	BE-AD	1
8. Desenvolupament d'estratègies per tal de potenciar la integració dels infants amb necessitats educatives especials a l'aula	48,75	59,79	BE-AD	1
9. Potenciació de processos que ajudin els alumnes a aprendre a pensar	54,75	71,63	AE-AD	2
10. Posada en pràctica d'activitats que ajudin els alumnes a reflexionar sobre el seu propi pensament (metacognició)	45,95	60,08	BE-AD	1
11. Implementació d'estratègies d'acció tutorial amb l'objectiu d'orientar els alumnes de forma personalitzada en els diferents àmbits del seu desenvolupament	53,97	56,28	AE-AD	2
12. Utilització d'estratègies per tal d'integrar l'acció tutorial a l'exercici de la funció docent	52,78	48,09	AE-BD	4
13. Utilització de tècniques per a la motivació dels alumnes	60,85	69,99	AE-AD	2
14. Foment de dinàmiques que ajudin els alumnes a tenir una imatge positiva d'ells mateixos i que potenciïn la capacitat d'actuar de forma autònoma	56,22	66,94	AE-AD	2
15. Utilització d'estratègies didàctiques que possibilitin que l'alumne prengui consciència del seu propi procés d'aprenentatge i que el capacitin per realitzar-ne l'autoregulació	49,87	59,64	BE-AD	1
16. Posada en pràctica de metodologies que tendeixin a l'eliminació de les diferències de raça, cultura, nivell socioeconòmic, gènere o d'altres diferències d'ordre divers	62,25	54,27	AE-AD	2
17. Utilització de coneixements científicotècnics actualitzats referents a les àrees en què impartiu docència i/o les tasques professionals que desenvolupau	60,74	49,65	AE-BD	4
18. Utilització de tècniques didàctiques específiques de l'àrea en què impartiu docència	63,97	59,64	AE-AD	2
19. Ús d'altres coneixements referits a altres àrees i/o tasques professionals diferents a la pròpia	50,43	35,35	AE-BD	4

20. Desplegament d'estratègies metodològiques que serveixin per desenvolupar continguts de procediments	56,50	55,17	AE-AD	2
21. Desplegament d'estratègies metodològiques que serveixin per desenvolupar continguts d'actituds i valors	58,53	59,86	AE-AD	2
22. Desenvolupament d'una pràctica pedagògica que afavoreixi la síntesi de les diverses capacitats de la persona (intel·lectuals, afectives, socials, ètiques...)	55,62	58,52	AE-AD	2
23. Desenvolupament d'estratègies didàctiques que possibilitin el tractament dels continguts des d'un plantejament globalitzador (interdisciplinarietat, transdisciplinarietat)	52,92	54,27	AE-AD	2
24. Desenvolupament d'activitats sobre temes transversals i d'interès social com són, entre d'altres, l'educació ambiental, el consumisme, la marginació, la drogodependència, la sida, etc...	56,11	54,80	AE-AD	2
25. Elaboració de programacions d'acord amb la síntesi de la planificació educativa del centre combinada amb la pràctica docent i utilitzant la reflexió sobre aquesta pràctica com aspecte fonamental	57,62	44,97	AE-BD	4
26. Realització de Projectes curriculars	57,55	38,48	AE-BD	4
27. Realització de programacions d'aula	64,95	45,93	AE-BD	4
28. Organització de l'espai escolar i temporització de l'activitat docent	64,50	44,81	AE-BD	4
29. Elaboració i aplicació coordinada de projectes lingüístics de centre	54,57	43,47	AE-BD	4
30. Planificació d'activitats des d'una perspectiva globalitzada (interdisciplinarietat, transdisciplinarietat)	54,22	47,49	AE-BD	4
31. Realització de programacions que tendeixin a la innovació educativa (dissenys d'innovació curricular)	47,21	54,50	BE-AD	1
32. Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes amb dificultats d'aprenentatge	51,38	66,64	AE-AD	2
33. Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes superdotats	32,37	48,24	BE-BD	3
34. Realització de planificacions específiques per a alumnes amb necessitats educatives especials associades a discapacitats (psíquiques, físiques o sensorials)	41,60	55,91	BE-AD	1
35. Utilització de tècniques per a l'avaluació de continguts didàctics (conceptuals, procedimentals i actitudinals)	61,02	53,38	AE-AD	2
36. Utilització de procediments i instruments d'avaluació dels alumnes	62,36	53,08	AE-AD	2
37. Utilització de procediments d'autoavaluació dels alumnes	49,94	50,32	BE-AD	1
38. Utilització de tècniques per a la coavaluació dels alumnes (avaluació entre iguals)	42,79	42,20	BE-BD	3
39. Utilització de tècniques per a l'observació a l'aula	56,36	50,92	AE-AD	2
40. Utilització de tècniques per avaluar el progrés dels alumnes amb dificultats d'aprenentatge i d'alumnes superdotats	43,45	54,79	BE-AD	1
41. Utilització de tècniques per definir què, com i quan cal avaluar	52,78	47,57	AE-BD	4
42. Utilització de tècniques i mètodes per a l'autoavaluació del professor/a i dels equips docents	42,09	45,33	BE-BD	3
43. Utilització de tècniques per a l'avaluació dels projectes de gestió i organització del centre (PEC, PLC, PCC)	38,61	36,47	BE-BD	3
44. Utilització de metodologies de Qualitat Total per a l'avaluació del centre educatiu	30,83	27,30	BE-BD	3
45. Implementació d'estratègies organitzatives que possibilitin les relacions enriquidores entre el professor/a i els alumnes i dels alumnes entre si	55,27	52,78	AE-AD	2
46. Organització d'activitats d'aprenentatge cooperatiu per crear experiències de treball en equip	51,24	52,04	AE-AD	2
47. Utilització de tècniques per a fomentar la participació dels alumnes en la presa	53	50,47	AE-AD	2

de decisions				
48. Organització social de la classe mitjançant distints tipus d'agrupaments	52,78	44,81	AE-BD	4
49. Desenvolupament d'estratègies per estimular la capacitat d'adequació dels alumnes amb problemàtiques socials (agressivitat, passivitat...) a l'entorn social	49,03	66,12	BE-AD	1
50. Utilització d'estratègies per definir, prevenir i resoldre problemes de disciplina en el marc de l'aula	55,73	68,06	AE-AD	2
51. Disseny de Projectes educatius de centre	50,26	35,95	AE-BD	4
52. Utilització de tècniques per al desenvolupament de tasques directives (Director, Cap d'estudis, Secretari, Coordinador de cicle)	40,33	23,80	BE-BD	3
53. Utilització de tècniques per elaborar documents de centre (Programació general anual, Memòria final, informes, etc.)	51,94	36,32	AE-BD	4
54. Desenvolupament d'estratègies per a la interacció del professorat amb la gestió del centre	41,53	27,82	BE-BD	3
55. Utilització de dinàmiques de treball en equip	48,43	43,54	BE-BD	3
56. Utilització d'estratègies per prevenir i resoldre problemes de disciplina en el marc del centre	48,57	55,84	BE-AD	1
57. Elaboració i gestió de projectes de col·laboració amb famílies i amb entitats cíviques, institucions socioeducatives i culturals, etc.	41,88	42,20	BE-BD	3
58. Utilització de tècniques per al coneixement de l'entorn del centre docent	56,71	43,02	AE-BD	4
59. Utilització de tècniques per relacionar els continguts educatius amb l'entorn del centre	56,89	46,67	AE-BD	4
60. Utilització de la llengua catalana com a vehicle de comunicació en el centre i com a llengua d'ensenyament	67,65	46,00	AE-BD	4
61. Ús de coneixements complementaris i d'ampliació sobre la llengua catalana en el desenvolupament de la tasca docent	61,20	45,41	AE-BD	4
62. Utilització de tècniques didàctiques per a l'ensenyament de la llengua catalana	59,97	52,34	AE-AD	2
63. Desenvolupament d'activitats per al coneixement de la cultura pròpia (història, geografia, literatura...)	61,10	58,07	AE-AD	2
64. Utilització de la informàtica a nivell bàsic	42,82	53,53	BE-AD	1
65. Utilització de programes de tractament de text	42,51	51,59	BE-AD	1
66. Utilització de programes de gestió (fulls de càlcul, bases de dades)	31,49	40,56	BE-BD	3
67. Utilització de programes per incloure elements gràfics en els documents	32,41	44,44	BE-BD	3
68. Utilització de la telemàtica per comunicar-se amb altres (e-mail, chatting)	24,76	35,35	BE-BD	3
69. Utilització de la telemàtica per identificar recursos i/o trobar informació (internet...)	25,64	41,31	BE-BD	3
70. Utilització de programes multimèdia	30,02	45,41	BE-BD	3
71. Utilització de la informàtica educativa com a suport d'activitats formatives	31,88	54,05	BE-AD	1
72. Utilització del conjunt normatiu i legislatiu laboral de la professió docent per tal de millorar o resoldre situacions administratives diverses	38,26	34,08	BE-BD	3
73. Utilització del conjunt normatiu i legislatiu del sistema educatiu vigent per tal de millorar o resoldre situacions educatives diverses (gestió del centre, relacions conflictives, etc.)	39,84	36,69	BE-BD	3
74. Coneixement de tècniques per fer front a situacions professionals de risc (estrès, tècnica vocal, esgotament, depressions...)	35,07	59,86	BE-AD	1
75. Utilització de tècniques de dinàmica de grups per treballar amb altres mestres, pares, alumnes, assessors...	39,14	44,74	BE-BD	3
76. Desenvolupament de processos de reflexió sobre la pròpia pràctica docent	47	52,93	BE-AD	1

Taula 89. Competències. Puntuacions T de les escales de nivell existent i de nivell desitjat i quadrants d'anàlisi de respostes (Necessitats Normatives, n=22).

Competència	Puntuació T nivell existent	Puntuació T nivell desitjat	Quadrant	Núm quadrant
1. Desplegament d'una pràctica pedagògica que tingui en compte el desenvolupament psicomotor, cognitiu, psico-social i de personalitat dels alumnes d'educació primària	54,35	50,49	AE-AD	2
2. Utilització de les aportacions de les teories de l'aprenentatge a la pràctica educativa	47,48	50,49	BE-AD	1
3. Posada en pràctica d'estratègies didàctiques d'acord amb els principis bàsics del processos d'ensenyament-aprenentatge	58,65	52,55	AE-AD	2
4. Implementació d'estratègies per tal d'adequar el procés d'ensenyament a les diferències individuals dels alumnes	43,18	66,99	BE-AD	1
5. Ús d'estratègies didàctiques que possibilitin un equilibri entre l'aprenentatge dirigit pel professor i l'aprenentatge centrat en l'estudiant	49,20	50,49	BE-AD	1
6. Utilització de tècniques per reunir informació significativa sobre els alumnes (coneixements previs dels alumnes, anàlisi de necessitats...)	56,93	54,62	AE-AD	2
7. Utilització de tècniques per a la detecció de dificultats (cognitives, emocionals, afectives, psíquiques, socials...) en els alumnes i desplegament d'actituds envers aquesta problemàtica	43,18	52,55	BE-AD	1
8. Desenvolupament d'estratègies per tal de potenciar la integració dels infants amb necessitats educatives especials a l'aula	47,48	50,49	BE-AD	1
9. Potenciació de processos que ajudin els alumnes a aprendre a pensar	47,48	60,81	BE-AD	1
10. Posada en pràctica d'activitats que ajudin els alumnes a reflexionar sobre el seu propi pensament (metacognició)	42,32	46,36	BE-BD	3
11. Implementació d'estratègies d'acció tutorial amb l'objectiu d'orientar els alumnes de forma personalitzada en els diferents àmbits del seu desenvolupament	57,79	46,36	AE-BD	4
12. Utilització d'estratègies per tal d'integrar l'acció tutorial a l'exercici de la funció docent	57,79	40,17	AE-BD	4
13. Utilització de tècniques per a la motivació dels alumnes	62,09	58,74	AE-AD	2
14. Foment de dinàmiques que ajudin els alumnes a tenir una imatge positiva d'ells mateixos i que potenciïn la capacitat d'actuar de forma autònoma	50,06	58,74	AE-AD	2
15. Utilització d'estratègies didàctiques que possibilitin que l'alumne prengui consciència del seu propi procés d'aprenentatge i que el capacitin per realitzar-ne l'autoregulació	43,18	56,68	BE-AD	1
16. Posada en pràctica de metodologies que tendeixin a l'eliminació de les diferències de raça, cultura, nivell socioeconòmic, gènere o d'altres diferències d'ordre divers	63,81	48,43	AE-BD	4
17. Utilització de coneixements científicotècnics actualitzats referents a les àrees en què impartiu docència i/o les tasques professionals que desenvolupa	66,39	19,54	AE-BD	4
18. Utilització de tècniques didàctiques específiques de l'àrea en què impartiu docència	63,81	50,49	AE-AD	2
19. Ús d'altres coneixements referits a altres àrees i/o tasques professionals diferents a la pròpia	50,06	25,73	AE-BD	4
20. Desplegament d'estratègies metodològiques que serveixin per desenvolupar continguts de procediments	53,49	52,55	AE-AD	2

21. Desplegament d'estratègies metodològiques que serveixin per desenvolupar continguts d'actituds i valors	54,35	50,49	AE-AD	2
22. Desenvolupament d'una pràctica pedagògica que afavoreixi la síntesi de les diverses capacitats de la persona (intel·lectuals, afectives, socials, ètiques...)	53,49	54,62	AE-AD	2
23. Desenvolupament d'estratègies didàctiques que possibilitin el tractament dels continguts des d'un plantejament globalitzador (interdisciplinarietat, transdisciplinarietat)	50,92	52,55	AE-AD	2
24. Desenvolupament d'activitats sobre temes transversals i d'interès social com són, entre d'altres, l'educació ambiental, el consumisme, la marginació, la drogodependència, la sida, etc...	59,51	50,49	AE-AD	2
25. Elaboració de programacions d'acord amb la síntesi de la planificació educativa del centre combinada amb la pràctica docent i utilitzant la reflexió sobre aquesta pràctica com aspecte fonamental	50,92	48,43	AE-BD	4
26. Realització de Projectes curriculars	62,95	46,36	AE-BD	4
27. Realització de programacions d'aula	68,97	48,43	AE-BD	4
28. Organització de l'espai escolar i temporització de l'activitat docent	64,67	46,36	AE-BD	4
29. Elaboració i aplicació coordinada de projectes lingüístics de centre	52,64	66,99	AE-AD	2
30. Planificació d'activitats des d'una perspectiva globalitzada (interdisciplinarietat, transdisciplinarietat)	56,93	54,62	AE-AD	2
31. Realització de programacions que tendeixin a la innovació educativa (dissenys d'innovació curricular)	43,18	60,81	BE-AD	1
32. Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes amb dificultats d'aprenentatge	44,04	69,06	BE-AD	1
33. Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes superdotats	32,01	60,81	BE-AD	1
34. Realització de planificacions específiques per a alumnes amb necessitats educatives especials associades a discapacitats (psíquiques, físiques o sensorials)	47,48	50,49	BE-AD	1
35. Utilització de tècniques per a l'avaluació de continguts didàctics (conceptuals, procedimentals i actitudinals)	55,21	58,74	AE-AD	2
36. Utilització de procediments i instruments d'avaluació dels alumnes	59,51	52,55	AE-AD	2
37. Utilització de procediments d'autoavaluació dels alumnes	49,20	48,43	BE-BD	3
38. Utilització de tècniques per a la coavaluació dels alumnes (avaluació entre iguals)	44,90	46,36	BE-BD	3
39. Utilització de tècniques per a l'observació a l'aula	55,21	54,62	AE-AD	2
40. Utilització de tècniques per avaluar el progrés dels alumnes amb dificultats d'aprenentatge i d'alumnes superdotats	42,32	54,62	BE-AD	1
41. Utilització de tècniques per definir què, com i quan cal avaluar	47,48	52,55	BE-AD	1
42. Utilització de tècniques i mètodes per a l'autoavaluació del professor/a i dels equips docents	35,44	52,55	BE-AD	1
43. Utilització de tècniques per a l'avaluació dels projectes de gestió i organització del centre (PEC, PLC, PCC)	40,60	52,55	BE-AD	1
44. Utilització de metodologies de Qualitat Total per a l'avaluació del centre educatiu	32,01	48,43	BE-BD	3
45. Implementació d'estratègies organitzatives que possibilitin les relacions enriquidores entre el professor/a i els alumnes i dels alumnes entre si	50,92	44,30	AE-BD	4
46. Organització d'activitats d'aprenentatge cooperatiu per crear experiències de treball en equip	52,64	48,43	AE-BD	4
47. Utilització de tècniques per a fomentar la participació dels alumnes en la presa de decisions	44,90	50,49	BE-AD	1
48. Organització social de la classe mitjançant distints tipus d'agrupaments	54,35	46,36	AE-BD	4
49. Desenvolupament d'estratègies per estimular la capacitat d'adequació dels alumnes amb problemàtiques socials (agressivitat, passivitat...) a l'entorn social	39,74	54,62	BE-AD	1
50. Utilització d'estratègies per definir, prevenir i resoldre problemes de disciplina en el	50,06	58,74	AE-AD	1

marc de l'aula					
51. Disseny de Projectes educatius de centre	62,09	48,43	AE-BD	4	
52. Utilització de tècniques per al desenvolupament de tasques directives (Director, Cap d'estudis, Secretari, Coordinador de cicle)	53,49	48,43	AE-BD	4	
53. Utilització de tècniques per elaborar documents de centre (Programació general anual, Memòria final, informes, etc.)	56,93	36,05	AE-BD	4	
54. Desenvolupament d'estratègies per a la interacció del professorat amb la gestió del centre	48,34	38,11	BE-BD	3	
55. Utilització de dinàmiques de treball en equip	46,62	46,36	BE-BD	3	
56. Utilització d'estratègies per prevenir i resoldre problemes de disciplina en el marc del centre	47,48	60,81	BE-AD	1	
57. Elaboració i gestió de projectes de col·laboració amb famílies i amb entitats cíviqües, institucions socioeducatives i culturals, etc.	47,48	42,24	BE-BD	3	
58. Utilització de tècniques per al coneixement de l'entorn del centre docent	65,53	40,17	AE-BD	4	
59. Utilització de tècniques per relacionar els continguts educatius amb l'entorn del centre	62,95	46,36	AE-BD	4	
60. Utilització de la llengua catalana com a vehicle de comunicació en el centre i com a llengua d'ensenyament	66,39	62,87	AE-AD	2	
61. Ús de coneixements complementaris i d'ampliació sobre la llengua catalana en el desenvolupament de la tasca docent	56,93	52,55	AE-AD	2	
62. Utilització de tècniques didàctiques per a l'ensenyament de la llengua catalana	60,37	71,12	AE-AD	2	
63. Desenvolupament d'activitats per al coneixement de la cultura pròpia (història, geografia, literatura...)	69,83	64,93	AE-AD	2	
64. Utilització de la informàtica a nivell bàsic	42,32	54,62	BE-AD	1	
65. Utilització de programes de tractament de text	44,90	54,62	BE-AD	1	
66. Utilització de programes de gestió (fulls de càlcul, bases de dades)	40,60	46,36	BE-BD	3	
67. Utilització de programes per incloure elements gràfics en els documents	33,72	33,98	BE-BD	3	
68. Utilització de la telemàtica per comunicar-se amb altres (e-mail, chatting)	30,29	36,05	BE-BD	3	
69. Utilització de la telemàtica per identificar recursos i/o trobar informació (internet...)	28,57	31,92	BE-BD	3	
70. Utilització de programes multimèdia	27,71	29,86	BE-BD	3	
71. Utilització de la informàtica educativa com a suport d'activitats formatives	32,01	58,74	BE-AD	1	
72. Utilització del conjunt normatiu i legislatiu laboral de la professió docent per tal de millorar o resoldre situacions administratives diverses	50,06	21,60	AE-BD	4	
73. Utilització del conjunt normatiu i legislatiu del sistema educatiu vigent per tal de millorar o resoldre situacions educatives diverses (gestió del centre, relacions conflictives, etc.)	49,20	40,17	BE-BD	3	
74. Coneixement de tècniques per fer front a situacions professionals de risc (estrès, tècnica vocal, esgotament, depressions...)	38,02	54,62	BE-AD	1	
75. Utilització de tècniques de dinàmica de grups per treballar amb altres mestres, pares, alumnes, assessors...	42,32	40,17	BE-BD	3	
76. Desenvolupament de processos de reflexió sobre la pròpia pràctica docent	40,60	60,81	BE-AD	1	

De l'anàlisi d'aquesta tècnica hem de dir que ens facilita la classificació de les competències o de les categories en quatre grans grups i ens permet fer una anàlisi més detallada en el grup que més ens interessa, com la que presentam a continuació, la qual ens

permet una classificació de les competències docents amb baix nivell de competència existent i alt nivell desitjat de formació, a partir de les Necessitats Sentides i de les Necessitats Normatives, segons el seu nivell de necessitat:

a) Les Necessitats Sentides (opinió dels professors) i les Necessitats Normatives (opinió dels tècnics de l'administració) coincideixen en la classificació de les següents competències segons el nivell de necessitat:

– Manifesten que són poc competents i creuen que ho haurien d'ésser més

(BE-AD-1):

- Utilització de tècniques per a la detecció de dificultats (cognitives, emocionals, afectives, psíquiques, socials...) en els alumnes i desplegament d'actituds envers aquesta problemàtica.
- Desenvolupament d'estratègies per tal de potenciar la integració dels infants amb necessitats educatives especials a l'aula.
- Utilització d'estratègies didàctiques que possibilitin que l'alumne prengui consciència del seu propi procés d'aprenentatge i que el capacitin per realitzar-ne l'autoregulació.
- Realització de programacions que tendeixin a la innovació educativa (dissenys d'innovació curricular).
- Realització de planificacions específiques per a alumnes amb necessitats educatives especials associades a discapacitats (psíquiques, físiques o sensorials).
- Utilització de tècniques per avaluar el progrés dels alumnes amb dificultats d'aprenentatge i d'alumnes superdotats.
- Desenvolupament d'estratègies per estimular la capacitat d'adequació dels alumnes amb problemàtiques socials (agressivitat, passivitat...) a l'entorn social.
- Utilització d'estratègies per prevenir i resoldre problemes de disciplina en el marc del centre.

- Utilització de la informàtica a nivell bàsic.
- Utilització de programes de tractament de text.
- Utilització de la informàtica educativa com a suport d'activitats formatives.
- Coneixement de tècniques per fer front a situacions professionals de risc (estrès, tècnica vocal, esgotament, depressions...).
- Desenvolupament de processos de reflexió sobre la pròpia pràctica docent.

b) Opinió que només responen a les Necessitats Sentides (només ho pensen els professors):

— Manifesten ésser poc competents i creuen que ho haurien d'ésser més (BE-AD-1):

- Posada en pràctica d'activitats que ajudin els alumnes a reflexionar sobre el seu propi pensament (metacognició).
- Utilització de procediments d'autoavaluació dels alumnes.

c) Opinió que només responen a les Necessitats Normatives (només ho pensen els tècnics de l'administració):

— Manifesten que els docents són poc competents i creuen que ho haurien d'ésser més (BE-AD-1):

- Utilització de les aportacions de les teories de l'aprenentatge a la pràctica educativa.
- Implementació d'estratègies per tal d'adequar el procés d'ensenyament a les diferències individuals dels alumnes.
- Ús d'estratègies didàctiques que possibilitin un equilibri entre l'aprenentatge dirigit pel professor i l'aprenentatge centrat en l'estudiant.
- Potenciació de processos que ajudin els alumnes a aprendre a pensar.

- Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes amb dificultats d'aprenentatge.
- Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes superdotats.
- Utilització de tècniques per definir què, com i quan cal avaluar.
- Utilització de tècniques i mètodes per a l'autoavaluació del professor/a i dels equips docents.
- Utilització de tècniques per a l'avaluació dels projectes de gestió i organització del centre (PEC, PLC, PCC).
- Utilització de tècniques per a fomentar la participació dels alumnes en la presa de decisions.
- Utilització d'estratègies per definir, prevenir i resoldre problemes de disciplina en el marc de l'aula.

A partir d'aquesta aplicació de l'estratègia de prioritització de necessitats basada en la Puntuació T hem arribat a les següents conclusions, les quals es poden classificar en dues categories (a) avantatges d'aquesta tècnica i (b) inconvenients:

a) Avantatges de la prioritització de necessitats amb la tècnica de les puntuacions T:

— El fet d'utilitzar la puntuació T i pel mateix fet la puntuació Z, fa que les necessitats quedin distribuïdes en funció de la seva mitjana i de la mitjana de totes les competències, de manera que les necessitats d'una competència queden prioritzades en funció de les necessitats de les altres competències. Així mateix el fet que la desviació sigui 10 fa que l'anàlisi sigui de realització més senzilla.

— Com a conseqüència del punt anterior les necessitats queden distribuïdes en funció dels quatre grups que combinen el nivell existent i el nivell desitjat.

b) Inconvenients de la prioritització de necessitats amb la tècnica de les puntuacions T:

— El valor que ens facilita la puntuació T correspon a la competència per a tot el grup de responents i per tant no es tracta d'un valor individual (per a cada un dels responents). Aquest fet provoca que aquesta tècnica pugui ésser útil per a la prioritització de les necessitats de tot el grup, però no ens servirà per a la comprovació de les hipòtesis.

7.4.3. Conclusions de l'anàlisi de prioritització de necessitats

Per tal d'afinar encara un poc més la comparació de les tècniques que hem analitzat i per a poder treure conclusions amb més coneixement de les diferències entre les distintes priorititzacions, hem volgut fer un quadre comparatiu de l'ordre de les competències segons cada un dels sistemes utilitzats (vegeu taula 90).

Taula 90. Comparació de l'ordre de prioritització resultant de l'aplicació de les tècniques de prioritització analitzades

ORDRE	Competència número					
	Ord. mitjanes situació desitjada	Diferència	t	PNI	WNI	T ¹
1	9	69	74	74	71	74
2	13	71	69	71	74	71
3	50	74	71	69	69	49
4	14	68	68	33	68	34
5	32	70	32	70	70	10
6	4	33	70	68	33	40
7	49	67	67	67	67	8
8	7	66	66	66	66	7
9	10	34	49	34	34	64
10	21	64	34	49	64	15
11	74	10	44	64	65	65
12	8	40	40	10	40	31
13	15	49	10	40	10	56
14	18	44	75	65	75	76
15	22	75	15	32	49	37
16	3	65	9	9	44	--
17	63	32	32	75	42	--
18	5	8	43	7	32	--
19	11	42	72	8	8	--

De l'observació de la taula podem treure la següents conclusions:

- La prioritització realitzada a partir de l'Ordenació de mitjanes de la situació desitjada no presenta cap coincidència amb cap de les altres tècniques i fins i tot hem de dir que de les 19 competències prioritzades només algunes apareixen en les altres prioritzacions, encara que en ordres diferents (la competència 10 apareix prioritzada

¹ Únicament hem realitzat la prioritització de les quinze necessitats situades en el quadrant "Baix nivell existent de competència i Alt nivell desitjat" (BE-AD). En el marc d'aquest quadrant i per situar les necessitats en ordre de prioritat hem ampliat al màxim el criteri de creuament dels dos eixos, de manera que només ens quedi una competència, que serà la primera en l'ordre de prioritat. Després anirem rebaixant el criteri de creuament per tal de donar un ordre a cada competència.

entre les 19 primeres de totes les altres tècniques, la competència 7 també és prioritzada en el PNI, la competència 8 també està entre les 19 primeres en la Diferència i en el PNI, la competència 15 també es prioritzada en la tècnica T, entre algunes altres). En definitiva hem de dir, per tant, que aquesta tècnica presenta moltes diferències de priorització respecte a totes les altres.

— La priorització de necessitats realitzada a partir de la tècnica T presenta algunes coincidències i proximitats amb les altres tècniques, a excepció de la tècnica d'Ordenació de mitjanes de la situació desitjada. Malgrat tot, hem de dir que aquestes són mínimes i no es pot considerar, en cap cas, que les similituds siguin altes.

— Les quatre tècniques que registren més coincidències i proximitats en els ordres de prioritats són les següents: Diferència, “t”, PNI i WNI. Com veiem dues tècniques corresponen a les que hem nomenat de magnitud de dèficit i dues de sistema mixt. Aquest fet ens torna a confirmar el que ja hem dit abans: que les crítiques fetes a les tècniques de magnitud de dèficit en benefici de tècniques de sistema mixt no es corresponen en una diferència de resultats.

D'acord amb això i amb el que hem anat destacant al llarg de l'anàlisi que hem realitzat podem arribar a les següents conclusions, tot agrupant les estratègies de priorització en tres grups, aquest cop segons la similitud dels resultats obtinguts i no segons el sistema seguit per obtenir aquestes dades, com hem fet abans seguint Zabalza (1987):

1. Pel que fa a l'estratègia d'Ordenació d'objectius, és a dir d'Ordenació de mitjanes de la situació desitjada hem de dir que:

— Vistes les crítiques realitzades en la literatura especialitzada i demostrades les grans diferències existents entre la priorització d'aquesta tècnica i de les altres analitzades –sobretot pel fet que no tenen en compte les dades de la situació actual dels docents respecte a la competència– ens permet afirmar que ens trobam davant a una tècnica poc aconsellable i per tant nosaltres la descartarem per a la nostra investigació.

2. Pel que fa a l'estratègia basada en la Puntuació T hem de dir que:

— Tot i els avantatges que presenta aquesta tècnica a l'hora d'utilitzar la mitjana de la competència, la mitjana de totes les competències i la desviació estàndard per prioritzar les necessitats en funció de la prioritització de les altres i la conseqüent classificació de les necessitats en quatre quadrants o grups hem de dir que no ens dona un valor que es pugui tractar de forma individual i per tant no ens facilitaria la comprovació de les hipòtesis. D'acord amb això hem descartat aquesta estratègia per a la nostra investigació.

3. Pel que fa a les tècniques: Diferència, "t", PNI i WNI hem de dir que:

— Tot i que dues d'aquestes tècniques (Diferència, "t") s'emmarquen en el que hem anomenat Magnitud de dèficit i les altres dues (PNI i WNI) siguin tècniques de Sistema mixt, hem de destacar que les similituds entre l'ordre de prioritzacions són força grans, malgrat les crítiques que a la literatura especialitzada hem trobat respecte a les tècniques de Magnitud de dèficit.

— Vistes les similituds de resultats entre les distintes tècniques descartarem les de magnitud de dèficit, ja que tot i que presenten poques diferències, el fet que no utilitzin cap tipus de ponderació, creiem que pot provocar aquestes petites diferències i per tant fent cas a la literatura ens decantam per les tècniques de sistema mixt. Així mateix cal afegir un altre inconvenient afegit a la "t", que neix de la diferència i es tracta d'un valor per a cada competència i per tant no permet un tractament individu a individu, el qual ens farà falta a l'hora de treballar amb les hipòtesis.

— Per altra banda vegem les dues estratègies del sistema mixt que hem analitzat prèviament (PNI i WNI):

– L'WNI, tal com hem vist anteriorment, és l'índex que millor correlaciona amb totes les altres tècniques però de la mateixa manera que la "t", és un índex de la competència, amb les dificultats que això ens comporta.

- El PNI, tal com es mostra a les correlacions té un comportament més que satisfactori respecte a les correlacions amb els altres índexs. Aquesta tècnica de priorització de necessitats afegeix un element de ponderació i dóna més importància al nivell desitjat que a l'existent, ja que multiplica el nivell desitjat per la diferència entre desitjat menys l'existent.
- El fet que el PNI valori l'individu i sigui ponderat ens dóna més profunditat d'estudi, és a dir, és un índex que ens permet realitzar una anàlisi més molecular, front a l'anàlisi de la massa que realitzen la "t" i l'WNI.
- El PNI, a més d'ésser un sistema mixt té un tractament per a cada individu i a més a més ofereix una molt alta associació amb l'WNI.
- D'acord amb el que hem dit fins ara, entre aquests dues estratègies i vistes les poques diferències que hi ha entre les dues optarem per utilitzar el PNI.

D'acord amb aquest estudi, hem de concloure per tant que hem escollit la tècnica de PNI, com a punt de partida per al nostre treball –malgrat que com veurem a l'apartat següent aquesta tècnica serà utilitzada en el marc d'una proposta pròpia de priorització– ja que és la que més s'adapta a les nostres necessitats, perquè:

- Parteix del concepte de discrepància, és a dir, té en compte el nivell existent i el nivell desitjat de la competència.
- Afegeix un nivell de ponderació donant un valor afegit al nivell desitjat enfront al nivell existent.
- Possibilita un tractament individual i, per tant, ens permetrà realitzar la priorització de necessitats però a més a més ens permetrà també utilitzar aquest mateix valor per a la comprovació de les hipòtesis.
- L'anàlisi comparativa realitzada ens ha demostrat que les diferències de priorització de necessitats realitzades amb les altres tècniques (sobretot l'WNI) i el PNI són mínimes, aquest fet i el suport que li donen a la bibliografia consultada ens confirma que la tècnica elegida és la més adequada.

7.4.4. La nostra proposta de tècnica per a prioritzar necessitats

Com hem dit a l'apartat anterior, la base del nostre sistema de priorització de necessitats serà el PNI, però aquest índex per sí sol no s'adequa a les nostres necessitats i per això, a partir de l'estudi comparatiu de sis estratègies de priorització de necessitats realitzat anteriorment hem dissenyat una estratègia pròpia de priorització de necessitats que parteix de la tècnica *Priority Need Index* (PNI) i de la Puntuació T:

1. Necessitam una tècnica que ens faciliti un valor tractable a nivell individual. Aquesta necessitat es veu resolta amb la selecció de la tècnica de priorització : PNI.
2. La puntuació T ens permet detectar la importància de les necessitats formatives en funció de la importància de les altres necessitats. Així mateix ens permetrà descartar molt fàcilment les necessitats menys importants, o dit d'una altra manera, les competències que no es poden considerar necessitats.
3. A partir de la Puntuació T podrem combinar fàcilment les dades de les Necessitats Sentides i de les Necessitats Normatives. En una coordenada hi situarem la Puntuació T dels professors i en l'altra la Puntuació T dels tècnics. El fet que la mitjana sigui 50 farà que les coordenades es creuin per aquest valor facilitant una classificació de necessitats en quatre grups, un per cada quadrant.
4. A l'hora de comprovar les hipòtesis partirem del PNI que , tal com hem explicat, que permet el tractament individual.

D'acord amb això hem dissenyat una estratègia de prioritització de necessitats amb les següents característiques:

1. En primer s'han calculat els valors del PNI per a les Necessitats Sentides i per a les Necessitats Normatives.
2. En segon lloc s'han calculat les Puntuacions T per a cada PNI.
3. Després les Puntuacions T s'han situat en el gràfic, col·locant en una coordenada les Puntuacions T dels professors (eix de valors x) i en l'altra coordenada les Puntuacions T dels tècnics (eix de valors y). Els dos eixos es creuaran en el 50 conformant els quatre quadrants amb les següents característiques:

- Quadrant 1: Baixes necessitats dels professors (BNP) - Altes Necessitats dels tècnics (ANT).
- Quadrant 2: Altes necessitats dels professors (ANP) - Altes necessitats dels tècnics (ANT).
- Quadrant 3: Baixes necessitats dels professors (BNP) - Baixes necessitats dels tècnics (BNT).
- Quadrant 4: Altes necessitats dels professors (ANP) - Baixes necessitats dels tècnics (BNT).

4. Finalment i per tal d'elaborar un llistat de prioritització de necessitats hem ampliat al màxim el criteri de creuament dels dos eixos al quadrant ANP-ANT de manera que només ens quedi una competència, que serà la primera en l'ordre de prioritats (si creuem els eixos en 73 només ens queda la competència número 71 –T Necessitats Sentides: 73,50; T Necessitats Normatives: 73,02– que serà la més prioritària). Després anirem rebaixant el criteri de creuament per tal d'anar donant un ordre a cada competència.

D'aquesta manera cada competència ofereix dos valors : la Puntuació T de les Necessitats sentides i la T de les Necessitats Normatives, les quals ens donaran un punt en el plànol.

Aquest punt ve determinat per les coordenades de la T sentida i de la T normativa per a cada competència.

A mode d'exemple podem dir que en el quadrant 2 trobarem situades les competències que tenen unes Puntuacions T de necessitats del professor i de necessitats dels tècnics superior al 50. En aquest quadrant trobarem per tant les necessitats en què hi ha consens entre els professors i els tècnics sobre la necessitat prioritària d'intervenció.²

² La dificultat de reunir en un sol gràfic totes les competències ens ha aconsellat fer-ho per categories (vegeu figures 60 a 68).

7.5. Anàlisi dels resultats de la Detecció de Necessitats: Priorització de necessitats

La priorització de necessitats dona resposta a l'objectiu 3 (Prioritzar les Necessitats formatives dels professors d'educació primària de les Illes Balears).

D'acord amb la proposta plantejada a l'apartat anterior analitzarem en aquest apartat el resultat de les dades de la nostra priorització de necessitats. A la taula 91 podem observar el PNI, la Puntuació T –extreta a partir del PNI– i la situació en el quadrant per a cada competència, tant per a les Necessitats Sentides com per a les Necessitats Normatives.

Taula 91. Puntuacions T a partir del PNI i quadrants de cada competència per Necessitats Sentides i Necessitats Normatives

Competència	Necessitats Sentides (professors)		Necessitats Normatives (tècnics)		Quadrant	Número de quadrant
	PNI	T	PNI	T		
1. Desplegament d'una pràctica pedagògica que tingui en compte el desenvolupament psicomotor, cognitiu, psico-social i de personalitat dels alumnes d'educació primària	4,25	45,27	7,32	44,16	BNP-BNT	3
2. Utilització de les aportacions de les teories de l'aprenentatge a la pràctica educativa	3,66	41,76	8,82	50,82	BNP-ANT	1
3. Posada en pràctica d'estratègies didàctiques d'acord amb els principis bàsics del processos d'ensenyament-aprenentatge	3,76	42,36	6,68	41,34	BNP-BNT	3
4. Implementació d'estratègies per tal d'adequar el procés d'ensenyament a les diferències individuals dels alumnes	5,92	55,24	12,45	66,96	ANP-ANT	2
5. Ús d'estratègies didàctiques que possibilitin un equilibri entre l'aprenentatge dirigit pel professor i l'aprenentatge centrat en l'estudiant	4,67	47,76	8,95	51,43	BNP-ANT	1
6. Utilització de tècniques per reunir informació significativa sobre els alumnes (coneixements previs dels alumnes, anàlisi de necessitats...)	3,53	40,95	7,45	44,77	BNP-BNT	3
7. Utilització de tècniques per a la detecció de dificultats (cognitives, emocionals, afectives, psíquiques, socials...) en els alumnes i desplegament d'actituds envers aquesta problemàtica	6,27	57,33	10,18	56,87	ANP-ANT	2
8. Desenvolupament d'estratègies per tal de potenciar la integració dels infants amb necessitats educatives especials a l'aula	6,23	57,08	9,18	52,43	ANP-ANT	2
9. Potenciació de processos que ajudin els alumnes a aprendre a pensar	6,41	58,21	10,55	58,49	ANP-ANT	2
10. Posada en pràctica d'activitats que ajudin els alumnes a reflexionar sobre el seu propi pensament (metacognició)	6,76	60,27	10,05	56,27	ANP-ANT	2
11. Implementació d'estratègies d'acció tutorial amb l'objectiu d'orientar els alumnes de forma personalitzada en els diferents àmbits del seu desenvolupament	4,77	48,39	6,5	40,53	BNP-BNT	3
12. Utilització d'estratègies per tal d'integrar l'acció tutorial a l'exercici de la funció docent	4,24	45,24	5,77	37,30	BNP-BNT	3
13. Utilització de tècniques per a la motivació dels alumnes	5,08	50,23	6,68	41,34	ANP-BNT	4
14. Foment de dinàmiques que ajudin els alumnes a tenir una imatge positiva d'ells mateixos i que potenciïn la capacitat d'actuar de forma autònoma	5,56	53,11	9,36	53,24	ANP-ANT	2
15. Utilització d'estratègies didàctiques que possibilitin que l'alumne prengui consciència del seu propi procés d'aprenentatge i que el capacitin per realitzar-ne l'autoregulació	5,85	54,84	10,68	59,09	ANP-ANT	2
16. Posada en pràctica de metodologies que tendeixin a l'eliminació de les diferències de raça, cultura, nivell socioeconòmic, gènere o d'altres diferències d'ordre divers	3,36	39,94	5,409	35,69	BNP-BNT	3
17. Utilització de coneixements científicotècnics actualitzats referents a les àrees en què impartiu docència i/o les tasques professionals que	3,02	37,90	2,91	24,59	BNP-BNT	3

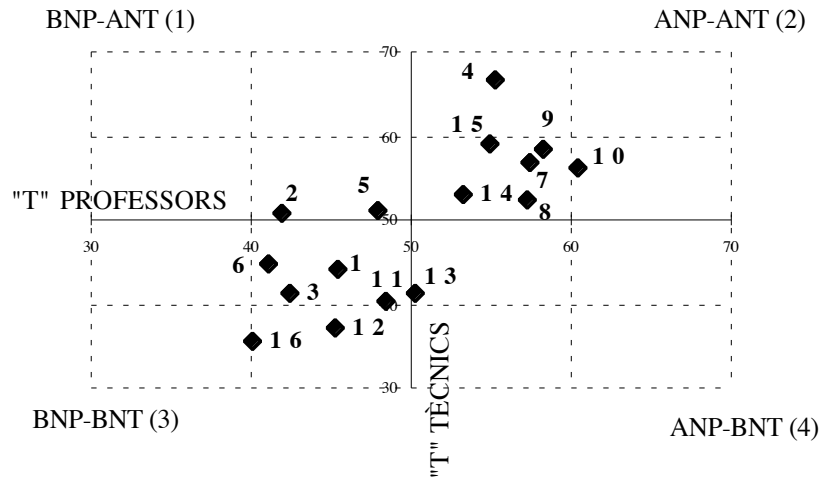
desenvolupau						
18. Utilització de tècniques didàctiques específiques de l'àrea en què impartiu docència	3,40	40,19	6	38,31	BNP-BNT	3
19. Ús d'altres coneixements referits a altres àrees i/o tasques professionals diferents a la pròpia	3,28	39,50	6,09	38,71	BNP-BNT	3
20. Desplegament d'estratègies metodològiques que serveixin per desenvolupar continguts de procediments	4,09	44,33	8,27	48,40	BNP-BNT	3
21. Desplegament d'estratègies metodològiques que serveixin per desenvolupar continguts d'actituds i valors	4,24	45,18	7,45	44,77	BNP-BNT	3
22. Desenvolupament d'una pràctica pedagògica que afavoreixi la síntesi de les diverses capacitats de la persona (intel·lectuals, afectives, socials, ètiques...)	4,60	47,39	8,09	47,59	BNP-BNT	3
23. Desenvolupament d'estratègies didàctiques que possibilitin el tractament dels continguts des d'un plantejament globalitzador (interdisciplinarietat, transdisciplinarietat)	4,69	47,87	8,36	48,80	BNP-BNT	3
24. Desenvolupament d'activitats sobre temes transversals i d'interès social com són, entre d'altres, l'educació ambiental, el consumisme, la marginació, la drogodependència, la sida, etc...	4,24	45,22	7,23	43,758 029	BNP-BNT	3
25. Elaboració de programacions d'acord amb la síntesi de la planificació educativa del centre combinada amb la pràctica docent i utilitzant la reflexió sobre aquesta pràctica com aspecte fonamental	3,31	39,67	8,41	49,00	BNP-BNT	3
26. Realització de Projectes curriculars	2,84	36,87	5,95	38,11	BNP-BNT	3
27. Realització de programacions d'aula	2,52	34,94	4,82	33,06	BNP-BNT	3
28. Organització de l'espai escolar i temporització de l'activitat docent	2,23	33,22	5,45	35,89	BNP-BNT	3
29. Elaboració i aplicació coordinada de projectes lingüístics de centre	3,78	42,44	10,64	58,89	BNP-ANT	1
30. Planificació d'activitats des d'una perspectiva globalitzada (interdisciplinarietat, transdisciplinarietat)	3,94	43,42	7,82	46,38	BNP-BNT	3
31. Realització de programacions que tendeixin a la innovació educativa (dissenys d'innovació curricular)	5,98	55,62	11,5	62,73	ANP-ANT	2
32. Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes amb dificultats d'aprenentatge	6,55	59,01	12,36	66,56	ANP-ANT	2
33. Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes superdotats	8,35	69,78	14	73,82	ANP-ANT	2
34. Realització de planificacions específiques per a alumnes amb necessitats educatives especials associades a discapacitats (psíquiques, físiques o sensorials)	7,28	63,38	9,32	53,04	ANP-ANT	2
35. Utilització de tècniques per a l'avaluació de continguts didàctics (conceptuals, procedimentals i actitudinals)	3,42	40,34	8,36	48,80	BNP-BNT	3
36. Utilització de procediments i instruments d'avaluació dels alumnes	3,09	38,35	6,5	40,53	BNP-BNT	3
37. Utilització de procediments d'autoavaluació dels alumnes	5,05	50,08	8,59	49,81	ANP-BNT	4
38. Utilització de tècniques per a la coavaluació dels alumnes (avaluació entre iguals)	5,50	52,73	9,18	52,43	ANP-ANT	2
39. Utilització de tècniques per a l'observació a l'aula	4,12	44,52	8	47,19	BNP-BNT	3
40. Utilització de tècniques per avaluar el progrés dels alumnes amb dificultats d'aprenentatge i d'alumnes superdotats	6,65	59,62	10,64	58,89	ANP-ANT	2
41. Utilització de tècniques per definir què, com i quan cal avaluar	4,36	45,92	9,14	52,23	BNP-	1

						ANT	
42. Utilització de tècniques i mètodes per a l'autoavaluació del professor/a i dels equips docents	6,09	56,26	12,05	65,15	ANP-ANT	2	
43. Utilització de tècniques per a l'avaluació dels projectes de gestió i organització del centre (PEC, PLC, PCC)	5,61	53,42	10,91	60,10	ANP-ANT	2	
44. Utilització de metodologies de Qualitat Total per a l'avaluació del centre educatiu	6,05	56,01	12,55	67,37	ANP-ANT	2	
45. Implementació d'estratègies organitzatives que possibilitin les relacions enriquidores entre el professor/a i els alumnes i dels alumnes entre si	4,23	45,16	7,86	46,58	BNP-BNT	3	
46. Organització d'activitats d'aprenentatge cooperatiu per crear experiències de treball en equip	4,83	48,73	8,09	47,59	BNP-BNT	3	
47. Utilització de tècniques per a fomentar la participació dels alumnes en la presa de decisions	4,41	46,24	9,41	53,44	BNP-ANT	1	
48. Organització social de la classe mitjançant distints tipus d'agrupaments	3,86	42,92	7,73	45,98	BNP-BNT	3	
49. Desenvolupament d'estratègies per estimular la capacitat d'adequació dels alumnes amb problemàtiques socials (agressivitat, passivitat...) a l'entorn social	6,79	60,47	11,32	61,92	ANP-ANT	2	
50. Utilització d'estratègies per definir, prevenir i resoldre problemes de disciplina en el marc de l'aula	5,88	55,03	10	56,07	ANP-ANT	2	
51. Disseny de Projectes educatius de centre	3,59	41,30	5,68	36,90	BNP-BNT	3	
52. Utilització de tècniques per al desenvolupament de tasques directives (Director, Cap d'estudis, Secretari, Coordinador de cicle)	4,05	44,08	7,68	45,78	BNP-BNT	3	
53. Utilització de tècniques per elaborar documents de centre (Programació general anual, Memòria final, informes, etc.)	3,35	39,92	5,91	37,91	BNP-BNT	3	
54. Desenvolupament d'estratègies per a la interacció del professorat amb la gestió del centre	4,14	44,64	7,36	44,36	BNP-BNT	3	
55. Utilització de dinàmiques de treball en equip	4,53	46,94	8,77	50,62	BNP-ANT	1	
56. Utilització d'estratègies per prevenir i resoldre problemes de disciplina en el marc del centre	5,88	55,01	10,27	57,28	ANP-ANT	2	
57. Elaboració i gestió de projectes de col·laboració amb famílies i amb entitats cíviques, institucions socioeducatives i culturals, etc.	5,49	52,68	7,91	46,78	ANP-BNT	4	
58. Utilització de tècniques per al coneixement de l'entorn del centre docent	3,23	39,16	5,14	34,48	BNP-BNT	3	
59. Utilització de tècniques per relacionar els continguts educatius amb l'entorn del centre	3,51	40,86	5,91	37,91	BNP-BNT	3	
60. Utilització de la llengua catalana com a vehicle de comunicació en el centre i com a llengua d'ensenyament	2,03	31,99	6,77	41,74	BNP-BNT	3	
61. Ús de coneixements complementaris i d'ampliació sobre la llengua catalana en el desenvolupament de la tasca docent	2,76	36,36	7,45	44,77	BNP-BNT	3	
62. Utilització de tècniques didàctiques per a l'ensenyament de la llengua catalana	3,63	41,59	8,91	51,22	BNP-ANT	1	
63. Desenvolupament d'activitats per al coneixement de la cultura pròpia (història, geografia, literatura...)	3,91	43,22	5,86	37,70	BNP-BNT	3	
64. Utilització de la informàtica a nivell bàsic	6,79	60,47	10,5	58,29	ANP-ANT	2	

65. Utilització de programes de tractament de text	6,60	59,32	10	56,07	ANP-ANT	2
66. Utilització de programes de gestió (fulls de càlcul, bases de dades)	7,50	64,69	9,82	55,26	ANP-ANT	2
67. Utilització de programes per incloure elements gràfics en els documents	7,71	65,96	9,73	54,86	ANP-ANT	2
68. Utilització de la telemàtica per comunicar-se amb altres (e-mail, chatting)	8,15	68,61	10,55	58,49	ANP-ANT	2
69. Utilització de la telemàtica per identificar recursos i/o trobar informació (internet...)	8,69	71,80	10,55	58,49	ANP-ANT	2
70. Utilització de programes multimèdia	8,27	69,28	10,36	57,68	ANP-ANT	2
71. Utilització de la informàtica educativa com a suport d'activitats formatives	8,97	73,50	13,82	73,02	ANP-ANT	2
72. Utilització del conjunt normatiu i legislatiu laboral de la professió docent per tal de millorar o resoldre situacions administratives diverses	5,27	51,35	5,5	36,09	ANP-BNT	4
73. Utilització del conjunt normatiu i legislatiu del sistema educatiu vigent per tal de millorar o resoldre situacions educatives diverses (gestió del centre, relacions conflictives, etc.)	5,22	51,10	7,591	45,37	ANP-BNT	4
74. Coneixement de tècniques per fer front a situacions professionals de risc (estrès, tècnica vocal, esgotament, depressions...)	9,12	74,36	11,73	63,73	ANP-ANT	2
75. Utilització de tècniques de dinàmica de grups per treballar amb altres mestres, pares, alumnes, assessors...	6,37	57,92	9,09	52,03	ANP-ANT	2
76. Desenvolupament de processos de reflexió sobre la pròpia pràctica docent	5,74	54,19	12,23	65,95	ANP-ANT	2

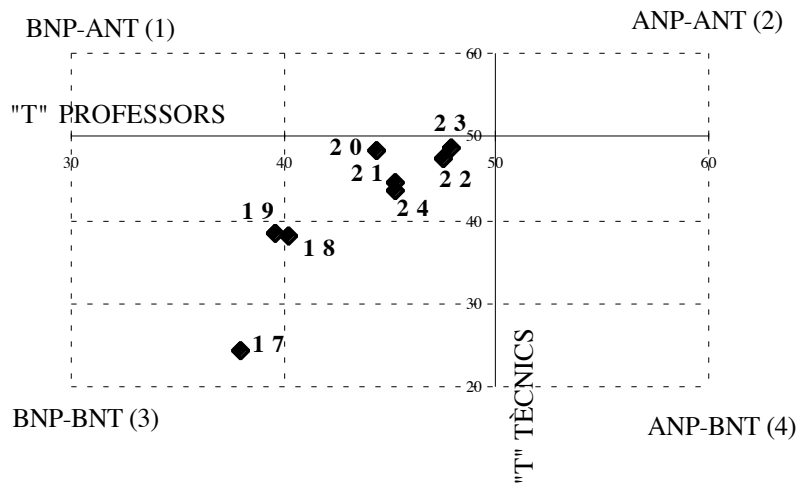
A les figures que segueixen (de la figura 62 a la 70) representam d'una manera gràfica les necessitats fruit del consens entre els tècnics de l'administració (Necessitats Normatives) i els professors (Necessitats Sentides). A cada figura representam les competències d'una categoria.

Figura. 62. Distribució per quadrants combinant les Necessitats Sentides i les Necessitats Normatives. Competències de la categoria: Formació científica i pràctica pedagògica



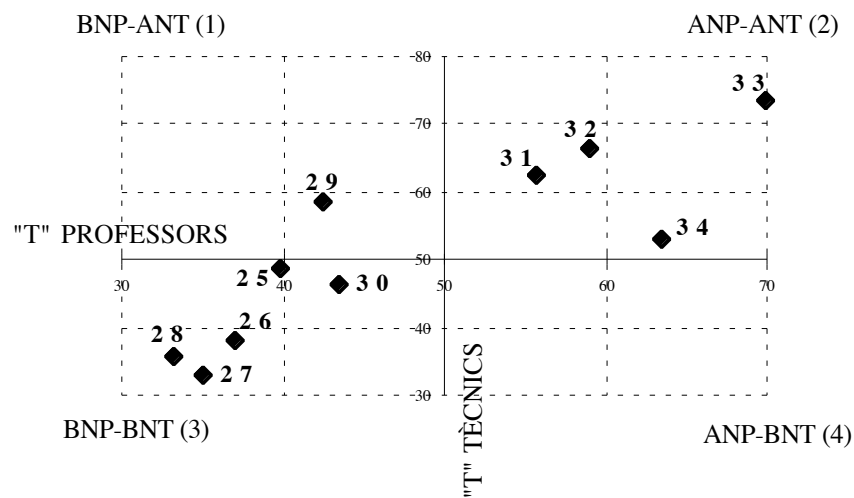
1. Desplegament d'una pràctica pedagògica que tingui en compte el desenvolupament psicomotor, cognitiu, psico-social i de personalitat dels alumnes d'educació primària
2. Utilització de les aportacions de les teories de l'aprenentatge a la pràctica educativa
3. Posada en pràctica d'estratègies didàctiques d'acord amb els principis bàsics del processos d'ensenyament-aprenentatge
4. Implementació d'estratègies per tal d'adequar el procés d'ensenyament a les diferències individuals dels alumnes
5. Ús d'estratègies didàctiques que possibilitin un equilibri entre l'aprenentatge dirigit pel professor i l'aprenentatge centrat en l'estudiant
6. Utilització de tècniques per reunir informació significativa sobre els alumnes (coneixements previs dels alumnes, anàlisi de necessitats...)
7. Utilització de tècniques per a la detecció de dificultats (cognitives, emocionals, afectives, psíquiques, socials...) en els alumnes i desplegament d'actituds envers aquesta problemàtica
8. Desenvolupament d'estratègies per tal de potenciar la integració dels infants amb necessitats educatives especials a l'aula
9. Potenciació de processos que ajudin els alumnes a aprendre a pensar
10. Posada en pràctica d'activitats que ajudin els alumnes a reflexionar sobre el seu propi pensament (metacognició)
11. Implementació d'estratègies d'acció tutorial amb l'objectiu d'orientar els alumnes de forma personalitzada en els diferents àmbits del seu desenvolupament
12. Utilització d'estratègies per tal d'integrar l'acció tutorial a l'exercici de la funció docent
13. Utilització de tècniques per a la motivació dels alumnes
14. Foment de dinàmiques que ajudin els alumnes a tenir una imatge positiva d'ells mateixos i que potenciïn la capacitat d'actuar de forma autònoma
15. Utilització d'estratègies didàctiques que possibilitin que l'alumne prengui consciència del seu propi procés d'aprenentatge i que el capacitin per realitzar-ne l'autoregulació
16. Posada en pràctica de metodologies que tendixin a l'eliminació de les diferències de raça, cultura, nivell socioeconòmic, gènere o d'altres diferències d'ordre divers

Figura 63. Distribució per quadrants combinant les Necessitats Sentides i les Necessitats Normatives. Competències de la categoria: Contingut acadèmic



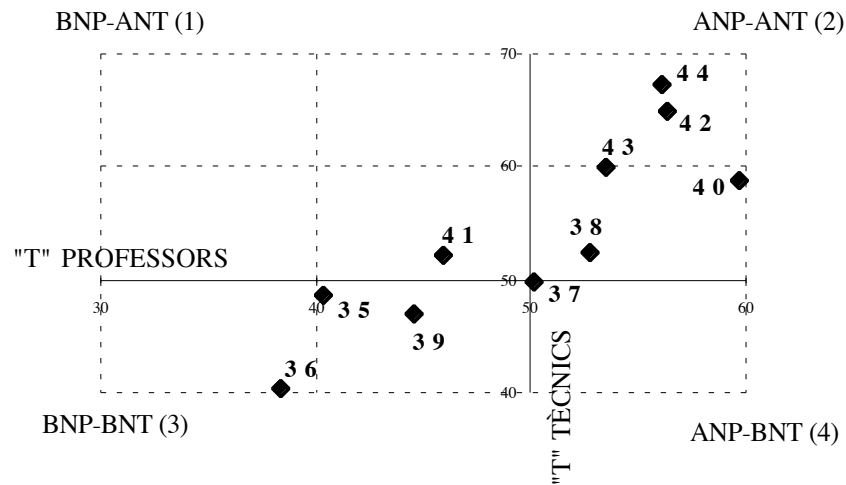
17. Utilització de coneixements científicotècnics actualitzats referents a les àrees en què impartiu docència i/o les tasques professionals que desenvolupa
18. Utilització de tècniques didàctiques específiques de l'àrea en què impartiu docència
19. Ús d'altres coneixements referits a altres àrees i/o tasques professionals diferents a la pròpia
20. Desplegament d'estratègies metodològiques que serveixin per desenvolupar continguts de procediments
21. Desplegament d'estratègies metodològiques que serveixin per desenvolupar continguts d'actituds i valors
22. Desenvolupament d'una pràctica pedagògica que afavoreixi la síntesi de les diverses capacitats de la persona (intel·lectuals, afectives, socials, ètiques...)
23. Desenvolupament d'estratègies didàctiques que possibilitin el tractament dels continguts des d'un plantejament globalitzador (interdisciplinarietat, transdisciplinarietat)
24. Desenvolupament d'activitats sobre temes transversals i d'interès social com són, entre d'altres, l'educació ambiental, el consumisme, la marginació, la drogodependència, la sida, etc...

Figura 64. Distribució per quadrants combinant les Necessitats Sentides i les Necessitats Normatives. Competències de la categoria: programació de l'activitat docent



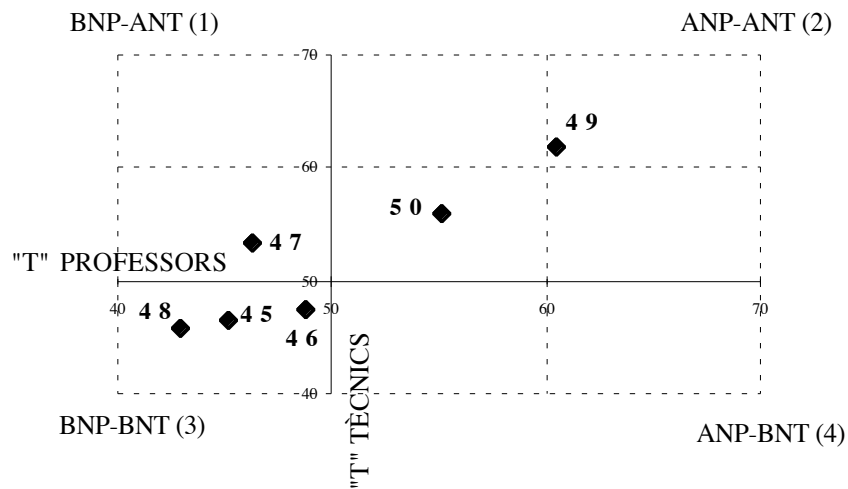
- 25. Elaboració de programacions d'acord amb la síntesi de la planificació educativa del centre combinada amb la pràctica docent i utilitzant la reflexió sobre aquesta pràctica com aspecte fonamental
- 26. Realització de Projectes curriculars
- 27. Realització de programacions d'aula
- 28. Organització de l'espai escolar i temporització de l'activitat docent
- 29. Elaboració i aplicació coordinada de projectes lingüístics de centre
- 30. Planificació d'activitats des d'una perspectiva globalitzada (interdisciplinarietat, transdisciplinarietat)
- 31. Realització de programacions que tendeixin a la innovació educativa (dissenys d'innovació curricular)
- 32. Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes amb dificultats d'aprenentatge
- 33. Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes superdotats
- 34. Realització de planificacions específiques per a alumnes amb necessitats educatives especials associades a discapacitats (psíquiques, físiques o sensorials)

Figura 65. Distribució per quadrants combinant les Necessitats Sentides i les Necessitats Normatives. Competències de la categoria: avaluació



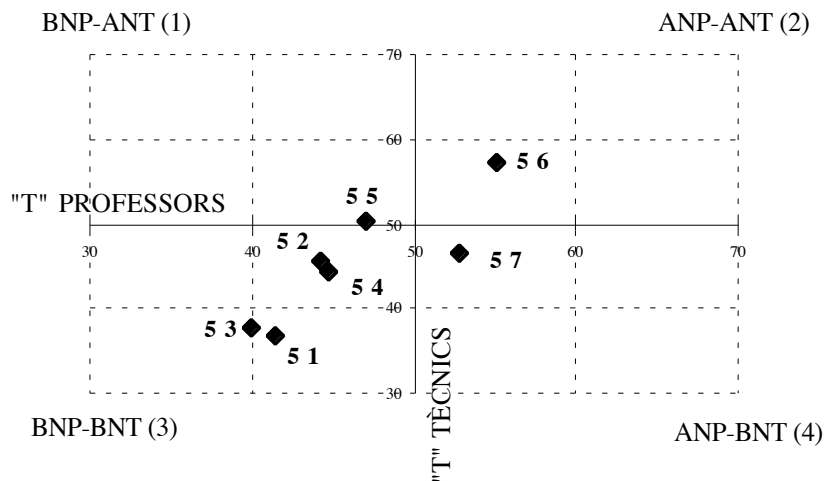
- 35. Utilització de tècniques per a l'avaluació de continguts didàctics (conceptuals, procedimentals i actitudinals)
- 36. Utilització de procediments i instruments d'avaluació dels alumnes
- 37. Utilització de procediments d'autoavaluació dels alumnes
- 38. Utilització de tècniques per a la coavaluació dels alumnes (avaluació entre iguals)
- 39. Utilització de tècniques per a l'observació a l'aula
- 40. Utilització de tècniques per avaluar el progrés dels alumnes amb dificultats d'aprenentatge i d'alumnes superdotats
- 41. Utilització de tècniques per definir què, com i quan cal avaluar
- 42. Utilització de tècniques i mètodes per a l'autoavaluació del professor/a i dels equips docents
- 43. Utilització de tècniques per a l'avaluació dels projectes de gestió i organització del centre (PEC, PLC, PCC)
- 44. Utilització de metodologies de Qualitat Total per a l'avaluació del centre educatiu

Figura 66. Distribució per quadrants combinant les Necessitats Sentides i les Necessitats Normatives. Competències: organització de l'aula



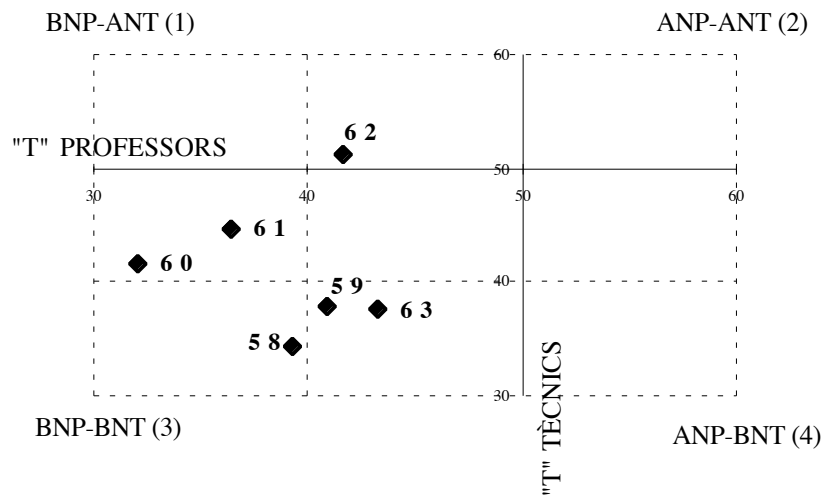
- 45. Implementació d'estratègies organitzatives que possibilitin les relacions enriquidores entre el professor/a i els alumnes i dels alumnes entre si
- 46. Organització d'activitats d'aprenentatge cooperatiu per crear experiències de treball en equip
- 47. Utilització de tècniques per a fomentar la participació dels alumnes en la presa de decisions
- 48. Organització social de la classe mitjançant distints tipus d'agrupaments
- 49. Desenvolupament d'estratègies per estimular la capacitat d'adequació dels alumnes amb problemàtiques socials (agressivitat, passivitat...) a l'entorn social
- 50. Utilització d'estratègies per definir, prevenir i resoldre problemes de disciplina en el marc de l'aula

Figura 67. Distribució per quadrants combinant les Necessitats Sentides i les Necessitats Normatives. Competències: organització i gestió del centre



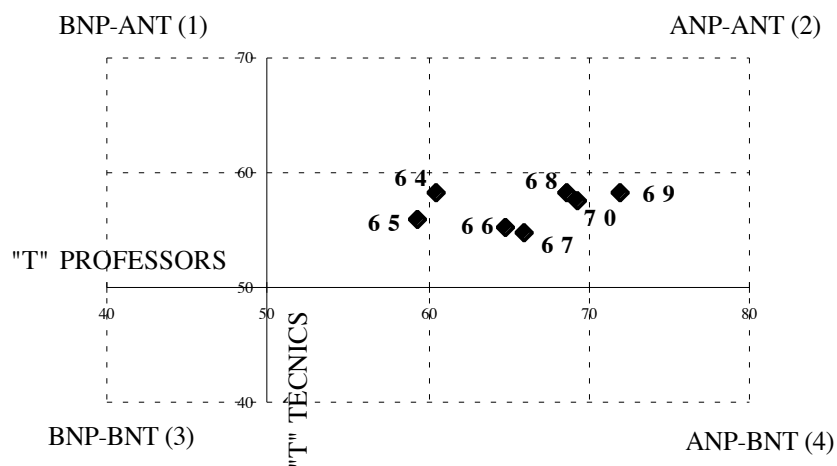
- 51. Disseny de Projectes educatius de centre
- 52. Utilització de tècniques per al desenvolupament de tasques directives (Director, Cap d'estudis, Secretari, Coordinador de cicle)
- 53. Utilització de tècniques per elaborar documents de centre (Programació general anual, Memòria final, informes, etc.)
- 54. Desenvolupament d'estratègies per a la interacció del professorat amb la gestió del centre
- 55. Utilització de dinàmiques de treball en equip
- 56. Utilització d'estratègies per prevenir i resoldre problemes de disciplina en el marc del centre
- 57. Elaboració i gestió de projectes de col·laboració amb famílies i amb entitats cíviques, institucions socioeducatives i culturals, etc.

Figura 68. Distribució per quadrants combinant les Necessitats Sentides i les Necessitats Normatives. Competències: llengua i cultura pròpies



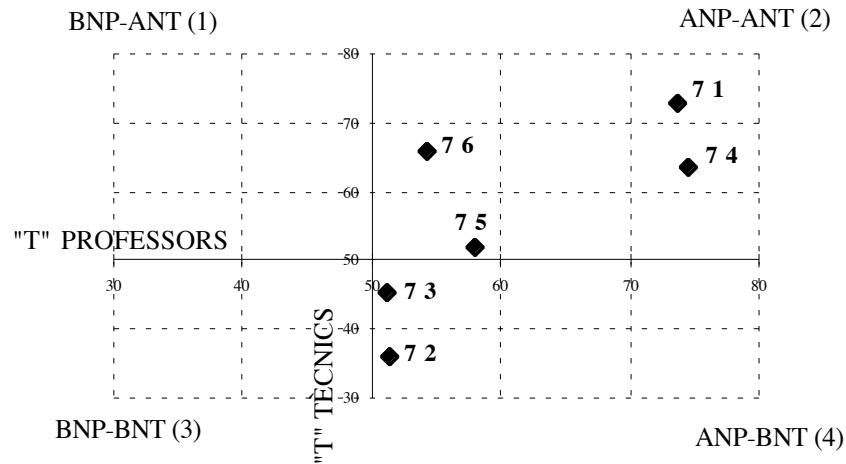
- 58. Utilització de tècniques per al coneixement de l'entorn del centre docent
- 59. Utilització de tècniques per relacionar els continguts educatius amb l'entorn del centre
- 60. Utilització de la llengua catalana com a vehicle de comunicació en el centre i com a llengua d'ensenyament
- 61. Ús de coneixements complementaris i d'ampliació sobre la llengua catalana en el desenvolupament de la tasca docent
- 62. Utilització de tècniques didàctiques per a l'ensenyament de la llengua catalana
- 63. Desenvolupament d'activitats per al coneixement de la cultura pròpia (història, geografia, literatura...)

Figura 69. Distribució per quadrants combinant les Necessitats Sentides i les Necessitats Normatives. Competències: tecnologia informàtica (coneixement personal i ús formatiu)



- 64. Utilització de la informàtica a nivell bàsic
- 65. Utilització de programes de tractament de text
- 66. Utilització de programes de gestió (fulls de càlcul, bases de dades)
- 67. Utilització de programes per incloure elements gràfics en els documents
- 68. Utilització de la telemàtica per comunicar-se amb altres (e-mail, chatting)
- 69. Utilització de la telemàtica per identificar recursos i/o trobar informació (internet...)
- 70. Utilització de programes multimèdia

Figura 70. Distribució per quadrants combinant les Necessitats Sentides i les Necessitats Normatives. Competències: exercici professional



- 71. Utilització de la informàtica educativa com a suport d'activitats formatives
- 72. Utilització del conjunt normatiu i legislatiu laboral de la professió docent per tal de millorar o resoldre situacions administratives diverses
- 73. Utilització del conjunt normatiu i legislatiu del sistema educatiu vigent per tal de millorar o resoldre situacions educatives diverses (gestió del centre, relacions conflictives, etc.)
- 74. Coneixement de tècniques per fer front a situacions professionals de risc (estrès, tècnica vocal, esgotament, depressions...)
- 75. Utilització de tècniques de dinàmica de grups per treballar amb altres mestres, pares, alumnes, assessors...
- 76. Desenvolupament de processos de reflexió sobre la pròpia pràctica docent

Finalment hem de destacar l'ordre definitiu de prioritat de les necessitats emmarcades en cada un dels quadrants. Les prioritzades en primer lloc són les que han estat considerades amb un valor superior a 50 (mitjana aritmètica de les puntuacions T) tant pels professors com pels tècnics, la qual cosa suposa un total de 30 competències.

Després d'aquest grup situarem tant les que han estat considerades com d'alta necessitat per als professors i baixes per als tècnics, com les que han estat considerades baixes pels professors i altes pels tècnics.

En aquest cas l'ordre de prioritització ha partit dels valors superiors en els dos eixos, independentment del quadrant en què s'ubiquin (tant si és ANP-BNT com si és BNP-ANT). Hem seguit aquest criteri per tal d'evitar donar un pes especial a cap de les dues tipologies de necessitats utilitzades (necessitats sentides i necessitats normatives).

Finalment ens queden les competències que valoram que no es poden considerar necessitats ja que tant les puntuacions dels professors com les dels tècnics les deixen per sota de la mitjana aritmètica de les puntuacions T (per davall de 50).

En les taules 92, 94 i 95 presentam, per tant, l'ordre definitiu de prioritització de totes les necessitats analitzades en aquest estudi.

Taula 92. Quadrant 2: Altes necessitats dels professors (ANP) - Altes necessitats dels tècnics (ANT)

Núm. d'ordre	Competència	T Necessitats Sentides	T Necessitats Normatives
1	71. Utilització de la informàtica educativa com a suport d'activitats formatives	73,50	73,02
2	33. Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes superdotats	69,78	73,82
3	74. Coneixement de tècniques per fer front a situacions professionals de risc (estrès, tècnica vocal, esgotament, depressions...)	74,36	63,73
4	49. Desenvolupament d'estratègies per estimular la capacitat d'adequació dels alumnes amb problemàtiques socials (agressivitat, passivitat...) a l'entorn social	60,47	61,92
5	32. Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes amb dificultats d'aprenentatge	59,01	66,56
6	40. Utilització de tècniques per avaluar el progrés dels alumnes amb dificultats d'aprenentatge i d'alumnes superdotats	59,62	58,89
7	69. Utilització de la telemàtica per identificar recursos i/o trobar informació (internet...)	71,80	58,49
8	68. Utilització de la telemàtica per comunicar-se amb altres (e-mail, chatting)	68,61	58,49

9	64. Utilització de la informàtica a nivell bàsic	60,47	58,29
10	9. Potenciació de processos que ajudin els alumnes a aprendre a pensar	58,21	58,49
11	70. Utilització de programes multimèdia	69,28	57,68
12	7. Utilització de tècniques per a la detecció de dificultats (cognitives, emocionals, afectives, psíquiques, socials...) en els alumnes i desplegament d'actituds envers aquesta problemàtica	57,33	56,87
13	10. Posada en pràctica d'activitats que ajudin els alumnes a reflexionar sobre el seu propi pensament (metacognició)	60,27	56,27
14	42. Utilització de tècniques i mètodes per a l'autoavaluació del professor/a i dels equips docents	56,26	65,15
15	65. Utilització de programes de tractament de text	59,32	56,07
16	44. Utilització de metodologies de Qualitat Total per a l'avaluació del centre educatiu	56,01	67,37
17	31. Realització de programacions que tendeixin a la innovació educativa (dissenys d'innovació curricular)	55,62	62,73
18	66. Utilització de programes de gestió (fulls de càlcul, bases de dades)	64,69	55,26
19	4. Implementació d'estratègies per tal d'adequar el procés d'ensenyament a les diferències individuals dels alumnes	55,24	66,96
20	50. Utilització d'estratègies per definir, prevenir i resoldre problemes de disciplina en el marc de l'aula	55,03	56,07
21	56. Utilització d'estratègies per prevenir i resoldre problemes de disciplina en el marc del centre	55,01	57,28
22	67. Utilització de programes per incloure elements gràfics en els documents	65,96	54,86
23	15. Utilització d'estratègies didàctiques que possibilitin que l'alumne prengui consciència del seu propi procés d'aprenentatge i que el capacitin per realitzar-ne l'autoregulació	54,84	59,09
24	76. Desenvolupament de processos de reflexió sobre la pròpia pràctica docent	54,19	65,95
25	43. Utilització de tècniques per a l'avaluació dels projectes de gestió i organització del centre (PEC, PLC, PCC)	53,42	60,10
26	14. Foment de dinàmiques que ajudin els alumnes a tenir una imatge positiva d'ells mateixos i que potenciïn la capacitat d'actuar de forma autònoma	53,11	53,24
27	34. Realització de planificacions específiques per a alumnes amb necessitats educatives especials associades a discapacitats (psíquiques, físiques o sensorials)	63,38	53,04
28	8. Desenvolupament d'estratègies per tal de potenciar la integració dels infants amb necessitats educatives especials a l'aula	57,08	52,43
29	38. Utilització de tècniques per a la coavaluació dels alumnes (avaluació entre iguals)	52,73	52,43
30	75. Utilització de tècniques de dinàmica de grups per treballar amb altres mestres, pares, alumnes, assessors...	57,92	52,03

La taula anterior ens presenta les necessitats que hem considerat altes tant per als professors com per als tècnics (ANP-ANT). Aquestes necessitats conformaran el grup on haurem d'emmarcar la nostra actuació, és a dir el Pla Formatiu s'haurà de centrar prioritàriament a resoldre aquestes necessitats. Com hem pogut observar, les necessitats destacades són 30, amb la qual cosa l'objecte d'actuació ja es va concretant considerablement.

No obstant això les actuacions prioritàries encara s'han de fitar un poc més. Per això seguint els criteris de classificació de necessitats que ens presenta Kaufman (1987, 115),¹ creuats amb la classificació de quadrants de la Puntuació T, hem elaborat la nostra pròpia classificació de les competències segons el nivell de prioritització de les necessitats i que presentam a la taula 93.

¹ Vegeu apartat 4.2.3.

Taula 93. Classificació de les competències segons el nivell de prioritització de les necessitats

Nivell de Necessitat	Quadrant a partir de la puntuació T	Nivell de prioritització	% respecte al total de les competències	Núm. de competències del nostre inventari que pertanyen a aquest apartat
Necessitat Superior	ANP-ANT	Necessitats “crítiques”	5%	4
Necessitat Superior	ANP-ANT	Necessitats “molt importants”	20%	15
Necessitat Mitjana	ANP-ANT ANP-BNT BNP-ANT	Necessitats “importants”	30%	23
Necessitat Inferior	BNP-BNT	Necessitats “poc importants”	40%	30
No hi ha necessitat	BNP-BNT	Necessitats “gens importants”	5%	4
TOTAL			100 %	76

Elaboració pròpia

D’acord amb aquesta classificació distingirem entre el 5% primer de les competències (4 necessitats en el nostre cas) que seran les necessitats “crítiques” i el 20 % següent, que seran les necessitats “molt importants” (15 necessitats en el nostre cas). El total d’aquests dos percentatges suposa que les 19 necessitats amb valors més alts en la mitjana aritmètica de les puntuacions T són les que tenen un nivell “superior” de necessitat (“crítiques” i “molt importants”) (Kaufman, 1987, 115).

D’acord amb això hem destacat com a necessitats de nivell “superior” les que tenen un valor superior a la mitjana aritmètica de les puntuacions T (50) més mitja desviació estàndard aproximadament (5’04), tant en un com en l’altre eix. Les 4 primeres competències a què ens referim i que apareixen prioritzades en els primers llocs a la taula 92 són les següents:

Necessitats “crítiques”(de més a menys necessitat)

- 1- Utilització de la informàtica educativa com a suport d'activitats formatives
- 2- Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes superdotats
- 3- Coneixement de tècniques per fer front a situacions professionals de risc (estrès, tècnica vocal, esgotament, depressions...)
- 4- Desenvolupament d'estratègies per estimular la capacitat d'adequació dels alumnes amb problemàtiques socials (agressivitat, passivitat...) a l'entorn social

Les necessitats “molt importants” (el 20% que segueix al 5% de necessitats “crítiques”) són les següents:

Necessitats “molt importants” (de més a menys necessitat)

- 5- Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes amb dificultats d'aprenentatge
- 6- Utilització de tècniques per avaluar el progrés dels alumnes amb dificultats d'aprenentatge i d'alumnes superdotats
- 7- Utilització de la telemàtica per identificar recursos i/o trobar informació (internet...)
- 8- Utilització de la telemàtica per comunicar-se amb altres (e-mail, chatting)
- 9- Utilització de la informàtica a nivell bàsic
- 10- Potenciació de processos que ajudin els alumnes a aprendre a pensar
- 11- Utilització de programes multimèdia
- 12- Utilització de tècniques per a la detecció de dificultats (cognitives, emocionals, afectives, psíquiques, socials...) en els alumnes i desplegament d'actituds envers aquesta problemàtica
- 13- Posada en pràctica d'activitats que ajudin els alumnes a reflexionar sobre el seu propi pensament (metacognició)
- 14- Utilització de tècniques i mètodes per a l'autoavaluació del professor/a i dels equips docents
- 15- Utilització de programes de tractament de text
- 16- Utilització de metodologies de Qualitat Total per a l'avaluació del centre educatiu
- 17- Realització de programacions que tendeixin a la innovació educativa (dissenys

d'innovació curricular)

18- Utilització de programes de gestió (fulls de càlcul, bases de dades)

19- Implementació d'estratègies per tal d'adequar el procés d'ensenyament a les diferències individuals dels alumnes

Aquestes primeres 19 competències que hem considerat necessitats prioritàries (les “crítiques” i les “molt importants”) seran la base de la segona fase del nostre estudi: Identificació de Necessitats, en la qual mitjançant el panell Delphi un grup d'experts arribarà a un consens sobre les causes i les solucions d'aquestes necessitats.

Les 11 competències que no hem considerat necessitats prioritàries (que són les 11 darreres de la taula 92), tot i que s'emmarquin en el quadrant 2 (ANP-ANT) més les 12 competències dels quadrants 1 (BNP-ANT) i 4 (ANP-BNT) (taula 94), es poden considerar necessitats de nivell “mitjà” i seran considerades necessitats “importants” (Kaufman, 1987, 115).

Taula 94. Quadrant 1: Baixes necessitats dels professors (BNP) - Altes Necessitats dels tècnics (ANT) i Quadrant 4: Altes necessitats dels professors (ANP) - Baixes necessitats dels tècnics (BNT).

Núm d'ordre	Competència	T Nec. Sentid.	T Nec. Norm.	Quadrant	Núm quadrant
31	37. Utilització de procediments d'autoavaluació dels alumnes	50,08	49,81	ANP-BNT	4
32	5. Ús d'estratègies didàctiques que possibilitin un equilibri entre l'aprenentatge dirigit pel professor i l'aprenentatge centrat en l'estudiant	47,76	51,43	BNP-ANT	1
33	55. Utilització de dinàmiques de treball en equip	46,94	50,62	BNP-ANT	1
34	57. Elaboració i gestió de projectes de col·laboració amb famílies i amb entitats cíviqves, institucions socioeducatives i culturals, etc.	52,68	46,78	ANP-BNT	4
35	47. Utilització de tècniques per a fomentar la participació dels alumnes en la presa de decisions	46,24	53,44	BNP-ANT	1
36	41. Utilització de tècniques per definir què, com i quan cal avaluar	45,92	52,23	BNP-ANT	1
37	73. Utilització del conjunt normatiu i legislatiu del sistema educatiu vigent per tal de millorar o resoldre situacions educatives diverses (gestió	51,10	45,37	ANP-BNT	4

del centre, relacions conflictives, etc.)						
38	29. Elaboració i aplicació coordinada de projectes lingüístics de centre	42,44	58,89	BNP-ANT	1	
39	2. Utilització de les aportacions de les teories de l'aprenentatge a la pràctica educativa	41,76	50,82	BNP-ANT	1	
40	62. Utilització de tècniques didàctiques per a l'ensenyament de la llengua catalana	41,59	51,22	BNP-ANT	1	
41	13. Utilització de tècniques per a la motivació dels alumnes	50,23	41,34	ANP-BNT	4	
42	72. Utilització del conjunt normatiu i legislatiu laboral de la professió docent per tal de millorar o resoldre situacions administratives diverses	51,35	36,09	ANP-BNT	4	

Finalment les competències del quadrant 3 (BNP-BNT) (taula 95), és a dir les que tenen els índexs “inferiors” o “sense necessitat”, són “poc importants” (el 40 % de les necessitats) o bé no són “gens importants” (el 5% darrer de totes les necessitats), aquestes darreres ja no seran considerades necessitats per a nosaltres.

Taula 95. Quadrant 3: Baixes necessitats dels professors (BNP) - Baixes necessitats dels tècnics (BNT).

Núm. d'ordre	Competència	T Necessitats Sentides	T Necessitats Normatives
43	23. Desenvolupament d'estratègies didàctiques que possibilitin el tractament dels continguts des d'un plantejament globalitzador (interdisciplinarietat, transdisciplinarietat)	47,87	48,80
44	46. Organització d'activitats d'aprenentatge cooperatiu per crear experiències de treball en equip	48,73	47,59
45	22. Desenvolupament d'una pràctica pedagògica que afavoreixi la síntesi de les diverses capacitats de la persona (intel·lectuals, afectives, socials, ètiques...)	47,39	47,59
46	45. Implementació d'estratègies organitzatives que possibilitin les relacions enriquidores entre el professor/a i els alumnes i dels alumnes entre si	45,16	46,58
47	21. Desplegament d'estratègies metodològiques que serveixin per desenvolupar continguts d'actituds i valors	45,18	44,77
48	39. Utilització de tècniques per a l'observació a l'aula	44,52	47,19
49	54. Desenvolupament d'estratègies per a la interacció del professorat amb la gestió del centre	44,64	44,36
50	20. Desplegament d'estratègies metodològiques que serveixin per desenvolupar continguts de procediments	44,33	48,40
51	1. Desplegament d'una pràctica pedagògica que tingui en compte el desenvolupament psicomotor, cognitiu, psico-social i de personalitat dels alumnes d'educació primària	45,27	44,16
52	52. Utilització de tècniques per al desenvolupament de tasques directives (Director, Cap d'estudis, Secretari, Coordinador de cicle)	44,08	45,78
53	24. Desenvolupament d'activitats sobre temes transversals i d'interès social com són, entre d'altres, l'educació ambiental, el consumisme, la marginació, la drogodependència, la sida, etc...	45,22	43,75
54	30. Planificació d'activitats des d'una perspectiva globalitzada (interdisciplinarietat, transdisciplinarietat)	43,42	46,38
55	48. Organització social de la classe mitjançant distints tipus d'agrupaments	42,92	45,98
56	3. Posada en pràctica d'estratègies didàctiques d'acord amb els principis bàsics del processos d'ensenyament-aprenentatge	42,36	41,34
57	6. Utilització de tècniques per reunir informació significativa sobre els alumnes (coneixements previs dels alumnes, anàlisi de necessitats...)	40,95	44,77
58	11. Implementació d'estratègies d'acció tutorial amb l'objectiu d'orientar els alumnes de forma personalitzada en els diferents àmbits del seu desenvolupament	48,39	40,53
59	35. Utilització de tècniques per a l'avaluació de continguts didàctics (conceptuals, procedimentals i actitudinals)	40,34	48,80

60	25. Elaboració de programacions d'acord amb la síntesi de la planificació educativa del centre combinada amb la pràctica docent i utilitzant la reflexió sobre aquesta pràctica com aspecte fonamental	39,67	49,00
61	19. Ús d'altres coneixements referits a altres àrees i/o tasques professionals diferents a la pròpia	39,50	38,71
62	36. Utilització de procediments i instruments d'avaluació dels alumnes	38,35	40,53
63	18. Utilització de tècniques didàctiques específiques de l'àrea en què impartiu docència	40,19	38,31
64	59. Utilització de tècniques per relacionar els continguts educatius amb l'entorn del centre	40,86	37,91
65	53. Utilització de tècniques per elaborar documents de centre (Programació general anual, Memòria final, informes, etc.)	39,92	37,91
66	63. Desenvolupament d'activitats per al coneixement de la cultura pròpia (història, geografia, literatura...)	43,22	37,70
67	12. Utilització d'estratègies per tal d'integrar l'acció tutorial a l'exercici de la funció docent	45,24	37,30
68	51. Disseny de Projectes educatius de centre	41,30	36,90
69	26. Realització de Projectes curriculars	36,87	38,11
70	61. Ús de coneixements complementaris i d'ampliació sobre la llengua catalana en el desenvolupament de la tasca docent	36,36	44,77
71	16. Posada en pràctica de metodologies que tendeixin a l'eliminació de les diferències de raça, cultura, nivell socioeconòmic, gènere o d'altres diferències d'ordre divers	39,94	35,69
72	58. Utilització de tècniques per al coneixement de l'entorn del centre docent	39,16	34,48
73	28. Organització de l'espai escolar i temporització de l'activitat docent	33,22	35,89
74	27. Realització de programacions d'aula	34,94	33,06
75	60. Utilització de la llengua catalana com a vehicle de comunicació en el centre i com a llengua d'ensenyament	31,99	41,74
76	17. Utilització de coneixements científicotècnics actualitzats referents a les àrees en què impartiu docència i/o les tasques professionals que desenvolupau	37,90	24,59

De la taula anterior ens interessa destacar les que conformen el 5% darrer de la llista de prioritització i que seran per tant les competències que no són considerades necessitats:

Necessitats “gens importants” (o no necessitats) (de més a menys necessitat)
73- Organització de l'espai escolar i temporització de l'activitat docent
74- Realització de programacions d'aula
75- Utilització de la llengua catalana com a vehicle de comunicació en el centre i com a llengua d'ensenyament
76- Utilització de coneixements científicotècnics actualitzats referents a les àrees en què impartiu docència i/o les tasques professionals que desenvolupau

Si fem l'anàlisi del nivell de prioritització de les necessitats per categories (vegeu taula 96) ens adonam que les podem dividir en tres grups: (a) Categories majoritàriament “crítiques” i “importants”, (b) Categories en què les competències es distribueixen de forma regular entre els distints nivells d'importància i (c) Categories majoritàriament “poc importants”.

a) Categories majoritàriament “crítiques” i “importants”.

En aquest grup trobam dues categories, la de *Tecnologia informàtica (coneixement personal i ús formatiu)* és la que té un nivell de prioritat més important, ja que la gran majoria de les seves necessitats es troben entre el nivell “crític” i el “molt important” (87,5%) i les que no es troben en aquests apartats s'ubiquen en el nivell “important”(12,5 %). La segona categoria d'aquest grup és la d' *Exercici professional*, en la qual el bloc més gros de necessitats és del nivell “important” (80%) seguit d'un altre grup de “crítiques” i “molt crítiques”(20%).

b) Categories en què les competències es distribueixen de forma regular entre els distints nivells d'importància i, per tant, de necessitat.

A les categories de *Formació científica i pràctica pedagògica* i *Avaluació* les competències es distribueixen entre els distints nivells de prioritització i per tant es combinen competències que presenten necessitat amb d'altres que no en presenten.

c) Categories majoritàriament “poc importants”

Les categories on es detecta menys nivell de necessitat són, en primer lloc la de *Contingut acadèmic*, ja que totes les competències han estat classificades com a “poc importants” o “gens importants”(100%) . També té un nivell molt baix de necessitat la categoria de *Llengua i cultura pròpies*, perquè la gran majoria han considerat les competències que s'hi inclouen com a poc importants o gens importants (83,3 %).

En aquest mateix apartat hem de situar les categories *Organització i gestió de centre*, *Organització de l'aula* i *Programació de l'activitat docent*, malgrat que els percentatges de poc i gens importants no siguin tan elevats.

Taula 96. Categories segons el nivell de prioritització de necessitat²

Categoria	% de competències “Crítiques” i “Molt importants”	% de competències “importants”	% de competències “poc importants” i “gens importants”
1. Formació científica i pràctica pedagògica	25 %	37,5 %	37,5 %
2. Contingut acadèmic	0 %	0 %	100 %
3. Programació de l'activitat docent	30 %	20 %	50 %
4. Avaluació	30 %	40 %	30 %
5. Organització de l'aula	16,7 %	33,3 %	50 %
6. Organització i gestió del centre	0 %	42,9 %	57,1 %
7. Llengua i cultura pròpies	0 %	16,7 %	83,3 %
8. Tecnologia informàtica (coneixement personal i ús formatiu)	87,5 %	12,5 %	0 %
9. Exercici professional	20 %	80 %	0 %

² Els ombrejats destaquen les tendències majoritàries.

7.6. Resultats de les hipòtesis

La comprovació de les hipòtesis ens permet assolir els objectius específics de l'objectiu general 3 de la nostra recerca.

Com ja hem explicat abans, la unitat de mesura que hem utilitzat per dur a terme la Detecció de Necessitats (1a fase de la investigació) és el PNI i per tant ens hi basarem per realitzar l'anàlisi de les hipòtesis.

A continuació presentam, per tant, els resultats de les hipòtesis de la Detecció de Necessitats classificades segons els objectius als quals corresponen.

7.6.1. Hipòtesis relatives a l'objectiu 3.1. Determinar el grau de necessitat formativa sentida pel professorat d'educació primària respecte a les competències docents

a) Hipòtesi 3.1.1. Hi ha diferències entre el nivell existent i el nivell desitjat de competència dels docents.

Com podem observar a la taula 97, en totes les competències excepte en tres hi ha diferències significatives entre allò que els professors manifesten com a nivell existent i el que manifesten com a nivell desitjat.

Cal destacar que les tres competències, que no presenten diferències significatives entre els dos nivells (la 27 *Realització de programacions d'aula*, la 28 *Organització de l'espai*

escolar i temporització de l'activitat docent i la 60 Utilització de la llengua catalana com a vehicle de comunicació en el centre i com a llengua d'ensenyament) són tres de les quatre competències categoritzades com a “gens importants”.

Aquests resultats ens condueixen, per tant, a confirmar l'enunciat de la hipòtesi de la mateixa manera que ho feren abans Salleh (1993) Rachue (1994) Askins et al. (1996), Watson (1996) i Hamann (1997).

Taula 97. Comparació entre el nivell existent i el nivell desitjat de competència dels docents (Prova de Wilcoxon). C = 76, n= 553

Comp.	Z	signif.	Comp.	Z	signif.	Comp.	Z	signif.
1	-9.3990	.0000	27	-1.1480	n.s.	52	-11.1703	.0000
2	-8.9952	.0000	28	-1.4805	n.s.	53	-7.4218	.0000
3	-9.2771	.0000	29	-7.1844	.0000	54	-11.8741	.0000
4	-13.7678	.0000	30	-9.8986	.0000	55	-12.1435	.0000
5	-12.1475	.0000	31	-14.2873	.0000	56	-13.9718	.0000
6	-7.2581	.0000	32	-14.5582	.0000	57	-14.5886	.0000
7	-14.1581	.0000	33	-17.3963	.0000	58	-6.1695	.0000
8	-14.3256	.0000	34	-15.9256	.0000	59	-7.3944	.0000
9	-14.8724	.0000	35	-7.1480	.0000	60	-.5727	n.s.
10	-15.8910	.0000	36	-6.1694	.0000	61	-4.0421	.0001
11	-12.1804	.0000	37	-12.5191	.0000	62	-7.3231	.0000
12	-10.5110	.0000	38	-13.5321	.0000	63	-8.3383	.0000
13	-11.7740	.0000	39	-8.8031	.0000	64	-14.2402	.0000
14	-13.3757	.0000	40	-15.6864	.0000	65	-14.1260	.0000
15	-15.0869	.0000	41	-10.1088	.0000	66	-16.0537	.0000
16	-5.9351	.0000	42	-14.1835	.0000	67	-16.4408	.0000
17	-6.3993	.0000	43	-14.6146	.0000	68	-17.4582	.0000
18	-7.7126	.0000	44	-16.1463	.0000	69	-17.7826	.0000
19	-9.0213	.0000	45	-10.3737	.0000	70	-17.2257	.0000
20	-11.5834	.0000	46	-12.5992	.0000	71	-17.5488	.0000
21	-11.2859	.0000	47	-11.2143	.0000	72	-14.6790	.0000
22	-12.6854	.0000	48	-9.8603	.0000	73	-14.7015	.0000
23	-12.8056	.0000	49	-16.2010	.0000	74	-18.0252	.0000
24	-10.6777	.0000	50	-13.4620	.0000	75	-15.6647	.0000
25	-6.3557	.0000	51	-8.2902	.0000	76	-14.7360	.0000
26	-4.0411	.0001						

b) Hipòtesi 3.1.2. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb l'edat del docent.

Taula 98. Coeficients de correlació lineal de Spearman entre l'edat del docent i la seva percepció de necessitat formativa per a cada competència. C= 76, n= 553

Comp.	Correl.	Comp.	Correl.	Comp.	Correl.	Comp.	Correl.	Comp.	Correl.
PNI01	.0293	PNI17	.0209	PNI32	.0226	PNI47	.0962*	PNI62	.0987*
PNI02	-.0081	PNI18	.0016	PNI33	-.0838*	PNI48	.0603	PNI63	.0373
PNI03	-.0056	PNI19	.0396	PNI34	-.0691	PNI49	-.0742	PNI64	.0249
PNI04	-.0568	PNI20	.0634	PNI35	.0568	PNI50	-.0923*	PNI65	.0682
PNI05	-.0287	PNI21	.0389	PNI36	.0466	PNI51	-.0213	PNI66	.0073
PNI06	.0509	PNI22	-.0024	PNI37	.0316	PNI52	-.0763	PNI67	.0016
PNI07	-.0633	PNI23	.0089	PNI38	.0141	PNI53	-.0921*	PNI68	-.0960*
PNI08	-.0751	PNI24	-.0164	PNI39	.0273	PNI54	-.0475	PNI69	-.0825
PNI09	-.0369	PNI25	.0782	PNI40	-.0649	PNI55	.0474	PNI70	-.0732
PNI10	-.0206	PNI26	.0232	PNI41	.0339	PNI56	-.0473	PNI71	-.0332
PNI11	-.0485	PNI27	.0796	PNI42	.0592	PNI57	-.1159**	PNI72	-.0214
PNI12	-.0122	PNI28	.0505	PNI43	.0257	PNI58	.0623	PNI73	-.0756
PNI13	.0304	PNI29	.0145	PNI44	-.0039	PNI59	.0453	PNI74	-.0435
PNI14	.0311	PNI30	.0285	PNI45	.0819	PNI60	.1580**	PNI75	-.0773
PNI15	.0051	PNI31	-.0301	PNI46	.0981*	PNI61	.0899*	PNI76	.0044
PNI16	-.0039								

* Signif. $\leq .05$ ** Signif. $\leq .01$

S'observa una relació lineal estadísticament significativa, encara que els valors de la correlació no són excessivament alts, que permet afirmar que a major edat, majors són les necessitats formatives en les següents competències (de major a menor associació respecte a l'edat):

- Competència 60. Utilització de la llengua catalana com a vehicle de comunicació en el centre i com a llengua d'ensenyament ($r_s = 0,1580^{**}$).

- Competència 62. Utilització de tècniques didàctiques per a l'ensenyament de la llengua catalana ($r_s=0,0987^*$).
- Competència 46. Organització d'activitats d'aprenentatge cooperatiu per crear experiències de treball en equip ($r_s=0,0981^*$).
- Competència 47. Utilització de tècniques per a fomentar la participació dels alumnes en la presa de decisions ($r_s=0,0962^*$).
- Competència 61. Ús de coneixements complementaris i d'ampliació sobre la llengua catalana en el desenvolupament de la tasca docent ($r_s=0,0899^*$).

Per altra banda, s'observa una tendència inversa, és a dir, a major edat menors són les necessitats educatives en les següents competències, per aquest ordre (de major a menor associació respecte a l'edat):

- Competència 57. Elaboració i gestió de projectes de col·laboració amb famílies i amb entitats cíviques, institucions socioeducatives i culturals, etc. ($r_s=-0,1159^{**}$).
- Competència 68. Utilització de la telemàtica per comunicar-se amb altres (e-mail, chatting) ($r_s=-0,0960^*$).
- Competència 50. Utilització d'estratègies per definir, prevenir i resoldre problemes de disciplina en el marc de l'aula ($r_s=-0,0923^*$).
- Competència 53. Utilització de tècniques per elaborar documents de centre (Programació general anual, Memòria final, informes, etc.) ($r_s=-0,0921^*$).
- Competència 33. Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes superdotats ($r_s=-0,0838^*$).

D'acord amb aquestes dades hem de dir que una major edat dels docents pot suposar un major índex de necessitat en determinades competències, mentre que en unes altres l'índex de necessitat pot ésser molt baix. Aquesta informació ens condueix a confirmar el plantejament de la nostra hipòtesi d'acord amb la majoria dels estudis consultats (Evans, Byrd i Coleman, 1978; Montero, 1985; Al-Mossa, 1978 i Echevarria, 1981).

c) Hipòtesi 3.1.3. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb el sexe del docent.

Taula 99. Percepció de necessitat formativa dels docents segons la variable “Sexe” a partir del test de Mann-Whitney. C = 76, n= 553

Mitjana					Mitjana				
Compt.	Home	Dona	Z	Signif.	Compt.	Home	Dona	Z	Signif.
PNI01	258.85	284.59	-1.7425	n.s.	PNI39	248.42	288.94	-2.7416	.0061
PNI02	254.98	286.20	-2.1151	.0344	PNI40	255.97	285.79	-2.0111	.0443
PNI03	244.78	290.47	-3.1080	.0019	PNI41	240.87	292.10	-3.4644	.0005
PNI04	264.07	282.41	-1.2419	n.s.	PNI42	258.86	284.58	-1.7342	n.s.
PNI05	241.64	291.78	-3.3989	.0007	PNI43	258.53	284.72	-1.7669	n.s.
PNI06	256.28	285.66	-1.9929	.0463	PNI44	260.64	283.84	-1.5694	n.s.
PNI07	260.56	283.87	-1.5741	n.s.	PNI45	250.11	288.24	-2.5846	.0097
PNI08	266.88	281.23	-.9681	n.s.	PNI46	242.77	291.31	-3.2840	.0010
PNI09	248.48	288.92	-2.7444	.0061	PNI47	244.14	290.73	-3.1527	.0016
PNI10	232.90	295.43	-4.2210	.0000	PNI48	232.83	295.46	-4.2402	.0000
PNI11	255.87	285.83	-2.0277	.0426	PNI49	256.61	285.52	-1.9534	n.s.
PNI12	254.74	286.30	-2.1351	.0328	PNI50	242.44	291.44	-3.3220	.0009
PNI13	264.66	282.16	-1.1909	n.s.	PNI51	250.66	288.01	-2.5287	.0115
PNI14	258.26	284.83	-1.8031	n.s.	PNI52	267.75	280.87	-.8948	n.s.
PNI15	247.18	289.46	-2.8585	.0043	PNI53	250.56	288.05	-2.5542	.0106
PNI16	243.94	290.82	-3.2041	.0014	PNI54	264.17	282.36	-1.2369	n.s.
PNI17	252.80	287.11	-2.3337	.0196	PNI55	258.39	284.78	-1.7881	n.s.
PNI18	240.70	292.17	-3.5162	.0004	PNI56	258.96	284.54	-1.7307	n.s.
PNI19	247.31	289.41	-2.8629	.0042	PNI57	262.24	283.17	-1.4142	n.s.
PNI20	252.45	287.26	-2.3656	.0180	PNI58	268.50	280.55	-.8182	n.s.
PNI21	253.52	286.81	-2.2605	.0238	PNI59	270.40	279.76	-.6350	n.s.
PNI22	255.17	286.13	-2.1003	.0357	PNI60	271.83	279.16	-.5046	n.s.
PNI23	260.71	283.81	-1.5645	n.s.	PNI61	271.22	279.41	-.5577	n.s.
PNI24	257.26	285.25	-1.8983	n.s.	PNI62	265.19	281.93	-1.1369	n.s.
PNI25	264.28	282.32	-1.2234	n.s.	PNI63	266.58	281.35	-1.0042	n.s.
PNI26	261.32	283.55	-1.5079	n.s.	PNI64	223.23	299.47	5.1401	.0000
PNI27	264.97	282.03	-1.1655	n.s.	PNI65	226.72	298.02	-4.8087	.0000
PNI28	259.41	284.35	-1.7020	n.s.	PNI66	244.31	290.66	-3.1291	.0018
PNI29	260.40	283.94	-1.5962	n.s.	PNI67	252.60	287.20	-2.3352	.0195
PNI30	255.76	285.88	-2.0431	.0410	PNI68	256.68	285.49	-1.9547	n.s.
PNI31	260.94	283.71	-1.5369	n.s.	PNI69	260.90	283.73	-1.5484	n.s.
PNI32	270.23	279.83	-.6486	n.s.	PNI70	258.94	284.55	-1.7307	n.s.
PNI33	267.44	280.99	-.9143	n.s.	PNI71	267.82	280.84	-.8795	n.s.
PNI34	272.59	278.84	-.4218	n.s.	PNI72	256.60	285.53	-1.9597	n.s.

PNI35	240.28	292.35	-3.5377	.0004	PNI73	258.20	284.86	-1.8033	n.s.
PNI36	242.60	291.38	-3.3177	.0009	PNI74	262.15	283.21	-1.4212	n.s.
PNI37	243.58	290.97	-3.2020	.0014	PNI75	266.09	281.56	-1.0435	n.s.
PNI38	242.27	291.52	-3.3208	.0009	PNI76	260.14	284.04	-1.6145	n.s.

En 35 de les 76 competències trobam diferències significatives entre les necessitats formatives entre les dones i els homes. En totes aquestes competències (és a dir en el 46 % del total) les dones manifesten tenir majors necessitats que els homes.

Les competències en què les dones manifesten tenir més necessitats que els homes són les següents (de menor a major significació estadística):

- Competència 6. Utilització de tècniques per reunir informació significativa sobre els alumnes (coneixements previs dels alumnes, anàlisi de necessitats...) ($P^1 = 0,0463$).
- Competència 40. Utilització de tècniques per avaluar el progrés dels alumnes amb dificultats d'aprenentatge i d'alumnes superdotats ($P = 0,0443$).
- Competència 11. Implementació d'estratègies d'acció tutorial amb l'objectiu d'orientar els alumnes de forma personalitzada en els diferents àmbits del seu desenvolupament ($P = 0,0426$).
- Competència 30. Planificació d'activitats des d'una perspectiva globalitzada (interdisciplinarietat, transdisciplinarietat) ($P = 0,0410$).
- Competència 22. Desenvolupament d'una pràctica pedagògica que afavoreixi la síntesi de les diverses capacitats de la persona (intel·lectuals, afectives, socials, ètiques...) ($P = 0,0357$).
- Competència 2. Utilització de les aportacions de les teories de l'aprenentatge a la pràctica educativa ($P = 0,0344$).
- Competència 12. Utilització d'estratègies per tal d'integrar l'acció tutorial a l'exercici de la funció docent ($P = 0,0328$).

¹ P = Grau de significació.

- Competència 21. Desplegament d'estratègies metodològiques que serveixin per desenvolupar continguts d'actituds i valors (P = 0,0238).
- Competència 17. Utilització de coneixements científicotècnics actualitzats referents a les àrees en què imparteixen docència i/o les tasques professionals que desenvolupen (P = 0,0196).
- Competència 67. Utilització de programes per incloure elements gràfics en els documents (P = 0,0195).
- Competència 20. Desplegament d'estratègies metodològiques que serveixin per desenvolupar continguts de procediments (P = 0,0180).
- Competència 51. Disseny de Projectes educatius de centre (P = 0,0115).
- Competència 53. Utilització de tècniques per elaborar documents de centre (Programació general anual, Memòria final, informes, etc.) (P = 0,0106).
- Competència 45. Implementació d'estratègies organitzatives que possibilitin les relacions enriquidores entre el professor/a i els alumnes i dels alumnes entre si (P = 0,0097).
- Competència 9. Potenciació de processos que ajudin els alumnes a aprendre a pensar (P = 0,0061).
- Competència 39. Utilització de tècniques per a l'observació a l'aula (P = 0,0061).
- Competència 15. Utilització d'estratègies didàctiques que possibilitin que l'alumne prengui consciència del seu propi procés d'aprenentatge i que el capacitin per realitzar-ne l'autoregulació (P = 0,0043).
- Competència 19. Ús d'altres coneixements referits a altres àrees i/o tasques professionals diferents a la pròpia (P = 0,0042).
- Competència 3. Posada en pràctica d'estratègies didàctiques d'acord amb els principis bàsics del processos d'ensenyament-aprenentatge (P = 0,0019).
- Competència 66. Utilització de programes de gestió (fulls de càlcul, bases de dades) (.0018).
- Competència 47. Utilització de tècniques per a fomentar la participació dels alumnes en la presa de decisions (P = 0,0016).

- Competència 16. Posada en pràctica de metodologies que tendeixin a l'eliminació de les diferències de raça, cultura, nivell socioeconòmic, gènere o d'altres diferències d'ordre divers (P = 0,0014).
- Competència 37. Utilització de procediments d'autoavaluació dels alumnes (P = 0,0014).
- Competència 10. Posada en pràctica d'activitats que ajudin els alumnes a reflexionar sobre el seu propi pensament (metacognició) (P = 0,0000).
- Competència 46. Organització d'activitats d'aprenentatge cooperatiu per crear experiències de treball en equip (P = 0,0010).
- Competència 36. Utilització de procediments i instruments d'avaluació dels alumnes (P = 0,0009).
- Competència 38. Utilització de tècniques per a la coavaluació dels alumnes (avaluació entre iguals) (P = 0,0009).
- Competència 50. Utilització d'estratègies per definir, prevenir i resoldre problemes de disciplina en el marc de l'aula (P = 0,0009).
- Competència 5. Ús d'estratègies didàctiques que possibilitin un equilibri entre l'aprenentatge dirigit pel professor i l'aprenentatge centrat en l'estudiant (P = 0,0007).
- Competència 41. Utilització de tècniques per definir què, com i quan cal avaluar (P = 0,0005).
- Competència 18. Utilització de tècniques didàctiques específiques de l'àrea en què imparteixen docència (P = 0,0004).
- Competència 35. Utilització de tècniques per a l'avaluació de continguts didàctics (conceptuals, procedimentals i actitudinals) (P = 0,0004).
- Competència 48. Organització social de la classe mitjançant distints tipus d'agrupaments (P = 0,0000).
- Competència 64. Utilització de la informàtica a nivell bàsic (P = 0,0000).
- Competència 65. Utilització de programes de tractament de text (P = 0,0000).

Si ho analitzam per categories, veurem com en la gran majoria de competències on les necessitats de les dones adquireixen més significació pertanyen a unes categories determinades:

- Avaluació (en 7 de les 10 competències les dones manifesten tenir més necessitats que els homes).
- Organització d'aula (en 5 de les 6 competències les dones manifesten tenir més necessitats que els homes).
- Contingut acadèmic (en 6 de les 8 competències les dones manifesten tenir més necessitats que els homes).
- Formació científica i pràctica pedagògica (en 10 de les 16 competències les dones manifesten tenir més necessitats que els homes).
- Tecnologia informàtica (en 4 de les 8 competències les dones manifesten tenir més necessitats que els homes).
- Organització i gestió del centre (en 2 de les 7 competències les dones manifesten tenir més necessitats que els homes).

Per altra banda, podem dir que en tres categories les diferències entre les necessitats de les dones i les dels homes són pràcticament inexistent:

- Programació de l'activitat docent (només en 1 de les 10 competències les dones manifesten tenir més necessitats que els homes).
- Llengua i cultura pròpies (en cap de les 6 competències s'observen diferències significatives entre les necessitats dels homes i de les dones).
- Exercici professional (en cap de les 5 competències s'observen diferències significatives entre les necessitats dels homes i de les dones).

Així mateix cal destacar que en cap competència trobam un nivell de significació que ens permeti afirmar que els homes manifestin més necessitats formatives que les dones.

Aquestes dades estan en la línia d'autors com Almekhlafi (1990), Evans, Byrd i Coleman (1978), Echevarria (1981), Jiménez (1986), Armas (1995), i Tsai (1996) els quals ja assenyalaven que el sexe està relacionat amb la percepció de necessitat. La hipòtesi, per tant, rep així el suport per a la seva confirmació.

d) Hipòtesi 3.1.4. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb el grau de formació inicial del docent.

Taula 100. Coeficients de correlació lineal de Spearman entre la titulació acadèmica i la seva percepció de necessitat formativa. $C=76$, $n=553$

Comp.	Correl.	Comp.	Correl.	Comp.	Correl.	Comp.	Correl.	Comp.	Correl.
PNI01	-.0174	PNI17	.0053	PNI32	-.0828	PNI47	-.0003	PNI62	-.0458
PNI02	.0059	PNI18	.0588	PNI33	.0028	PNI48	-.008	PNI63	-.0052
PNI03	.0122	PNI19	-.004	PNI34	-.0919*	PNI49	-.0447	PNI64	-.0695
PNI04	-.0142	PNI20	.0271	PNI35	.0753	PNI50	-.0001	PNI65	-.032
PNI05	.0085	PNI21	.0353	PNI36	.0225	PNI51	-.0019	PNI66	.0156
PNI06	.0069	PNI22	-.0017	PNI37	.0271	PNI52	-.0339	PNI67	.0186
PNI07	-.0724	PNI23	.0061	PNI38	.0102	PNI53	-.0128	PNI68	.0363
PNI08	-.0706	PNI24	-.0248	PNI39	.0026	PNI54	-.0322	PNI69	.0169
PNI09	-.0297	PNI25	-.0333	PNI40	-.0184	PNI55	.0322	PNI70	.0124
PNI10	-.0576	PNI26	-.1112**	PNI41	-.0292	PNI56	.0025	PNI71	-.0418
PNI11	.0052	PNI27	-.0408	PNI42	.0032	PNI57	-.0124	PNI72	-.0439
PNI12	.0044	PNI28	-.0436	PNI43	-.0087	PNI58	-.0589	PNI73	-.0506
PNI13	-.029	PNI29	-.0613	PNI44	-.0154	PNI59	-.0583	PNI74	-.0595
PNI14	.0211	PNI30	.045	PNI45	.0085	PNI60	-.0147	PNI75	-.0652
PNI15	-.0442	PNI31	-.0288	PNI46	-.0289	PNI61	-.0316	PNI76	-.0281
PNI16	.0151								

* Signif. $\leq .05$ ** Signif. $\leq .01$

Els docents de primària que tenen més formació inicial (Llicenciats) tenen menys necessitats de formació que els que són Professors d'EGB o mestres, en només dues competències (de major a menor associació respecte al grau de formació inicial):

— Competència 26. Realització de Projectes curriculars ($r_s = -0,1112^{**}$).

– Competència 34. Realització de planificacions específiques per a alumnes amb necessitats educatives especials associades a discapacitats (psíquiques, físiques o sensorials) ($r_s = -0,0919^*$).

Aquestes dades ens demostren que només en el 2,6 % de les competències influeix el fet de tenir major nivell de formació inicial per determinar una menor percepció de necessitat. Però malgrat siguin poques les diferències són prou ilustratives del tipus de necessitats que tenen cubertes els docents amb més formació inicial. D'acord amb això, podem confirmar juntament amb Major (1993), Ebrite, (1982), Evans Byrd i Coleman (1978) i Montero (1985) el contingut de la nostra hipòtesi.

e) Hipòtesi 3.1.5. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb el Pla de formació que han seguit els professors en els seus estudis inicials.

Taula 101. Percepció de necessitat formativa dels docents segons la variable “Pla d’estudis cursat en la carrera de mestre” a partir del el test de Mann-Whitney.

C = 76, n= 553

Compt.	Mitjana			Z	Signif.	Compt.	Mitjana			Z	Signif.
	Pla del 50 o anterior	Plans post. al del 50					Pla del 50 o anterior	Plans post. al del 50			
PNI01	282.64	270.73		-.6352	n.s.	PNI39	262.09	274.32		-.6517	n.s.
PNI02	260.67	274.57		-.7410	n.s.	PNI40	245.28	277.26		-1.6979	n.s.
PNI03	259.59	274.76		-.8124	n.s.	PNI41	277.76	271.58		-.3289	n.s.
PNI04	261.59	274.41		-.6837	n.s.	PNI42	275.49	271.98		-.1863	n.s.
PNI05	248.36	276.72		-1.5136	n.s.	PNI43	268.48	273.20		-.2508	n.s.
PNI06	294.78	268.60		-1.3971	n.s.	PNI44	258.88	274.88		-.8523	n.s.
PNI07	254.71	275.61		-1.1110	n.s.	PNI45	273.24	272.37		-.0464	n.s.
PNI08	260.51	274.60		-.7482	n.s.	PNI46	288.30	269.74		-.9888	n.s.
PNI09	268.75	273.16		-.2355	n.s.	PNI47	273.01	272.41		-.0317	n.s.
PNI10	266.65	273.52		-.3649	n.s.	PNI48	272.38	272.52		-.0077	n.s.
PNI11	256.57	275.29		-.9970	n.s.	PNI49	256.43	275.31		-1.0047	n.s.
PNI12	285.94	270.15		-.8408	n.s.	PNI50	242.38	277.77		-1.8886	n.s.
PNI13	275.87	271.91		-.2122	n.s.	PNI51	256.69	275.27		-.9902	n.s.
PNI14	276.12	271.87		-.2275	n.s.	PNI52	246.94	276.97		-1.6113	n.s.
PNI15	262.57	274.24		-.6210	n.s.	PNI53	254.38	275.67		-1.1409	n.s.
PNI16	275.12	272.04		-.1658	n.s.	PNI54	268.31	273.23		-.2631	n.s.
PNI17	280.09	271.17		-.4776	n.s.	PNI55	293.94	268.75		-1.3440	n.s.
PNI18	258.38	274.97		-.8919	n.s.	PNI56	253.05	275.90		-1.2167	n.s.

PNI19	274.69	272.12	-.1374	n.s.	PNI57	249.02	276.61	-1.4670	n.s.
PNI20	291.19	269.23	-1.1748	n.s.	PNI58	284.46	270.41	-.7512	n.s.
PNI21	276.44	271.81	-.2473	n.s.	PNI59	272.77	272.45	-.0167	n.s.
PNI22	284.77	270.35	-.7694	n.s.	PNI60	294.69	268.62	-1.4118	n.s.
PNI23	289.17	269.58	-1.0441	n.s.	PNI61	286.93	269.98	-.9085	n.s.
PNI24	292.51	269.00	-1.2548	n.s.	PNI62	296.52	268.30	-1.5082	n.s.
PNI25	291.52	269.17	-1.1938	n.s.	PNI63	259.28	274.81	-.8308	n.s.
PNI26	312.00	265.59	-2.4779	.0132	PNI64	288.59	269.68	-1.0034	n.s.
PNI27	300.65	267.57	-1.7785	n.s.	PNI65	294.78	268.60	-1.3899	n.s.
PNI28	272.67	272.47	-.0105	n.s.	PNI66	279.73	271.24	-.4514	n.s.
PNI29	298.74	267.91	-1.6464	n.s.	PNI67	285.23	270.27	-.7948	n.s.
PNI30	283.65	270.55	-.6998	n.s.	PNI68	255.06	275.55	-1.0943	n.s.
PNI31	271.51	272.67	-.0620	n.s.	PNI69	254.16	275.71	-1.1502	n.s.
PNI32	272.10	272.57	-.0251	n.s.	PNI70	268.59	273.18	-.2447	n.s.
PNI33	248.60	276.68	-1.4910	n.s.	PNI71	270.91	272.78	-.0995	n.s.
PNI34	265.53	273.72	-.4347	n.s.	PNI72	279.54	271.27	-.4411	n.s.
PNI35	272.14	272.56	-.0229	n.s.	PNI73	260.52	274.60	-.7489	n.s.
PNI36	265.02	273.81	-.4703	n.s.	PNI74	247.83	276.82	-1.5397	n.s.
PNI37	286.05	270.13	-.8466	n.s.	PNI75	266.35	273.58	-.3834	n.s.
PNI38	270.31	272.88	-.1367	n.s.	PNI76	262.26	274.29	-.6397	n.s.

A la taula 101 observam com en una de les 76 competències hem trobat un nivell de significació en el fet que els docents formats amb el Pla de 1950 i amb plans anteriors tinguin un major grau de percepció de necessitat que els formats amb plans posteriors. La competència en què aquest col·lectiu de docents té un major grau de percepció de necessitat que els que s'han format en plans més recents és “Realització de projectes curriculars” ($P = 0,0132$). Per altra banda hem de dir que les mitjanes de percepció de necessitat del Pla del 50 o anteriors són superiors a les dels Plans posteriors al del 50 en 36 de les 76 competències del nostre estudi.

D'acord amb això, creiem que estam en condicions d'afirmar –juntament amb Montero (1985)– que, malgrat siguin poques les diferències detectades, observam variacions entre els docents del Pla del 50 i anteriors i els formats en plans posteriors i per tant hem de confirmar la nostra hipòtesi.

f) Hipòtesi 3.1.6. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb l'experiència del docent.

Taula 102. Coeficients de correlació lineal de Spearman entre els anys d'experiència docent i la seva percepció de necessitat formativa. C= 76, n=553

Comp.	Correl.	Comp.	Correl.	Comp.	Correl.	Comp.	Correl.	Comp.	Correl.
PNI01	.0484	PNI17	.0438	PNI32	.032	PNI47	.1099*	PNI62	.0981*
PNI02	.002	PNI18	-.0104	PNI33	-.0930*	PNI48	.0932*	PNI63	.051
PNI03	.01	PNI19	.0533	PNI34	-.0582	PNI49	-.0532	PNI64	.0041
PNI04	-.0263	PNI20	.0815	PNI35	.0553	PNI50	-.0695	PNI65	.0538
PNI05	-.0071	PNI21	.0486	PNI36	.0523	PNI51	-.0305	PNI66	-.0111
PNI06	.0897*	PNI22	.0194	PNI37	.0331	PNI52	-.0781	PNI67	-.0089
PNI07	-.0252	PNI23	.0328	PNI38	.0231	PNI53	-.0844*	PNI68	-.1104*
PNI08	-.029	PNI24	.0222	PNI39	.0505	PNI54	-.0419	PNI69	-.0922*
PNI09	-.0209	PNI25	.0990*	PNI40	-.0406	PNI55	.0401	PNI70	-.0741
PNI10	-.0258	PNI26	.0426	PNI41	.0527	PNI56	-.0479	PNI71	-.0361
PNI11	-.056	PNI27	.1099*	PNI42	.0829	PNI57	-.1238**	PNI72	-.0026
PNI12	.0071	PNI28	.0828	PNI43	.0409	PNI58	.0696	PNI73	-.0488
PNI13	.0707	PNI29	.014	PNI44	.0282	PNI59	.0481	PNI74	-.0398
PNI14	.0357	PNI30	.0476	PNI45	.0899*	PNI60	.1348**	PNI75	-.0574
PNI15	.0212	PNI31	-.0149	PNI46	.0985*	PNI61	.0953*	PNI76	.0176
PNI16	.0089								

* Signif. $\leq .05$ ** Signif. $\leq .01$

A la taula 102 observam que en algunes competències existeix una relació lineal estadísticament significativa, malgrat que els valors de la correlació no siguin excessivament alts, que permet afirmar que a més anys d'experiència docent menors són les necessitats formatives en les següents competències (de major a menor associació):

- Competència 57. Elaboració i gestió de projectes de col·laboració amb famílies i amb entitats cíviques, institucions socioeducatives i culturals, etc. ($r_s = -0,1238^{**}$).
- Competència 33. Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes amb dificultats d'aprenentatge ($r_s = -0,0930^*$).

- Competència 68. Utilització de la telemàtica per comunicar-se amb altres (e-mail, chatting) ($r_s = -0,1104^*$).
- Competència 69. Utilització de la telemàtica per identificar recursos i/o trobar informació (internet...) ($r_s = -0,0922^*$).
- Competència 53. Utilització de tècniques per elaborar documents de centre (Programació general anual, Memòria final, informes, etc.) ($r_s = -0,0844^*$).

Però també detectam que aquest fet també es produeix en sentit contrari, és a dir, a més anys d'experiència docent majors són les necessitats formatives en les següents competències (de major a menor associació):

- Competència 60. Utilització de la llengua catalana com a vehicle de comunicació en el centre i com a llengua d'ensenyament ($r_s = 0,1348^{**}$).
- Competència 27. Realització de programacions d'aula ($r_s = 0,1099^*$).
- Competència 47. Utilització de tècniques per a fomentar la participació dels alumnes en la presa de decisions ($r_s = 0,1099^*$).
- Competència 46. Organització d'activitats d'aprenentatge cooperatiu per crear experiències de treball en equip ($r_s = 0,0985^*$).
- Competència 62. Utilització de tècniques didàctiques per a l'ensenyament de la llengua catalana ($r_s = 0,0981$).
- Competència 61. Ús de coneixements complementaris i d'ampliació sobre la llengua catalana en el desenvolupament de la tasca docent ($r_s = 0,0953^*$).
- Competència 48. Organització social de la classe mitjançant distints tipus d'agrupaments ($r_s = 0,0932^*$).
- Competència 25. Elaboració de programacions d'acord amb la síntesi de la planificació educativa del centre combinada amb la pràctica docent i utilitzant la reflexió sobre aquesta pràctica com aspecte fonamental ($r_s = 0,0990^*$).
- Competència 45. Implementació d'estratègies organitzatives que possibilitin les relacions enriquidores entre el professor/a i els alumnes i dels alumnes entre si ($r_s = 0,0899^*$).

– Competència 6. Utilització de tècniques per reunir informació significativa sobre els alumnes (coneixements previs dels alumnes, anàlisi de necessitats...) ($r_s = 0,0897^*$).

Atesos aquests resultats, que confirmen els ja destacats per altres autors revisats (Cottrell et al., 1971; Pitts, 1975; Ingersoll et al. 1975; McCarty et al., 1978; McEarchern, 1985; Wright, 1983; Azmi, 1986; Askins et al., 1996 i Tsai, 1996), hem de confirmar el contingut de la nostra hipòtesi.

g) Hipòtesi 3.1.7. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb els anys de permanència en el mateix centre.

Taula 103. Coeficients de correlació lineal de Spearman entre els anys de permanència en el mateix centre i la seva percepció de necessitat formativa. C= 76, n= 553

Comp.	Correl.	Comp.	Correl.	Comp.	Correl.	Comp.	Correl.	Comp.	Correl.
PNI01	-.0218	PNI17	-.0248	PNI32	.0287	PNI47	.0761	PNI62	.0693
PNI02	-.0607	PNI18	-.0564	PNI33	-.0695	PNI48	.0855*	PNI63	.0325
PNI03	-.028	PNI19	-.0074	PNI34	-.0428	PNI49	-.0091	PNI64	-.016
PNI04	-.0561	PNI20	.05	PNI35	.0341	PNI50	-.048	PNI65	.0397
PNI05	-.0689	PNI21	.0208	PNI36	.0423	PNI51	-.06	PNI66	-.0227
PNI06	-.012	PNI22	-.0074	PNI37	.0078	PNI52	-.0950*	PNI67	-.0081
PNI07	-.0583	PNI23	.0053	PNI38	.0324	PNI53	-.0643	PNI68	-.0990*
PNI08	-.023	PNI24	.001	PNI39	.037	PNI54	-.0426	PNI69	-.0889*
PNI09	-.0066	PNI25	.055	PNI40	.0102	PNI55	.0133	PNI70	-.0641
PNI10	-.0543	PNI26	-.0297	PNI41	.0462	PNI56	-.0344	PNI71	-.0224
PNI11	-.0969*	PNI27	.0593	PNI42	.0899*	PNI57	-.1143**	PNI72	-.009
PNI12	-.0354	PNI28	.0519	PNI43	.0416	PNI58	.0157	PNI73	-.0426
PNI13	.0149	PNI29	-.0257	PNI44	.0143	PNI59	-.0081	PNI74	-.0214
PNI14	.0109	PNI30	-.0151	PNI45	.0489	PNI60	.0908*	PNI75	-.0188
PNI15	-.0281	PNI31	-.0433	PNI46	.0389	PNI61	.0689	PNI76	.037
PNI16	-.0392								

* Signif. $\leq .05$ ** Signif. $\leq .01$

Pel que fa als “anys de permanència en el mateix centre” observam una relació lineal estadísticament significativa, que permet afirmar que a més anys de permanència en el mateix centre, majors són les necessitats formatives en les següents competències (de major a menor associació):

- Competència 60. Utilització de la llengua catalana com a vehicle de comunicació en el centre i com a llengua d'ensenyament ($r_s = 0,0908^*$).
- Competència 42. Utilització de tècniques i mètodes per a l'autoavaluació del professor/a i dels equips docents ($r_s = 0,0899^*$).
- Competència 48. Ordenació social de la classe mitjançant distints tipus d'agrupaments ($r_s = 0,0855^*$).

Però són més nombroses les competències que s'emmarquen en la tendència inversa, és a dir: a més anys de permanència en el mateix centre menors són les necessitats educatives en les següents competències (de major a menor associació):

- Competència 57. Elaboració i gestió de projectes de col·laboració amb famílies i amb entitats cíviqües, institucions socioeducatives i culturals, etc. ($r_s = -0,1143^{**}$)
- Competència 68. Utilització de la telemàtica per comunicar-se amb altres (e-mail, chatting) ($r_s = -0,0990^*$).
- Competència 11. Implementació d'estratègies d'acció tutorial amb l'objectiu d'orientar els alumnes de forma personalitzada en els diferents àmbits del seu desenvolupament ($r_s = -0,0969^*$).
- Competència 52. Utilització de tècniques per al desenvolupament de tasques directives (Director, Cap d'estudis, Secretari, Coordinador de cicle) ($r_s = -0,0950^*$).
- Competència 69. . Utilització de la telemàtica per identificar recursos i/o trobar informació (internet...) ($r_s = -0,0889^*$).

D'acord amb aquests resultats veiem que igual que en el cas de la variable “anys d'experiència docent” els docents que fa molts anys que treballen en el mateix centre tenen més mancances en uns temes però menys mancances en d'altres. Aquesta constatació fa

que confirmem la nostra hipòtesi i, que per tant, ens posicionem amb les troballes de González Granda et al. (1990).

h) Hipòtesi 3.1.8. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb el cicle educatiu en què treballa el docent.

Taula 104. Anàlisi de la variança de l'Índex de Prioritat de Necessitat (PNI) segons la variable "Cicle Educatiu on imparteix la docència". C = 76, n= 553

Compt.	χ^2	Signif.	Compt.	χ^2	Signif.	Compt.	χ^2	Signif.
PNI01	6.0327	n.s.	PNI27	11.4445	n.s.	PNI52	6.6826	n.s.
PNI02	5.2535	n.s.	PNI28	5.4935	n.s.	PNI53	11.1622	n.s.
PNI03	7.8483	n.s.	PNI29	9.0055	n.s.	PNI54	4.5603	n.s.
PNI04	7.7253	n.s.	PNI30	11.7024	n.s.	PNI55	4.9749	n.s.
PNI05	3.3378	n.s.	PNI31	5.2138	n.s.	PNI56	7.7891	n.s.
PNI06	11.4703	n.s.	PNI32	10.8965	n.s.	PNI57	5.8646	n.s.
PNI07	8.7264	n.s.	PNI33	12.3029	n.s.	PNI58	1.7046	n.s.
PNI08	6.1369	n.s.	PNI34	15.2897	.0325	PNI59	2.4472	n.s.
PNI09	9.0592	n.s.	PNI35	8.3955	n.s.	PNI60	4.9830	n.s.
PNI10	8.1867	n.s.	PNI36	11.8117	n.s.	PNI61	5.9850	n.s.
PNI11	6.8890	n.s.	PNI37	3.2989	n.s.	PNI62	5.0277	n.s.
PNI12	17.4750	.0146	PNI38	9.8851	n.s.	PNI63	3.9773	n.s.
PNI13	4.3797	n.s.	PNI39	4.7984	n.s.	PNI64	9.7214	n.s.
PNI14	3.3634	n.s.	PNI40	5.8556	n.s.	PNI65	4.5246	n.s.
PNI15	6.4419	n.s.	PNI41	4.4759	n.s.	PNI66	1.8971	n.s.
PNI16	8.5270	n.s.	PNI42	2.4326	n.s.	PNI67	1.6212	n.s.
PNI17	3.4909	n.s.	PNI43	2.1143	n.s.	PNI68	3.1565	n.s.
PNI18	11.0614	n.s.	PNI44	9.6493	n.s.	PNI69	4.0088	n.s.
PNI19	5.9160	n.s.	PNI45	12.8165	n.s.	PNI70	2.1553	n.s.
PNI20	14.3354	.0455	PNI46	6.6857	n.s.	PNI71	6.5925	n.s.
PNI21	10.5399	n.s.	PNI47	3.4487	n.s.	PNI72	5.8941	n.s.
PNI22	12.8212	n.s.	PNI48	10.3504	n.s.	PNI73	3.8218	n.s.
PNI23	7.4352	n.s.	PNI49	13.0925	n.s.	PNI74	4.6710	n.s.
PNI24	11.09	n.s.	PNI50	9.5362	n.s.	PNI75	1.6967	n.s.
PNI25	11.2541	n.s.	PNI51	6.1309	n.s.	PNI76	3.7564	n.s.
PNI26	5.5549	n.s.						

Graus de llibertat = 7

A partir de l'anàlisi de la varianza, amb 7 graus de llibertat, observam que només hi ha diferències significatives de necessitats formatives segons el cicle educatiu on s'imparteix la docència en tres competències.

D'acord amb aquesta troballa hem realitzat els contrastos de la prova Kruskal-Wallis per a aquestes tres competències i hem obtingut els següents resultats:

- En la competència 12 (*Utilització d'estratègies per tal d'integrar l'acció tutorial a l'exercici de la funció docent*), únicament trobam diferències estadísticament significatives entre els docents que treballen al segon cicle i els que treballen al primer i segon cicle alhora (Phi = -122,81; DMS = 119,5433) (col·lectiu amb més necessitats de formació: primer i segon cicle).
- En la competència 20 (*Desplegament d'estratègies metodològiques que serveixin per desenvolupar continguts de procediments*) no trobam diferències estadísticament significatives entre cap dels grups implicats.²
- Finalment en la competència 34 (*Realització de planificacions específiques per a alumnes amb necessitats educatives especials associades a discapacitats –psíquiques, físiques o sensorials–*) només trobam diferències estadísticament significatives entre els professors que treballen al primer cicle i els que desenvolupen tasques de suport a la integració (Phi= -104,14; DMS=91,0008) (col·lectiu amb més necessitats de formació: primer cicle).

² Pot semblar paradoxal que tot i haver trobat significació estadística a l'anàlisi de la varianza, al realitzar els contrastos simples dos a dos no aparegui cap diferència estadísticament significativa entre els grups. Això es deu a què el procediment de Dunn-Bonferroni utilitza una protecció per disminuir la probabilitat de cometre un error tipus I. Aquesta protecció consisteix a dividir el risc nominal (0,05) entre el nombre total de comparacions 2 a 2 possibles ($K(K-1)/2$). Aquest fet pot provocar que no trobem significació estadística en les comparacions d'aquells casos en els que malgrat que a l'anàlisi de la varianza es detecti significació estadística, tinguin valors molt propers al risc nominal i a més hi hagi un nombre elevat de comparacions (Palmer, 1996, 57-59). Vegeu l'apartat 7.1.1 on es presenten les fórmules corresponents al càlcul dels contrastos. Aquest procediment també fou utilitzat per Watson (1996).

Error tipus I = error que es comet en concloure hipòtesi alternativa quan realment és hipòtesi nul·la.

A diferència dels resultats de molts estudis analitzats (McEachern, 1985; Echevarria, 1981; Jiménez, 1986; Centro de Profesores de Oviedo, 1991; Sánchez, Serrano i Mesa, 1992; Davis, 1987 i McCarty et al., 1987) aquestes dades ens condueixen a afirmar que no hem trobat diferències dignes de menció entre els docents dels distints cicles d'educació primària, i en conseqüència rebutjam la nostra hipòtesi.

i) Hipòtesi 3.1.9. . La percepció de necessitat formativa està relacionada amb la tipologia de professors (generalistes, quasigeneralistes o especialistes).

Taula 105. Anàlisi de la variança de l'Índex de Prioritat de Necessitat (PNI) segons la variable "Tipus de professor: generalista, quasigeneralista o especialista". C = 76, n= 553

Compt.	χ^2	Signif.	Compt.	χ^2	Signif.	Compt.	χ^2	Signif.
PNI01	1.7104	n.s.	PNI27	3.9832	n.s.	PNI52	.7180	n.s.
PNI02	3.0159	n.s.	PNI28	7.5559	.0229	PNI53	1.2592	n.s.
PNI03	3.9345	n.s.	PNI29	.7867	n.s.	PNI54	.4931	n.s.
PNI04	3.1326	n.s.	PNI30	2.0827	n.s.	PNI55	.9705	n.s.
PNI05	.3836	n.s.	PNI31	2.4362	n.s.	PNI56	.9542	n.s.
PNI06	7.0181	.0299	PNI32	.9875	n.s.	PNI57	.1646	n.s.
PNI07	1.7463	n.s.	PNI33	.0306	n.s.	PNI58	5.2178	n.s.
PNI08	1.2364	n.s.	PNI34	5.3469	n.s.	PNI59	3.0388	n.s.
PNI09	3.4621	n.s.	PNI35	2.1087	n.s.	PNI60	1.9381	n.s.
PNI10	.0758	n.s.	PNI36	2.6240	n.s.	PNI61	1.2442	n.s.
PNI11	2.6713	n.s.	PNI37	.0823	n.s.	PNI62	3.3645	n.s.
PNI12	1.1656	n.s.	PNI38	1.1246	n.s.	PNI63	1.8762	n.s.
PNI13	1.3195	n.s.	PNI39	.3921	n.s.	PNI64	4.3075	n.s.
PNI14	.7073	n.s.	PNI40	.1128	n.s.	PNI65	4.6565	n.s.
PNI15	2.8186	n.s.	PNI41	2.0916	n.s.	PNI66	1.1212	n.s.
PNI16	5.1680	n.s.	PNI42	2.6415	n.s.	PNI67	1.1315	n.s.
PNI17	.2625	n.s.	PNI43	1.5023	n.s.	PNI68	.8462	n.s.
PNI18	.6171	n.s.	PNI44	.1765	n.s.	PNI69	.4953	n.s.
PNI19	4.3212	n.s.	PNI45	2.0104	n.s.	PNI70	.1819	n.s.
PNI20	2.5826	n.s.	PNI46	.4314	n.s.	PNI71	.3974	n.s.
PNI21	.4091	n.s.	PNI47	.5892	n.s.	PNI72	.7635	n.s.
PNI22	1.7962	n.s.	PNI48	2.8338	n.s.	PNI73	.9694	n.s.
PNI23	2.3906	n.s.	PNI49	1.6033	n.s.	PNI74	.5552	n.s.
PNI24	5.1506	n.s.	PNI50	4.7243	n.s.	PNI75	.8045	n.s.
PNI25	2.7953	n.s.	PNI51	.3716	n.s.	PNI76	.0145	n.s.
PNI26	1.3073	n.s.						

Graus de llibertat = 2

De l'anàlisi de la variança, amb 2 graus de llibertat, (taula 105) podem observar que només hi ha diferències significatives de necessitats formatives segons el tipus de professor (generalista, quasi generalista i especialista) en dues competències.

D'acord amb aquests resultats hem realitzat els contrastos de la prova Kruskal-Wallis per a aquestes dues competències i hem obtingut els resultats següents:

— En la competència 6 (*Utilització de tècniques per reunir informació significativa sobre els alumnes (coneixements previs dels alumnes, anàlisi de necessitats...)*) No trobam diferències estadísticament significatives entre cap dels grups implicats.³

— Respecte a la competència 28 (*Organització de l'espai escolar i temporització de l'activitat docent*) només trobam diferències estadísticament significatives entre els professors generalistes i els professors quasigeneralistes ($\Phi = 46,74$; $DMS = 41,5514$) (col·lectiu amb més necessitats de formació: professors generalistes).

D'acord amb aquestes dades hem de dir que no podem parlar de diferències en la percepció de necessitats entre el tipus de professor: generalista, quasigeneralista i especialista i per tant hem de rebutjar la hipòtesi que ens havíem plantejat.

³ Vegeu nota 178.

j) Hipòtesi 3.1.10. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb la pertinença o no a equips directius.

Taula 106. Anàlisi de la varianza de l'Índex de Prioritat de Necessitat (PNI) segons la variable "Pertinença a equips directius (directors/altres càrrecs/professors)".

C = 76, n= 553

Compt.	χ^2	Signif.	Compt.	χ^2	Signif.	Compt.	χ^2	Signif.
PNI01	.5202	n.s.	PNI27	.8350	n.s.	PNI52	3.2195	n.s.
PNI02	1.2298	n.s.	PNI28	2.3452	n.s.	PNI53	.7525	n.s.
PNI03	1.2361	n.s.	PNI29	2.0886	n.s.	PNI54	6.7815	.0337
PNI04	2.3474	n.s.	PNI30	.1981	n.s.	PNI55	2.7662	n.s.
PNI05	.7546	n.s.	PNI31	.5612	n.s.	PNI56	7.9081	.0192
PNI06	1.2217	n.s.	PNI32	7.7933	.0203	PNI57	4.7350	n.s.
PNI07	1.4756	n.s.	PNI33	4.4877	n.s.	PNI58	.5475	n.s.
PNI08	5.2010	n.s.	PNI34	.8957	n.s.	PNI59	.2541	n.s.
PNI09	.0069	n.s.	PNI35	3.2725	n.s.	PNI60	.9854	n.s.
PNI10	1.8040	n.s.	PNI36	2.3527	n.s.	PNI61	.5277	n.s.
PNI11	1.7744	n.s.	PNI37	1.4569	n.s.	PNI62	.3319	n.s.
PNI12	.0828	n.s.	PNI38	1.4637	n.s.	PNI63	.7239	n.s.
PNI13	.2900	n.s.	PNI39	1.1458	n.s.	PNI64	1.1749	n.s.
PNI14	1.4840	n.s.	PNI40	6.0475	.0486	PNI65	1.4036	n.s.
PNI15	7.2356	.0268	PNI41	.6864	n.s.	PNI66	6.3655	.0415
PNI16	.8359	n.s.	PNI42	1.2179	n.s.	PNI67	4.0416	n.s.
PNI17	1.1085	n.s.	PNI43	6.4466	.0398	PNI68	5.6697	n.s.
PNI18	1.0644	n.s.	PNI44	4.3623	n.s.	PNI69	3.5576	n.s.
PNI19	3.4050	n.s.	PNI45	.8559	n.s.	PNI70	2.9898	n.s.
PNI20	1.7008	n.s.	PNI46	.9324	n.s.	PNI71	.9566	n.s.
PNI21	4.4658	n.s.	PNI47	1.1441	n.s.	PNI72	2.4690	n.s.
PNI22	.2051	n.s.	PNI48	.0619	n.s.	PNI73	1.3670	n.s.
PNI23	4.4674	n.s.	PNI49	1.6533	n.s.	PNI74	1.5579	n.s.
PNI24	.1877	n.s.	PNI50	2.2165	n.s.	PNI75	.8225	n.s.
PNI25	.0488	n.s.	PNI51	.0006	n.s.	PNI76	.0417	n.s.
PNI26	.6376	n.s.						

Graus de llibertat = 2

A partir de l'anàlisi de la varianza, amb 2 graus de llibertat, (taula 106) podem observar que en aquest cas són un poc més nombroses les diferències estadísticament significatives de necessitats formatives segons si pertanyen o no a equips directius. Les categories de pertinença que hem analitzat són les següents: (a) directors, (b) altres càrrecs –Secretari,

Cap d'estudis, Subdirector i Cap de departament– i (c) professors. Hem trobat diferències en set competències.

D'acord amb aquests resultats hem realitzat els contrastos de la prova Kruskal-Wallis per a aquestes set competències i hem obtingut els resultats següents:

- En la competència 15 (*Utilització d'estratègies didàctiques que possibilitin que l'alumne prengui consciència del seu propi procés d'aprenentatge i que el capacitin per realitzar-ne l'autoregulació*) no trobam diferències estadísticament significatives entre cap dels grups implicats.⁴
- En la competència 32 (*Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes amb dificultats d'aprenentatge*), únicament trobam diferències estadísticament significatives entre els que tenen “altres càrrecs” (Secretari, Cap d'estudis, Subdirector i Cap de departament) i els professors ($\Phi = 43,99$; $DMS = 42,1712$) (col·lectiu amb més necessitats de formació: “altres càrrecs”).
- En la competència 40 (*Utilització de tècniques per avaluar el progrés dels alumnes amb dificultats d'aprenentatge i d'alumnes superdotats*) igual que en la competència anterior únicament trobam diferències estadísticament significatives entre els que tenen “altres càrrecs” (Secretari, Cap d'estudis, Subdirector i Cap de departament) i els professors ($\Phi = 42,36$; $DMS = 42,2687$) (col·lectiu amb més necessitats de formació: “altres càrrecs”).
- En la competència 43 (*Utilització de tècniques per a l'avaluació dels projectes de gestió i organització del centre (PEC, PLC, PCC)*) no trobam diferències estadísticament significatives entre cap dels grups implicats.⁵
- En la competència 54 (*Desenvolupament d'estratègies per a la interacció del professorat amb la gestió del centre*) trobam diferències estadísticament significatives entre els que tenen “altres càrrecs” (Secretari, Cap d'estudis, Subdirector i Cap de departament) i els professors ($\Phi = 45,56$; $DMS = 41,9287$). (col·lectiu amb més necessitats de formació: “altres càrrecs”).

⁴ Vegeu nota 178.

⁵ Vegeu nota 178.

- En la competència 56 (*Utilització d'estratègies per prevenir i resoldre problemes de disciplina en el marc del centre*) És on trobam més diferències significatives entre grups. Trobam diferències entre els directors i els que tenen “altres càrrecs” (Secretari, Cap d'estudis, Subdirector i Cap de departament) ($\Phi = -72,68$; DMS = 70,2504), (col·lectiu amb més necessitats de formació: “altres càrrecs”) i també trobam diferències significatives entre els directors i els professors ($\Phi = -72,23$; DMS = 62,1318) (col·lectiu amb més necessitats de formació: directors).
- Finalment en la competència 66 (*Utilització de programes de gestió (fulls de càlcul, bases de dades)*), trobam diferències entre els directors i els professors ($\Phi = 64,85$; DMS = 62,2657) (col·lectiu amb més necessitats de formació: directors).

Malgrat que les diferències entre els membres dels equips directius i els altres docents no són moltes, notam una certa tendència diferenciadora en determinades competències que ens permet confirmar el plantejament de la nostra hipòtesi, igual que ho feren abans Greene (1976), Durbin (1977), Echevarria (1981) i Matos- Betancourt (1981).

Així mateix en la majoria de les competències abans assenyalades els directors i els professors que tenen “altres càrrecs” tenen més necessitats formatives que els que només desenvolupen les tasques de professor.

k) Hipòtesi 3.1.11. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb l'indret geogràfic –l'illa, en el nostre cas– on treballa el docent.

Taula 107. Anàlisi de la varianza de l'Índex de Prioritat de Necessitat (PNI) segons la variable “Illa”. C = 76, n= 553

Compt.	χ^2	Signif.	Compt.	χ^2	Signif.	Compt.	χ^2	Signif.
PNI01	6.5443	n.s.	PNI27	12.9446	.0048	PNI52	4.6222	n.s.
PNI02	7.9152	.0478	PNI28	6.7888	n.s.	PNI53	7,1862	n.s.
PNI03	4.0337	n.s.	PNI29	3.0503	n.s.	PNI54	8.0721	.0445
PNI04	6.3703	n.s.	PNI30	2.3104	n.s.	PNI55	2.0499	n.s.
PNI05	5.7324	n.s.	PNI31	4.3392	n.s.	PNI56	1.5495	n.s.

PNI06	9.4920	.0234	PNI32	4.8059	n.s.	PNI57	2.4811	n.s.
PNI07	5.0058	n.s.	PNI33	8.5350	.0362	PNI58	1.9799	n.s.
PNI08	3.0567	n.s.	PNI34	2.8583	n.s.	PNI59	5.5909	n.s.
PNI09	2.1021	n.s.	PNI35	8.0158	.0457	PNI60	9.0971	.0280
PNI10	2.9787	n.s.	PNI36	7.9227	.0476	PNI61	3.4607	n.s.
PNI11	5.0015	n.s.	PNI37	5.6399	n.s.	PNI62	6.6868	n.s.
PNI12	8.7853	.0323	PNI38	1.0514	n.s.	PNI63	3.2067	n.s.
PNI13	1.7608	n.s.	PNI39	3.0375	n.s.	PNI64	5.1530	n.s.
PNI14	1.9033	n.s.	PNI40	4.2922	n.s.	PNI65	2.0901	n.s.
PNI15	7.6502	n.s.	PNI41	1.5671	n.s.	PNI66	2.3543	n.s.
PNI16	4.3881	n.s.	PNI42	4.8118	n.s.	PNI67	5.2410	n.s.
PNI17	4.6903	n.s.	PNI43	8.0924	.0441	PNI68	3.6503	n.s.
PNI18	2.7584	n.s.	PNI44	2.1520	n.s.	PNI69	4.4624	n.s.
PNI19	3.7991	n.s.	PNI45	1.8893	n.s.	PNI70	4.4537	n.s.
PNI20	.7262	n.s.	PNI46	2.1994	n.s.	PNI71	7.0868	n.s.
PNI21	1.4463	n.s.	PNI47	1.2869	n.s.	PNI72	3.0433	n.s.
PNI22	5.534	n.s.	PNI48	5.1668	n.s.	PNI73	2.6209	n.s.
PNI23	2.5923	n.s.	PNI49	.3755	n.s.	PNI74	2.9137	n.s.
PNI24	6.2032	n.s.	PNI50	.6823	n.s.	PNI75	5.3950	n.s.
PNI25	5.1199	n.s.	PNI51	4.4514	n.s.	PNI76	7.4963	n.s.
PNI26	8.5277	.0363						

Graus de llibertat = 3

D'acord amb l'anàlisi de la variança, amb 3 graus de llibertat, (taula 107) podem observar que hi ha diferències estadísticament significatives de necessitats formatives segons l'illa on treballa el docent (Mallorca, Menorca, Eivissa i Formentera) en aquest cas hem trobat diferències en deu competències.

A partir d'aquests resultats hem realitzat els contrastos de la prova Kruskal-Wallis per a aquestes onze competències i hem obtingut els resultats següents:

- En la competència 2 (*Utilització de les teories de l'aprenentatge a la pràctica educativa*), no trobam diferències estadísticament significatives entre cap de les illes.⁶
- En la competència 6 (*Utilització de tècniques per reunir informació significativa sobre els alumnes (coneixements previs dels alumnes, anàlisi de necessitats...)*), només trobam diferències estadísticament significatives entre Mallorca i Formentera ($\Phi = -143,77$; $DMS = 133,2729$) (illa amb més necessitat de formació: Formentera).

⁶ Vegeu nota 178.

- En la competència 12 (*Utilització d'estratègies per tal d'integrar l'acció tutorial a l'exercici de la funció docent*), només trobam diferències estadísticament significatives entre Mallorca i Eivissa ($\Phi = -71,13$; $DMS = 68,8271$) (illa amb més necessitat de formació: Eivissa).
- En la competència 26 (*Realització de Projectes curriculars*), només trobam diferències estadísticament significatives entre Mallorca i Eivissa ($\Phi = -74,78$; $DMS = 68,6568$) (illa amb més necessitat de formació: Eivissa).
- En la competència 27 (*Realització de programacions d'aula*), no trobam diferències estadísticament significatives entre cap de les illes.⁷
- En la competència 33 (*Realització d'adaptacions per a alumnes superdotats*), no trobam diferències estadísticament significatives entre cap de les illes.⁸
- En la competència 35 (*Utilització de tècniques per a l'avaluació de continguts didàctics (conceptuals, procedimentals i actitudinals)*), trobam diferències estadísticament significatives entre Mallorca i Formentera ($\Phi = -137,49$; $DMS = 133,0155$) (illa amb més necessitat de formació: Formentera) i entre Eivissa i Formentera ($\Phi = -147,4$; $DMS = 147,1810$) (illa amb més necessitat de formació: Formentera). Així mateix i malgrat que no se superi la diferència mínima significativa creiem digne de menció que entre Menorca i Formentera les diferències també són prou notòries, fins al punt que amb algunes dècimes més les diferències haurien estat significatives ($\Phi = -154,08$; $DMS = 154,9036$). D'acord amb això hem de dir que en aquesta competència Formentera es diferencia de totes les altres illes (les diferències més acusades es registren amb Mallorca, seguida d'Eivissa i finalment amb Menorca, malgrat que amb aquesta darrera les diferències no arriben a ésser significatives estadísticament).
- En la competència 36 (*Utilització de procediments i instruments d'avaluació dels alumnes*), només trobam diferències estadísticament significatives entre Eivissa i Formentera ($\Phi = -152,38$; $DMS = 147,0418$) (illa amb més necessitat de formació: Formentera).

⁷ Vegeu nota 178.

⁸ Vegeu nota 178.

- En la competència 43 (*Utilització de tècniques per a l'avaluació dels projectes de gestió i organització del centre (PCC, PLC, PCC)*), no trobam diferències estadísticament significatives entre cap de les illes.⁹
- En la competència 54 (*Desenvolupament d'estratègies per a la interacció del professorat amb la gestió del centre*), no trobam diferències estadísticament significatives entre cap de les illes.¹⁰
- En la competència 60 (*Utilització de la llengua catalana com a vehicle de comunicació en el centre i com a llengua d'ensenyament*), només trobam diferències estadísticament significatives entre Eivissa i Formentera ($\Phi = -160,19$; DMS = 145,1706) (illa amb més necessitat de formació: Formentera).

Malgrat que no trobem diferències en una gran majoria de competències, detectam diferències importants entres les distintes illes que ens confirmen la singularitat de cada una d'elles i per tant les diferències respecte a les necessitats formatives dels docents, tal com ja ho havien ananciat Jiménez (1986), Armas (1995) i Marcelo (1997), malgrat que per a ells l'indret geogràfic no fos sempre una illa.

En les comparacions sempre es detecta que les illes menors presenten més necessitat de formació que les majors. Així Formentera té més necessitats respecte a Eivissa i Eivissa en té més respecte a Mallorca. Aquestes dades ens permeten confirmar la nostra hipòtesi.

⁹ Vegeu nota 178.

¹⁰ Vegeu nota 178.

l) Hipòtesi 3.1.12. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb la titularitat del centre on treballa el docent.

Taula 108. Percepció de la necessitat formativa dels docents segons la variable “Tipus de centre” a partir del test de Mann-Whitney. C = 76, n= 553

Compt.	Mitjana		Z	Signif.	Compt.	Mitjana		Z	Signif.
	Públic	Privat-concertat				Públic	Privat-concertat		
PNI01	276.55	277.44	-.0661	n.s.	PNI39	274.72	279.21	-.3336	n.s.
PNI02	282.54	271.64	-.8100	n.s.	PNI40	276.02	277.95	-.1429	n.s.
PNI03	278.84	275.22	-.2707	n.s.	PNI41	272.46	281.40	-.6632	n.s.
PNI04	281.11	273.02	-.6004	n.s.	PNI42	272.82	281.05	-.6084	n.s.
PNI05	284.01	270.22	-1.0251	n.s.	PNI43	269.10	284.65	-1.1510	n.s.
PNI06	286.42	267.88	-1.3782	n.s.	PNI44	270.34	283.44	-.9721	n.s.
PNI07	276.34	277.64	-.0964	n.s.	PNI45	266.71	286.96	-1.5051	n.s.
PNI08	280.71	273.41	-.5397	n.s.	PNI46	270.51	283.29	-.9481	n.s.
PNI09	280.76	273.36	-.5504	n.s.	PNI47	273.31	280.57	-.5392	n.s.
PNI10	290.12	264.30	-1.9108	n.s.	PNI48	261.53	291.98	-2.2605	.0238
PNI11	278.72	275.33	-.2517	n.s.	PNI49	278.44	275.61	-.2094	n.s.
PNI12	280.06	274.04	-.4460	n.s.	PNI50	271.47	282.35	-.8087	n.s.
PNI13	281.43	272.72	-.6502	n.s.	PNI51	271.62	282.21	-.7858	n.s.
PNI14	279.26	274.81	-.3306	n.s.	PNI52	268.25	285.47	-1.2881	n.s.
PNI15	291.65	262.82	-2.1371	.0326	PNI53	267.50	286.20	-1.3971	n.s.
PNI16	277.38	276.64	-.0553	n.s.	PNI54	274.44	279.48	-.3751	n.s.
PNI17	288.54	265.83	-1.6934	n.s.	PNI55	269.66	284.11	-1.0737	n.s.
PNI18	284.81	269.44	-1.1512	n.s.	PNI56	273.19	280.69	-.5569	n.s.
PNI19	276.83	277.16	-.0245	n.s.	PNI57	269.51	284.25	-1.0917	n.s.
PNI20	279.45	274.63	-.3596	n.s.	PNI58	269.56	284.20	-1.0899	n.s.
PNI21	280.21	273.89	-.4705	n.s.	PNI59	271.26	282.56	-.8414	n.s.
PNI22	274.29	279.62	-.3961	n.s.	PNI60	259.93	293.53	-2.5381	.0111
PNI23	281.60	272.55	-.6715	n.s.	PNI61	267.32	286.37	-1.4229	n.s.
PNI24	269.45	284.30	-1.1044	n.s.	PNI62	276.97	277.03	-.0043	n.s.
PNI25	267.59	286.11	-1.3778	n.s.	PNI63	267.18	286.51	-1.4411	n.s.
PNI26	278.95	275.11	-.2854	n.s.	PNI64	279.61	274.47	-.3803	n.s.
PNI27	272.35	281.50	-.6857	n.s.	PNI65	275.38	278.56	-.2352	n.s.
PNI28	276.73	277.26	-.0393	n.s.	PNI66	287.24	267.09	-1.4917	n.s.
PNI29	263.69	289.89	-1.9483	n.s.	PNI67	289.18	265.21	-1.7731	n.s.
PNI30	277.74	276.28	-.1090	n.s.	PNI68	287.08	267.25	-1.4750	n.s.
PNI31	282.12	272.04	-.7455	n.s.	PNI69	288.30	266.07	-1.6529	n.s.
PNI32	272.20	281.65	-.7006	n.s.	PNI70	284.85	269.41	-1.1445	n.s.

PNI33	279.10	274.97	-.3051	n.s.	PNI71	284.62	269.62	-1.1115	n.s.
PNI34	270.67	283.13	-.9218	n.s.	PNI72	277.39	276.62	-.0572	n.s.
PNI35	286.67	267.64	-1.4175	n.s.	PNI73	274.13	279.78	-.4185	n.s.
PNI36	277.45	276.56	-.0666	n.s.	PNI74	286.47	267.83	-1.3788	n.s.
PNI37	276.29	277.69	-.1037	n.s.	PNI75	270.70	283.10	-.9166	n.s.
PNI38	274.25	279.66	-.4004	n.s.	PNI76	269.46	284.30	-1.0997	n.s.

En una competència els professors dels centres públics manifesten tenir més necessitats que els professors dels centres privats-concertats:

- Competència 15. Utilització d'estratègies didàctiques que possibilitin que l'alumne prengui consciència del seu propi procés d'aprenentatge i que el capacitin per realitzar-ne l'autorregulació (P = 0,0326).

En dues competències els professors dels centres privats-concertats manifesten tenir més necessitats que els professors dels centres públics:

- Competència 48. Organització social de la classe mitjançant distints tipus d'agrupaments (P = 0,0238).
- Competència 60. Utilització de la llengua catalana com a vehicle de comunicació en el centre i com a llengua d'ensenyament (P = 0,0111).

En totes les altres competències no observam diferències significatives entre les necessitats formatives dels centres públics i les dels professors del centres concertats-privats.

Malgrat que només haguem detectat que la titularitat del centre només afecta en tres competències de les 76 presentades als docents, creiem que pel contingut de les mateixes es demostren importants diferències entre els distints tipus de centres educatius i per tant consideram confirmada la nostra hipòtesi de la mateixa manera que ho va fer Montero (1985) en la seva tesi.

m) Hipòtesi 3.1.13. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb el tipus de població –nombre d’habitants– on estigui situat el centre de treball.

Taula 109. Anàlisi de la variança de l'Índex de Prioritat de Necessitat (PNI) segons la variable “Tipus de població”. C = 76, n= 553

Compt.	χ^2	Signif.	Compt.	χ^2	Signif.	Compt.	χ^2	Signif.
PNI01	5.5795	n.s.	PNI27	14.1940	.0067	PNI52	2.1477	n.s.
PNI02	11.2886	.0235	PNI28	10.0664	.0393	PNI53	7.9718	n.s.
PNI03	4.9896	n.s.	PNI29	5.3973	n.s.	PNI54	3.2601	n.s.
PNI04	9.0097	n.s.	PNI30	5.3400	n.s.	PNI55	1.8424	n.s.
PNI05	3.9673	n.s.	PNI31	7.7547	n.s.	PNI56	6.6276	n.s.
PNI06	2.5689	n.s.	PNI32	5.6884	n.s.	PNI57	4.6550	n.s.
PNI07	2.8534	n.s.	PNI33	8.1519	n.s.	PNI58	5.2587	n.s.
PNI08	6.6662	n.s.	PNI34	8.5353	n.s.	PNI59	5.7377	n.s.
PNI09	1.7816	n.s.	PNI35	1.8506	n.s.	PNI60	19.9571	.0005
PNI10	12.0799	.0168	PNI36	3.2885	n.s.	PNI61	7.7311	n.s.
PNI11	3.6362	n.s.	PNI37	2.2034	n.s.	PNI62	4.8976	n.s.
PNI12	9.6640	.0465	PNI38	7.4397	n.s.	PNI63	5.8204	n.s.
PNI13	4.2074	n.s.	PNI39	7.8142	n.s.	PNI64	3.6062	n.s.
PNI14	1.9709	n.s.	PNI40	3.8284	n.s.	PNI65	3.6203	n.s.
PNI15	10.8713	.0280	PNI41	9.1950	n.s.	PNI66	4.6508	n.s.
PNI16	2.6381	n.s.	PNI42	12.5888	.0135	PNI67	11.2001	.0244
PNI17	8.6355	n.s.	PNI43	9.6810	.0462	PNI68	5.6808	n.s.
PNI18	6.1003	n.s.	PNI44	3.7791	n.s.	PNI69	7.3888	n.s.
PNI19	4.9165	n.s.	PNI45	11.7313	.0195	PNI70	5.2206	n.s.
PNI20	4.5515	n.s.	PNI46	7.4331	n.s.	PNI71	11.2356	.0240
PNI21	8.3555	n.s.	PNI47	6.6684	n.s.	PNI72	2.0518	n.s.
PNI22	4.9057	n.s.	PNI48	5.1365	n.s.	PNI73	1.3932	n.s.
PNI23	5.0748	n.s.	PNI49	10.9612	.0270	PNI74	6.6210	n.s.
PNI24	.7921	n.s.	PNI50	7.7739	n.s.	PNI75	7.6384	n.s.
PNI25	14.3445	.0063	PNI51	5.4088	n.s.	PNI76	21.2507	.0003
PNI26	8.6107	n.s.						

Graus de llibertat = 4

A partir de l'anàlisi de la varianza, amb 4 graus de llibertat, (taula 109) podem observar que hi ha diferències estadísticament significatives de necessitats formatives segons el tipus de població on treballa el docent. En aquest cas hem trobat diferències en quinze competències.

A partir d'aquests resultats hem realitzat els contrastos de la prova Kruskal-Wallis per a aquestes quinze competències i hem obtingut els resultats següents:

— En la competència 2 (*Utilització de les aportacions de les teories de l'aprenentatge a la pràctica educativa*), únicament trobam diferències estadísticament significatives entre les poblacions que tenen de 10.001 a 20.000 habitants i les que en tenen més de 50.000 ($\Phi = 75,76$; $DMS = 66,5734$) (poblacions amb més necessitats de formació: entre 10.001 a 20.000 habitants).

— En la competència 10 (*Posada en pràctica d'activitats que ajudin els alumnes a reflexionar sobre el seu propi pensament –metacognició–*), no trobam diferències estadísticament significatives entre cap tipus de població.¹¹

— En la competència 12 (*Utilització d'estratègies per tal d'integrar l'acció tutorial a l'exercici de la funció docent*), només trobam diferències estadísticament significatives entre les poblacions que tenen de 3.001 a 10.000 habitants i les que en tenen de 10.001 a 20.000. ($\Phi = -79,91$; $DMS = 77,9802$) (poblacions amb més necessitats de formació: entre 10.001 a 20.000 habitants).

— En la competència 15 (*Utilització d'estratègies didàctiques que possibilitin que l'alumne prengui consciència del seu propi procés d'aprenentatge i que el capacitin per realitzar-ne l'autoregulació*), trobam diferències estadísticament significatives entre els docents de les poblacions que tenen entre 3.001 a 10.000 habitants i les que en tenen de 10.001 a 20.000. ($\Phi = -83,88$; $DMS = 78,0411$). (poblacions amb més necessitats de formació: entre 10.001 a 20.000 habitants).

Així mateix trobam diferències entre els docents que treballen en poblacions que tenen entre 10.001 a 20.000 habitants i els que treballen en poblacions que tenen més

¹¹ Vegeu nota 178.

de 50.000 habitants. (Phi = 73,05; DMS = 66,7190) (poblacions amb més necessitats de formació: entre 10.001 a 20.000 habitants).

— En la competència 25 (*Elaboració de programacions d'acord amb la síntesi de la planificació educativa del centre combinada amb la pràctica docent i utilitzant la reflexió sobre aquesta pràctica com aspecte fonamental*) trobam diferències estadísticament significatives entre els docents de les poblacions que tenen fins a 3.000 habitants i les que en tenen de 10.001 a 20.000. (Phi = -83,88; DMS = 78,0411). (poblacions amb més necessitats de formació: entre 10.001 a 20.000 habitants).

Per altra banda també trobam diferències estadísticament significatives entre els docents de les poblacions que tenen fins a 3.000 habitants i les que en tenen de 20.001 a 50.000 (Phi = -102,09; DMS = 96,0192) (poblacions amb més necessitats de formació: entre 20.001 a 50.000 habitants).

— En la competència 27 (*Realització de programacions d'aula*), no trobam diferències estadísticament significatives entre cap tipus de població.¹²

— En la competència 28 (*Organització de l'espai escolar i temporització de l'activitat docent*), no trobam diferències estadísticament significatives entre cap tipus de població.¹³

— En la competència 42 (*Utilització de tècniques i mètodes per a l'autoavaluació del professor/a i dels equips docents*), trobam diferències estadísticament significatives entre els docents de les poblacions que tenen entre 3.001 a 10.000 habitants i les que en tenen de 20.001 a 50.000 (Phi = -84,26; DMS = 70,5960) (poblacions amb més necessitats de formació: entre 3.001 a 10.000 habitants).

— En la competència 43 (*Utilització de tècniques per a l'avaluació dels projectes de gestió i organització del centre (PEC, PLC, PCC)*), com en el cas de la competència anterior trobam diferències estadísticament significatives entre els docents de les poblacions que tenen entre 3.001 a 10.000 habitants i les que en tenen de 20.001 a 50.000 (Phi = -74,81; DMS = 70,5307) (poblacions amb més necessitats de formació: entre 3.001 a 10.000 habitants).

¹² Vegeu nota 178.

— En la competència 45 (*Implementació d'estratègies organitzatives que possibilitin les relacions enriquidores entre els professor/a i els alumnes i dels alumnes entre si*), trobam diferències estadísticament significatives entre els docents de les poblacions que tenen entre 3.001 a 10.000 habitants i les que en tenen de 10.001 a 20.000 (Phi = -86,06; DMS = 77,8319) (poblacions amb més necessitats de formació: entre 10.001 a 20.000 habitants).

— En la competència 49 (*Desenvolupament d'estratègies per estimular la capacitat d'adequació dels alumnes amb problemàtiques socials –agressivitat, passivitat...– a l'entorn social*), trobam diferències estadísticament significatives entre els docents de les poblacions que tenen entre 3.001 a 10.000 habitants i les que en tenen de 10.001 a 20.000 (Phi = -87,12; DMS = 78,0672) (poblacions amb més necessitats de formació: entre 10.001 a 20.000 habitants).

— En la competència 60 (*Utilització de la llengua catalana com a vehicle de comunicació en el centre i com a llengua d'ensenyament*), trobam diferències estadísticament significatives entre els docents de les poblacions que tenen entre 3.001 a 10.000 habitants i les que en tenen més de 50.000 (Phi = -74,08; DMS = 53,0044) (poblacions amb més necessitats de formació: entre 3.001 a 10.000 habitants).

— En la competència 67 (*Utilització de programes per incloure elements gràfics en els documents*) trobam diferències estadísticament significatives entre els docents de les poblacions que tenen entre 3.001 a 10.000 habitants i les que en tenen de 10.001 a 20.000 (Phi = -91,09; DMS = 78,1768). (poblacions amb més necessitats de formació: entre 10.001 a 20.000 habitants).

Així mateix trobam diferències estadísticament significatives entre els docents de les poblacions que tenen entre 10.001 i 20.000 habitants i les que en tenen més de 50.000 (Phi = 66,91; DMS = 66,8350) (poblacions amb més necessitats de formació: entre 10.001 a 20.000 habitants).

— En la competència 71 (*Utilització de la informàtica educativa com a suport d'activitats formatives*), trobam diferències estadísticament significatives entre els

¹³ Vegeu nota 178.

docents de les poblacions que tenen entre 3.001 a 10.000 habitants i les que en tenen de 10.001 a 20.000 ($\Phi = -84,4$; $DMS = 78,0585$) (poblacions amb més necessitats de formació: entre 10.001 a 20.000 habitants).

— En la competència 76 (*Desenvolupament de processos de reflexió sobre la pròpia pràctica docent*), és on trobam més diferències estadísticament significatives entre grups de poblacions, són les següents:

– Entre les poblacions que tenen fins a 3.000 habitants i les que en tenen de 10.001 a 20.000 ($\Phi = -106,33$; $DMS = 102,1478$) (poblacions amb més necessitats de formació: entre 10.001 a 20.000 habitants).

– Entre les poblacions que tenen fins a 3.000 habitants i les que en tenen de 20.001 a 50.000 ($\Phi = -101,71$; $DMS = 96,4327$) (poblacions amb més necessitats de formació: entre 20.001 a 50.000 habitants).

– Entre les poblacions que tenen de 3.001 a 10.000 habitants i les que en tenen de 10.001 a 20.000 ($\Phi = -90,8$; $DMS = 78,0963$) (poblacions amb més necessitats de formació: entre 10.001 a 20.000 habitants).

Entre les poblacions que tenen de 3.001 a 10.000 habitants i les que en tenen de 20.001 a 50.000 ($\Phi = -86,18$; $DMS = 70,4566$) (poblacions amb més necessitats de formació: entre 3.001 a 10.000 habitants).

Aquestes dades ens aporten els arguments suficients per a considerar confirmada la nostra hipòtesi, la qual cosa suposa una ampliació de les diferències ja detectades entre illes, les quals ara es concreten més entre distintes poblacions i per tant entre distintes entorns i problemàtiques socioeducatives, tal com ho va assenyalar Montero (1985).

Respecte a les poblacions que tenen més necessitats respecte a d'altres, la que es repeteix amb més insistència és la que té entre 10.001 i 20.000 habitants, que té més necessitats de formació que les que tenen entre 3.001 i 10.000 habitants, les de menys de 3.000 i les de més de 50.000 habitants.

n) Hipòtesi 3.1.14. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb la tipologia de necessitats en funció dels grups als quals van dirigides: individuals, grupals o del sistema educatiu.

A partir de la Q de Friedman hem obtingut les següents dades, pel que fa a l'anàlisi de la variança, amb 2 graus de llibertat, existent entre les necessitats de sistema educatiu, les grupals i les individuals hem obtingut una $\chi^2 = 161.5633$ i una significació de 0,0000.

D'acord amb aquests resultats hem realitzat els contrastos de la prova de Kruskal-Wallis per als tres grups de competències i hem obtingut els resultats següents:

- No trobam diferències estadísticament significatives entre les necessitats del sistema educatiu i les necessitats grupals.¹⁴
- Però sí que trobam diferències estadísticament significatives entre les necessitats del sistema educatiu i les necessitats individuals (Phi = -0,67; DMS = 0'1411) (major índex de necessitat formativa: necessitats individuals) i entre les necessitats grupals i les necessitats individuals (Phi = -0,65; DMS = 0'1411) (major índex de necessitat formativa: necessitats individuals).

D'aquestes dades es dedueix que els professors manifesten que tenen més necessitats individuals que necessitats grupals i necessitats del sistema educatiu, fet que confirma la nostra hipòtesi.

¹⁴ Vegeu nota 178.

7.6.2. Hipòtesis relatives a l'objectiu 3.2. Relacionar l'opinió dels docents sobre qüestions generals de l'organització i la gestió de la FPP amb el grau de necessitat formativa que han manifestat

a) Hipòtesi 3.2.1. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb el grau de participació en activitats de formació permanent.

Taula 110. Coeficients de correlació lineal de Spearman entre la participació en activitats de formació i la percepció de necessitat formativa. C= 76, n=553

Comp.	Correl.	Comp.	Correl.	Comp.	Correl.	Comp.	Correl.	Comp.	Correl.
PNI01	-.0205	PNI17	.0723	PNI32	-.0294	PNI47	.0573	PNI62	-.0526
PNI02	.0215	PNI18	.0181	PNI33	.0574	PNI48	.0082	PNI63	-.0118
PNI03	.0349	PNI19	.0025	PNI34	-.0492	PNI49	.0174	PNI64	-.1095*
PNI04	-.0047	PNI20	.0492	PNI35	.1009*	PNI50	-.0196	PNI65	-.0960*
PNI05	.0087	PNI21	.0374	PNI36	.0108	PNI51	-.0435	PNI66	-.0193
PNI06	.0446	PNI22	-.0219	PNI37	.1030*	PNI52	-.0812	PNI67	-.0367
PNI07	.0177	PNI23	.0099	PNI38	.0959*	PNI53	.0017	PNI68	-.0579
PNI08	-.0625	PNI24	.0025	PNI39	.0310	PNI54	-.0487	PNI69	-.0603
PNI09	.0377	PNI25	.0155	PNI40	-.0049	PNI55	.0184	PNI70	-.0633
PNI10	-.0436	PNI26	.0011	PNI41	.0277	PNI56	.0300	PNI71	-.0479
PNI11	.0377	PNI27	.0420	PNI42	.0097	PNI57	.0163	PNI72	-.0036
PNI12	.0106	PNI28	.0047	PNI43	-.0122	PNI58	-.0001	PNI73	-.0264
PNI13	.0400	PNI29	-.0067	PNI44	.0419	PNI59	.0080	PNI74	.0087
PNI14	-.0139	PNI30	.0366	PNI45	.0282	PNI60	-.0222	PNI75	-.0172
PNI15	.0623	PNI31	.0450	PNI46	.0142	PNI61	-.0171	PNI76	.0054
PNI16	.0138								

S'observa una relació lineal estadísticament significativa, tot i que els valors de la correlació no són excessivament alts, que permet afirmar que a major participació en activitats de formació permanent, majors són les necessitats formatives en les següents competències (de major a menor associació):

- Competència 37. Utilització de procediments d'autoavaluació dels alumnes ($r_s = 0,1030$).
- Competència 35. Utilització de tècniques per a l'avaluació de continguts didàctics (conceptuals, procedimentals i actitudinals) ($r_s = 0,1009$).
- Competència 38. Utilització de tècniques per a la coavaluació dels alumnes (avaluació entre iguals) ($r_s = 0,0959$).

Per altra banda s'observa una tendència inversa, és a dir: a major participació en activitats de formació permanent, menors són les necessitats educatives en les següents competències (de major a menor associació):

- Competència 64. Utilització de la informàtica a nivell bàsic ($r_s = - 0,1095$).
- Competència 65. Utilització de programes de tractament de text ($r_s = - 0,0960$).

Malgrat siguin poques les diferències detectades, podem afirmar que observem variacions entre els docents que participen en moltes activitats de formació i els que participen en poques, la qual cosa ens permet confirmar la nostra hipòtesi.

b) Hipòtesi 3.2.2. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb el nivell de realització d'activitats de formació permanent en el marc del treball com a docents en la part no lectiva de l'horari setmanal.

Taula 111. Percepció de necessitat formativa dels docents segons el nivell de realització d'activitats de formació permanent a partir del el test de Mann-Whitney. $C = 76$, $n = 553$

Compt.	Mitjana		Z	Signif.	Compt.	Mitjana		Z	Signif.
	"Gens" o "Poc"	"Bastant" o "Molt"				"Gens" o "Poc"	"Bastant" o "Molt"		
PNI01	266.58	284.48	-1.3112	n.s.	PNI39	264.94	285.65	-1.5157	n.s.
PNI02	263.45	286.72	-1.7050	n.s.	PNI40	268.92	282.80	-1.0120	n.s.
PNI03	266.82	284.30	-1.2862	n.s.	PNI41	264.34	286.08	-1.5903	n.s.
PNI04	274.00	279.15	-.3774	n.s.	PNI42	259.25	289.74	-2.2235	.0262
PNI05	270.13	281.93	-.8649	n.s.	PNI43	255.08	292.72	-2.7473	.0060
PNI06	271.37	281.04	-.7093	n.s.	PNI44	251.56	295.25	-3.1979	.0014
PNI07	276.70	277.22	-.0380	n.s.	PNI45	261.00	288.48	-2.0149	.0439
PNI08	286.62	270.10	-1.2057	n.s.	PNI46	271.16	281.19	-.7334	n.s.
PNI09	278.87	275.66	-.2360	n.s.	PNI47	263.45	286.72	-1.7036	n.s.
PNI10	273.41	279.57	-.4497	n.s.	PNI48	267.95	283.49	-1.1382	n.s.
PNI11	265.98	284.91	-1.3851	n.s.	PNI49	270.12	281.93	-.8635	n.s.
PNI12	262.80	287.19	-1.7848	n.s.	PNI50	278.47	275.95	-.1848	n.s.
PNI13	275.53	278.06	-.1861	n.s.	PNI51	271.46	280.98	-.6972	n.s.
PNI14	264.96	285.64	-1.5179	n.s.	PNI52	272.97	279.89	-.5108	n.s.
PNI15	263.26	286.86	-1.7252	n.s.	PNI53	264.08	286.27	-1.6349	n.s.
PNI16	260.09	289.13	-2.1473	.0318	PNI54	274.47	278.81	-.3190	n.s.
PNI17	268.98	282.75	-1.0129	n.s.	PNI55	268.48	283.11	-1.0731	n.s.
PNI18	276.79	277.15	-.0266	n.s.	PNI56	260.63	288.75	-2.0578	.0396
PNI19	263.22	286.89	-1.7410	n.s.	PNI57	267.66	283.70	-1.1726	n.s.
PNI20	268.42	283.16	-1.0832	n.s.	PNI58	261.69	287.98	-1.9317	n.s.
PNI21	273.09	279.80	-.4930	n.s.	PNI59	253.15	294.11	-3.0068	.0026
PNI22	261.19	288.34	-1.9921	.0464	PNI60	263.01	287.04	-1.7906	n.s.
PNI23	268.31	283.24	-1.0937	n.s.	PNI61	268.14	283.35	-1.1204	n.s.
PNI24	264.15	286.22	-1.6188	n.s.	PNI62	278.45	275.96	-.1827	n.s.
PNI25	266.10	284.82	-1.3743	n.s.	PNI63	266.22	284.74	-1.3618	n.s.
PNI26	275.59	278.01	-.1778	n.s.	PNI64	272.69	280.09	-.5397	n.s.
PNI27	266.45	284.57	-1.3387	n.s.	PNI65	272.18	280.45	-.6034	n.s.
PNI28	263.27	286.85	-1.7406	n.s.	PNI66	266.06	284.85	-1.3726	n.s.
PNI29	271.32	281.08	-.7159	n.s.	PNI67	261.13	288.39	-1.9898	.0466
PNI30	266.94	284.22	-1.2680	n.s.	PNI68	270.70	281.52	-.7936	n.s.
PNI31	275.27	278.24	-.2171	n.s.	PNI69	274.38	278.88	-.3297	n.s.
PNI32	286.41	270.25	-1.1821	n.s.	PNI70	276.88	277.08	-.0147	n.s.

PNI33	274.90	278.51	-.2637	n.s.	PNI71	277.66	276.53	-.0826	n.s.
PNI34	286.69	270.05	-1.2134	n.s.	PNI72	273.89	279.23	-.3909	n.s.
PNI35	260.71	288.69	-2.0563	.0398	PNI73	277.52	276.63	-.0647	n.s.
PNI36	268.10	283.38	-1.1243	n.s.	PNI74	256.46	291.73	-2.5745	.0100
PNI37	262.96	287.07	-1.7623	n.s.	PNI75	279.09	275.50	-.2616	n.s.
PNI38	257.24	291.18	-2.4751	.0133	PNI76	264.17	286.20	-1.6096	n.s.

En 12 de les 76 competències trobam diferències estadísticament significatives entre les necessitats formatives dels docents que manifesten realitzar “Bastant” o “Moltes” activitats de formació permanent en el marc del seu treball com a docents en la part lectiva de l’horari setmanal i els que manifesten realitzar-ne “Gens” o “Poques”.

En aquestes 12 competències (és a dir: en el 15,79 del total de les competències) els professors que manifesten realitzar “Bastant” o “Moltes” activitats de formació permanent tenen majors necessitats formatives que els que diuen realitzar-ne “Gens” o “Poques”.

Les competències en què aquests professors manifesten tenir més necessitats de formació són:

- Competència 16. Posada en pràctica de metodologies que tendeixin a l’eliminació de les diferències de raça, cultura, nivell socioeconòmic, gènere o d’altres diferències d’ordre divers (P = 0,0318).
- Competència 22. Desenvolupament d’una pràctica pedagògica que afavoreixi la síntesi de les diverses capacitats de la persona (intel·lectuals, afectives, socials, ètiques...) (P = 0,0464).
- Competència 35. Utilització de tècniques per a l’avaluació de continguts didàctics (conceptuals, procedimentals i actitudinals) (P = 0,0398).
- Competència 38. Utilització de tècniques per a la coavaluació dels alumnes (avaluació entre iguals) (P = 0,0133).
- Competència 42. Utilització de tècniques i mètodes per a l’autoavaluació del professor/a i dels equips docents (P = 0,0262).

- Competència 43. Utilització de tècniques per a l'avaluació dels projectes de gestió i organització del centre (PEC, PLC, PCC) ($P = 0,0060$).
- Competència 44. Utilització de metodologies de Qualitat Total per a l'avaluació del centre educatiu ($P = 0,0014$).
- Competència 45. Implementació d'estratègies organitzatives que possibilitin les relacions enriquidores entre el professor/a i els alumnes i dels alumnes entre si ($P = 0,0439$).
- Competència 56. Utilització d'estratègies per prevenir i resoldre problemes de disciplina en el marc del centre ($P = 0,0396$).
- Competència 59. Utilització de tècniques per relacionar els continguts educatius amb l'entorn del centre ($P = 0,0026$).
- Competència 67. Utilització de programes per incloure elements gràfics en els documents ($P = 0,0466$).
- Competència 74. Coneixement de tècniques per fer front a situacions professionals de risc (estrès, tècnica vocal, esgotament, depressions...) ($P = 0,0100$).

Aquestes dades ens confirmen la nostra hipòtesi i a més a més en el sentit que a més participació en activitats de formació, major percepció de necessitat de formació tenen.

c) Hipòtesi 3.2.3. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb el nivell que atribueixen a la utilitat per a la pràctica a l'aula dels aprenentatges adquirits a les activitats de FPP.

Taula 112. Percepció de necessitat formativa dels docents segons la utilitat a l'aula dels aprenentatges adquirits en activitats formatives a partir del test de Mann-Whitney.

C = 76, n= 553

Compt.	Mitjana		Z	Signif.	Compt.	Mitjana		Z	Signif.
	"Gens" o "Poc"	"Bastant" o "Molt"				"Gens" o "Poc"	"Bastant" o "Molt"		
PNI01	282.28	275.10	-.4700	n.s.	PNI39	262.53	282.19	1.2860	n.s.
PNI02	269.40	279.73	-.6766	n.s.	PNI40	265.58	281.10	-1.0121	n.s.
PNI03	270.21	279.44	-.6069	n.s.	PNI41	266.27	280.85	-.9535	n.s.
PNI04	275.48	277.55	-.1356	n.s.	PNI42	278.02	276.63	-.0907	n.s.
PNI05	266.99	280.59	-.8918	n.s.	PNI43	268.00	280.23	-.7981	n.s.
PNI06	286.04	273.76	-.8055	n.s.	PNI44	269.15	279.82	-.6976	n.s.
PNI07	268.75	279.96	-.7320	n.s.	PNI45	273.03	278.42	-.3534	n.s.
PNI08	278.15	276.59	-.1023	n.s.	PNI46	279.54	276.09	-.2261	n.s.
PNI09	283.10	274.81	-.5440	n.s.	PNI47	267.73	280.33	-.8243	n.s.
PNI10	271.50	278.97	-.4880	n.s.	PNI48	266.17	280.88	-.9628	n.s.
PNI11	279.60	276.07	-.2310	n.s.	PNI49	258.48	283.64	-1.6441	n.s.
PNI12	270.56	279.31	-.5725	n.s.	PNI50	262.65	282.15	-1.2780	n.s.
PNI13	286.32	273.66	-.8330	n.s.	PNI51	258.49	283.64	-1.6459	n.s.
PNI14	272.36	278.67	-.4140	n.s.	PNI52	263.08	281.99	-1.2470	n.s.
PNI15	268.06	280.21	-.7940	n.s.	PNI53	267.63	280.36	-.8390	n.s.
PNI16	269.92	279.54	-.6352	n.s.	PNI54	257.20	284.10	-1.7688	n.s.
PNI17	263.92	281.69	-1.1685	n.s.	PNI55	261.61	282.52	-1.3702	n.s.
PNI18	272.75	278.52	-.3814	n.s.	PNI56	275.19	277.65	-.1607	n.s.
PNI19	263.41	281.88	-1.2143	n.s.	PNI57	266.92	280.62	-.8946	n.s.
PNI20	280.38	275.79	-.3018	n.s.	PNI58	287.74	273.15	-.9584	n.s.
PNI21	269.47	279.70	-.6719	n.s.	PNI59	284.27	274.39	-.6480	n.s.
PNI22	265.90	280.98	-.9894	n.s.	PNI60	287.72	273.16	-.9697	n.s.
PNI23	264.79	281.38	-1.0863	n.s.	PNI61	269.75	279.60	-.6485	n.s.
PNI24	282.24	275.12	-.4665	n.s.	PNI62	266.84	280.64	-.9062	n.s.
PNI25	273.54	278.24	-.3083	n.s.	PNI63	287.20	273.34	-.9111	n.s.
PNI26	276.68	277.11	-.0284	n.s.	PNI64	282.95	274.87	-.5265	n.s.
PNI27	277.21	276.93	-.0187	n.s.	PNI65	280.86	275.61	-.3423	n.s.
PNI28	269.48	279.70	-.6745	n.s.	PNI66	268.79	279.95	-.7283	n.s.
PNI29	261.21	282.66	-1.4066	n.s.	PNI67	276.57	277.15	-.0379	n.s.
PNI30	257.46	284.01	-1.7409	n.s.	PNI68	289.20	272.63	-1.0869	n.s.
PNI31	269.88	279.56	-.6315	n.s.	PNI69	286.36	273.64	-.8337	n.s.
PNI32	277.26	276.91	-.0228	n.s.	PNI70	289.65	272.46	-1.1235	n.s.
PNI33	260.88	282.78	-1.4286	n.s.	PNI71	287.93	273.08	-.9702	n.s.
PNI34	282.33	275.09	-.4721	n.s.	PNI72	283.17	274.79	-.5492	n.s.
PNI35	257.82	283.88	-.7125	n.s.	PNI73	270.28	279.41	-.5973	n.s.
PNI36	248.70	287.15	-2.5283	.0115	PNI74	302.78	267.75	-2.2858	.0223
PNI37	274.43	277.92	-.2280	n.s.	PNI75	268.92	279.90	-.7159	n.s.
PNI38	260.10	283.06	-1.4970	n.s.	PNI76	280.39	275.78	-.3009	n.s.

La utilitat dels aprenentatges adquirits per a la pràctica a l'aula té poca influència en la percepció de necessitats formatives, ja que només trobam relacions estadísticament significatives en dues competències:

- En la Competència 36. Utilització de tècniques per a l'avaluació de continguts didàctics (conceptuals, procedimentals i actitudinals) els professors que manifesten que en la seva pràctica a l'aula els aprenentatges adquirits són “Bastant” o “Molt” útils tenen més necessitats que els que manifesten que ho són “Gens” o “Poc”.

- Al contrari que en el cas anterior, en la Competència 74. Coneixement de tècniques per fer front a situacions professionals de risc (estrès, tècnica vocal, esgotament, depressions...), els professors que manifesten que en la seva pràctica a l'aula els aprenentatges adquirits són “Gens” o “Poc” útils tenen més necessitats que els que manifesten que són “Bastant” o “Molt” útils.

Malgrat que només trobem relacions estadísticament significatives en dues competències, creiem que són prou rellevants com per detectar una certa influència entre la utilitat percebuda de les activitats formatives realitzades i la necessitat formativa i per tant, tot i que que creiem que “variarà” poc la percepció de necessitat en el conjunt de competències docents, la gran importància que tenen tant una com l'altra (avaluació i situacions professionals de risc) ens aconsella que confirmem la hipòtesi formulada.

d) Hipòtesi 3.2.4. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb el tipus de necessitats que es plategen solventar els docents mitjançant l'assistència a activitats de formació permanent.

Taula 113. Percepció de necessitat formativa dels docents segons el tipus de necessitats que es plantegen solventar els docents a partir del el test de Mann-Whitney.

C = 76, n= 553

Mitjana					Mitjana				
Compt.	Adminis- tració	Alumnes, del cicle i centre, d'ells mateixos, de la societat	Z	Signif.	Compt.	Adminis- tració	Alumnes, del cicle i centre, d'ells mateixos, de la societat	Z	Signif.
PNI01	291.39	272.40	-1.2086	n.s.	PNI39	297.06	270.58	-1.6838	n.s.
PNI02	290.48	272.69	-1.1325	n.s.	PNI40	298.69	270.06	-1.8147	n.s.
PNI03	276.69	277.10	-.0258	n.s.	PNI41	291.74	272.29	-1.2361	n.s.
PNI04	268.99	279.56	-.6727	n.s.	PNI42	291.00	272.52	-1.1710	n.s.
PNI05	282.07	275.38	-.4261	n.s.	PNI43	304.50	268.21	-2.3014	.0214
PNI06	315.91	264.55	-3.2734	.0011	PNI44	304.15	268.32	-2.2780	.0227
PNI07	286.60	273.93	-.8040	n.s.	PNI45	298.36	270.17	-1.7959	n.s.
PNI08	288.29	273.39	-.9455	n.s.	PNI46	309.86	266.49	-2.7576	.0058
PNI09	265.30	280.74	-.9845	n.s.	PNI47	291.28	272.43	-1.1981	n.s.
PNI10	267.61	280.00	-.7863	n.s.	PNI48	294.88	271.28	-1.5015	n.s.
PNI11	292.28	272.11	-.12823	n.s.	PNI49	283.87	274.80	-.5758	n.s.
PNI12	286.71	273.89	-.8147	n.s.	PNI50	293.74	271.65	-1.4080	n.s.
PNI13	297.08	270.58	-1.6956	n.s.	PNI51	320.72	263.02	-3.6714	.0002
PNI14	284.23	274.69	-.6087	n.s.	PNI52	314.28	265.08	-3.1528	.0016
PNI15	288.15	273.43	-.9348	n.s.	PNI53	316.37	264.41	-3.3274	.0009
PNI16	294.35	271.45	-1.4711	n.s.	PNI54	318.04	263.87	-3.4612	.0005
PNI17	299.94	269.66	-1.9355	n.s.	PNI55	308.28	267.00	-2.6297	.0085
PNI18	300.96	269.34	-2.0303	.0423	PNI56	291.62	272.32	-1.2272	n.s.
PNI19	304.83	268.10	-2.3476	.0189	PNI57	293.47	271.73	1.3800	n.s.
PNI20	305.61	267.85	-2.4118	.0159	PNI58	294.83	271.30	-1.5020	n.s.
PNI21	289.41	273.03	-1.0448	n.s.	PNI59	288.04	273.47	-.9295	n.s.
PNI22	281.53	275.55	-.3815	n.s.	PNI60	276.34	277.21	-.0568	n.s.
PNI23	302.64	268.80	-2.1536	.0313	PNI61	285.19	274.38	-.6920	n.s.
PNI24	301.16	269.27	-2.0325	.0421	PNI62	287.35	273.69	-.8716	n.s.
PNI25	298.02	270.28	-1.7690	n.s.	PNI63	286.43	273.98	-.7951	n.s.
PNI26	298.32	270.18	-1.7935	n.s.	PNI64	278.33	276.95	-.0125	n.s.
PNI27	299.96	269.66	-1.9459	n.s.	PNI65	277.15	276.95	-.0125	n.s.
PNI28	312.28	265.72	-2.9860	.0028	PNI66	288.76	273.24	-.9846	n.s.
PNI29	284.02	274.76	-.5904	n.s.	PNI67	287.84	273.53	-.9076	n.s.
PNI30	282.98	275.09	-.5032	n.s.	PNI68	283.47	274.93	-.5441	n.s.
PNI31	285.71	274.22	-.7287	n.s.	PNI69	279.61	276.16	-.2197	n.s.
PNI32	292.75	271.96	-1.3202	n.s.	PNI70	287.17	273.75	-.8526	n.s.
PNI33	284.97	274.45	-.6672	n.s.	PNI71	292.09	272.17	-1.2649	n.s.
PNI34	279.65	276.15	-.2216	n.s.	PNI72	317.37	264.09	-3.3916	.0007
PNI35	291.68	272.31	-1.2372	n.s.	PNI73	308.26	267.00	-2.6224	.0087

PNI36	296.97	270.61	-1.6847	n.s.	PNI74	292.00	272.20	-1.2558	n.s.
PNI37	282.63	275.20	-4715	n.s.	PNI75	291.08	272.50	-1.1775	n.s.
PNI38	284.12	274.72	-.5954	n.s.	PNI76	286.22	274.05	-.7725	n.s.

D'acord amb la taula 113 podem afirmar que en 17 competències els professors que mitjançant la formació permanent es plantegen incidir sobre les necessitats que provenen de l'administració tenen més necessitats que els que manifesten incidir sobre altres tipus de necessitats (dels alumnes, del cicle i del centre, d'ells mateixos, de la societat...). Aquestes competències són:

- Competència 6. Utilització de tècniques per reunir informació significativa sobre els alumnes (coneixements previs dels alumnes, anàlisi de necessitats...) (P = 0,0011).
- Competència 18. Utilització de tècniques didàctiques específiques de l'àrea en que imparteixen docència. (P = 0,0423).
- Competència 19. Ús d'altres coneixements referits a altres àrees i/o tasques professionals diferents de la pròpia. (P = 0,0189).
- Competència 20. Desplegament d'estratègies metodològiques que serveixin per desenvolupar continguts de procediments. (P = 0,0159).
- Competència 23. Desenvolupament d'estratègies didàctiques que possibilitin el tractament dels continguts des d'un plantejament globalitzador (interdisciplinarietat, transdisciplinarietat). (P = 0,0313).
- Competència 24. Desenvolupament d'activitats sobre temes transversals i d'interès social com són, entre d'altres, l'educació ambiental, el consumisme, la marginació, la drogodependència, la sida, etc... (P = 0,0421).
- Competència 28. Organització de l'espai escolar i temporització de l'activitat docent. (P = 0,0028).
- Competència 43. Utilització de tècniques per a l'avaluació dels projectes de gestió i organització del centre (PEC, PLC, PCC). (P = 0,0214).
- Competència 44. Utilització de metodologies de Qualitat Total per a l'avaluació del centre educatiu. (P = 0,0227).

- Competència 46. Organització d'activitats d'aprenentatge cooperatiu per crear experiències de treball en equip. (P = 0,0058).
- Competència 51. Disseny de Projectes educatius de centre. (P = 0,002).
- Competència 52. Utilització de tècniques per al desenvolupament de tasques directives (Director, Cap d'estudis, Secretari, Coordinador de cicle). (P = 0,0016).
- Competència 53. Utilització de tècniques per elaborar documents de centre (Programació general anual, Memòria final, informes, etc.). (P = 0,0009).
- Competència 54. Desenvolupament d'estratègies per a la interacció del professorat amb la gestió del centre. (P = 0,0005).
- Competència 55. Utilització de dinàmiques de treball en equip. (P = 0,0085).
- Competència 72. Utilització del conjunt normatiu i legislatiu laboral de la professió docent per tal de millorar o resoldre situacions administratives diverses. (P = 0,0007).
- Competència 73. Utilització del conjunt normatiu i legislatiu del sistema educatiu vigent per tal de millorar o resoldre situacions educatives diverses (gestió del centre, relacions conflictives, etc.). (P = 0,0087).

Aquestes dades demostren la nostra hipòtesi i a més ens indiquen que les diferències es produeixen en el sentit que els docents que es plantegen incidir sobre les necessitats que provenen de l'administració tenen majors necessitats formatives en 17 competències respecte a les 76 del qüestionari.

7.6.3. Hipòtesis relatives a l'objectiu 3.3. Conèixer la percepció sobre el grau de necessitats formatives respecte a les competències docents dels professors d'educació primària des de la perspectiva normativa.

a) Hipòtesi 3.3.1. Hi ha diferències entre les percepcions del grau de competència existent i del grau de necessitat expressat pels tècnics de l'administració.

Taula 114. Comparació entre el nivell existent i el nivell desitjat de competència dels docents expressat pels tècnics de l'administració (Prova de Wilcoxon). C = 76, n= 22

Comp.	Z	Signif.	Comp.	Z	Signif.	Comp.	Z	Signif.
1	-3.8755	.0001	27	-2.3139	.0207	52	-3.4906	.0005
2	-4.0145	.0001	28	-2.4606	.0139	53	-2.6746	.0075
3	-3.7333	.0002	29	-3.6419	.0003	54	-3.5974	.0003
4	-4.0145	.0001	30	-3.4576	.0005	55	-3.8453	.0001
5	-3.6669	.0002	31	-4.0145	.0001	56	-4.0145	.0001
6	-3.5711	.0004	32	-4.1069	.0000	57	-3.8230	.0001
7	-4.1069	.0000	33	-4.0145	.0001	58	-1.8293	n.s.
8	-3.9199	.0001	34	-3.7017	.0002	59	-2.6068	.0091
9	-4.0145	.0001	35	-3.8230	.0001	60	-3.0518	.0023
10	-3.8230	.0001	36	-3.7236	.0002	61	-3.4206	.0006
11	-3.3401	.0008	37	-3.7893	.0002	62	-3.6496	.0003
12	-3.1733	.0015	38	-3.8929	.0001	63	-2.9832	.0029
13	-3.6214	.0003	39	-3.5466	.0004	64	-4.1069	.0000
14	-3.9199	.0001	40	-4.1069	.0000	65	-4.0145	.0001
15	-4.1069	.0000	41	-3.9199	.0001	66	-4.0145	.0001
16	-3.1574	.0016	42	-4.0145	.0001	67	-4.0145	.0001
17	-.9893	n.s.	43	-4.0145	.0001	68	-4.1069	.0000
18	-2.7253	.0064	44	-4.1069	.0000	69	-4.1069	.0000
19	-3.0785	.0021	45	-3.4758	.0005	70	-4.1069	.0000
20	-3.5974	.0003	46	-3.4758	.0005	71	-4.1069	.0000
21	-3.7236	.0002	47	-4.0145	.0001	72	-2.8181	.0048
22	-3.8230	.0001	48	-3.1139	.0018	73	-3.3752	.0007
23	-3.8230	.0001	49	-4.0145	.0001	74	-4.0145	.0001
24	-2.9119	.0036	50	-3.6399	.0003	75	-3.7236	.0002
25	-3.4809	.0005	51	-3.0296	.0024	76	-3.9199	.0001
26	-2.4853	.0129						

De l'anàlisi de la taula 114 hem de dir que en totes les competències excepte en dues hi ha diferències significatives entre el que els tècnics de l'administració creuen que és el nivell existent de competència dels professors i el que creuen que és el nivell desitjat.

Les competències 17 *Utilització de coneixements científicotècnics referents a les àrees que imparteixen docència* i 58 *Tècniques per al coneixement de l'entorn del centre docent* són les úniques en què no trobam diferències significatives entre les dues escales i de fet aquestes competències es trobaven situades la 76 i la 72 respectivament en l'ordre de prioritització de necessitats.

Els nostres resultats, per tant, se situen en la línia de les troballes d'Armas (1995), fet que ens permet confirmar la nostra hipòtesi amb rotunditat.

b) Hipòtesi 3.3.2. No existeixen diferències importants entre les percepcions del grau de necessitat dels professors d'educació primària emeses pels distints col·lectius de professionals.

Taula 115. Anàlisi de la variança de l'Índex de Prioritat de Necessitat (PNI) segons la variable "tasca professional dels tècnics". C = 76, n= 22

Compt.	χ^2	Signif.	Compt.	χ^2	Signif.	Compt.	χ^2	Signif.
PNI01	4.5209	n.s.	PNI27	8.9167	.0304	PNI52	1.5255	n.s.
PNI02	10.1076	.0177	PNI28	2.8427	n.s.	PNI53	7.0606	n.s.
PNI03	2.1389	n.s.	PNI29	4.1378	n.s.	PNI54	4.4218	n.s.
PNI04	6.9447	n.s.	PNI30	.9579	n.s.	PNI55	2.8450	n.s.
PNI05	1.1774	n.s.	PNI31	4.4953	n.s.	PNI56	1.0321	n.s.
PNI06	2.6036	n.s.	PNI32	2.2883	n.s.	PNI57	3.0779	n.s.
PNI07	8.1774	.0425	PNI33	.5570	n.s.	PNI58	5.7765	n.s.
PNI08	.0785	n.s.	PNI34	2.7824	n.s.	PNI59	3.396	n.s.
PNI09	5.4885	n.s.	PNI35	.6917	n.s.	PNI60	8.7061	.0335
PNI10	5.5081	n.s.	PNI36	.2697	n.s.	PNI61	5.2975	n.s.
PNI11	9.4066	.0243	PNI37	1.5631	n.s.	PNI62	7.1743	n.s.
PNI12	7.2479	n.s.	PNI38	1.9047	n.s.	PNI63	.3596	n.s.
PNI13	3.0464	n.s.	PNI39	1.3668	n.s.	PNI64	1.0593	n.s.
PNI14	6.3098	n.s.	PNI40	4.0539	n.s.	PNI65	1.7268	n.s.
PNI15	4.7707	n.s.	PNI41	.6828	n.s.	PNI66	.8558	n.s.
PNI16	7.7383	n.s.	PNI42	1.9707	n.s.	PNI67	2.9702	n.s.
PNI17	6.6389	n.s.	PNI43	2.5576	n.s.	PNI68	.1467	n.s.
PNI18	6.2430	n.s.	PNI44	2.4351	n.s.	PNI69	4.0438	n.s.
PNI19	4.4500	n.s.	PNI45	1.0900	n.s.	PNI70	2.4240	n.s.
PNI20	7.0792	n.s.	PNI46	2.4244	n.s.	PNI71	6.4252	n.s.
PNI21	1.1075	n.s.	PNI47	3.9973	n.s.	PNI72	.6095	n.s.
PNI22	.0260	n.s.	PNI48	5.1151	n.s.	PNI73	1.6469	n.s.
PNI23	3.8856	n.s.	PNI49	2.2064	n.s.	PNI74	4.3006	n.s.
PNI24	1.6617	n.s.	PNI50	.6395	n.s.	PNI75	6.4512	n.s.
PNI25	.6396	n.s.	PNI51	1.0158	n.s.	PNI76	7.4780	n.s.
PNI26	4.0908	n.s.						

Graus de llibertat = 3

A partir de l'anàlisi de la variança, amb 3 graus de llibertat, (taula 115) observam com només es troben diferències estadísticament significatives en cinc competències sobre les quals hem realitzat els contrastos de la prova Kruskal-Wallis i hem obtingut els següents resultats:

- En la competència 2 (*Utilització de les aportacions de les teories de l'aprenentatge a la pràctica educativa*) trobam diferències estadísticament significatives entre els “Assessors” i els “Altres càrrecs” ($\Phi = -10,25$; $DMS = 10,0947$) (col·lectiu amb majors necessitats de formació: “Altres càrrecs”).
- En la competència 7 (*Utilització de tècniques per a la detecció de dificultats (cognitives, emocionals, afectives, psíquiques, socials...)* en els alumnes i desplegament d'actituds envers aquesta problemàtica) no trobam diferències estadísticament significatives entre cap dels grups implicats.¹⁵
- En la competència 11 (*Implementació d'estratègies d'acció tutorial amb l'objectiu d'orientar els alumnes de forma personalitzada en els diferents àmbits del seu desenvolupament*) no trobam diferències estadísticament significatives entre cap dels grups implicats.¹⁶
- En la competència 27 (*Realització de programacions d'aula*) no trobam diferències estadísticament significatives entre cap dels grups implicats.¹⁷
- En la competència 60 (*Utilització de la llengua catalana com a vehicle de comunicació en el centre i com a llengua d'ensenyament*) trobam diferències estadísticament significatives entre els “Directors de CPR” i els “Altres càrrecs” ($\Phi = -11,67$; $DMS = 10,7738$) (col·lectiu amb majors necessitats de formació: “Altres càrrecs”).

D'acord amb això podem afirmar que pràcticament són nul·les les diferències d'opinió sobre les necessitats formatives dels diferents col·lectius de professionals, tal com plantejàvem a l'enunciat de la nostra hipòtesi.

¹⁵ Vegeu nota 178.

¹⁶ Vegeu nota 178.

¹⁷ Vegeu nota 178.

c) Hipòtesi 3.3.3. La percepció dels tècnics sobre el grau de necessitat dels professors d'educació primària no està relacionada amb les variables de sexe, edat, experiència docent i experiència en l'actual tasca professional.

Taula 116. Percepció de necessitat formativa des de la perspectiva dels tècnics segons la variable "sexe" a partir del test de Mann-Whitney. C = 76, n= 22

Mitjana					Mitjana				
Compt.	Home	Dona	Z	Signif.	Compt.	Home	Dona	Z	Signif.
PNI01	12.03	10.36	-.5790	n.s.	PNI39	10.10	14.50	-1.5034	n.s.
PNI02	12.17	10.07	-.7244	n.s.	PNI40	11.27	12.00	-.2568	n.s.
PNI03	11.87	10.71	-.3974	n.s.	PNI41	10.70	13.21	-.8551	n.s.
PNI04	11.63	11.21	-.1445	n.s.	PNI42	11.83	10.79	-.3596	n.s.
PNI05	11.30	11.93	-.2162	n.s.	PNI43	11.97	10.50	-.5003	n.s.
PNI06	11.07	12.43	-.4662	n.s.	PNI44	11.17	12.21	-.3595	n.s.
PNI07	11.60	11.29	-.1069	n.s.	PNI45	11.30	11.93	-.2162	n.s.
PNI08	10.77	13.07	-.7843	n.s.	PNI46	11.00	12.57	-.5346	n.s.
PNI09	10.67	13.29	-.8988	n.s.	PNI47	11.57	11.36	-.0738	n.s.
PNI10	10.83	12.93	-.7176	n.s.	PNI48	11.07	12.43	-.4659	n.s.
PNI11	12.00	10.43	-.5348	n.s.	PNI49	12.27	9.86	-.8272	n.s.
PNI12	11.13	12.29	-.3922	n.s.	PNI50	10.70	13.21	-.8619	n.s.
PNI13	11.43	11.64	-.0718	n.s.	PNI51	12.00	10.43	-.5380	n.s.
PNI14	10.53	13.57	-1.0375	n.s.	PNI52	12.33	9.71	-.8907	n.s.
PNI15	10.80	13.00	-.7608	n.s.	PNI53	11.57	11.36	-.0713	n.s.
PNI16	10.73	13.14	-.8214	n.s.	PNI54	10.77	13.07	-.7852	n.s.
PNI17	10.90	12.79	-.6483	n.s.	PNI55	10.70	13.21	-.8554	n.s.
PNI18	11.40	11.71	-.1073	n.s.	PNI56	11.63	11.21	-.1446	n.s.
PNI19	10.20	14.29	-1.3872	n.s.	PNI57	10.30	14.07	-1.2856	n.s.
PNI20	11.03	12.50	-.5075	n.s.	PNI58	10.97	12.64	-.5689	n.s.
PNI21	10.03	14.64	-1.5782	n.s.	PNI59	11.43	11.64	-.0712	n.s.
PNI22	10.17	14.36	-1.4318	n.s.	PNI60	11.17	12.21	-.3618	n.s.
PNI23	12.00	10.43	-.5349	n.s.	PNI61	10.73	13.14	-.8238	n.s.
PNI24	11.10	12.36	-.4276	n.s.	PNI62	10.93	12.71	-.6172	n.s.
PNI25	11.47	11.57	-.0357	n.s.	PNI63	12.40	9.57	-.9699	n.s.
PNI26	12.10	10.21	-.6443	n.s.	PNI64	11.87	10.71	-.4088	n.s.
PNI27	11.27	12.00	-.2501	n.s.	PNI65	11.33	11.86	-.1790	n.s.
PNI28	10.43	13.79	-1.1535	n.s.	PNI66	10.93	12.71	-.6121	n.s.
PNI29	12.67	9.00	-1.3242	n.s.	PNI67	10.33	14.00	-1.2811	n.s.
PNI30	10.80	13.00	-.7611	n.s.	PNI68	11.77	10.93	-.2947	n.s.
PNI31	12.73	8.86	-1.3601	n.s.	PNI69	11.10	12.36	-.4336	n.s.
PNI32	12.93	8.43	-1.5524	n.s.	PNI70	10.43	13.79	-1.1767	n.s.
PNI33	12.07	10.29	-.6300	n.s.	PNI71	10.97	12.64	-.5814	n.s.
PNI34	10.63	13.36	-.9277	n.s.	PNI72	10.80	13.00	-.7497	n.s.

PNI35	11.70	11.07	-.2168	n.s.	PNI73	10.97	12.64	-.5729	n.s.
PNI36	10.87	12.86	-.6957	n.s.	PNI74	11.77	10.93	-.2869	n.s.
PNI37	12.03	10.36	-.5726	n.s.	PNI75	10.83	12.93	-.7165	n.s.
PNI38	11.53	11.43	-.0355	n.s.	PNI76	11.03	12.50	-.5050	n.s.

Com podem comprovar a la taula 116, no observam cap diferència estadísticament significativa entre els tècnics de l'administració respecte a la variable sexe.

Taula 117. Coeficients de correlació lineal de Spearman entre l'edat dels tècnics i la seva percepció de necessitats formatives dels docents. $C = 76$, $n = 22$

Comp.	Correl.	Comp.	Correl.	Comp.	Correl.	Comp.	Correl.	Comp.	Correl.
PNI01	.0965	PNI17	.254	PNI32	.0133	PNI47	.5983**	PNI62	.0563
PNI02	-.0256	PNI18	.3873	PNI33	.1042	PNI48	.4944*	PNI63	-.0649
PNI03	.2164	PNI19	.0486	PNI34	-.1966	PNI49	.0485	PNI64	.0281
PNI04	.2712	PNI20	.0687	PNI35	.1503	PNI50	-.1583	PNI65	-.2257
PNI05	-.0148	PNI21	.0582	PNI36	.1091	PNI51	.0933	PNI66	.0205
PNI06	.053	PNI22	.2274	PNI37	.167	PNI52	.2112	PNI67	-.1426
PNI07	-.252	PNI23	.3471	PNI38	.1907	PNI53	.4980*	PNI68	-.2571
PNI08	-.1512	PNI24	.2466	PNI39	.2087	PNI54	.1169	PNI69	-.1846
PNI09	.0577	PNI25	.1026	PNI40	.157	PNI55	.1961	PNI70	.0009
PNI10	-.0196	PNI26	.1153	PNI41	-.087	PNI56	-.2018	PNI71	.0782
PNI11	.2926	PNI27	.2768	PNI42	.3206	PNI57	-.0442	PNI72	-.082
PNI12	.4229*	PNI28	.0298	PNI43	-.1076	PNI58	.1622	PNI73	.182
PNI13	.1373	PNI29	.0799	PNI44	.4123	PNI59	.1321	PNI74	-.2796
PNI14	.0471	PNI30	.2343	PNI45	.1077	PNI60	.1746	PNI75	.3317
PNI15	-.0905	PNI31	.0499	PNI46	.3769	PNI61	-.0006	PNI76	-.0982
PNI16	.0198								

* Signif. $\leq .05$ ** Signif. $\leq .01$

Malgrat que només és en quatre competències, s'observa una relació estadísticament significativa que permet afirmar que a major edat dels tècnics major és la percepció de necessitat formativa dels professors en les següents competències (de major a menor associació):

- Competència 47. Utilització de tècniques per a fomentar la participació dels alumnes en la presa de decisions ($r_s = 0,5983$).

- Competència 53. Utilització de tècniques per elaborar documents de centre (Programació general anual, Memòria final, informes, etc.) ($r_s = 0,4980$).
- Competència 48. Organització social de la classe mitjançant distints tipus d'agrupaments ($r_s = 0,4944$).
- Competència 12. Utilització d'estratègies per tal d'integrar l'acció tutorial a l'exercici de la funció docent ($r_s = 0,4229$).

Taula 118. Coeficients de correlació lineal de Spearman entre l'experiència docent a primària dels tècnics i la seva percepció de necessitat formativa dels docents $C = 76$, $n = 22$

Comp.	Correl.	Comp.	Correl.	Comp.	Correl.	Comp.	Correl.	Comp.	Correl.
PNI01	.1643	PNI17	.2434	PNI32	.296	PNI47	.0488	PNI62	-.0043
PNI02	-.0347	PNI18	.1746	PNI33	-.1599	PNI48	-.0936	PNI63	-.0658
PNI03	.0252	PNI19	-.2103	PNI34	.1607	PNI49	.1633	PNI64	.1965
PNI04	.0347	PNI20	.1643	PNI35	.2371	PNI50	-.1824	PNI65	-.0776
PNI05	.3016	PNI21	-.0638	PNI36	-.0012	PNI51	.4128	PNI66	-.2234
PNI06	.1995	PNI22	.2102	PNI37	.0537	PNI52	.1702	PNI67	-.4680*
PNI07	.0249	PNI23	.1225	PNI38	.008	PNI53	.4253	PNI68	-.1485
PNI08	.0445	PNI24	.3233	PNI39	.085	PNI54	-.1112	PNI69	.0031
PNI09	-.2823	PNI25	.2297	PNI40	.0789	PNI55	.115	PNI70	.1714
PNI10	-.081	PNI26	.1898	PNI41	-.0553	PNI56	-.1997	PNI71	-.1716
PNI11	.2387	PNI27	.0242	PNI42	.0787	PNI57	-.0594	PNI72	-.0693
PNI12	.1628	PNI28	.0085	PNI43	.2406	PNI58	.0172	PNI73	.1425
PNI13	.0776	PNI29	.0623	PNI44	.052	PNI59	-.0757	PNI74	-.0097
PNI14	-.1858	PNI30	.0561	PNI45	-.179	PNI60	-.082	PNI75	-.1054
PNI15	.0384	PNI31	-.0393	PNI46	.1593	PNI61	.1319	PNI76	.007
PNI16	.0514								

* Signif. $\leq .05$ ** Signif. $\leq .01$

El fet que els tècnics de l'administració tinguin més o menys experiència com a professors de primària només ha fet variar la significació d'una competència. En aquest cas podem afirmar que a major experiència docent a primària dels tècnics, menor és la percepció que aquests tècnics tenen sobre les necessitats formatives dels professors en la següent competència:

- Competència 67. Utilització de programes per incloure elements gràfics en els documents ($r_s = -0,4680$).

Taula 119. Coeficients de correlació lineal de Spearman entre l'experiència docent a altres nivells educatius dels tècnics i la seva percepció de necessitat formativa dels docents.

C = 76, n= 553

Comp.	Correl.	Comp.	Correl.	Comp.	Correl.	Comp.	Correl.	Comp.	Correl.
PNI01	-.4483	PNI17	.1908	PNI32	-.219	PNI47	.1589	PNI62	-.0469
PNI02	-.1441	PNI18	.1839	PNI33	-.1143	PNI48	.1721	PNI63	.2978
PNI03	-.0818	PNI19	.1059	PNI34	-.0034	PNI49	.0834	PNI64	-.114
PNI04	-.2675	PNI20	-.0826	PNI35	-.0464	PNI50	.1237	PNI65	-.5813*
PNI05	-.4643	PNI21	-.2104	PNI36	-.1105	PNI51	-.212	PNI66	-.1287
PNI06	-.2726	PNI22	.0891	PNI37	.0833	PNI52	.0802	PNI67	-.246
PNI07	-.2054	PNI23	.1572	PNI38	.1167	PNI53	-.0339	PNI68	.3494
PNI08	-.4527	PNI24	-.1041	PNI39	.1363	PNI54	-.1548	PNI69	-.1135
PNI09	.1176	PNI25	-.2018	PNI40	.052	PNI55	-.0843	PNI70	.2164
PNI10	-.1787	PNI26	.1146	PNI41	-.1346	PNI56	-.2883	PNI71	.0949
PNI11	-.0259	PNI27	-.4464	PNI42	-.1132	PNI57	-.1315	PNI72	-.4339
PNI12	.0535	PNI28	-.2151	PNI43	-.0593	PNI58	.0146	PNI73	-.3543
PNI13	-.4117	PNI29	-.014	PNI44	.3804	PNI59	.0486	PNI74	-.5205
PNI14	-.6247*	PNI30	-.1875	PNI45	.0384	PNI60	.0911	PNI75	-.0744
PNI15	-.4231	PNI31	-.0404	PNI46	-.0146	PNI61	.0262	PNI76	-.338
PNI16	-.2514								

* Signif. $\leq .05$ ** Signif. $\leq .01$

L'experiència docent dels tècnics en altres nivells educatius ha influït en la percepció de les necessitats que tenen els professors. D'acord amb això hem de dir que a major experiència docent dels tècnics en altres nivells educatius menor és la percepció que aquests tècnics tenen sobre les necessitats formatives dels professors en les següents competències:

- Competència 14. Foment de dinàmiques que ajudin els alumnes a tenir una imatge positiva d'ells mateixos i que potenciïn la capacitat d'actuar de forma autònoma ($r_s = -0,6247$).
- Competència 65. Utilització de programes de tractament de text ($r_s = -0,5813$).

Taula 120. Coeficients de correlació lineal de Spearman entre l'experiència en la tasca professional actual dels tècnics i la percepció de necessitat formativa dels docents.

C = 76, n= 553

Comp.	Correl.	Comp.	Correl.	Comp.	Correl.	Comp.	Correl.	Comp.	Correl.
PNI01	-.0279	PNI17	-.1179	PNI32	-.0534	PNI47	.1386	PNI62	-.0254
PNI02	-.3818	PNI18	-.008	PNI33	.0355	PNI48	.1242	PNI63	-.2074
PNI03	-.246	PNI19	-.1401	PNI34	-.2872	PNI49	-.1067	PNI64	-.2378
PNI04	.0026	PNI20	.0437	PNI35	.0084	PNI50	-.2838	PNI65	-.2303
PNI05	.0944	PNI21	-.0089	PNI36	.078	PNI51	-.1001	PNI66	-.1271
PNI06	-.126	PNI22	.0642	PNI37	.1024	PNI52	-.2836	PNI67	-.402
PNI07	-.4092	PNI23	-.2216	PNI38	.1598	PNI53	.2332	PNI68	-.2109
PNI08	-.1685	PNI24	-.0321	PNI39	.0601	PNI54	-.0522	PNI69	-.2716
PNI09	-.0162	PNI25	-.1672	PNI40	.0649	PNI55	.0135	PNI70	-.2359
PNI10	-.1145	PNI26	-.2737	PNI41	-.0209	PNI56	-.1538	PNI71	-.135
PNI11	-.1158	PNI27	.1278	PNI42	.0905	PNI57	-.0703	PNI72	-.0344
PNI12	-.0963	PNI28	-.0339	PNI43	-.2996	PNI58	-.1621	PNI73	.0538
PNI13	-.0424	PNI29	-.0322	PNI44	.1205	PNI59	-.1505	PNI74	-.1367
PNI14	-.0825	PNI30	-.0425	PNI45	-.1388	PNI60	-.0846	PNI75	.0158
PNI15	-.0227	PNI31	-.2093	PNI46	.1132	PNI61	-.2998	PNI76	-.1897
PNI16	.0336								

* Signif. ≤ .05 ** Signif. ≤ .01

D'acord amb les dades presentades a la taula 120, l'experiència en la tasca professional actual no suposa cap diferència estadísticament significativa entre els tècnics de l'administració respecte a la seva percepció de les necessitats dels professors.

Si analitzam en conjunt les dades relatives a les variables de sexe, edat, experiència docent i experiència en l'actual tasca professional que acabam d'exposar veurem que les diferències en la percepció de necessitat són pràcticament inexistentes (únicament trobam algunes petites diferències en la variable edat, però que en el conjunt queden necessàriament diluïdes), la qual cosa ens permet confirmar el contingut plantejat a la hipòtesi.

d) Hipòtesi 3.3.4. La percepcions dels tècnics sobre el grau de necessitat formativa dels professors està relacionada amb la tipologia de necessitats en funció dels grups als quals van dirigides: individuals, grupals o del sistema educatiu.

A partir de la Q de Friedman hem obtingut les següents dades, pel que fa a la variança, amb 2 graus de llibertat, existent entre les necessitats de sistema educatiu, les grupals i les individuals hem obtingut una $\chi^2 = 5.7273$ i ha resultat no ésser estadísticament significativa.

D'acord amb aquestes dades hem de dir que els tècnics de l'administració no manifesten trobar diferències estadísticament significatives entre les necessitats que tenen, pel que fa al sistema educatiu, al grup o a nivell individual i per tant no podem confirmar la nostra hipòtesi.

7.6.4. Hipòtesis relatives a l'objectiu 3.4. Relacionar l'opinió dels tècnics de l'administració educativa sobre qüestions generals de l'organització i la gestió de la FPP amb el grau de necessitat formativa sobre les competències docents que han manifestat

a) Hipòtesi 3.4.1. La percepció dels tècnics de l'administració sobre les necessitats de formació dels professors de primària està relacionada amb la percepció que aquests tenen sobre la participació dels docents en activitats de formació permanent.

Taula 121. Percepció de necessitat formativa des de la perspectiva dels tècnics segons el nivell de realització d'activitats de formació permanent, a partir del el test de Mann-Whitney. C = 76, n= 22

Compt.	Mitjana		Z	Signif.	Compt.	Mitjana		Z	Signif.
	"Gens" o "Poc"	"Bastant" o "Molt"				"Gens" o "Poc"	"Bastant" o "Molt"		
PNI01	12.13	7.50	-1.1788	n.s.	PNI39	11.13	13.83	-.6802	n.s.
PNI02	12.21	7.00	-1.3273	n.s.	PNI40	11.55	11.17	-.0996	n.s.
PNI03	10.89	15.33	-1.1276	n.s.	PNI41	11.37	12.33	-.2418	n.s.
PNI04	11.97	8.50	-.8825	n.s.	PNI42	11.03	14.50	-.8786	n.s.
PNI05	12.45	5.50	-1.7603	n.s.	PNI43	11.89	9.00	-.7275	n.s.
PNI06	11.66	10.50	-.2920	n.s.	PNI44	10.82	15.83	-1.2687	n.s.
PNI07	12.08	7.83	-1.0636	n.s.	PNI45	10.39	18.50	-2.0543	.0399
PNI08	12.29	6.50	-1.4516	n.s.	PNI46	10.79	16.00	1.3060	n.s.
PNI09	11.11	14.00	-.7319	n.s.	PNI47	10.79	16.00	-1.3529	n.s.
PNI10	11.71	10.17	-.3896	n.s.	PNI48	10.71	16.50	-1.4592	n.s.
PNI11	10.71	16.50	-1.4516	n.s.	PNI49	10.97	14.83	-.9762	n.s.
PNI12	11.18	13.50	-.5806	n.s.	PNI50	11.26	13.00	-.4387	n.s.
PNI13	11.68	10.33	-.3412	n.s.	PNI51	11.84	9.33	-.6329	n.s.
PNI14	12.18	7.17	-1.2624	n.s.	PNI52	11.18	13.50	-.5803	n.s.
PNI15	12.45	5.50	-1.7702	n.s.	PNI53	11.45	11.83	-.0967	n.s.
PNI16	12.32	6.33	-1.5026	n.s.	PNI54	11.00	14.67	-.9204	n.s.
PNI17	10.89	15.33	-1.1243	n.s.	PNI55	11.18	13.50	-.5805	n.s.
PNI18	10.47	18.00	-1.8925	n.s.	PNI56	11.29	12.83	-.3926	n.s.
PNI19	10.89	15.33	-1.1103	n.s.	PNI57	11.34	12.50	-.2908	n.s.
PNI20	11.58	11.00	-.1476	n.s.	PNI58	11.08	14.17	-.7722	n.s.
PNI21	11.89	9.00	.7302	n.s.	PNI59	10.63	17.00	-1.5944	n.s.
PNI22	11.66	10.50	-.2915	n.s.	PNI60	10.97	14.83	-.9820	n.s.
PNI23	10.50	17.83	-1.8392	n.s.	PNI61	11.00	14.67	-.9236	n.s.
PNI24	11.74	10.00	-.4352	n.s.	PNI62	10.92	15.17	-1.0841	n.s.
PNI25	12.13	7.50	-1.1623	n.s.	PNI63	10.37	18.67	-2.0964	.0360
PNI26	11.24	13.17	-.4858	n.s.	PNI64	11.47	11.67	-.0504	n.s.
PNI27	11.42	12.00	-.1455	n.s.	PNI65	11.74	10.00	-.4374	n.s.
PNI28	11.82	9.50	-.5871	n.s.	PNI66	10.84	15.67	-1.2217	n.s.
PNI29	10.79	16.00	-1.3864	n.s.	PNI67	11.11	14.00	-.7452	n.s.
PNI30	11.13	13.83	-.6886	n.s.	PNI68	10.58	17.33	-1.7500	n.s.
PNI31	11.32	12.67	-.3493	n.s.	PNI69	11.13	13.83	-.6866	n.s.
PNI32	12.13	7.50	-1.1760	n.s.	PNI70	11.11	14.00	-.7486	n.s.
PNI33	11.45	11.83	-.1006	n.s.	PNI71	11.03	14.50	-.8878	n.s.
PNI34	11.61	10.83	-.1937	n.s.	PNI72	12.03	8.17	-.9691	n.s.
PNI35	11.18	13.50	-.5885	n.s.	PNI73	11.95	8.67	-.8261	n.s.
PNI36	11.03	14.50	-.8945	n.s.	PNI74	11.97	8.50	-.8760	n.s.
PNI37	10.61	17.17	-1.6513	n.s.	PNI75	11.03	14.50	-.8753	n.s.

PNI38	10.39	18.50	-2.0235	.0430		PNI76	11.97	8.50	-.8812	n.s.
-------	-------	-------	---------	-------	--	-------	-------	------	--------	------

Només en 3 de les 76 competències trobam diferències estadísticament significatives entre la percepció de necessitats dels tècnics que creuen que els docents realitzen “Bastant” o “Moltes” activitats de formació permanent i els que creuen que en realitzen “Gens” o “Poques”.

Respecte a aquestes 3 competències (que només representen el 3.9% del total de competències), els tècnics que pensen que els professors realitzen “Bastant” o “Moltes” activitats de formació permanent creuen que els docents tenen majors necessitats formatives.

Aquestes tres competències són:

- Competència 38. Utilització de tècniques per a la coavaluació dels alumnes (avaluació entre iguals) ($P = 0,0430$).
- Competència 45. Implementació d'estratègies organitzatives que possibilitin les relacions enriquidores entre el professor/a i els alumnes i dels alumnes entre si ($P = 0,0399$).
- Competència 63. Desenvolupament d'activitats per al coneixement de la cultura pròpia (història, geografia, literatura...) ($P = 0,0360$).

D'acord amb aquestes dades la creença dels tècnics sobre la realització o no d'activitats de FPP per part dels docents afecta la percepció de necessitat formativa que els tècnics creuen que tenen els docents en unes competències prou importants i, per tant, hem de confirmar la nostra hipòtesi.

b) Hipòtesi 3.4.2. La percepció dels tècnics de l'administració sobre les necessitats de formació dels professors de primària està relacionada amb la percepció que aquests tenen

sobre la utilitat –en la seva pràctica a l’aula– dels aprenentatges adquirits en activitats de formació permanent.

Taula 122. Percepció de necessitat formativa des de la perspectiva dels tècnics segons la utilitat a l’aula dels aprenentatges adquirits en activitats formatives, a partir del test de Mann-Whitney. $C = 76, n = 22$

Mitjana					Mitjana				
Compt.	“Gens” o “Poc”	“Bastant” o “Molt”	Z	Signif.	Compt.	“Gens” o “Poc”	“Bastant” o “Molt”	Z	Signif.
PNI01	12.90	10.33	-.9478	n.s.	PNI39	12.55	10.63	-.7032	n.s.
PNI02	13.40	9.92	-1.2875	n.s.	PNI40	12.80	10.42	-.8921	n.s.
PNI03	12.10	11.00	-.4055	n.s.	PNI41	11.20	11.75	-.2000	n.s.
PNI04	14.55	8.96	-2.0612	.0393	PNI42	11.00	11.92	-.3364	n.s.
PNI05	11.00	11.92	-.3370	n.s.	PNI43	11.45	11.54	-.0334	n.s.
PNI06	12.10	11.00	-.4025	n.s.	PNI44	14.30	9.17	-1.8833	n.s.
PNI07	10.80	12.08	-.4665	n.s.	PNI45	12.65	10.54	-.7753	n.s.
PNI08	9.70	13.00	-1.2005	n.s.	PNI46	10.80	12.08	-.4667	n.s.
PNI09	14.85	8.71	-2.2533	.0242	PNI47	13.15	10.13	-1.1397	n.s.
PNI10	14.45	9.04	-1.9801	.0477	PNI48	13.55	9.79	-1.3744	n.s.
PNI11	13.65	9.71	-1.4340	n.s.	PNI49	14.00	9.42	-1.6820	n.s.
PNI12	14.20	9.25	-1.8008	n.s.	PNI50	13.30	10.00	-1.2093	n.s.
PNI13	12.90	10.33	-.9406	n.s.	PNI51	9.70	13.00	-1.2079	n.s.
PNI14	12.35	10.79	-.5689	n.s.	PNI52	10.65	12.21	-.5666	n.s.
PNI15	12.50	10.67	-.6778	n.s.	PNI53	11.45	11.54	-.0333	n.s.
PNI16	13.00	10.25	-1.0022	n.s.	PNI54	11.50	11.50	.0000	n.s.
PNI17	12.00	11.08	-.3369	n.s.	PNI55	12.00	11.08	-.3334	n.s.
PNI18	13.75	9.63	-1.5050	n.s.	PNI56	12.65	10.54	-.7779	n.s.
PNI19	13.55	9.79	-1.3641	n.s.	PNI57	13.30	10.00	-1.2026	n.s.
PNI20	13.30	10.00	-1.2208	n.s.	PNI58	13.85	9.54	-1.5633	n.s.
PNI21	10.95	11.96	-.3691	n.s.	PNI59	12.85	10.38	-.8991	n.s.
PNI22	11.50	11.50	.0000	n.s.	PNI60	12.65	10.54	-.7783	n.s.
PNI23	12.90	10.33	-.9340	n.s.	PNI61	10.00	12.75	-1.0051	n.s.
PNI24	11.35	11.63	-.1000	n.s.	PNI62	10.60	12.25	-.6113	n.s.
PNI25	11.50	11.50	.0000	n.s.	PNI63	13.10	10.17	-1.0752	n.s.
PNI26	11.45	11.54	-.0335	n.s.	PNI64	10.10	12.67	-.9733	n.s.
PNI27	12.85	10.38	-.9022	n.s.	PNI65	10.65	12.21	-.5694	n.s.
PNI28	13.10	10.17	-1.0790	n.s.	PNI66	11.25	11.71	-.1684	n.s.
PNI29	10.60	12.25	-.6370	n.s.	PNI67	10.60	12.25	-.6163	n.s.
PNI30	11.35	11.63	-.1017	n.s.	PNI68	10.05	12.71	-.9994	n.s.
PNI31	12.20	10.92	-.4814	n.s.	PNI69	9.05	13.54	-1.6562	n.s.

PNI32	13.35	9.96	-1.2495	n.s.	PNI70	10.40	12.42	-.7567	n.s.
PNI33	13.85	9.54	-1.6292	n.s.	PNI71	13.65	9.71	-1.4617	n.s.
PNI34	11.75	11.29	-.1669	n.s.	PNI72	9.00	13.58	-1.6698	n.s.
PNI35	12.90	10.33	-.9464	n.s.	PNI73	10.85	12.04	-.4354	n.s.
PNI36	12.45	10.71	-.6508	n.s.	PNI74	11.85	11.21	-.7038	n.s.
PNI37	14.65	8.88	-2.1088	.0350	PNI75	12.55	10.63	-.7038	n.s.
PNI38	14.15	9.29	.0784	n.s.	PNI76	12.05	11.04	-.3711	n.s.

Els tècnics de l'administració tampoc atribueixen gran influència a la utilitat dels aprenentatges adquirits per a la pràctica a l'aula per part dels docents sobre la percepció de necessitats formatives, ja que només trobam relacions estadísticament significatives en quatre competències.

En les quatre competències els tècnics creuen que els professors que utilitzen en la seva pràctica a l'aula “Gens” o “Poc” els aprenentatges adquirits a les activitats que realitzen habitualment creuen que tenen mes necessitat de formació que els que manifesten que els utilitzen “Bastant” o “Molt”. Les competències en qüestió són les següents:

- Competència 4. Implementació d'estratègies per tal d'adequar el procés d'ensenyament a les diferències individuals dels alumnes ($P = 0,0393$).
- Competència 9. Potenciació de processos que ajudin els alumnes a aprendre a pensar ($P = 0,0242$).
- Competència 10. Posada en pràctica d'activitats que ajudin els alumnes a reflexionar sobre el seu propi pensament (metacognició) ($P = 0,0477$).
- Competència 37. Utilització de procediments d'autoavaluació dels alumnes ($P = 0,0350$).

En la mateixa tònica dels resultats de la hipòtesi anterior, la creença dels tècnics sobre la utilitat a l'aula dels aprenentatges adquirits en activitats de FPP per part dels docents afecta, malgrat que només en poques competències, la percepció de necessitat formativa que els tècnics creuen que tenen els docents i per tant confirmam plantejament de la nostra hipòtesi.

c) Hipòtesi 3.4.3. La percepció dels tècnics de l'administració sobre les necessitats de formació dels professors de primària està relacionada amb la percepció que aquests tenen sobre el tipus de necessitats que volen solventar els docents amb l'assistència a activitats de formació permanent.

Taula 123. Percepció de necessitat formativa des de la perspectiva dels tècnics segons l'origen de la motivació per la qual es participa en activitats formatives, a partir del test de Mann-Whitney. $C = 76, n = 22$

Mitjana					Mitjana				
Compt.	Necessitats que provenen de l'administr.	Necessitats amb altres proced.	Z	Signif.	Compt.	Necessitats que provenen de l'administr.	Necessitats amb altres proced.	Z	Signif.
PNI01	14.50	10.38	-1.3624	n.s.	PNI39	17.33	9.31	-2.6205	.0088
PNI02	15.42	10.03	-1.7803	n.s.	PNI40	14.75	10.28	-1.4962	n.s.
PNI03	12.17	11.25	-.3022	n.s.	PNI41	13.75	10.66	-1.0061	n.s.
PNI04	12.92	10.97	-.6422	n.s.	PNI42	12.42	11.16	-.4137	n.s.
PNI05	14.67	10.31	-1.4318	n.s.	PNI43	16.83	9.50	-2.3917	.0168
PNI06	16.08	9.78	-2.0626	.0392	PNI44	15.42	10.03	-1.7672	n.s.
PNI07	13.00	10.94	-.6705	n.s.	PNI45	13.33	10.81	-.8292	n.s.
PNI08	12.08	11.28	-.2610	n.s.	PNI46	12.25	11.22	-.3355	n.s.
PNI09	15.67	9.94	-1.8800	n.s.	PNI47	11.58	11.47	-.0386	n.s.
PNI10	15.75	9.91	-1.9137	n.s.	PNI48	13.33	10.81	-.8245	n.s.
PNI11	13.50	10.75	-.8948	n.s.	PNI49	15.58	9.97	-.18430	n.s.
PNI12	14.33	10.44	-1.2677	n.s.	PNI50	18.08	9.03	-2.9669	.0030
PNI13	14.58	10.34	-1.3896	n.s.	PNI51	14.83	10.25	-1.5005	n.s.
PNI14	13.58	10.72	-.9353	n.s.	PNI52	13.42	10.78	-.8570	n.s.
PNI15	13.92	10.59	-1.0988	n.s.	PNI53	14.25	10.47	-1.2300	n.s.
PNI16	14.92	10.22	-1.5373	n.s.	PNI54	14.67	10.31	-1.4184	n.s.
PNI17	14.42	10.41	-1.3183	n.s.	PNI55	12.92	10.97	-.6336	n.s.
PNI18	15.83	9.88	-1.9444	n.s.	PNI56	16.25	9.72	-2.1553	.0311
PNI19	17.33	9.31	-2.6039	.0092	PNI57	17.83	9.13	-2.8385	.0045
PNI20	16.50	9.63	-2.2748	.0229	PNI58	17.08	9.41	-2.4916	.0127
PNI21	15.75	9.91	-1.9131	n.s.	PNI59	14.25	10.47	-1.2286	n.s.
PNI22	14.75	10.28	-1.4600	n.s.	PNI60	15.00	10.19	-1.5890	n.s.
PNI23	14.58	10.34	-1.3799	n.s.	PNI61	13.83	10.63	-1.0488	n.s.
PNI24	15.17	10.13	-1.6395	n.s.	PNI62	12.67	11.06	-.5316	n.s.
PNI25	14.75	10.28	-1.4553	n.s.	PNI63	16.08	9.78	-2.0662	.0388

PNI26	16.00	9.81	-2.0215	.0432	PNI64	12.67	11.06	-.5441	n.s.
PNI27	11.92	11.34	-.1868	n.s.	PNI65	13.50	10.75	-.8987	n.s.
PNI28	16.83	9.50	-2.4128	.0158	PNI66	13.83	10.63	-1.0544	n.s.
PNI29	11.00	11.69	-.2374	n.s.	PNI67	12.25	11.22	-.3445	n.s.
PNI30	12.67	11.06	-.5306	n.s.	PNI68	11.42	11.53	-.0385	n.s.
PNI31	14.42	10.41	-1.3456	n.s.	PNI69	9.42	12.28	-.9447	n.s.
PNI32	15.83	9.88	-1.9633	.0496	PNI70	13.42	10.78	.8845	n.s.
PNI33	13.50	10.75	-.9301	n.s.	PNI71	13.33	10.81	-.8361	n.s.
PNI34	15.42	10.03	-1.7539	n.s.	PNI72	11.08	11.66	-.1867	n.s.
PNI35	15.92	9.84	-2.0028	.0452	PNI73	11.75	11.41	-.1123	n.s.
PNI36	13.75	10.66	-1.0339	n.s.	PNI74	12.83	11.00	-.6000	n.s.
PNI37	15.00	10.19	-1.5718	n.s.	PNI75	12.08	11.28	-.2623	n.s.
PNI38	16.67	9.56	-2.3017	.0214	PNI76	14.50	10.38	-1.3580	n.s.

D'acord amb la taula 123 podem afirmar que els tècnics de l'administració que pensen que els professors que mitjançant la formació permanent pretenen incidir sobre les necessitats que provenen de l'administració creuen que els docents tenen més necessitats que els que es plantegen incidir sobre altres tipus de necessitats (dels alumnes, del cicle i del centre, d'ells mateixos, de la societat...) en 15 competències:

- Competència 6. Utilització de tècniques per reunir informació significativa sobre els alumnes (coneixements previs dels alumnes, anàlisi de necessitats...) (P = 0,0392).
- Competència 19. Ús d'altres coneixements referits a altres àrees i/o tasques professionals diferents a la pròpia (P = 0,0092).
- Competència 20. Desplegament d'estratègies metodològiques que serveixin per desenvolupar continguts de procediments (P = 0,0229).
- Competència 26. Realització de Projectes curriculars (P = 0,0432).
- Competència 28. Organització de l'espai escolar i temporització de l'activitat docent (P= 0,0158).
- Competència 32. Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes amb dificultats d'aprenentatge (P= 0,0496).
- Competència 35. Utilització de tècniques per a l'avaluació de continguts didàctics (conceptuals, procedimentals i actitudinals) (P= 0,0452).

- Competència 38. Utilització de tècniques per a la coavaluació dels alumnes (avaluació entre iguals) (P= 0,0214).
- Competència 39. Utilització de tècniques per a l'observació a l'aula (.0088).
- Competència 43. Utilització de tècniques per a l'avaluació dels projectes de gestió i organització del centre (PEC, PLC, PCC) (P= 0,0168).
- Competència 50. Utilització d'estratègies per definir, prevenir i resoldre problemes de disciplina en el marc de l'aula (P= 0,0030).
- Competència 56. Utilització d'estratègies per prevenir i resoldre problemes de disciplina en el marc del centre (P= 0,0311).
- Competència 57. Elaboració i gestió de projectes de col·laboració amb famílies i amb entitats cíviques, institucions socioeducatives i culturals, etc. (P= 0,0045).
- Competència 58. Utilització de tècniques per al coneixement de l'entorn del centre docent (P= 0,0127).
- Competència 63. Desenvolupament d'activitats per al coneixement de la cultura pròpia (història, geografia, literatura...) (P= 0,0388).

Aquesta informació ens condueix a confirmar el plantejament de la nostra hipòtesi.

7.6.5. Hipòtesis relatives a l'objectiu 3.5. Comparar les necessitats formatives sentides pels professors d'educació primària amb la percepció que se'n té des de la perspectiva normativa.

a) Hipòtesi 3.5.1. Hi ha diferències entre les necessitats formatives sentides pels professors i les normatives expressades pels tècnics de l'administració.

Taula 124. Diferències entre les necessitats sentides i les necessitats normatives a partir del test de Mann-Whitney

Mitjana					Mitjana				
Compt.	Necessitats sentides	Necessitats normatives	Z	Signif.	Compt.	Necessitats sentides	Necessitats normatives	Z	Signif.
PNI01	284.16	384.48	-2.8022	.0051	PNI39	283.90	391.02	-2.9899	.0028
PNI02	281.69	446.64	-4.6081	.0000	PNI40	283.94	390.00	-2.9518	.0032
PNI03	284.85	367.16	-2.3091	.0209	PNI41	282.86	417.25	-3.7493	.0002
PNI04	282.25	432.64	-4.2011	.0000	PNI42	282.30	431.20	-4.1415	.0000
PNI05	283.88	391.50	-3.0090	.0026	PNI43	282.85	417.36	-3.7444	.0002
PNI06	283.97	389.23	-2.9447	.0032	PNI44	282.14	435.41	-4.2766	.0000
PNI07	284.28	381.55	-2.7092	.0067	PNI45	284.49	376.20	-2.5634	.0104
PNI08	285.20	358.30	-2.0353	.0418	PNI46	284.68	371.48	-2.4227	.0154
PNI09	284.53	375.23	-2.5381	.0111	PNI47	282.16	434.68	-4.2558	.0000
PNI10	284.65	372.23	-2.4389	.0147	PNI48	284.55	374.73	-2.5186	.0118
PNI11	286.39	328.48	-1.1749	n.s.	PNI49	283.41	403.39	-3.3440	.0008
PNI12	286.43	327.43	-1.1443	n.s.	PNI50	274.32	380.41	-2.6871	.0072
PNI13	287.01	312.82	-.7247	n.s.	PNI51	285.36	354.32	-1.9263	n.s.
PNI14	283.78	394.09	-3.0873	.0020	PNI52	283.78	394.18	-3.1029	.0019
PNI15	282.73	420.59	-3.8444	.0001	PNI53	285.27	356.50	-2.0018	.0453
PNI16	285.78	343.86	-1.6370	n.s.	PNI54	283.80	393.66	-3.0788	.0021
PNI17	288.05	286.68	-.0384	n.s.	PNI55	283.09	411.48	-3.5883	.0003
PNI18	284.94	364.89	-2.2521	.0243	PNI56	283.28	406.73	-3.4456	.0006
PNI19	285.09	361.05	-2.1299	.0332	PNI57	284.81	368.25	-2.3261	.0200
PNI20	283.00	413.68	-3.6619	.0003	PNI58	286.72	320.27	-.9398	n.s.
PNI21	284.72	370.43	-2.4004	.0164	PNI59	285.46	351.77	-1.8559	n.s.
PNI22	284.05	287.18	-2.8859	.0039	PNI60	282.95	415.00	-3.7449	.0002
PNI23	283.67	396.84	-3.1610	.0016	PNI61	282.63	422.91	-3.9384	.0001
PNI24	285.18	358.82	-2.0600	.0394	PNI62	281.89	441.55	-4.4717	.0000
PNI25	283.09	411.41	-3.5908	.0003	PNI63	285.66	346.77	-1.7143	n.s.
PNI26	284.92	365.34	-2.2502	.0244	PNI64	283.98	389.07	-2.9228	.0035
PNI27	284.99	363.61	-2.2148	.0268	PNI65	284.10	385.93	-2.8333	.0046
PNI28	284.02	388.09	-2.9288	.0034	PNI66	285.24	357.50	-2.0130	.0441
PNI29	281.76	444.73	-4.5582	.0000	PNI67	285.58	348.93	-1.7664	n.s.
PNI30	283.12	410.57	-3.5653	.0004	PNI68	285.03	362.73	-2.1747	.0297
PNI31	282.43	428.07	-4.0549	.0001	PNI69	285.73	345.16	-1.6629	n.s.
PNI32	282.62	423.23	-3.9210	.0001	PNI70	285.36	354.32	-1.9237	n.s.
PNI33	282.92	415.77	-3.6992	.0002	PNI71	283.62	398.18	-3.1958	.0014
PNI34	285.78	343.68	-1.6110	n.s.	PNI72	288.36	278.95	-.2629	n.s.
PNI35	282.93	415.52	-3.7163	.0002	PNI73	285.26	356.89	-1.9987	.0456
PNI36	284.35	379.68	-2.6747	.0075	PNI74	285.44	352.43	-1.8656	n.s.
PNI37	284.25	382.14	-2.7287	.0064	PNI75	285.13	360.18	-2.0882	.0368
PNI38	284.18	384.02	-2.7775	.0055	PNI76	282.08	436.84	-4.3125	.0000

De les 76 competències del nostre qüestionari a 15 no hem trobat diferències significatives entre les necessitats formatives sentides pels professors i les normatives expressades pels tècnics, mentre que hem trobat diferències a les 61 competències restants. D'elles a 8 es detecta més índex de necessitat en les sentides, mentre que en 53 són superiors les necessitats expressades pels tècnics (normatives) que les manifestades pels professors (sentides).

1. No hem trobat diferències significatives entre les necessitats formatives sentides pels professors i les normatives expressades pels tècnics, en les següents competències:

- Competència 11. Implementació d'estratègies d'acció tutorial amb l'objectiu d'orientar els alumnes de forma personalitzada en els diferents àmbits del seu desenvolupament.
- Competència 12. Utilització d'estratègies per tal d'integrar l'acció tutorial a l'exercici de la funció docent.
- Competència 13. Utilització de tècniques per a la motivació dels alumnes.
- Competència 16. Posada en pràctica de metodologies que tendeixin a l'eliminació de les diferències de raça, cultura, nivell socioeconòmic, gènere o d'altres diferències d'ordre divers.
- Competència 17. Utilització de coneixements científicotècnics actualitzats referents a les àrees en què impartiu docència i/o les tasques professionals que desenvolupau.
- Competència 34. Realització de planificacions específiques per a alumnes amb necessitats educatives especials associades a discapacitats (psíquiques, físiques o sensorials).
- Competència 51. Disseny de Projectes educatius de centre.
- Competència 58. Utilització de tècniques per al coneixement de l'entorn del centre docent.
- Competència 59. Utilització de tècniques per relacionar els continguts educatius amb l'entorn del centre.

- Competència 63. Desenvolupament d'activitats per al coneixement de la cultura pròpia (història, geografia, literatura...).
- Competència 67. Utilització de programes per incloure elements gràfics en els documents.
- Competència 69. Utilització de la telemàtica per identificar recursos i/o trobar informació (internet...).
- Competència 70. Utilització de programes multimèdia.
- Competència 72. Utilització del conjunt normatiu i legislatiu laboral de la professió docent per tal de millorar o resoldre situacions administratives diverses.
- Competència 74. Coneixement de tècniques per fer front a situacions professionals de risc (estrès, tècnica vocal, esgotament, depressions...).

2. Les necessitats sentides són superiors a les necessitats normatives, és a dir els professors atribueixen més necessitat que els tècnics de l'administració a les següents competències:

- Competència 7. Utilització de tècniques per a la detecció de dificultats (cognitives, emocionals, afectives, psíquiques, socials...) en els alumnes i desplegament d'actituds envers aquesta problemàtica.
- Competència 8. Desenvolupament d'estratègies per tal de potenciar la integració dels infants amb necessitats educatives especials a l'aula.
- Competència 9. Potenciació de processos que ajudin els alumnes a aprendre a pensar.
- Competència 10. Posada en pràctica d'activitats que ajudin els alumnes a reflexionar sobre el seu propi pensament (metacognició).
- Competència 18. Utilització de tècniques didàctiques específiques de l'àrea en què impartiu docència.
- Competència 19. Ús d'altres coneixements referits a altres àrees i/o tasques professionals diferents a la pròpia.
- Competència 21. Desplegament d'estratègies metodològiques que serveixin per desenvolupar continguts d'actituds i valors.

— Competència 24. Desenvolupament d'activitats sobre temes transversals i d'interès social com són, entre d'altres, l'educació ambiental, el consumisme, la marginació, la drogodependència, la sida, etc...

3. Les necessitats normatives són superiors a les necessitats sentides, és a dir, els tècnics de l'administració atribueixen més necessitat que els professors a les següents competències:

— Competència 1. Desplegament d'una pràctica pedagògica que tingui en compte el desenvolupament psicomotor, cognitiu, psico-social i de personalitat dels alumnes d'educació primària.

— Competència 2. Utilització de les aportacions de les teories de l'aprenentatge a la pràctica educativa.

— Competència 3. Posada en pràctica d'estratègies didàctiques d'acord amb els principis bàsics del processos d'ensenyament-aprenentatge.

— Competència 4. Implementació d'estratègies per tal d'adequar el procés d'ensenyament a les diferències individuals dels alumnes.

— Competència 5. Ús d'estratègies didàctiques que possibilitin un equilibri entre l'aprenentatge dirigit pel professor i l'aprenentatge centrat en l'estudiant.

— Competència 6. Utilització de tècniques per reunir informació significativa sobre els alumnes (coneixements previs dels alumnes, anàlisi de necessitats...).

— Competència 14. Foment de dinàmiques que ajudin els alumnes a tenir una imatge positiva d'ells mateixos i que potenciïn la capacitat d'actuar de forma autònoma.

— Competència 15. Utilització d'estratègies didàctiques que possibilitin que l'alumne prengui consciència del seu propi procés d'aprenentatge i que el capacitin per realitzar-ne l'autoregulació.

— Competència 20. Desplegament d'estratègies metodològiques que serveixin per desenvolupar continguts de procediments.

— Competència 22. Desenvolupament d'una pràctica pedagògica que afavoreixi la síntesi de les diverses capacitats de la persona (intel·lectuals, afectives, socials, ètiques...).

- Competència 23. Desenvolupament d'estratègies didàctiques que possibilitin el tractament dels continguts des d'un plantejament globalitzador (interdisciplinarietat, transdisciplinarietat).
- Competència 25. Elaboració de programacions d'acord amb la síntesi de la planificació educativa del centre combinada amb la pràctica docent i utilitzant la reflexió sobre aquesta pràctica com aspecte fonamental.
- Competència 26. Realització de Projectes curriculars.
- Competència 27. Realització de programacions d'aula.
- Competència 28. Organització de l'espai escolar i temporització de l'activitat docent.
- Competència 29. Elaboració i aplicació coordinada de projectes lingüístics de centre.
- Competència 30. Planificació d'activitats des d'una perspectiva globalitzada (interdisciplinarietat, transdisciplinarietat).
- Competència 31. Realització de programacions que tendeixin a la innovació educativa (dissenys d'innovació curricular).
- Competència 32. Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes amb dificultats d'aprenentatge.
- Competència 33. Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes superdotats.
- Competència 35. Utilització de tècniques per a l'avaluació de continguts didàctics (conceptuals, procedimentals i actitudinals).
- Competència 36. Utilització de procediments i instruments d'avaluació dels alumnes.
- Competència 37. Utilització de procediments d'autoavaluació dels alumnes.
- Competència 38. Utilització de tècniques per a la coavaluació dels alumnes (avaluació entre iguals).
- Competència 39. Utilització de tècniques per a l'observació a l'aula.
- Competència 40. Utilització de tècniques per avaluar el progrés dels alumnes amb dificultats d'aprenentatge i d'alumnes superdotats.
- Competència 41. Utilització de tècniques per definir què, com i quan cal avaluar.

- Competència 42. Utilització de tècniques i mètodes per a l'autoavaluació del professor/a i dels equips docents.
- Competència 43. Utilització de tècniques per a l'avaluació dels projectes de gestió i organització del centre (PEC, PLC, PCC).
- Competència 44. Utilització de metodologies de Qualitat Total per a l'avaluació del centre educatiu.
- Competència 45. Implementació d'estratègies organitzatives que possibilitin les relacions enriquidores entre el professor/a i els alumnes i dels alumnes entre si.
- Competència 46. Organització d'activitats d'aprenentatge cooperatiu per crear experiències de treball en equip.
- Competència 47. Utilització de tècniques per a fomentar la participació dels alumnes en la presa de decisions.
- Competència 48. Organització social de la classe mitjançant distints tipus d'agrupaments.
- Competència 49. Desenvolupament d'estratègies per estimular la capacitat d'adequació dels alumnes amb problemàtiques socials (agressivitat, passivitat...) a l'entorn social.
- Competència 50. Utilització d'estratègies per definir, prevenir i resoldre problemes de disciplina en el marc de l'aula .
- Competència 52. Utilització de tècniques per al desenvolupament de tasques directives (Director, Cap d'estudis, Secretari, Coordinador de cicle).
- Competència 53. Utilització de tècniques per elaborar documents de centre (Programació general anual, Memòria final, informes, etc.).
- Competència 54. Desenvolupament d'estratègies per a la interacció del professorat amb la gestió del centre.
- Competència 55. Utilització de dinàmiques de treball en equip.
- Competència 56. Utilització d'estratègies per prevenir i resoldre problemes de disciplina en el marc del centre.
- Competència 57. Elaboració i gestió de projectes de col·laboració amb famílies i amb entitats cíviques, institucions socioeducatives i culturals, etc.

- Competència 60. Utilització de la llengua catalana com a vehicle de comunicació en el centre i com a llengua d'ensenyament.
- Competència 61. Ús de coneixements complementaris i d'ampliació sobre la llengua catalana en el desenvolupament de la tasca docent.
- Competència 62. Utilització de tècniques didàctiques per a l'ensenyament de la llengua catalana
- Competència 64. Utilització de la informàtica a nivell bàsic.
- Competència 65. Utilització de programes de tractament de text.
- Competència 66. Utilització de programes de gestió (fulls de càlcul, bases de dades).
- Competència 68. Utilització de la telemàtica per comunicar-se amb altres (e-mail, chatting).
- Competència 71. Utilització de la informàtica educativa com a suport d'activitats formatives.
- Competència 73. Utilització del conjunt normatiu i legislatiu del sistema educatiu vigent per tal de millorar o resoldre situacions educatives diverses (gestió del centre, relacions conflictives, etc.).
- Competència 75. Utilització de tècniques de dinàmica de grups per treballar amb altres mestres, pares, alumnes, assessors...
- Competència 76. Desenvolupament de processos de reflexió sobre la pròpia pràctica docent.

D'acord amb aquests resultats ens situam en la mateixa línia que la majoria d'estudis consultats (Al-Mossa, 1978; Byrd, 1980; Hyde, 1983; Gladden, 1991; Tsai, 1996) i tenim els arguments suficients per confirmar la nostra hipòtesi.

b) Hipòtesi 3.5.2. La percepció de necessitats segons la tipologia en funció del grup al qual van dirigides (individuals, grupals o del sistema educatiu) variarà segons es tracti de les necessitats formatives sentides pels professors o de les necessitats formatives expressades pels tècnics de l'administració.

Taula 125. Diferència entre les necessitats sentides i les necessitats normatives respecte a la variable “grup al qual s’adrecen les necessitats” a partir del test de Mann-Whitney

Grup	Mitjana		Z	Signif.
	Professors	Tècnics		
Sistema educatiu	281,49	451,57	-4,7090	0,0000
Individ.	283,81	393,41	-3,0347	0,0024
Grupals	282,84	417,82	-3,7375	0,0002

Trobam diferències significatives entre les opinions dels professors i les dels tècnics de l’administració segons al grup al qual s’adrecen les necessitats (sistema educatiu, individual i grupal). En tots els casos són els tècnics de l’administració els que detecten unes necessitats més elevades, però és en el cas de les necessitats relatives al sistema educatiu on les diferències són més acusades, seguides de les necessitats referents al grup i finalment les necessitats referides a l’individu, dades que en definitiva ens confirmen el plantejament de la nostra hipòtesi.

7.7. Anàlisi dels resultats de la Identificació de Necessitats

En la fase d’Identificació de Necessitats, és a dir a l’hora de determinar les causes i les solucions de les necessitats (objectiu 4), com ja hem explicat a l’apartat anterior, vàrem optar per centrar-nos només en el 25 % de les competències com a criteri de “necessitats prioritzades” (Kaufman, 1987, 115). D’aquesta manera en aquesta fase intentàrem

determinar les causes i les solucions de les 19 necessitats que conformen el 25 % del total de les 76 competències del nostre qüestionari, com ja hem explicat abans.

Mitjançant el primer qüestionari (QUCASO)¹⁸ els experts analitzàren les 19 competències (“crítiques” i “molt importants”) valorant la pertinença de les causes i les solucions que nosaltres donàvem d’entrada i afegint altres causes i solucions específiques.

A partir dels resultats del primer qüestionari, que es recullen a l’annex 14, es va elaborar el segon qüestionari (QUCASO-2)¹⁹ en el qual les necessitats no foren tractades de forma individual sinó que a partir de les aportacions dels experts aquestes s’agruparen per blocs temàtics (sempre que això fos necessari).

Abans d’entrar en el detall dels resultats d’aquest procés hem de destacar que en les respostes dels experts, tant en el primer com en el segon qüestionari, hem detectat que en algunes ocasions a l’hora d’aportar causes i solucions a les necessitats de competència dels professors, se suggerien causes i solucions referents a la situació d’ensenyament-aprenentatge. Som conscients de la dificultat de deslligar processos íntimament relacionats i per tant és possible que alguns experts, intentant cercar causes i/o solucions als problemes docents hagin traspassat la barrera d’aquests problemes per a situar-se en un altre pla d’una manera inconscient. No obstant això creiem que les aportacions anteriorment descrites, anomenades de Tecnologia de Rendiment o Qualitat Total, ens han demostrat l’íntima relació de tots els processos que es produeixen en una organització i per tant ens és molt difícil deslligar les causes i solucions d’un aspecte amb les d’un altre. És per això que hem respectat les aportacions dels experts tot i que pugui semblar que algunes tenen una visió més àmplia o més esbiaxada que d’altres.

¹⁸ Vegeu annex 11.

¹⁹ De cara a l’elaboració del segon qüestionari es varen donar per bones les causes i les solucions que en el primer havien obtingut el suport del 50% dels experts (nuclis conceptuals). Així mateix s’hi afegiren les causes i solucions que els experts afegiren en el primer qüestionari (casuística) i finalment es va deixar la possibilitat d’introduir noves aportacions (causes específiques/solucions específiques). Vegeu el segon qüestionari Delphi (QUCASO-2) a l’annex 13.

En les taules que es presenten a continuació, on es mostren els resultats del segon qüestionari per a cada necessitat o blocs de necessitats, hem ombrejat els ítems que han rebut el suport del 60% o superior dels experts participants, i que per tant seran les proposicions amb què ens quedarem per definir el consens final.

a) Necessitats:

64. *Utilització de la informàtica a nivell bàsic*

65. *Utilització de programes de tractament de text*

66. *Utilització de programes de gestió (fulls de càlcul, bases de dades)*

68. *Utilització de la telemàtica per comunicar-se amb altres (e-mail, chatting)*

69. *Utilització de la telemàtica per identificar recursos i/o trobar informació (internet...)*

70. *Utilització de programes multimèdia*

71. *Utilització de la informàtica educativa com a suport d'activitats formatives*

Taula 126. Causes possibles de les necessitats 64, 65, 66, 68, 69, 70 i 71 a partir del 2n qüestionari Delphi

Apartat qüestionari	Causas	Nombre d'exp.	% d'exp.
Nuclis conceptuais	1. Manca de destreses i coneixements	15	83,33
	2. Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats	14	77,78
	3. Manca d'experiència	11	61,11
Casuística	Desig d'adequar l'ensenyament a les demandes de la societat actual	15	83,33
	Por	6	33,33
	Poc interès pel reciclatge	4	22,22
	Falta de materials (Pàgines WWW) realitzats aquí	7	38,89
	Recepció de la manca d'utilitat	2	11,11

– **Causas específiques (aportades pels experts en el segon qüestionari):**

- Totes les causes estan condicionades a la dotació d'equipament idoni i suficient a tots els centres (La formació ve condicionada per la dotació) (Expert 5).

Taula 127. Accions potencials (solucions) de les necessitats 64, 65, 66, 68, 69, 70 i 71 a partir del 2n qüestionari Delphi

Apartat qüestionari	Solucions	Nombre d'exp.	% d'exp.
Nuclis conceptuais	1. Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries	17	94,44
	2. Millorar l'equipament	15	83,33
	3. Reestructurar la formació inicial	11	61,11
	4. Facilitar el suport d'especialistes	13	72,22
Casuística	Creació de materials aquí i ara per part de grups especialitzats per àrees i nivells	12	66,67
	Potenciar programes institucionals, privats i de grups o associacions	11	61,11
	Incloure dins la programació diària de classe diverses activitats i recerca d'informació a través de l'ordinador	13	72,22
	Aprendre de les escoles i equips que ho fan i bé	12	66,67

– Solucions específiques (aportades pels experts en el segon qüestionari):

- Solucions condicionades a la dotació d'equipament (Expert 5).

b) Necessitat 32. *Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes amb dificultats d'aprenentatge* i Necessitat 33. *Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes superdotats*

Taula 128. Causes possibles de les necessitats 32 i 33 a partir del 2n qüestionari Delphi

Apartat qüestionari	Causes	Nombre d'exp.	% d'exp.
Nuclis conceptuais	1. Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades	12	66,67
	2. Manca de destreses i coneixements	16	88,89
	3. Manca d'experiència	11	61,11
Casuística	Actituds poc adequades per por del professor	4	22,22
	Compliment sobrat dels objectius educatius	3	16,67
	Pressions dels familiars dels alumnes	6	33,33

– Causes específiques (aportades pels experts en el segon qüestionari):

- Manca establir un programa que possibiliti formar la totalitat del professorat (les solucions que fins ara s'han donat als problemes són parcials, en funció de les necessitats del moment) (Expert 5).

- Manca de suport i assessorament per part d'especialistes (Expert 8).

- Manca de temps (Expert 16).

Taula 129. Accions potencials (solucions) de les necessitats 32 i 33 a partir del 2n qüestionari Delphi

Apartat qüestionari	Solucions	Nombre d'exp.	% d'exp.
Nuclis conceptuals	1. Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries	13	72,22
	2. Facilitar el suport d'especialistes	16	88,89
	3. Reestructurar la formació inicial	11	61,11
	4. Proporcionar orientació personal i professional als docents	15	83,33
Casuística	Posar-ne a disposició (varis tipus) amb distints nivells de dificultats (pensem poc amb els alumnes que s'avorreixen a l'escola i poden fer més)	6	33,33
	Flexibilitzar	11	61,11
	Aprofitar el potencial docent dels alumnes	12	66,67
	Aprendre de la pràctica (quan enseny aprenc)	6	33,33
	Dissenys de recerca-acció	10	55,56
	Sistemes d'autoaprenentatge-autocorrecció	13	72,22
	Creativitat-qüestionabilitat	6	33,33
	Aprenentatge social i de lideratge democràtic-participatiu	6	33,33
	Realitzar les adaptacions entre el professor de suport (PT) i els diferents professors implicats	14	77,78
	Programes-contracte amb alumnes	7	38,89
	Aprenentatge cooperatiu	11	61,11
	Sistemes de recuperació-ampliació	6	33,33
	Ampliació-interrelació	2	11,11
	Aprofundir interdisciplinarietat	7	38,89
	Ajudar els altres	6	33,33
	Mestres innovadors sense por a les preguntes i que saben dir "no ho sé" "investigam junts"	11	61,11

– **Solucions específiques (aportades pels experts en el segon qüestionari):**

- Formació permanent amb caràcter obligatori (Expert 5).

- Desmitificar el tema “tractament de la diversitat” com la necessitat d’AC, de respostes específiques per a “alguns alumnes” (amb dificultats i/o superdotats) i abordar-ho (el tractament de la diversitat) des de la “normalitat”, des de la necessitat d’un model d’ensenyament-aprenentatge que contempli la diversitat de tothom (Expert 15).
- Professionalització (qüestionar-se permanentment la pròpia pràctica, formar grups/equips de docents) (Expert 19).

c) Necessitat 74. *Coneixement de tècniques per fer front a situacions professionals de risc (estrès, tècnica vocal, esgotament, depressions...)*

Taula 130. Causes possibles de la necessitat 74 a partir del 2n qüestionari Delphi

Apartat qüestionari	Causes	Nombre d'exp.	% d'exp.
Nuclis conceptuals	1. Problemes de salut i malaltia	13	72,22
	2. Atmosfera de treball descoratjadora	12	66,67
	3. Manca de destreses i coneixements	10	55,56
	4. Problemes emocionals personals	12	66,67
	5. Manca d'incentius i motivacions individuals	10	55,56
Casuística	Manca de cultiu de la intel·ligència emocional i relacional. Autoimatge	11	61,11
	Inseguretat provocada per l'excés d'atribució social de responsabilitats educacionals (no acadèmiques) als docents	15	83,33

– Causes específiques (aportades pels experts en el segon qüestionari):

- Manca de suport per part d'equips d'especialistes (Expert 8).

Taula 131. Accions potencials (solucions) de la necessitat 74 a partir del 2n qüestionari Delphi

Apartat qüestionari	Solucions	Nombre d'exp.	% d'exp.
Nuclis conceptuals	1. Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	14	77,78
	2. Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries	11	61,11
	3. Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	13	72,22
	4. Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent	12	66,67
	5. Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	10	55,56
	6. Proporcionar orientació personal i professional als docents	13	72,22
	7. Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball	15	83,33
Casuística	Accés dels docents al suport psicològic personal de forma gratuïta, com un servei més de salut.	15	83,33
	Escola de pares quant a l'educació dels seus fills-es	7	38,89

– Solucions específiques (aportades pels experts en el segon qüestionari):

No hi ha aportacions.

d) Necessitat 49. Desenvolupament d'estratègies per estimular la capacitat d'adequació dels alumnes amb problemàtiques socials (agressivitat, passivitat...) a l'entorn social

Taula 132. Causes possibles de la necessitat 49 a partir del 2n qüestionari Delphi

Apartat qüestionari	Causes	Nombre d'exp.	% d'exp.
Nuclis conceptuals	1. Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades	14	77,78
	2. Manca d'experiència	7	38,89
	3. Manca de destreses i coneixements	15	83,33
Casuística	Manca d'objectius educatius de caire social	13	72,22
	Impotència vers la problemàtica personal i familiar de cada alumne	14	77,78

– Causes específiques (aportades pels experts en el segon qüestionari):

- Poca aplicabilitat dels plans d'acció tutorial (Expert 5).
- Falta d'unitat d'acció entre el professorat (Expert 5).
- Manca d'operativització dels objectius educatius de caire social (Expert 5).

Taula 133. Accions potencials (solucions) de la necessitat 49 a partir del 2n qüestionari Delphi

Apartat qüestionari	Solucions	Nombre d'exp.	% d'exp.
Nuclis conceptuais	1. Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries	13	72,22
	2. Proporcionar orientació personal i professional als docents	15	83,33
	3. Facilitar el suport d'especialistes	14	77,78
Casuística	Coneixement profund de la problemàtica de cada alumne per poder actuar conjuntament tutor i professors de suport	14	77,78

– Solucions específiques (aportades pels experts en el segon qüestionari):

- Aplicació de la normativa establerta i dels plans (orientació, acció tutorial,...) que cada centre té establerts amb caràcter prescriptiu (Expert 5).

e) Necessitat 40. *Utilització de tècniques per avaluar el progrés dels alumnes amb dificultats d'aprenentatge i d'alumnes superdotats*

Taula 134. Causes possibles de la necessitat 40 a partir del 2n qüestionari Delphi

Apartat qüestionari	Causes	Nombre d'exp.	% d'exp.
Nuclis	1. Manca de destreses i coneixements	18	100
	2. Manca d'experiència	7	38,89

conceptuals	3. Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades	11	61,11
Casuística	Avaluació de procediments, actituds i valors	10	55,56
	Poca aplicació de la legislació existent	6	33,33

– Causes específiques (aportades pels experts en el segon qüestionari):

- El procés d'avaluació hauria de possibilitar la detecció de necessitats d'ús de tècniques específiques per a alumnes d'ambdues característiques. En aquest sentit la necessitat ve determinada per l'ús d'estratègies generals d'avaluació i en conseqüència aquesta seria una causa possible (Expert 5).
- Manca de suport i d'assessorament per part d'especialistes (Expert 8).

Taula 135. Accions potencials (solucions) de la necessitat 40 a partir del 2n qüestionari
Delphi

Apartat qüestionari	Solucions	Nombre d'exp.	% d'exp.
Nuclis conceptuals	1. Facilitar el suport d'especialistes	15	83,33
	2. Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries	13	72,22
	3. Reestructurar la formació inicial	12	66,67
	4. Proporcionar orientació personal i professional als docents	14	77,78

– Solucions específiques (aportades pels experts en el segon qüestionari):

- Les solucions s'haurien de referir al procés global d'avaluació (a tots els alumnes) (Expert 5).
- Aprendre a ajustar el progrés de cadascú partint del seu "nivell" inicial. Evitar la sempre usada i sempre negada comparació amb els altres o amb els "mínims" (Expert 16).

f) Necessitat 9. *Potenciació de processos que ajudin els alumnes a aprendre a pensar i*
 Necessitat 10. *Posada en pràctica d'activitats que ajudin els alumnes a reflexionar sobre el*
seu propi pensament (metacognició)

Taula 136. Causes possibles de les necessitat 9 i 10 a partir del 2n qüestionari Delphi

Apartat qüestionari	Causes	Nombre d'exp.	% d'exp.
Nuclis conceptuais	1. Manca de destreses i coneixements	14	77,78
	2. Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades	13	72,22
	3. Deficitari assoliment dels objectius educatius	4	22,22
	4. Manca d'experiència	6	33,33
Casuística	Pràctica amb poca tradició	14	77,78
	Falten materials i programes específics per a professors i alumnes	6	33,33
	Manca de cultura individual reflexiva (pràctica avaluativa sobre les pròpies accions o maneres d'aprendre)	15	83,33
	Pressions per part de la comunitat (en la direcció d'un currículum més tradicional)	13	72,22
	Desconeixement de programes i materials específics	13	72,22

– Causes específiques (aportades pels experts en el segon qüestionari):

- Incoherència entre els projectes institucionals (PEC, PCC) i les seves aplicacions (Expert 5).
- Manca d'experiència en l'ús d'estratègies que possibilitin l'aprenentatge significatiu (Expert 5).
- Manca de coneixement epistemològic sobre l'aprenentatge (Expert 8).
- Insuficient formació sociològica (expert 8).
- Manca de formació i de models concrets a l'abast dels professionals (Expert 16).

Taula 137. Accions potencials (solucions) de les necessitats 9 i 10 a partir del 2n qüestionari Delphi

Apartat qüestionari	Solucions	Nombre d'exp.	% d'exp.
Nuclis conceptuals	1. Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries	16	88,89
	2. Proporcionar orientació personal i professional als docents	11	61,11
	3. Reestructurar la formació inicial	11	61,11
	4. Facilitar el suport d'especialistes	10	55,56
Casuística	Campanyes experimentals d'utilització de tècniques creatives	9	50
	Crear, adaptar i experimentar nous materials i programes	14	77,78
	Educació de pares en relació als objectius curriculars	6	33,33
	Minvar el pes dels programes acadèmics (manco continguts conceptuals)	6	33,33

– **Solucions específiques (aportades pels experts en el segon qüestionari):**

- Fomentar la innovació i experimentació de mètodes i programes que possibilitin que els alumnes aprenguin a aprendre (Expert 5).
- Proporcionar les activitats de formació personal i professional amb el suport d'especialistes (Expert 8).

g) *Necessitat 7. Utilització de tècniques per a la detecció de dificultats (cognitives, emocionals, afectives, psíquiques, socials...) en els alumnes i desplegament d'actituds envers aquesta problemàtica*

Taula 138. Causes possibles de la necessitat 7 a partir del 2n qüestionari Delphi

Apartat qüestionari	Causes	Nombre d'exp.	% d'exp.
	1. Manca d'experiència	5	27,78
Nuclis	2. Manca de destreses i coneixements	14	77,78
conceptuals	3. Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades	11	61,11

– Causes específiques (aportades pels experts en el segon qüestionari):

- Necessitat molt lligada al procés d'avaluació dels alumnes (Expert 5).
- Necessitat molt lligada a l'aplicació correcta de l'actual ordenació legal pel que fa referència al pla d'acció tutorial (part del projecte curricular) i a les funcions del tutor (reglament orgànic del centre) (Expert 5).
- Manca de preparació i de formació (Expert 16).
- Massa ús de la intuïció a l'hora de detectar dificultats (Expert 16).

Taula 139. Accions potencials (solucions) de la necessitat 7 a partir del 2n qüestionari Delphi

Apartat qüestionari	Solucions	Nombre d'exp.	% d'exp.
Nuclis conceptuals	1. Proporcionar orientació personal i professional als docents	12	66,67
	2. Facilitar el suport d'especialistes	15	83,33
	3. Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries	15	83,33
	4. Reestructurar la formació inicial	9	50
	5. Formació d'equips	10	55,56
Casuística	Detecció de nins i nines amb potencial i programes específics	5	27,78
	Formació permanent obligatòria	6	33,33
	Aplicar correctament l'actual ordenació legal	4	22,22

– Solucions específiques (aportades pels experts en el segon qüestionari):

- Dotar l'avaluació dels alumnes de tots els paràmetres conduents a la posterior presa de decisions sobre tots els aspectes que possibilitin una formació integral (Expert 5).
- Fer de la tutoria una eina útil per a la detecció de dificultats i posteriors orientacions a famílies i alumnes (Expert 5).

h) Necessitat 42. *Utilització de tècniques i mètodes per a l'autoavaluació del professor/a i dels equips docents* i Necessitat 44. *Utilització de metodologies de Qualitat Total per a l'avaluació del centre educatiu*

Taula 140. Causes possibles de les necessitats 42 i 44 a partir del 2n qüestionari Delphi

Apartat qüestionari	Causes	Nombre d'exp.	% d'exp.
Nuclis conceptuals	1. Problemes de cultura organitzacional	15	83,33
	2. Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	13	72,22
	3. Manca d'experiència	6	33,33
Casuística	1. Associació del terme avaluació amb el de censura i no amb el de millora	13	72,22
	2. Manca de consens sobre què, com i quan s'ha d'avaluar	10	55,56

– Causes específiques (aportades pels experts en el segon qüestionari):

No hi ha aportacions.

Taula 141. Accions potencials (solucions) de les necessitats 42 i 44 a partir del 2n qüestionari Delphi

Apartat qüestionari	Solucions	Nombre d'exp.	% d'exp.
Nuclis conceptuais	1. Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius	6	33,33
	2. Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	13	72,22
	3. Canvis en la cultura organitzacional	14	77,78
	4. Formació d'equips	12	66,67
	5. Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries	13	72,22
	6. Facilitar el suport d'especialistes	9	50
	7. Proporcionar orientació personal i professional als docents	10	55,56
	8. Millorar la supervisió (inspectors)	11	61,11
Casuística	Aprendre dels alumnes i dels companys	10	55,56
	Avaluació amb companys-mirall	10	55,56
	Negociació	10	55,56
	Solucionar per part de l'administració les demandes dels centres produïdes com a conseqüència de l'aplicació de plans d'avaluació de centres	13	72,22
	Consens	7	38,89
	Assemblees de classe	3	16,67
	Avaluació entre iguals	5	27,78
	Conflicte	3	16,67
	Coordinació de les accions avaluatives externes i internes	12	66,67

– **Solucions específiques (aportades pels experts en el segon qüestionari):**

- Crear cultura d'equip reflexiva (Expert 8).

i) Necessitat 31. *Realització de programacions que tendeixin a la innovació educativa (dissenys d'innovació curricular)*

Taula 142. Causes possibles de la necessitat 31 a partir del 2n qüestionari Delphi

Apartat qüestionari	Causes	Nombre d'exp.	% d'exp.
Nuclis conceptuais	1. Manca de destreses i coneixements	14	77,78
	2. Manca d'experiència	7	38,89
	3. Problemes de cultura organitzacional	13	72,22
	4. Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	12	66,67
	5. Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades	12	66,67
Casuística	Manca de suport teòric	5	27,78
	Poca tradició en innovació-acció-difusió	16	88,89

– **Causes específiques (aportades pels experts en el segon qüestionari):**

- Poques ganes de canviar “les maneres de fer” tradicionals (Expert 16).

Taula 143. Accions potencials (solucions) de la necessitat 31 a partir del 2n qüestionari Delphi

Apartat qüestionari	Solucions	Nombre d'exp.	% d'exp.
Nuclis conceptuais	1. Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries	15	83,33
	2. Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	10	55,56
	3. Proporcionar orientació personal i professional als docents	14	77,78
	4. Facilitar el suport d'especialistes	11	61,11
	5. Canvis en la cultura organitzacional	12	66,67
	6. Formació d'equips	11	61,11
Casuística	Estimular la creació de programes	12	66,67
	Crear corrents-tendències tipus “Escoles Unesco”, “Escoles Mallorquines”...	5	27,78
	Avaluar la innovació i premiar-la. Donar-la a conèixer	13	72,22

- Solucions específiques (aportades pels experts en el segon qüestionari):

- Que possibilitin una emancipació i autonomia formativa (Expert 5).

j) Necessitat 4. Implementació d'estratègies per tal d'adequar el procés d'ensenyament a les diferències individuals dels alumnes

Taula 144. Causes possibles de la necessitat 4 a partir del 2n qüestionari Delphi

Apartat qüestionari	Causes	Nombre d'exp.	% d'exp.
Nuclis conceptuals	1. Problemes de cultura organitzacional	13	72,22
	2. Manca d'experiència	8	44,44
	3. Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades	13	72,22
	4. Manca de destreses i coneixements	14	77,78
Casuística	Prendre l'aprenentatge com a centre, no l'àrea de coneixement	4	22,22
	Manca de capacitat d'anàlisi de la pròpia pràctica docent	13	72,22
	Pes de la cultura d'escola tradicional	12	66,67
	No tenir suficient professorat per fer un seguiment exhaustiu als nombrosos alumnes	7	38,89

- Causes específiques (aportades pels experts en el segon qüestionari):

- Manca de cultura individual reflexiva (Expert 8).

Taula 145. Accions potencials (solucions) de la necessitat 4 a partir del 2n qüestionari
Delphi

Apartat qüestionari	Solucions	Nombre d'exp.	% d'exp.
Nuclis conceptuals	1. Canvis en la cultura organitzacional	13	72,22
	2. Reestructurar la formació inicial	11	61,11
	3. Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries	15	83,33
	4. Proporcionar orientació personal i professional als docents	14	77,78
	5. Facilitar el suport d'especialistes	10	55,56
	6. Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	7	38,89
Casuística	Fomentar que els alumnes es facin qüestions i les expressin	6	33,33
	Facilitar sistemes d'observació-anàlisi (amb suport d'especialistes o entre companys)	13	72,22
	Pla Pilot/Experimental per a la implementació de les esmentades estratègies i, a posteriori, pla per a la seva generalització	5	27,78
	Facilitar el suport de professorat amb pràctiques contrastades i bones, als seus equips de professors, al seu centre	11	61,11

Solucions específiques (aportades pels experts en el segon qüestionari):

No hi ha aportacions.

CAPÍTOL 8

ANÀLISI DELS RESULTATS DE L'ESTUDI SOBRE L'ORGANITZACIÓ I GESTIÓ D'ACTIVITATS DE FORMACIÓ PERMANENT DEL PROFESSORAT

En el present capítol presentam els resultats de la fase complementària de la nostra investigació, que consisteix en l'estudi sobre l'opinió que tenen els professors de primària i els tècnics de l'administració sobre l'organització i gestió d'activitats de FPP.

La informació que presentam en aquest capítol ens facilitarà informació addicional que ens serà de gran utilitat a l'hora d'establir conclusions i sobretot a l'hora d'elaborar propostes d'actuació.

8. ANÀLISI DELS RESULTATS DE L'ESTUDI SOBRE L'ORGANITZACIÓ I GESTIÓ D'ACTIVITATS DE FORMACIÓ PERMANENT DEL PROFESSORAT

Som conscients que l'objecte principal d'aquest estudi és l'ANF dels professors de primària de les Illes Balears. Però tal com hem vist en els capítols anteriors, el que es busca mitjançant un procés d'aquesta mena és reunir una informació bàsica i prèvia al desenvolupament de plans formatius amb la intenció de millorar-los.

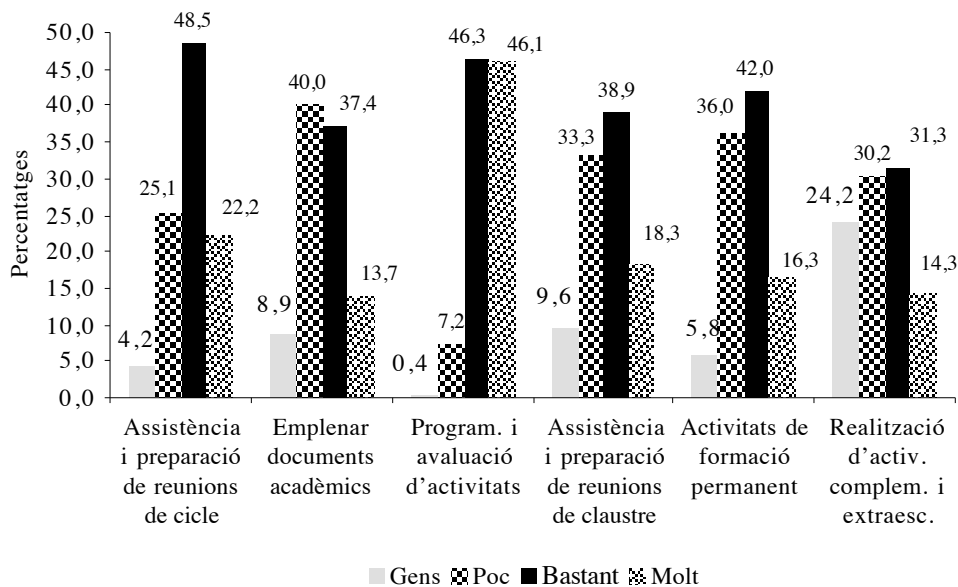
És evident que les opinions dels professors i dels tècnics implicats en l'organització i la gestió de la FPP no forma part, necessàriament, de les ANF, però sí que ens pot facilitar informació complementària que ens serà de gran utilitat a l'hora d'establir conclusions i sobretot a l'hora d'elaborar propostes d'actuació.

Així mateix cal destacar que en l'apartat del qüestionari dedicat a aquesta fase és on recollim tota la informació necessària relativa a les variables (edat, sexe, preparació acadèmica, grau de participació habitual en activitats de formació permanent, etc.). Des d'aquest plantejament, per tant, aquest apartat s'ha convertit –tot i ésser una fase complementària de l'estudi– en una part fonamental i per tant, a part d'haver-la tractada en l'anàlisi de les hipòtesis, també l'hem volguda desenvolupar de forma independent per la riquesa i la importància de la informació que ens aporta.

8.1. Activitats que realitzen amb major freqüència els docents en el marc del seu treball com a docents en la part no lectiva de l'horari setmanal

Els professors confessen que les activitats que realitzen amb major freqüència en el marc del seu treball com a docents en la part no lectiva de l'horari setmanal són en primer lloc la programació i avaluació d'activitats (el 92,4% manifesten fer-ho bastant o molt), en segon lloc l'assistència i preparació de reunions de cycle (els que diuen fer-ho bastant o molt sumen un 70,7%), en tercer lloc trobam l'assistència i preparació de reunions de claustre (el 57,2 manifesten fer bastant o molt aquestes activitats). Les activitats de formació permanent ocupen el quart lloc de les activitats que realitzen més els docents i només el 16,3 % manifesta fer-ne bastantes i si sumam els que diuen fer-ne bastantes i moltes tenim un percentatge del 58,3 %.

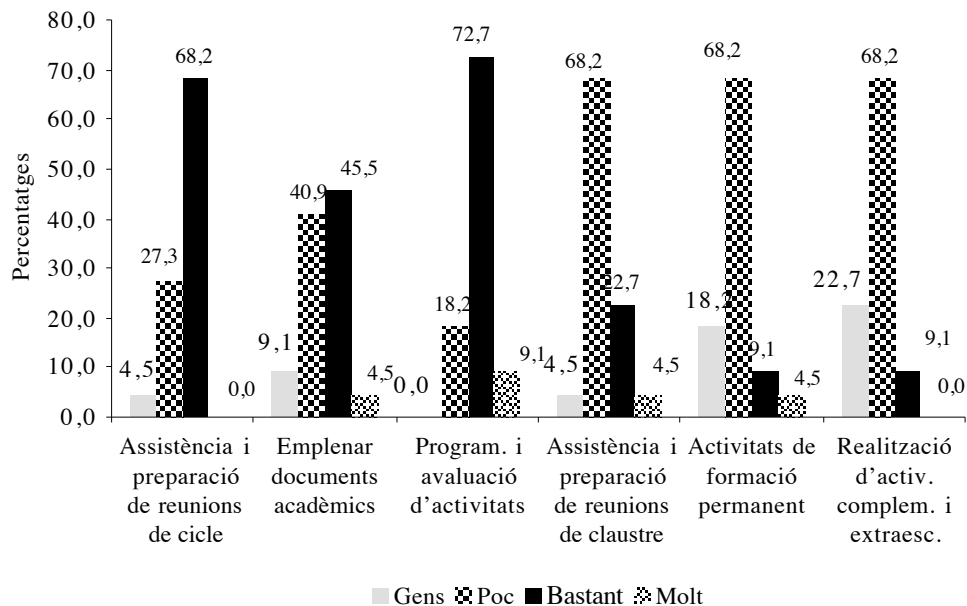
Figura 71. Opinió dels docents sobre les activitats que realitzen amb major freqüència en el marc del seu treball en la part no lectiva de l'horari setmanal



Per altra banda, les dues úniques activitats que es realitzen menys que les activitats de formació permanent són la realització d'activitats complementàries i extraescolars, que és l'activitat que menys diuen realitzar els professors (el 54,4 % diuen que no en realitzen cap o poques, però d'aquests el 24,2 % diuen que no en realitzen cap). La segona activitat que menys es realitza és emplenar documents acadèmics, ja que el 48,9 % diuen que aquest tipus de tasques es realitzen gens o poc.

D'acord amb aquestes dades hem de dir que els professors manifesten que les activitats que més realitzen són les que podem considerar de programació avaluació i gestió de l'activitat docent, en segon lloc realitzen activitats de formació permanent i en tercer lloc realitzen activitats complementàries, extraescolars i administratives (documents acadèmics).

Figura 72. Opinió dels tècnics de l'administració sobre les activitats que realitzen els docents amb major freqüència en el marc del seu treball en la part no lectiva de l'horari setmanal

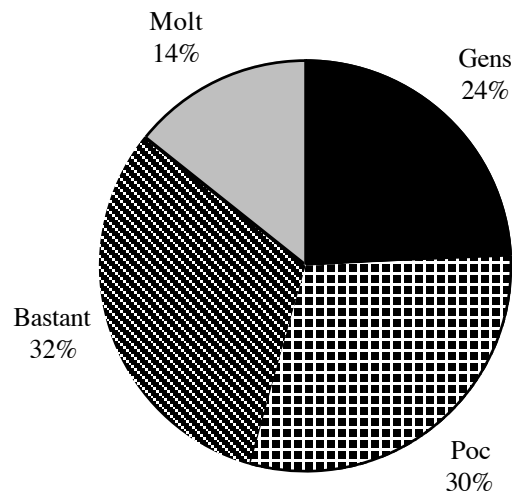


En opinió dels tècnics de l'administració les activitats que els docents realitzen amb menor freqüència són la realització d'activitats complementàries i extraescolars (gens= 22,7%, poc= 68,2, gens+poc= 90,9%), la realització d'activitats de FPP (gens= 18,2%, poc= 68,2%, gens+poc= 86,4%), i l'assistència i preparació de reunions de claustre (gens= 4,5%, poc= 68,2%, gens+poc= 72,7%).

Per altra banda les activitats que segons els tècnics realitzen més els docents són la programació i avaluació d'activitats (molt= 9,1%, bastant= 72,7%, molt+bastant 81,8%), l'assistència i preparació de reunions de cycle (molt= 0%, bastant= 68,2%, molt+bastant 68,2%) i finalment emplenar documents acadèmics (molt= 4,5, bastant= 45,5, molt+bastant 50%).

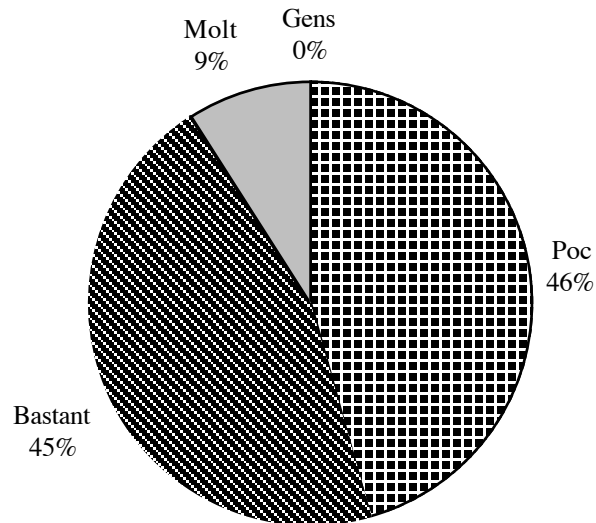
8.2. Utilitat que tenen sobre la pràctica a l'aula els aprenentatges adquirits a les activitats de formació permanent

Figura 73. Opinió dels docents sobre la utilitat que tenen sobre la pràctica a l'aula els aprenentatges adquirits a les activitats de formació permanent.



Respecte a la utilitat de cara a la pràctica educativa dels aprenentatges adquirits a les activitats de FPP, hem de destacar que el percentatge menys nombrós està format pels que creuen que aquests aprenentatges són molt útils (14%). En sentit contrari hem de dir que un percentatge bastant elevat pensa que aquests aprenentatges no són gens útils (24%). Els dos grups centrals, representats pels que pensen que són bastant útils (32%) i els que pensen que ho són poc (30%) estan pràcticament equilibrats. Per altra banda, si sumam els dos grups que es decanten més per la utilitat (molt i bastant útils 46%) i els que hi creuen poc o gens (54%) veurem que malgrat que no sigui molt grossa la diferència, es detecta una tendència superior cap al grup que no creu en la utilitat dels aprenentatges adquirits mitjançant la FPP o en tot cas hi creu poc.

Figura 74. Opinió dels tècnics de l'administració sobre la utilitat que tenen sobre la pràctica a l'aula els aprenentatges adquirits pels docents a les activitats de formació permanent.



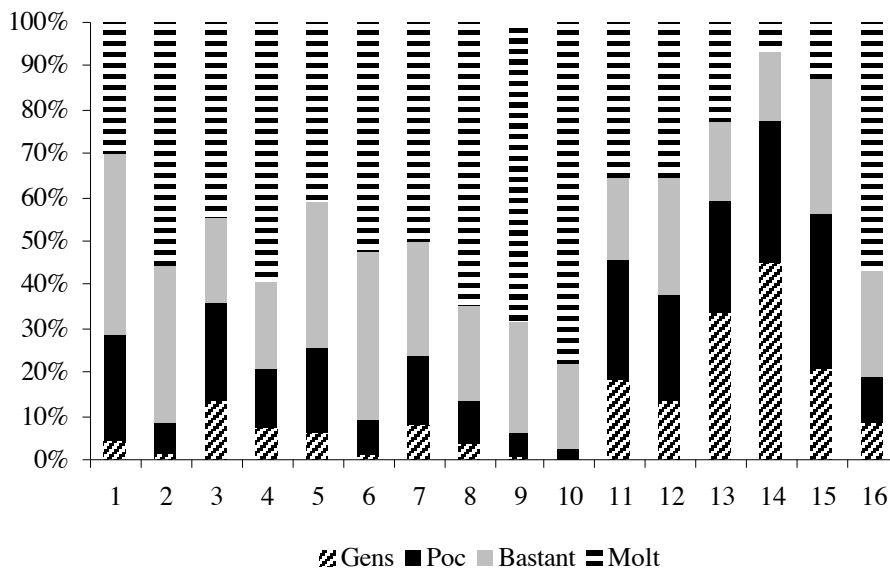
És de destacar que els tècnics de l'administració descarten totalment que les activitats de FPP no tinguin cap utilitat d'aplicació a l'aula (gens= 0%). Per altra banda es detecta una tendència, encara que tímida, que valora com a bastant o molt útils els aprenentatges adquirits en aquesta formació (molt= 9%, bastant= 45%, molt+bastant= 54%).

8.3. Condicions que millorarien l'assistència dels docents a activitats de formació permanent

Segons l'opinió dels propis docents respecte a les condicions que millorarien la seva assistència a activitats de formació hem de dir que detectam dos grups de condicions. El primer grup (format per 13 condicions) són percebudes majoritàriament com a importants

de cara a millorar l'assistència a activitats formatives, mentre que el segon grup (format per 3 condicions) està format per les que són considerades poc importants. Per a definir aquests dos grups ens hem basat en la suma dels percentatges gens i poc per una banda i bastant i molt per l'altra i el 50% (sumant les dues proposicions) ha estat la barrera que ens ha discriminat el grup al qual pertany cada condició. Aquest mateix criteri és el que hem utilitzat per a realitzar l'ordre en què les condicions són acceptades.

Figura 75. Opinió dels docents sobre les condicions que millorarien la seva assistència a activitats de formació permanent



1. Que hi hagués augment de l'oferta disponible d'activitats d'aquest tipus
2. Que l'oferta d'activitats fos més adequada a les vostres necessitats personals com a docents
3. Que les activitats es poguessin realitzar dins la part no lectiva de l'horari docent
4. Que la realització d'aquestes activitats us suposàs un alliberament d'hores lectives
5. Que les activitats formatives s'adaptassin al nivell d'experiència del docent (professor novell, professor experimentat...)
6. Que responguessin a una necessitat o a un projecte assumit pel vostre cicle i/o centre
7. Que les activitats es realitzassin més a prop del lloc de residència
8. Que les activitats es realitzassin al vostre centre
9. Que les activitats es realitzassin al vostre centre i fossin dissenyades per ajudar tot l'equip (cicle, centre...) a millorar la tasca que desenvolupau
10. Que les activitats fossin més útils per a l'aplicació pràctica a l'aula (recursos didàctics...)
11. Que l'assistència a aquestes activitats suposàs un augment del prestigi professional
12. Que les activitats formatives servissin per a la promoció professional
13. Que les hores de formació fossin un requisit per a certificar sexennis
14. Que l'administració o la direcció del centre us ho suggerís
15. Que estiguéssiu implicats en l'organització de les activitats

16. Que no representassin un cost econòmic per a vosaltres

Les 13 condicions del primer grup, i que són considerades pels docents com a importants per tal de millorar les activitats de FPP són les següents:

1. Que les activitats fossin més útils per a l'aplicació pràctica a l'aula (recursos didàctics...) (molt= 77,8%, bastant= 19,5, molt+bastant= 97,3%).
2. Que les activitats es realitzassin al vostre centre i fossin dissenyades per ajudar tot l'equip (cicle, centre...) a millorar la tasca que desenvolupau (molt= 68,4%, bastant= 25,3, molt+bastant= 93,7%).
3. Que l'oferta d'activitats fos més adequada a les vostres necessitats personals com a docents (molt= 55,5%, bastant=35,8% , molt+bastant= 91,3%).
4. Que responguessin a una necessitat o a un projecte assumit pel vostre cicle i/o centre (molt= 52,6%, bastant= 38,3%, molt+bastant= 90,9%).
5. Que les activitats es realitzassin al vostre centre (molt= 64,4%, bastant= 22,4%, molt+bastant= 86,8%).
6. Que no representassin un cost econòmic per a vosaltres (molt= 56,8%, bastant= 24,1%, molt+bastant= 80,9%).
7. Que la realització d'aquestes activitats us suposàs un alliberament d'hores lectives (molt= 59,3%, bastant= 19,7%, molt+bastant= 79%).
8. Que les activitats es realitzassin més a prop del lloc de residència (molt= 50,3%, bastant= 25,9%, molt+bastant= 76,2%).
9. Que les activitats formatives s'adaptassin al nivell d'experiència del docent (professor novell, professor experimentat...) (molt= 41,0%, bastant= 33,3%, molt+bastant= 74,3%).
10. Que hi hagués augment de l'oferta disponible d'activitats d'aquest tipus (molt= 30,0%, bastant= 41,4%, molt+bastant= 71,4%).
11. Que les activitats es poguessin realitzar dins la part no lectiva de l'horari docent (molt= 44,3%, bastant= 19,7%, molt+bastant= 64%).
12. Que les activitats formatives servissin per a la promoció professional (molt= 35,3%, bastant= 27,1%, molt+bastant= 62,4%).

13. Que l'assistència a aquestes activitats suposàs un augment del prestigi professional (molt= 35,1%, bastant= 19,0%, molt+bastant= 54,1%).

Per altra banda trobam el segon grup, amb 3 proposicions que no són considerades pels docents com a importants de cara a augmentar la seva assistència a activitats formatives:

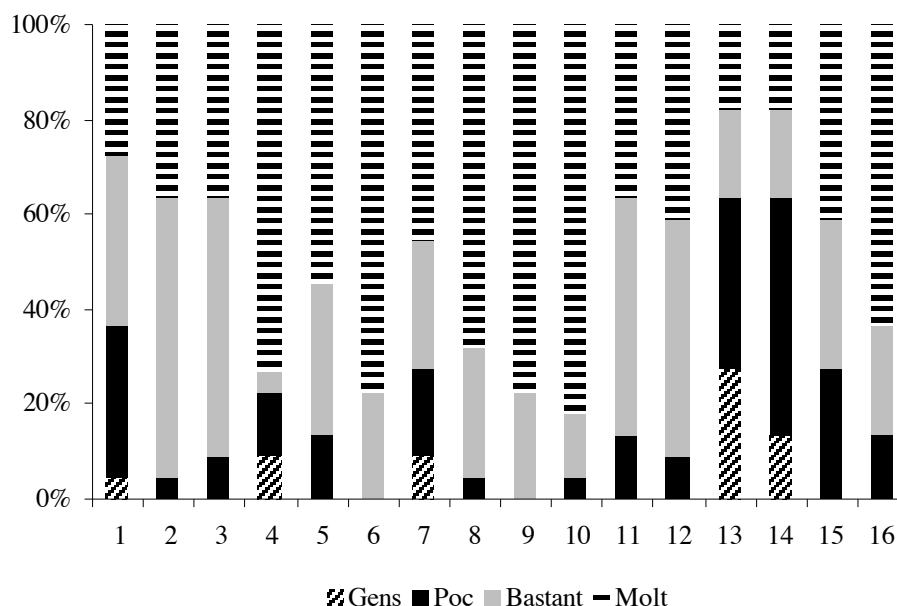
1. Que l'administració o la direcció del centre us ho suggerís (gens= 45,0%, poc= 32,2%, gens+poc= 77,2%).
2. Que les hores de formació fossin un requisit per a certificar sexennis (gens= 33,3%, poc= 25,7%, gens+poc= 59%).
3. Que estiguéssiu implicats en l'organització de les activitats (gens= 21,0%, poc= 35,3%, gens+poc= 56,3%).

D'acord amb això hem de dir que els docents volen activitats pràctiques, amb implicacions directes sobre l'activitat a l'aula i adaptades al nivell d'experiència del docent, que es realitzin en el centre on treballen o en un lloc proper al lloc de residència, que estiguin dissenyades per ajudar tot l'equip docent (cicle, centre...), que responguin a un projecte assumit per aquest equip docent i que parteixin de les necessitats personals com a docents. Per altra banda és important que aquestes activitats no suposin un cost econòmic, es valora com a positiu que suposin un alliberament d'hores lectives o que es poguessin realitzar en la part no lectiva de l'horari docent. També es valoraria positivament l'augment d'oferta formativa. Tot i que els percentatges no són gaire elevats també es troba positiu que les activitats de FPP serveixin per a la promoció professional o per augmentar el prestigi professional.

En sentit contrari, a trets generals, hem de dir que els docents manifesten que la seva participació en activitats de FPP no milloraria si l'administració o la direcció del centre els suggerís l'assistència a activitats d'aquesta mena. Així mateix hem de dir que dels resultats es desprèn que l'existència del requisit de certificació de sexennis no millora l'assistència a activitats formatives, almanco per a un 59% dels docents (que opinen que aquest fet

influeix poc o gens). Finalment la implicació dels docents en l'organització d'aquest tipus d'activitats no és determinant perquè hi participin.

Figura 76. Opinió dels tècnics de l'administració sobre les condicions que augmentarien la seva assistència a activitats de formació permanent



1. Que hi hagués augment de l'oferta disponible d'activitats d'aquest tipus
2. Que l'oferta d'activitats fos més adequada a les necessitats personals com a docents
3. Que les activitats es poguessin realitzar dins la part no lectiva de l'horari docent
4. Que la realització d'aquestes activitats suposàs un alliberament d'hores lectives
5. Que les activitats formatives s'adaptassin al nivell d'experiència del docent (professor novell, professor experimentat...)
6. Que responguessin a una necessitat o a un projecte assumit pel cicle i/o centre
7. Que les activitats es realitzassin més a prop del lloc de residència
8. Que les activitats es realitzassin al centre docent
9. Que les activitats es realitzassin al centre docent i fossin dissenyades per ajudar tot l'equip (cicle, centre...) a millorar la tasca que desenvolupen
10. Que les activitats fossin més útils per a l'aplicació pràctica a l'aula (recursos didàctics...)
11. Que l'assistència a aquestes activitats suposàs un augment del prestigi professional
12. Que les activitats formatives servissin per a la promoció professional
13. Que les hores de formació fossin un requisit per a certificar sexennis
14. Que l'administració o la direcció del centre ho suggerís
15. Que els professors estiguessin implicats en l'organització de les activitats
16. Que no representassin un cost econòmic pels docents

Les condicions valorades pels tècnics de l'administració de cara a millorar l'assistència dels docents a activitats de FPP són moltes però dues d'elles tenen un caire més destacat:

1. Que responguessin a una necessitat o a un projecte assumit pel cicle i/o centre (molt= 77,3%, bastant= 22,7, molt+bastant= 100%).
2. Que les activitats es realitzassin al centre docent i fossin dissenyades per ajudar tot l'equip (cicle, centre...) a millorar la tasca que desenvolupen (molt= 77,3%, bastant= 22,7, molt+bastant= 100%).

En un segon terme, però també de forma destacada, hem de situar les següents condicions:

1. Que les activitats fossin més útils per a l'aplicació pràctica a l'aula (recursos didàctics...) (molt= 81,8%, bastant= 13,6, molt+bastant= 95,4%).
2. Que les activitats es realitzassin al centre docent (molt= 68,2%, bastant= 27,3, molt+bastant= 95,5%).
3. Que l'oferta d'activitats fos més adequada a les necessitats personals com a docents (molt= 36,4%, bastant= 59,1, molt+bastant= 95,5%).
4. Que les activitats es poguessin realitzar dins la part no lectiva de l'horari docent (molt= 36,4%, bastant= 54,5, molt+bastant= 90,9%).
5. Que les activitats formatives servissin per a la promoció professional (molt= 40,9%, bastant= 50,0, molt+bastant= 90,9%).
6. Que les activitats formatives s'adaptassin al nivell d'experiència del docent (professor novell, professor experimentat...) (molt= 54,5%, bastant= 31,8, molt+bastant= 86,3%).
7. Que l'assistència a aquestes activitats suposàs un augment del prestigi professional (molt= 36,4%, bastant= 50,0, molt+bastant= 86,4%).
8. Que no representassin un cost econòmic per als docents (molt= 63,6%, bastant= 22,7%, molt+bastant= 86,3%).
9. Que les activitats es realitzassin més a prop del lloc de residència (molt= 45,5%, bastant= 27,3, molt+bastant= 72,8%).

10. Que els professors estiguessin implicats en l'organització de les activitats (molt= 40,9%, bastant= 31,8%, molt+bastant= 72,7%).

11. Que la realització d'aquestes activitats suposàs un alliberament d'hores lectives (molt= 72,7%, bastant= 4,5, molt+bastant= 77,2%).

12. Que hi hagués augment de l'oferta disponible d'activitats d'aquest tipus (molt= 27,3%, bastant= 36,4, molt+bastant= 63,7%).

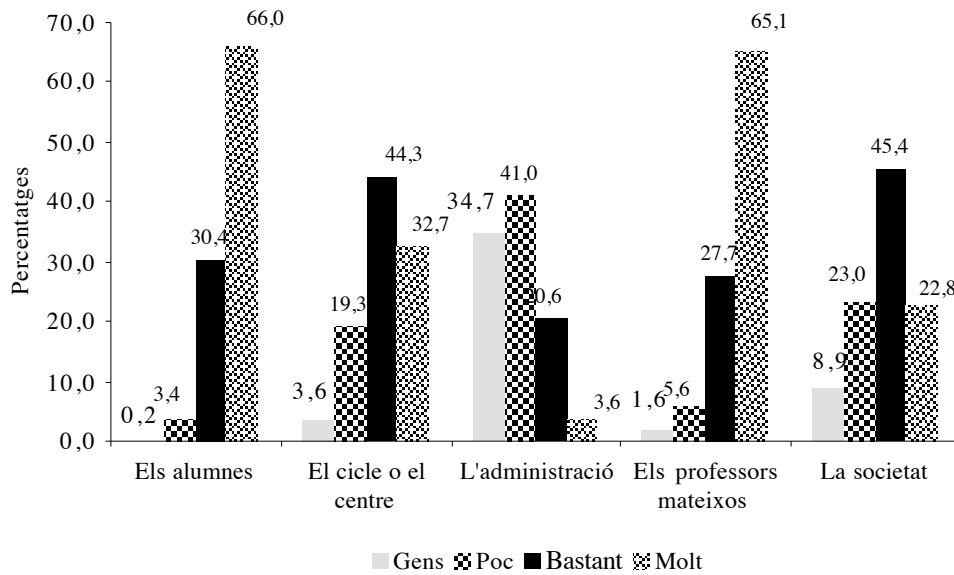
Per altra banda, les condicions que segons els tècnics no millorarien gaire aquesta assistència són:

1. Que les hores de formació fossin un requisit per certificar sexennis (poc= 36,4%, gens= 27,3% poc+gens= 63,7%).

2. Que l'administració o la direcció del centre ho suggerís (poc= 50,0%, gens= 13,6% poc+gens= 63,6%).

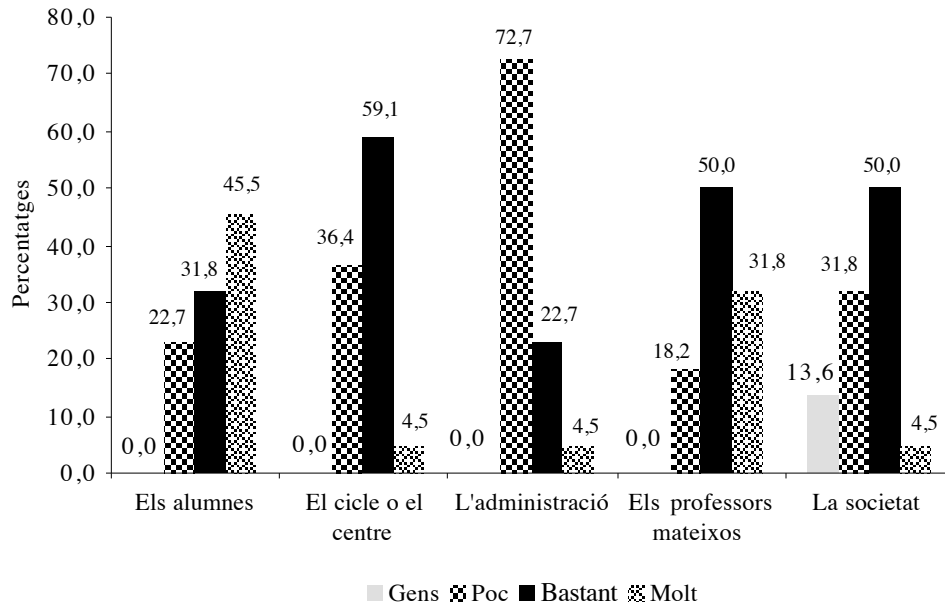
8.4. Tipologia de necessitats sobre les quals es vol incidir mitjançant la realització d'activitats de formació permanent

Figura 77. Opinió dels docents sobre les tipologies de necessitats sobre les quals volen incidir mitjançant la realització d'activitats de formació permanent



De l'observació de la figura 77 destaca el fet que els docents mitjançant l'assistència a activitats de FPP pretenen incidir poc o gens sobre les necessitats de l'administració (gens= 34,7%, poc= 41,0, gens+poc= 75,7). Per altra banda els docents pretenen incidir sobre les necessitats dels alumnes (molt= 66,0%, bastant= 30,4%, molt+bastant= 96,4%), les necessitats dels mateixos professors (molt= 65,1%, bastant= 27,7%, molt+bastant= 92,8%) i finalment, tot i que amb un percentatge més petit, les necessitats de la societat (molt= 22,8%, bastant= 45,4%, molt+bastant= 68,2%).

Figura 78. Opinió dels tècnics de l'administració sobre les tipologies de necessitats sobre les quals incideixen els docents mitjançant la realització d'activitats de formació permanent



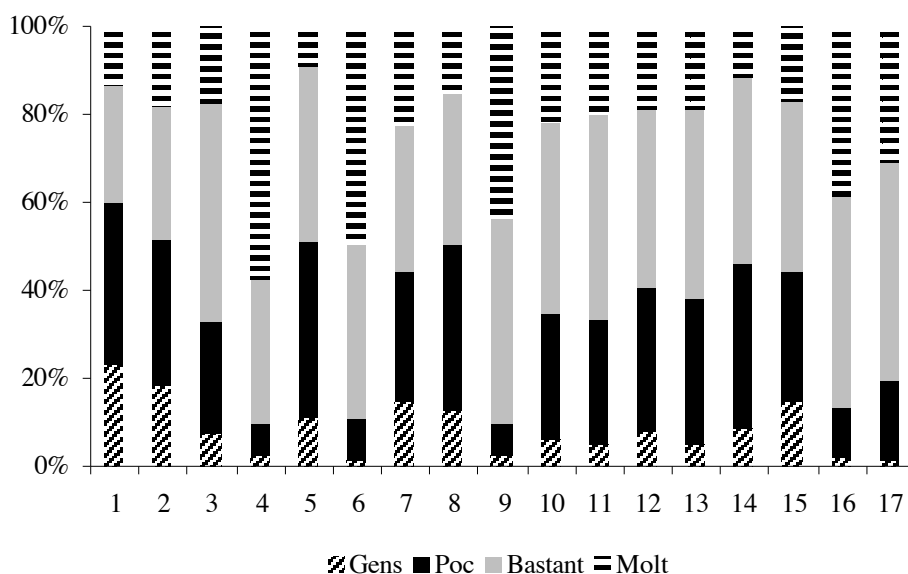
Els tècnics de l'administració creuen que els docents, mitjançant l'assistència a activitats de FPP, incideixen sobre unes necessitats que provenen majoritàriament dels professors mateixos (molt=31,8%, bastant= 50,0%, molt+bastant= 81,8%) i en segon lloc sobre les que provenen dels alumnes (molt= 45,5%, bastant= 31,8%, molt+bastant= 77,3%).

En un segon terme se situarien les necessitats que provenen del cycle o del centre (molt= 4,5%, bastant= 59,1%, molt+bastant= 63,6%), i de la societat (molt= 4,5%, bastant= 50,0%, molt+bastant= 54,5%).

Per altra banda cal destacar que els tècnics de l'administració creuen que els docents quan assisteixen a activitats de FPP no es plantegen incidir sobre les necessitats de l'administració (gens= 72,7%, poc= 22,7%, gens+poc= 95,4%).

8.5. Modalitats de formació permanent de professorat més adequades

Figura 79. Opinió dels docents sobre les modalitats de formació permanent més adequades



1. Ampliar la formació amb altres carreres universitàries
2. Cursos de Postgrau i Màsters
3. Cursos o seminaris d'institucions o entitats externes al centre
4. Cursos o seminaris en el propi centre
5. Taules rodones i debats
6. Activitats planificades a partir de les necessitats del centre/zona amb cursos seminaris i sessions de treball realitzats en el propi centre/zona
7. Crèdits compatibles amb futures titulacions universitàries
8. Estades a altres institucions formatives
9. Reunions o seminaris de treball amb altres professionals més experimentats
10. Reunions o seminaris de treball amb els companys del propi centre actuant com a coassessors
11. Reunions o seminaris de treball amb els companys d'altres centres actuant com a coassessors
12. Participar a congressos i jornades
13. Estudi de casos o incidents crítics
14. Simulacions (anàlisi de vídeos, interpretació de papers...)
15. Observació de sessions de classe impartides per companys
16. Reflexió sobre la pròpia pràctica educativa
17. Autoperfeccionament a partir del suport de centres i serveis especialitzats (biblioteques, centres de recursos, centres d'autoaprenentatge...)

Les modalitats de formació permanent i perfeccionament, segons les preferències dels docents, es poden classificar en tres grups (a) modalitats que són considerades més

adequades (b) modalitats que es consideren menys adequades i (c) modalitats intermèdies, és a dir, que no registren uns percentatges que ens indiquin una tendència clara cap a una opció.

a) Modalitats considerades més adequades per la majoria

1. Cursos o seminaris en el propi centre (molt= 57,5%, bastant= 32,9%, molt+bastant= 90,4%).
2. Reunions o seminaris de treball amb altres professionals més experimentats (molt= 43,9%, bastant= 46,3%, molt+bastant= 90,2%).
3. Activitats planificades a partir de les necessitats del centre/zona amb cursos seminaris i sessions de treball realitzats en el propi centre/zona (molt= 49,5%, bastant= 39,6%, molt+bastant= 89,1%).
4. Reflexió sobre la pròpia pràctica educativa (molt= 38,7%, bastant= 47,7%, molt+bastant= 86,4%).
5. Autoperfeccionament a partir del suport de centres i serveis especialitzats (biblioteques, centres de recursos, centres d'autoaprenentatge...) (molt= 30,7%, bastant= 50,1%, molt+bastant= 80,8%).

b) Modalitats considerades poc adequades per la majoria

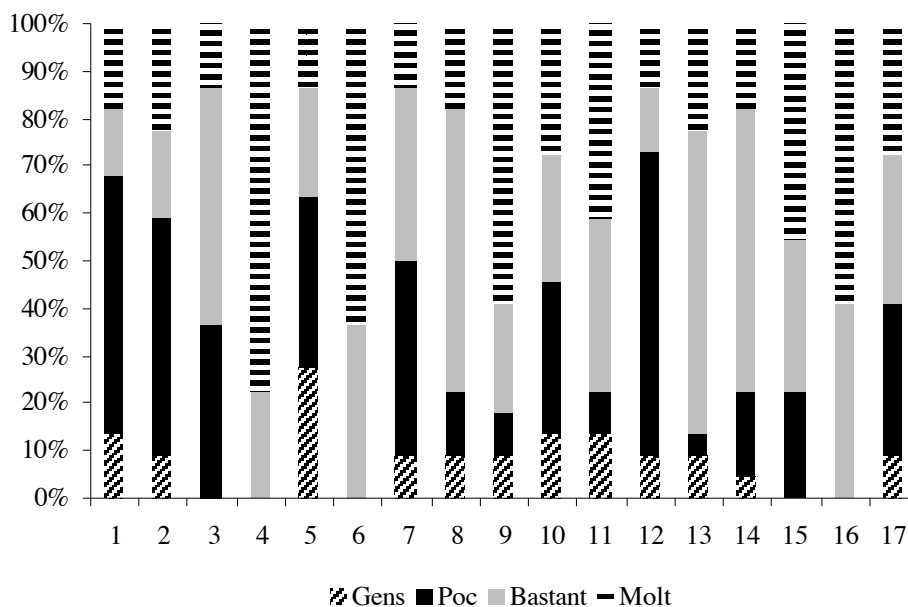
1. Ampliar la formació amb altres carreres universitàries (gens= 23,0%, poc= 37,3%, gens+poc= 60,3%).
2. Cursos de Postgrau i Màsters (gens= 17,9%, poc= 33,6%, gens+poc= 51,5%)
3. Taules rodones i debats (gens= 10,7%, poc= 40,3%, gens+poc= 51,0%).
4. Estades a altres institucions formatives (gens= 12,5%, poc= 37,8%, gens+poc= 50,3%).

c) Modalitats intermèdies

1. Cursos o seminaris d'institucions o entitats externes al centre (molt= 17,7%, bastant= 49,5%, molt+bastant= 67,2%).
2. Reunions o seminaris de treball amb els companys d'altres centres actuant com a coassessors (molt= 19,9%, bastant= 46,7%, molt+bastant= 66,6%).

3. Reunions o seminaris de treball amb els companys del propi centre actuant com a coassessors (molt= 21,9%, bastant= 43,8%, molt+bastant= 65,7%).
4. Participar a congressos i jornades (molt= 18,8%, bastant= 40,5%, molt+bastant= 59,3%).
5. Estudi de casos o incidents crítics (molt= 18,8%, bastant= 43,2%, molt+bastant= 62%).
6. Crèdits compatibles amb futures titulacions universitàries (molt= 22,4%, bastant= 33,5%, molt+bastant= 55,9%).
7. Observació de sessions de classe impartides per companys (molt= 16,8%, bastant= 39,1%, molt+bastant= 55,9%).
8. Simulacions (anàlisi de vídeos, interpretació de papers...) (molt= 11,8%, bastant= 42,0%, molt+bastant= 53,8%).

Figura 80. Opinió dels tècnics de l'administració sobre les modalitats de formació permanent més adequades



1. Ampliar la formació amb altres carreres universitàries
2. Cursos de Postgrau i Màsters
3. Cursos o seminaris d'institucions o entitats externes al centre
4. Cursos o seminaris en el propi centre
5. Taules rodones i debats
6. Activitats planificades a partir de les necessitats del centre/zona amb cursos seminaris i sessions de treball realitzats en el propi centre/zona

7. Crèdits compatibles amb futures titulacions universitàries
8. Estadies a altres institucions formatives
9. Reunions o seminaris de treball amb altres professionals més experimentats
10. Reunions o seminaris de treball amb els companys del propi centre actuant com a coassessors
11. Reunions o seminaris de treball amb els companys d'altres centres actuant com a coassessors
12. Participar a congressos i jornades
13. Estudi de casos o incidents crítics
14. Simulacions (anàlisi de vídeos, interpretació de papers...)
15. Observació de sessions de classe impartides per companys
16. Reflexió sobre la pròpia pràctica educativa
17. Autoperfeccionament a partir del suport de centres i serveis especialitzats (biblioteques, centres de recursos, centres d'autoaprenentatge...)

Vegem, doncs, com classifiquen els tècnics de l'administració les distintes modalitats.

a) Modalitats considerades més adequades per la majoria

Dividirem aquest apartat en dos subapartats, ja que en aquest cas trobam tres modalitats que reben un suport que fa que aquestes destaquin sobre les altres:

1. Cursos o seminaris en el propi centre (molt= 77,3%, bastant= 22,7%, molt+bastant= 100%).
2. Reflexió sobre la pròpia pràctica educativa (molt= 59,1%, bastant= 40,9%, molt+bastant= 100%).
3. Activitats planificades a partir de les necessitats del centre/zona amb cursos seminaris i sessions de treball realitzats en el propi centre/zona (molt= 63,6%, bastant= 36,4%, molt+bastant= 100%).

En el segon subapartat, però també de forma destacada, consideren adequades les següents modalitats:

4. Estadies a altres institucions formatives (molt= 18,2%, bastant= 59,1%, molt+bastant= 77,3%).
5. Reunions o seminaris de treball amb altres professionals més experimentats (molt= 59,1%, bastant= 22,7%, molt+bastant= 81,8%).
6. Reunions o seminaris de treball amb els companys d'altres centres actuant com a coassessors (molt= 40,9%, bastant= 36,4%, molt+bastant= 77,3%).
7. Estudi de casos o incidents crítics (molt= 22,7%, bastant= 63,6%, molt+bastant= 86,3%).

8. Simulacions (anàlisi de vídeos, interpretació de papers...) (molt= 18,2%, bastant= 59,1%, molt+bastant= 77,3%).

9. Observació de sessions de classe impartides per companys (molt= 45,5%, bastant= 31,8%, molt+bastant= 77,3%).

b) Modalitats considerades poc adequades per la majoria

Les modalitats menys adequades, en opinió dels tècnics són:

1. Participar a congressos i jornades (gens= 9,1%, poc= 63,6%, gens+poc= 72,7%)

2. Ampliar la formació amb altres carreres universitàries (gens= 13,6%, poc= 54,5%, gens+poc= 68,1%).

3. Taules rodones i debats (gens= 27,3%, poc= 36,4%, gens+poc= 63,7%).

4. Cursos de Postgrau i Màsters (gens= 9,1%, poc= 50,0%, gens+poc= 59,1%).

5. Crèdits compatibles amb futures titulacions universitàries (gens= 9,1%, poc= 40,9%, gens+poc= 50%).

c) Modalitats intermèdies

Malgrat que reben una acceptable suport ens quedarien en un tercer nivell les següents modalitats següents:

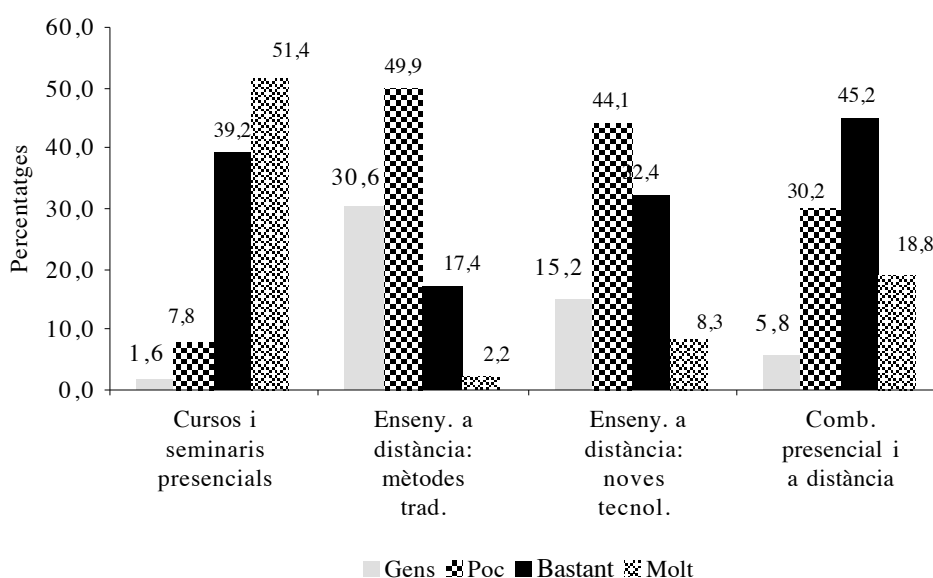
1. Cursos o seminaris d'institucions o entitats externes al centre (molt= 13,6%, bastant= 50,0%, molt+bastant= 63,6%).

2. Reunions o seminaris de treball amb els companys del propi centre actuant com a coassessors (molt= 27,3%, bastant= 27,3%, molt+bastant= 54,6%).

3. Autoperfeccionament a partir del suport de centres i serveis especialitzats (biblioteques, centres de recursos, centres d'autoaprenentatge...) (molt= 27,3%, bastant= 31,8%, molt+bastant= 59,1%).

8.6. Metodologies més adequades per a la realització de “cursos” de formació permanent

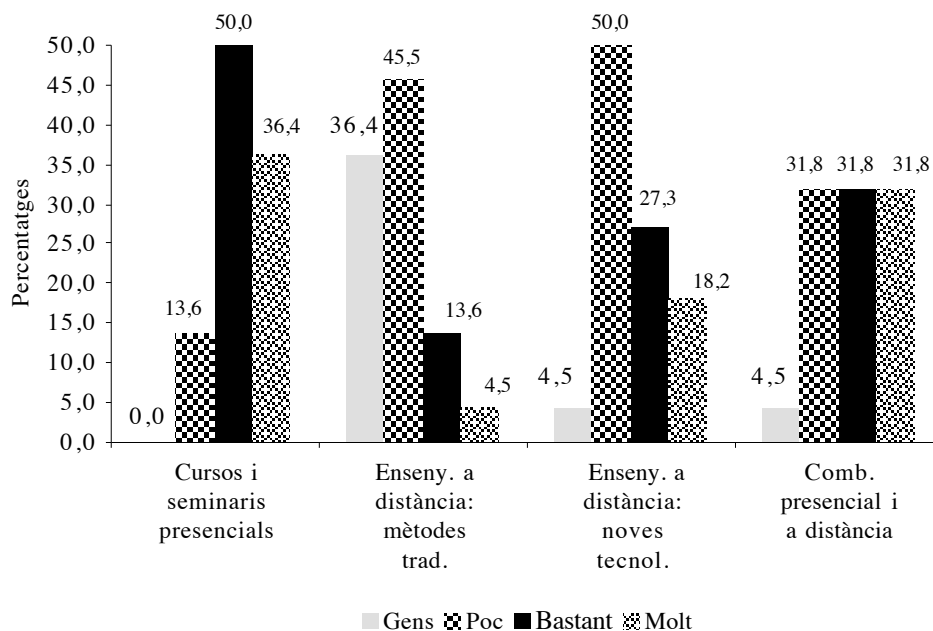
Figura 81. Opinió dels docents sobre les metodologies més adequades per a la realització de “cursos” de formació permanent



Els docents es decanten clarament pels cursos i seminaris presencials (molt= 51,4%, bastant= 39,2, molt+bastant= 90,6), mentre que rebutgen majoritàriament els cursos realitzats mitjançant ensenyament a distància amb l'ús de mètodes tradicionals (gens= 30,6%, poc= 49,9%, gens+poc= 80,5) i amb menys mesura els realitzats mitjançant noves tecnologies (gens= 15,2%, poc= 44,1%, gens+poc= 59,3).

Per altra banda s'observa una certa acceptació dels cursos que combinen sessions presencials i sessions a distància (molt= 18,8%, bastant= 45,2, molt+bastant= 64)

Figura 82. Opinió dels tècnics de l'administració sobre les metodologies més adequades per a la realització de "cursos" de formació permanent



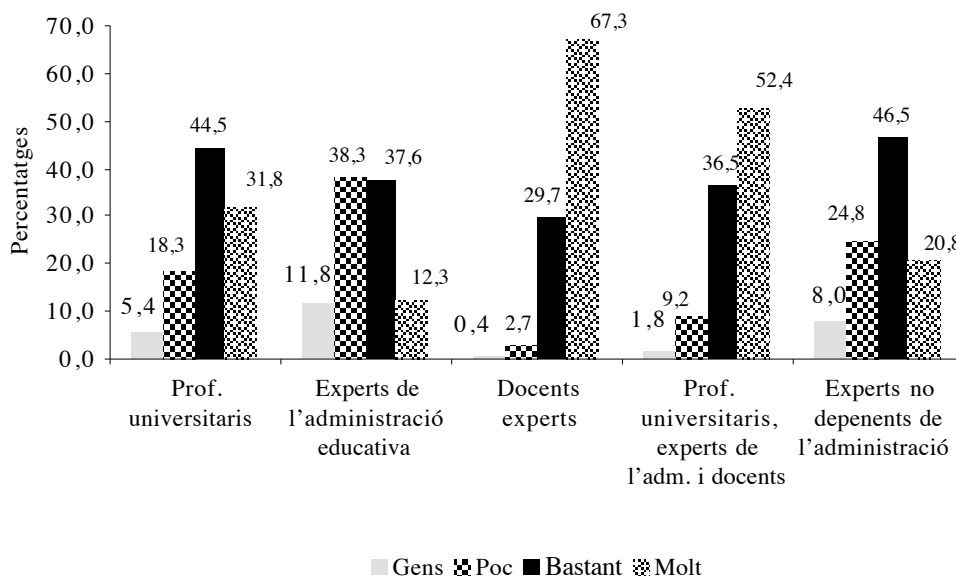
Respecte a la metodologia més adequada per a la realització de "cursos" de FPP, els tècnics es declaren partidaris majoritàriament dels cursos i seminaris presencials (molt= 36,4%, bastant= 50,0%, molt+bastant= 86,4%).

D'entre les metodologies amb menys acceptació destaquen l'ensenyament a distància mitjançant mètodes tradicionals (gens=36,4%, poc= 45,5%, gens+poc= 81,9%) i l'ensenyament a distància mitjançant noves tecnologies (gens= 4,5%, poc=50,0, gens+poc= 54,5).

Així mateix observam una acceptació, encara que tímida, de la combinació de sessions presencials i sessions a distància (molt= 31,8%, bastant= 31,8%, molt+bastant= 63,6).

8.7. Els tipus de formadors de formadors que poden aportar informació, coneixements i experiència important de cara a la formació permanent dels docents

Figura 83. Opinió dels docents sobre el tipus de formadors de formadors que poden aportar informació, coneixements i experiència important de cara a la seva formació permanent

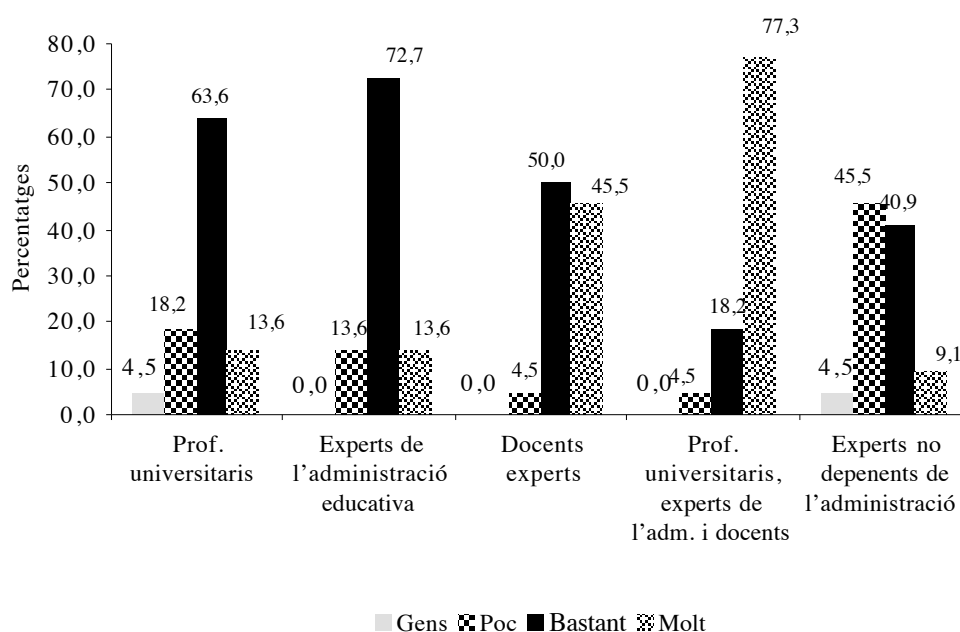


A partir de les dades de l'estudi, hem de dir que els docents creuen que els formadors de formadors més adequats per a realitzar les activitats de FPP són en primer lloc els docents experimentats (molt= 67,3%, bastant= 29,7%, molt+bastant= 97%) seguits pels equips formats per professors universitaris, experts de l'administració i docents experimentats (molt= 52,4%, bastant= 36,5%, molt+bastant= 88,9%).

En un segon terme trobam situats els professors universitaris (molt= 31,8%, bastant= 44,5%, molt+bastant= 76,3%) i els experts no dependents de l'administració (molt= 20,8%, bastant= 46,5%, molt+bastant= 67,3%).

En un tercer terme i en una posició que podríem anomenar intermèdia (és a dir ni massa acceptats ni massa rebutjats) trobam els experts de l'administració educativa (gens= 11,8%, poc= 38,3%, gens+poc= 50,1).

Figura 84. Opinió dels tècnics de l'administració sobre el tipus de formadors de formadors que poden aportar informació, coneixements i experiència important de cara a la formació permanent dels docents



A la figura 84 observam com l'equip format per professors universitaris, experts de l'administració i docents experimentats (molt= 77,3%, bastant= 18,2%, molt+bastant= 95,5%) és el tipus de formadors de formadors que prefereixen els tècnics de l'administració per a desenvolupar la FP, el segon grup de formadors preferit seria el format únicament per docents experimentats (molt= 45,5%, bastant= 50,0%, molt+bastant= 95,5%).

En un segon nivell d'acceptació hem de situar els experts de l'administració educativa (molt= 13,6%, bastant= 72,7%, molt+bastant= 86,3%) i els professors universitaris (molt= 13,6%, bastant= 63,6%, molt+bastant= 77,2%).

Finalment hem de dir que el tipus de formadors menys acceptats pels tècnics de l'administració són els experts no dependents de l'administració (gens= 4,5%, poc= 45,4, gens+poc= 50%).

CAPÍTOL 9

RECAPITULACIÓ I PROPOSTES

La recerca realitzada ens ha portat a fer un recorregut pels més importants plantejaments teòrics i empírics sobre ANF i ens ha permès conèixer els resultats d'una investigació d'aquest tipus en un context proper com és el dels professors d'ensenyament primari de les Illes Balears.

En el transcurs de la investigació ja hem anat assenyalant moltes de les conclusions que ens ha aportat, ja que moltes d'elles eren condició imprescindible per passar a una fase posterior. Malgrat tot, en les pàgines que segueixen presentam una recapitulació de les conclusions més importants, les propostes d'intervenció com a conseqüència de l'ANF realitzada i finalment apuntem un petit recull de recomanacions per a futures recerques en aquesta línia.

9. RECAPITULACIÓ I PROPOSTES

9.1. De la Detecció de Necessitats

9.1.1. Representativitat de les mostres

9.1.1.1. Representativitat de la mostra de professors d'educació primària

La mostra real utilitzada es considera representativa ja que s'ajusta a la mostra teòrica, realitzada de forma aleatòria i estratificada segons el tipus de centre, és plenament satisfactòria, amb un nivell de confiança i un marge d'error adequats, tal com ho demostren les dades següents:

- La representativitat en percentatges sobre el total de la població, la mostra real suposa els següents percentatges:

- Percentatge sobre el total de la població: 16,7 %.
 - Percentatge sobre el total de professors de centres públics: 11,8 %.
 - Percentatge sobre el total de professors de centres privats-concertats: 27,9 %.
 - Percentatges sobre el total de la població per aspectes territorials (illes i nombre d'habitants de les poblacions): en tots els casos es supera el 8 %.
- Nivell de confiança per al total de la mostra i per a cada un dels estrats: 95,45 %.
- Marges d'error:
- 3,88 % per al total de la mostra.
 - 5,68 % per a l'estrat de professors de centres públics.
 - 5,07 % per a l'estrat de professors de centres privats-concertats.
- El nombre de qüestionaris recollits (29,4 %) respecte al nombre de qüestionaris enviats està dintre dels marges considerats com a acceptables per a un tipus d'aplicació com la realitzada (tramesa per correu).

9.1.1.2. Representativitat de la mostra de tècnics de l'administració

Consideram que la mostra real utilitzada és representativa del col·lectiu seleccionat i per tant podem afirmar que tant aquesta com el nivell de confiança i el marge d'error són satisfactoris per a la realització del nostre estudi d'acord amb les següents dades:

- Representativitat en percentatges sobre el col·lectiu seleccionat: 95,7 %.
- Nivell de confiança respecte al total del col·lectiu seleccionat: 95,45 %.

- Marge d'error: 3,4 %.
- El nombre de qüestionaris recollits (95,6 %) respecte al nombre de qüestionaris enviats suposa un bon percentatge de participació per a un tipus d'aplicació com la realitzada (tramesa per correu).

9.1.2. Fiabilitat dels qüestionaris

D'acord amb l'anàlisi de fiabilitat (coherència interna) realitzada mitjançant el Coeficient Alpha de Cronbach/variables estandaritzades podem afirmar que els qüestionaris utilitzats tenen una fiabilitat òptima . Els índexs obtinguts per a la totalitat de les escales de cada un dels qüestionaris són:

- Per al qüestionari de Necessitats Sentides (QUANFPEP-S): 0,9695 (escala de nivell existent) i 0,9851 (escala de nivell desitjat).
- Per al qüestionari de Necessitats Normatives (QUANFPEP-N): 0,9359 (escala de nivell existent) i 0,9728 (escala de nivell desitjat).

9.1.3. Anàlisi correlacional

La verificació de les correlacions entre les variables d'estudi realitzada mitjançant el mètode de producte-moment de Pearson ens ha permès comprovar que les correlacions aconseguides són nombroses i generalment amb valors elevats. La realització d'aquesta anàlisi ens permet afirmar que:

- En general, les correlacions més altes es distribueixen en cada qüestionari entre les categories de la mateixa escala (nivell existent o nivell desitjat).
- Encara que apareguin algunes correlacions negatives són mínimes i tenen poca significació.
- Les correlacions solen ésser més elevades en el cas del QUANFPEP-S, on tenim una mostra més elevada, que en el cas del QUANFPEP-N, on les característiques de l'estudi ens varen fer fitar la mostra en qüestió.
- La totalitat de l'escala correlaciona significativament amb totes les categories quan es tracta de relacionar-la amb les categories de la seva mateixa escala. Per contra el nivell de correlació no és tan satisfactori quan relacionam la totalitat d'una escala amb les categories de l'altra escala.

En definitiva hem de dir que les correlacions entre les variables d'estudi són satisfactòries per a la realització del nostre estudi.

9.1.4. Priorització de Necessitats

9.1.4.1. Priorització de les necessitats per categories

A partir de la priorització de necessitats realitzada hem classificat les categories del nostre inventari de competències en tres grups segons el nivell de prioritat:

a) Categories majoritàriament “crítiques” i “importants”.

- Tecnologia informàtica (coneixement personal i ús formatiu).
- Exercici professional.

b) Categories en què les competències es distribueixen de forma regular entre els distints nivells d'importància.

- Formació científica i pràctica pedagògica.
- Avaluació.

c) Categories majoritàriament poc importants:

- Contingut acadèmic.
- Llengua i cultura pròpies.
- Organització i gestió de centre.
- Organització de l'aula.
- Programació de l'activitat docent.

La consideració de la prioritització de les categories apunta diversos fets significatius:

- Sembla, d'entrada, que la consideració d'aspectes relacionats amb la tecnologia de la informació sigui conseqüent amb el fet de la incorporació accelerada i creixent d'aquesta tecnologia a la societat i que, el professorat –o el sistema educatiu– percebi el desfasament entre la seva formació –inicial i potser permanent– en relació a tals aspectes, així com l'evident manca de recursos informàtics als centres –comparada amb l'existent a l'abast de la societat “civil”– sigui un element que contribueix al diagnòstic del professorat i dels tècnics.

- Sobta més l'aparent dicotomia que es perfila entre la consideració de la categoria “exercici professional” com a crítica i important i, per contra d'altres categories que s'hi relacionen de manera estricta –les tres darreres per exemple (Organització i gestió de centre, Organització de l'aula i Programació de l'activitat docent)– no siguin considerades rellevants.

- Convé remarcar que les dues categories situades de forma regular en els distints nivells d'importància (Formació científica i pràctica pedagògica i Avaluació) constitueixen nuclis d'activitats essencials i que són determinants de l'exercici professional.

- Resulta també allisonadora la lectura de les categories prioritzades des de la perspectiva de la seva associació a elements individuals, grupals o del sistema educatiu. Les “crítiques” i les “importantes” són bàsicament individuals, les distribuïdes regularment entre els distints nivells d'importància corresponen al sistema educatiu, mentre que les “poc importants” són les grupals i o del sistema educatiu.

9.1.4.2. Priorització de les necessitats per competències

L'anàlisi per competències ens possibilita l'apropament molt més detallat a les necessitats reals, que no l'anàlisi per categories.

1. Necessitats “Crítiques” (5% primeres en l'ordre de priorització respecte al total de les competències) (de més a menys necessitats):

1. (Comp. 71) Utilització de la informàtica educativa com a suport d'activitats formatives.
2. (Comp. 33) Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes superdotats.
3. (Comp. 74) Coneixement de tècniques per fer front a situacions professionals de risc (estrès, tècnica vocal, esgotament, depressions...).
4. (Comp. 49) Desenvolupament d'estratègies per estimular la capacitat d'adequació dels alumnes amb problemàtiques socials (agressivitat, passivitat...) a l'entorn social.

2. Necessitats “molt importants” (el 20% de necessitats –respecte al total– que segueix al 5% de necessitats “crítiques”) (de més a menys necessitats):

5. (Comp. 32) Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes amb dificultats d'aprenentatge.
6. (Comp. 40) Utilització de tècniques per avaluar el progrés dels alumnes amb dificultats d'aprenentatge i d'alumnes superdotats.
7. (Comp. 69) Utilització de la telemàtica per identificar recursos i/o trobar informació (internet...).
8. (Comp. 68) Utilització de la telemàtica per comunicar-se amb altres (e-mail, chatting).
9. (Comp. 64) Utilització de la informàtica a nivell bàsic.
10. (Comp. 9) Potenciació de processos que ajudin els alumnes a aprendre a pensar.

11. (Comp. 70) Utilització de programes multimèdia.
12. (Comp. 7) Utilització de tècniques per a la detecció de dificultats (cognitives, emocionals, afectives, psíquiques, socials...) en els alumnes i desplegament d'actituds envers aquesta problemàtica.
13. (Comp. 10) Posada en pràctica d'activitats que ajudin els alumnes a reflexionar sobre el seu propi pensament (metacognició).
14. (Comp. 42) Utilització de tècniques i mètodes per a l'autoavaluació del professor/a i dels equips docents.
15. (Comp. 65) Utilització de programes de tractament de text.
16. (Comp. 44) Utilització de metodologies de Qualitat Total per a l'avaluació del centre educatiu.
17. (Comp. 31) Realització de programacions que tendeixin a la innovació educativa (dissenys d'innovació curricular).
18. (Comp. 66) Utilització de programes de gestió (fulls de càlcul, bases de dades)
19. (Comp. 4) Implementació d'estratègies per tal d'adequar el procés d'ensenyament a les diferències individuals dels alumnes.

3. Altres necessitats importants (altres necessitats considerades importants tant pels docents com pels tècnics ANP-ANT) (de més a menys necessitats):

20. (Comp. 50) Utilització d'estratègies per definir, prevenir i resoldre problemes de disciplina en el marc de l'aula.
21. (Comp. 56) Utilització d'estratègies per prevenir i resoldre problemes de disciplina en el marc del centre.
22. (Comp. 67) Utilització de programes per incloure elements gràfics en els documents.
23. (Comp. 15) Utilització d'estratègies didàctiques que possibilitin que l'alumne prengui consciència del seu propi procés d'aprenentatge i que el capacitin per realitzar-ne l'autoregulació.
24. (Comp. 76) Desenvolupament de processos de reflexió sobre la pròpia pràctica docent.

25. (Comp. 43) Utilització de tècniques per a l'avaluació dels projectes de gestió i organització del centre (PEC, PLC, PCC).
26. (Comp. 14) Foment de dinàmiques que ajudin els alumnes a tenir una imatge positiva d'ells mateixos i que potenciïn la capacitat d'actuar de forma autònoma.
27. (Comp. 34) Realització de planificacions específiques per a alumnes amb necessitats educatives especials associades a discapacitats (psíquiques, físiques o sensorials).
28. (Comp. 8) Desenvolupament d'estratègies per tal de potenciar la integració dels infants amb necessitats educatives especials a l'aula.
29. (Comp. 38) Utilització de tècniques per a la coavaluació dels alumnes (avaluació entre iguals).
30. (Comp. 75) Utilització de tècniques de dinàmica de grups per treballar amb altres mestres, pares, alumnes, assessors...

4. Finalment destacarem les competències que han estat considerades pels professors i pels tècnics com a menys importants i que nosaltres en la nostra classificació hem titulat de “no necessitats” (5% inferior de les competències en la llista de prioritització i emmarcades en el quadrant BNP-BNT) (de més a menys necessitat):

73. (Comp. 28) Organització de l'espai escolar i temporització de l'activitat docent.
74. (Comp. 27) Realització de programacions d'aula.
75. (Comp. 60) Utilització de la llengua catalana com a vehicle de comunicació en el centre i com a llengua d'ensenyament.
76. (Comp. 17) Utilització de coneixements científicotècnics actualitzats referents a les àrees en què impartiu docència i/o les tasques professionals que desenvolupau.

El paral·lisme entre els resultats d'aquest apartat i els de l'anterior referit a les categories resulta, com no podia ser d'altra manera, obvi. Això no obstant, semblen oportunes algunes reflexions:

- Les competències “crítiques” són esbiaixades clarament cap a la problemàtica d’encaix “social”. Per a dir-ho en termes generals, les relacionades amb el tractament de l’adaptació, tant dels alumnes com dels ensenyants, al medi escolar.
- Es destaquen com a “crítiques”, “molt importants” o “importants” competències que pertanyen a categories no considerades de la mateixa manera –per exemple, les competències 33 i 49 són considerades “crítiques” però pertanyen a categories majoritàriament “poc importants”, mentre que d’altres (comp. 32, 31, 50, 56, 34...) són competències “importants” i pertanyen a categories majoritàriament “poc importants”–. Aquest fet ens indica que, tot sovint, les generalitzacions resulten insuficients a l’hora de configurar una realitat i pot ser aclaridor l’estudi més detallat aplicat amb minuciositat per entendre millor determinades necessitats.

9.1.5. Conclusions relatives a les hipòtesis

Analitzades les hipòtesis, com hem fet a l’apartat 7.6, potser fóra oportuna una síntesi de reflexió al seu entorn que ens permetés d’esbrinar, amb una lectura senzilla, tant el nombre de confirmacions o de diferències entre les dades i les formulacions hipotètiques, com l’existència d’elements particulars que poguessin tenir alguna significació en relació a l’explicació d’alguna contradicció aparent o real, a algun possible suggeriment de propostes d’intervenció o a alguna recomanació per a investigacions futures.

Així doncs, i a fi d’evitar reiteracions incòmodes, tractarem de resumir segons el nivell de confirmació o de discrepància, les conclusions que deriven del contrast de les dades amb les hipòtesis –per als detalls específics ens hem de remetre a l’apartat abans esmentat–.

9.1.5.1. Conclusions relatives a les hipòtesis referents a l'objectiu 3.1. Determinar el grau de necessitat formativa sentida pel professorat d'educació primària

1. En totes les competències excepte en tres (*Organització de l'espai escolar i temporització de l'activitat docent, Realització de programacions d'aula i Utilització de la llengua catalana com a vehicle de comunicació en el centre i com a llengua d'ensenyament*) hi ha diferències significatives entre el que els professors manifesten com a nivell existent i el que manifesten com a nivell desitjat (Hip. 3.1.1).

2. Els docents de major edat tenen una percepció de necessitat superior als altres docents en aspectes referits al coneixement i l'ensenyament de la llengua catalana i la seva utilització com a llengua d'ensenyament, tècniques de treball cooperatiu i en la utilització de tècniques per fomentar la participació dels alumnes en la presa de decisions.

Per contra, aquests docents tenen una percepció menor de necessitat que els altres en competències com són la elaboració i gestió de projectes de col·laboració amb famílies i amb entitats cíviques, institucions socioeducatives i culturals, etc. la utilització de la telemàtica per comunicar-se amb altres, utilització d'estratègies per a resoldre problemes de disciplina a l'aula, ús de tècniques per elaborar documents de centre i realització d'adaptacions curriculars per a alumnes superdotats (Hip. 3.1.2).

3. Existeixen diferències destacables en funció del sexe dels docents. En el 46 % de les competències les dones manifesten tenir majors necessitats que els homes.

Les categories en què aquestes diferències són més significatives són les d'avaluació, organització d'aula, contingut acadèmic, formació científica i pràctica pedagògica, tecnologia informàtica i organització i gestió del centre.

Hem de destacar també que en cap cas els homes manifesten majors necessitats formatives que les dones (Hip. 3.1.3).

4. El fet de tenir un major nivell de formació inicial (llicenciats) fa que els docents tinguin un menor nivell de percepció de necessitat en aspectes com: realització de projectes curriculars i realització de planificacions específiques per a alumnes amb necessitats educatives especials associades a discapacitats (Hip. 3.1.4).

5. Els docents formats amb el Pla de 1950 i anteriors tenen majors necessitats formatives en la competència de realització de projectes curriculars, que els docents formats amb plans posteriors (Hip. 3.1.5).

6. Els docents amb més experiència docent presenten menys necessitats en aspectes com elaboració i gestió de projectes de col·laboració amb famílies i amb entitats cíviques, realització d'adaptacions curriculars per a alumnes amb dificultats d'aprenentatge, utilització de la telemàtica i l'ús de tècniques per elaborar documents de centre. En sentit contrari hem de dir que també manifesten tenir més necessitats en un conjunt ampli d'aspectes (10 competències) tals com el coneixement i ús de la llengua catalana com a vehicle de comunicació i com a llengua d'ensenyament, tècniques per a fomentar la participació dels alumnes i l'organització social de la classe, organització d'activitats d'aprenentatge cooperatiu, realització d'avaluacions inicials i de programacions innovadores. L'experiència del docent és, per tant, una variable que ens podrà fer canviar les necessitats formatives d'aquest col·lectiu (Hip. 3.1.6).

7. A més anys de permanència en el mateix centre és menor la percepció de necessitat en competències com l'elaboració i gestió de projectes de col·laboració amb famílies i amb entitats cíviques..., utilització de la telemàtica, estratègies d'acció tutorial i tècniques per al desenvolupament de tasques directives. Però també es detecta un petit grup de competències en què a més anys de permanència en el centre majors són aquestes necessitats formatives, es tracta de competències com la utilització del català com a vehicle de comunicació i com a llengua d'ensenyament, mètodes per a l'autoavaluació dels

professors i dels equips docents i ordenació social de la classe. Observam, doncs, que la percepció de necessitat també està relacionada amb els anys de permanència en el mateix centre (Hip. 3.1.7).

8. Les percepcions de necessitats segons el cicle educatiu o la tasca docent que realitzen els docents són mínimes i només trobam significació entre les necessitats dels docents del primer cicle de primària i els docents que desenvolupen tasques de suport a la integració, en la competència de realització de planificacions específiques per a alumnes amb necessitats educatives especials associades a discapacitats, la qual cosa ens fa pensar que l'àmplia tendència generalista de l'educació primària fa reduir les diferències, pel que fa a les necessitats formatives, entre els distints cicles i/o tasques específiques (Hip. 3.1.8).

9. No es produeixen diferències en funció del tipus de professor: generalista, quasigeneralista i especialista. En la mateixa línia del que hem dit al punt anterior, es detecta una àmplia homogeneïtat de necessitats en la gran majoria de docents, tant si són especialistes com generalistes, possiblement a causa que a la pràctica el professor de primària s'encamina a la generalització (Hip. 3.1.9).

10. Trobam diferències significatives en algunes competències segons es tracti de directors, altres càrrecs de gestió i professors.

Trobam diferències entre professors i els que desenvolupen altres càrrecs de gestió distints al director en les competències com realització d'adaptacions curriculars i tècniques d'avaluació per a alumnes amb dificultats d'aprenentatge, estratègies per a la interacció del professorat amb la gestió del centre.

També trobam diferències entre els directors i els professors en les competències d'utilització d'estratègies per prevenir i resoldre problemes de disciplina en el marc del centre i la utilització de programes de gestió (full de càlcul, bases de dades).

Finalment, trobam diferències entre els directors i els que desenvolupen altres càrrecs de gestió en les competències d'utilització d'estratègies per prevenir i resoldre problemes de disciplina en el marc del centre.

En resum, cal destacar que a diferència dels casos de les hipòtesis anteriors, sí que trobam diferències entre els docents que tenen càrrecs directius i els que no en tenen, fet relacionat possiblement amb la falta de formació específica, tant inicial com permanent adreçada a aquestes tasques (Hip. 3.1.10).

11. Hem trobat diferències significatives en la percepció de necessitat formativa en funció de l'illa on treballen els docents. Les majors diferències es registren entre les illes d'Eivissa i Formentera (avaluació de continguts didàctics i dels alumnes i utilització de la llengua catalana com a vehicle de comunicació i com a llengua d'ensenyament), entre Mallorca i Formentera (teories de l'aprenentatge i avaluació de continguts didàctics) i finalment entre Mallorca i Eivissa (funció tutorial i realització de projectes curriculars) (Hip. 3.1.11).

12. Les diferències existents en funció de la titularitat del centre són mínimes, però existeixen. Els professors dels centres públics manifesten, de forma significativa, tenir més necessitats que els professors dels centres privats-concertats en la competència d'utilització d'estratègies didàctiques que possibilitin que l'alumne prengui consciència del seu propi procés d'aprenentatge i que el capacitin per a realitzar-ne l'autorregulació.

Per altra banda els professors dels centres privats-concertats manifesten tenir més necessitats que els dels centres públics en aspectes com l'organització social de la classe i la utilització de la llengua catalana com a vehicle de comunicació i com a llengua d'aprenentatge (Hip. 3.1.12).

13. Trobam un conjunt de necessitats formatives que estan relacionades amb el tipus de població on és situat el centre educatiu –segons nombre d'habitants–. Les diferències es concreten en les competències de teories d'aprenentatge, acció tutorial, presa de consciència del propi procés d'ensenyament, elaboració de programacions innovadores,

programacions d'aula, autoavaluació dels professors i dels equips docents, avaluació de projectes de gestió i organització del centre, estratègies organitzatives, adequació dels alumnes amb problemàtiques socials, llengua catalana, informàtica i reflexió sobre la pròpia pràctica docent (Hip. 3.1.13).

14. Els professors manifesten tenir més necessitats individuals que necessitats grupals i que necessitats del sistema educatiu (Hip. 3.1.14).

9.1.5.2. Conclusions relatives a les hipòtesis referents a l'objectiu 3.2. Relacionar l'opinió dels docents sobre qüestions generals de l'organització i la gestió de la formació permanent del professorat amb el grau de necessitat formativa manifestat

1. Els professors que més participen en activitats de formació manifesten tenir majors necessitats en les competències d'autoavaluació i la coavaluació dels alumnes així com l'avaluació dels continguts didàctics.

Per altra banda, aquests mateixos professors manifesten tenir poques necessitats en les competències relatives a la informàtica a nivell bàsic i la utilització de programes de tractament de text.

D'acord amb aquestes dades podem afirmar que, malgrat siguin poques les diferències, observem variacions entre els docents que participen en moltes activitats de formació i els que participen en poques (Hip. 3.2.1).

2. Els professors que manifesten realitzar “Bastant” o “Moltes” activitats de formació permanent en la part no lectiva de l'horari setmanal tenen més necessitats que els que diuen realitzar-ne “Gens” o “Poques” en les competències que fan referència a les metodologies

que tendeixin a l'eliminació de diferències de raça, cultura, nivell socioeconòmic, gènere..., desenvolupament d'una pràctica pedagògica que afavoreixi la síntesi de les diverses capacitats de la persona, tècniques per a l'avaluació de continguts i de projectes de gestió i organització del centre, l'avaluació dels professors i dels equips docents, la coavaluació dels alumnes, utilització de metodologies de Qualitat Total per avaluar el centre educatiu, tècniques per relacionar els continguts educatius amb l'entorn del centre, implementació d'estratègies organitzatives i per prevenir i resoldre problemes de disciplina en el marc del centre, tècniques per fer front a situacions professionals de risc (estrès, depressions...) i aspectes informàtics (Hip. 3.2.2).

3. L'atribució d'utilitat als aprenentatges adquirits en la pràctica no té influència en moltes competències, però sí que hem d'afirmar que les relacions detectades són prou importants. Trobam relacions estadísticament significatives en els següents casos: els professors que manifesten que els aprenentatges adquirits en activitats de FPP són "Bastant" o "Molt" útils tenen més necessitats en la utilització de tècniques per a l'avaluació de continguts didàctics. Al contrari, els que manifesten que els aprenentatges adquirits són "Gens" o "Poc" útils tenen més necessitats en tècniques per fer front a situacions professionals de risc (estrès, tècnica vocal, esgotament, depressions...) (Hip. 3.2.3).

4. Els professors que mitjançant la FPP es plantegen solventar les necessitats que provenen de l'administració tenen més necessitats que si es plantegen resoldre les que provenen d'altres fronts (dels alumnes, del cicle i del centre, d'ells mateixos, de la societat...) en 17 competències: tècniques didàctiques sobre l'àrea en què imparteixen docència, coneixements referits a altres àrees, desenvolupament de continguts procedimentals, estratègies didàctiques globalitzadores, temes transversals, organització de l'espai escolar i temporització de l'activitat docent, avaluació de projectes de gestió i organització del centre, així com l'avaluació del centre, disseny de projectes educatius, utilització de tècniques per al desenvolupament de tècniques educatives, elaboració de documents de centre, integració del professorat en la gestió del centre, tècniques de treball en equip i utilització del conjunt normatiu i legislatiu per a millorar o resoldre situacions educatives diverses.

Per altra banda, cal destacar que els professors que mitjançant la FPP es plantegen incidir sobre les necessitats dels alumnes, del centre, de la societat... no presenten necessitats destacades significativament respecte als que es plantegen incidir sobre les necessitats que provenen de l'administració (Hip. 3.2.4).

9.1.5.3. Conclusions relatives a les hipòtesis referents a l'objectiu 3.3. Conèixer la percepció sobre el grau de necessitat dels professors d'educació primària des de la perspectiva normativa

1. Hi ha diferències significatives entre el que els tècnics de l'administració creuen que és el nivell existent de competència dels professors i el que pensen que és el nivell desitjat de formació. Segons aquests professionals no hi ha diferències entre els dos nivells en les competències d'utilització de coneixements científicotècnics referents a les àrees que imparteixen docència i de tècniques per al coneixement de l'entorn del centre docent, en la resta de competències es registren diferències significatives (Hip. 3.3.1).

2. Les diferències existents entre les percepcions del grau de necessitat dels professors de primària emeses pels distints col·lectius de professionals (tècnics de l'administració) són mínimes i per tant no seran considerades importants (Hip. 3.3.2).

3. La variable sexe dels tècnics de l'administració no marca diferències estadísticament significatives en la seva percepció sobre les necessitats formatives dels docents.

La variable edat dels tècnics de l'administració presenta unes mínimes diferències estadísticament significatives en la seva percepció sobre les necessitats formatives dels docents. Els tècnics de major edat manifesten que els professors tenen majors necessitats formatives en les competències sobre tècniques per a fomentar la participació dels alumnes en la presa de decisions, tècniques per elaborar documents de centre, organització de la

classe i integració de l'acció tutorial a l'exercici de la funció docent, les quals en definitiva tenen poca importància en el conjunt de la hipòtesi que havíem plantejat.

La variable experiència docent a primària dels tècnics de l'administració no marca diferències estadísticament significatives en la seva percepció sobre les necessitats formatives dels docents, ja que només trobam significació en la competència sobre utilització de programes per incloure elements gràfics en els documents, en la qual a major experiència dels tècnics, menor és la percepció de necessitat.

La variable experiència docent a altres nivells educatius dels tècnics de l'administració no marca diferències estadísticament significatives en la seva percepció sobre les necessitats formatives dels docents ja que només trobam significació en les competències sobre dinàmiques que ajudin a tenir una imatge positiva d'ells mateixos i utilització de programes de tractament de text, en les quals a major experiència dels tècnics, menor és la percepció de necessitat.

La variable experiència en la tasca professional actual dels tècnics de l'administració no marca diferències estadísticament significatives en la seva percepció sobre les necessitats formatives dels docents. En conjunt, per tant, hem de dir que les variables sexe, edat, experiència docent i experiència en la tasca professional actual no estan relacionades amb el grau de percepció de necessitat dels tècnics (Hip. 3.3.3).

4. Els tècnics de l'administració no manifesten trobar diferències estadísticament significatives entre les necessitats que tenen respecte al sistema educatiu, al grup o a nivell individual (Hip. 3.3.4).

9.1.5.4. Conclusions relatives a les hipòtesis referents a l'objectiu 3.4. Relacionar l'opinió dels tècnics de l'administració educativa sobre qüestions generals de l'organització i la gestió de la formació permanent del professorat amb el grau de necessitat formativa manifestat

1. En algunes competències, però prou importants, trobam diferències estadísticament significatives entre la percepció de necessitats dels tècnics que creuen que els docents realitzen “Bastant” o “Moltes” activitats de formació permanent i els que creuen que en realitzen “Gens” o “Pocques” (tècniques per a la coavaluació dels alumnes, estratègies organitzatives que enriqueixen la relació professor-alumne i activitats per al coneixement de la cultura pròpia) (Hip. 3.4.1).

2. Els tècnics de l'administració atribueixen influència a la utilitat dels aprenentatges adquirits en la pràctica a l'aula per part dels docents sobre la percepció de necessitats formatives. En quatre competències els tècnics que manifesten que els professors utilitzen en la seva pràctica a l'aula “Gens” o “Poc” els aprenentatges adquirits a les activitats de FPP opinen que tenen més necessitats que els que expressen que els utilitzen “Bastant” o “Molt”, aquestes competències fan referència a l'adequació del procés d'ensenyament a les diferències individuals dels alumnes, aprendre a pensar, reflexió sobre el propi pensament i avaluació dels alumnes (Hip. 3.4.2).

3. Els tècnics de l'administració que pensen que els professors mitjançant la FPP es plantegen solventar les necessitats de l'administració, atribueixen als docents més necessitats que els que opinen que els professors volen solventar altres tipus de necessitats (dels alumnes, del cicle i del centre, d'ells mateixos, de la societat...) en les següents competències: reunir informació sobre els alumnes, coneixements d'altres àrees distintes a la pròpia, metodologies sobre continguts procedimentals, realització de projectes curriculars, organització de l'espai escolar i temporització de l'activitat docent, realització d'adaptacions curriculars, avaluació de continguts, coavaluació dels alumnes, observació a l'aula, avaluació dels projectes de gestió, resoldre problemes de disciplina a l'aula i al

centre, projectes de col·laboració amb les famílies, tècniques per al coneixement de l'entorn i coneixement de la cultura pròpia.

És curiós com els tècnics de l'administració que pensen que els professors que mitjançant la FPP es plantegen incidir sobre les necessitats que provenen dels alumnes, del cicle i del centre, d'ells mateixos, de la societat... creuen que tenen més necessitats que els que es plantegen incidir sobre necessitats que provenen de l'administració únicament en la competència d'elaboració i aplicació coordinada de projectes lingüístics de centre (Hip. 3.4.3).

9.1.5.5. Conclusions de les hipòtesis referents a l'objectiu 3.5. Comparar les necessitats sentides pels professors d'educació primària amb la percepció que es té des de la perspectiva normativa sobre el grau de necessitat d'aquest col·lectiu

1. En quinze competències de les setanta-sis que conformen el qüestionari no hem trobat diferències significatives entre les necessitats formatives sentides pels professors i les normatives expressades pels tècnics. En vuit competències es detecta un índex superior de necessitat en les necessitats sentides, mentre que en la majoria (cinquanta-tres competències) són superiors les necessitats expressades pels tècnics (normatives) que les manifestades pels professors (sentides) (Hip. 3.5.1).

2. Els tècnics de l'administració tenen una major percepció de necessitat que els docents, tant si es tracta de necessitats individuals, del sistema educatiu o grupals, però és en el cas de les necessitats relatives al sistema educatiu on les diferències són més acusades a favor dels tècnics, seguides de les necessitats referents al grup i finalment les necessitats referides a l'individu (Hip. 3.5.2).

9.1.6.6. Resum del nivell de confirmació de les hipòtesis

A mode de resum del que acabam d'explicar a l'apartat anterior, la taula 146 ens presenta el nivell de confirmació de cada una de les hipòtesis dels nostre estudi.

Taula 146. Nivell de confirmació de les hipòtesis

OBJECTIU	HIPÒTESIS	
	CONFIRMADES	NO CONFIRMADES
3.1. Necessitats Sentides respecte a les competències docents	<p>3.1.1. Hi ha diferències entre el nivell existent i el nivell desitjat de competència dels docents</p> <p>3.1.2. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb l'edat del docent</p> <p>3.1.3. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb el sexe del docent</p> <p>3.1.4. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb el grau de formació inicial del docent</p> <p>3.1.5. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb el Pla de formació que han seguit els professors en els seus estudis inicials</p> <p>3.1.6. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb l'experiència del docent</p> <p>3.1.7. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb els anys de permanència en el mateix centre</p> <p>3.1.10. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb la pertinença o no a equips directius.</p> <p>3.1.11. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb l'indret geogràfic –l'illa, en el nostre cas– on treballa el docent</p> <p>3.1.12. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb la titularitat del centre on treballa el docent</p> <p>3.1.13. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb el tipus de població –nombre d'habitants– on estigui situat el centre de treball</p> <p>3.1.14. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb la tipologia de necessitats en funció dels grups als quals van dirigides: individuals, grupals o del sistema educatiu.</p>	<p>3.1.8. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb el cicle educatiu en què treballa el docent</p> <p>3.1.9. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb la tipologia de professors (generalistes, quasigeneralistes o especialistes)</p>
3.2. Opinió dels docents sobre aspectes de la FPP en relació al grau de	<p>3.2.1. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb el grau de participació en activitats de formació permanent</p> <p>3.2.2. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb el nivell de realització d'activitats de formació permanent en el marc del treball com a docents en la part no lectiva de l'horari setmanal</p>	

necessitat formativa	<p>3.2.3. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb el nivell que atribueixen a la utilitat per a la pràctica a l'aula dels aprenentatges adquirits a les activitats de FPP</p> <p>3.2.4. La percepció de necessitat formativa està relacionada amb el tipus de necessitats que es plantejen solventar els docents mitjançant l'assistència a activitats de formació permanent</p>	
3.3.Perspectiva Normativa de les Necessitats dels docents	<p>3.3.1. Hi ha diferències entre les percepcions del grau de competència existent i del grau de necessitat expressat pels tècnics de l'administració</p> <p>3.3.2. No existeixen diferències importants entre les percepcions del grau de necessitat dels professors d'educació primària emeses pels distints col·lectius de professionals</p> <p>3.3.3. La percepció dels tècnics sobre el grau de necessitat dels professors d'educació primària no està relacionada amb les variables de sexe, edat, experiència docent i experiència en l'actual tasca professional</p>	3.3.4. La percepcions dels tècnics sobre el grau de necessitat formativa dels professors està relacionada amb la tipologia de necessitats en funció dels grups als quals van dirigides: individuals, grupals o del sistema educatiu
3.4. Opinió dels tècnics sobre aspectes de la FPP dels docents en relació al grau de necessitat formativa expressat pels mateixos tècnics	<p>3.4.1. La percepció dels tècnics de l'administració sobre les necessitats de formació dels professors de primària està relacionada amb la percepció que aquests tenen sobre la participació dels docents en activitats de formació permanent</p> <p>3.4.2. La percepció dels tècnics de l'administració sobre les necessitats de formació dels professors de primària està relacionada amb la percepció que aquests tenen sobre la utilitat –en la seva pràctica a l'aula– dels aprenentatges adquirits en activitats de formació permanent</p> <p>3.4.3. La percepció dels tècnics de l'administració sobre les necessitats de formació dels professors de primària està relacionada amb la percepció que aquests tenen sobre el tipus de necessitats que volen solventar els docents amb l'assistència a activitats de formació permanent</p>	
3.5. Comparació entre Necessitats Sentides i Necessitats Normatives	<p>3.5.1. Hi ha diferències entre les necessitats formatives sentides pels professors i les normatives expressades pels tècnics de l'administració</p> <p>Hipòesi 3.5.2. La percepció de necessitats segons la tipologia en funció del grup al qual van dirigides (individuals, grupals o del sistema educatiu) variarà segons es tracti de les necessitats formatives sentides pels professors o de les necessitats formatives expressades pels tècnics de l'administració</p>	

9.2. De la Identificació de Necessitats (Causes i Solucions)

Mitjançant l'aplicació del panell Delphi els experts consultats han arribat a un consens sobre les causes i les solucions de les necessitats o dels blocs de necessitats. A partir dels resultats que hem presentat a l'apartat 7.7 podem extreure les conclusions següents:

1) Respecte a la necessitat 4. *Implementació d'estratègies per tal d'adequar el procés d'ensenyament a les diferències individuals dels alumnes*

1.1.) Causes consensuades:

- Es destaca com a causa més consensuada (77,78 dels experts) la percepció de mancances en la formació (manca de destreses i coneixements).
- Els elements de diagnòstic/reflexió sobre el procés d'ensenyament-aprenentatge (pràctica docent) són insuficients o inadequats. D'acord amb això la primera fase de la planificació no es pot dur a terme amb les condicions adequades. A aquest fet hem d'afegir la manca de cultura organitzacional que pateix l'escola i la manca de cultura individual reflexiva.
- La causa de la poca implementació d'aquest tipus d'estratègies és fruit també del pes de l'escola tradicional (individualista, uniformadora, poc planificadora, basada en els resultats i no en el procés, protagonisme del professor en detriment de l'alumne, etc.) en l'actual sistema educatiu.
- Relacionades amb les causes anteriors es destaquen la manifestació i la inadequació d'aptituds, actituds i estratègies per part dels docents.

1.2.) Accions potencials:

1.2.1.) Solucions que actuen directament sobre la formació permanent del professorat:

- S'observa de forma destacada i prioritària (83,33% dels experts) l'èmfasi posat en la necessitat de FPP.

- Els enfocaments específics d'aquesta FPP són: l'orientació personal i professional, facilitar els sistemes d'observació-anàlisi (amb suport d'especialistes o entre companys i la cultura organitzacional).

1.2.2.) Solucions amb implicacions sobre l'organització i el funcionament de l'administració educativa:

- Cal realitzar canvis en la cultura organitzacional.
- Cal facilitar suport al professorat en pràctiques.
- Cal facilitar suport als equips de professors dels centres.
- Cal facilitar suport al centre com a organització.
- Així mateix s'ha d'intervenir sobre la formació inicial, que s'ha de reestructurar.

2) Respecte a la necessitat 7. *Utilització de tècniques per a la detecció de dificultats (cognitives, emocionals, afectives, psíquiques, socials...) en els alumnes i desplegament d'actituds envers aquesta problemàtica*

2.1.) Causes consensuades:

- De la mateixa manera que a la necessitat anterior, la causa que obté un consens més elevat (77,78% dels experts) és la detecció de mancances de formació (destreses i coneixements).
- Així mateix es destaca la manifestació i la inadequació d'aptituds, actituds i estratègies inadequades per part dels docents.

2.2.) Accions potencials:

2.2.1.) Solucions que actuen directament sobre la formació permanent del professorat:

- L'actuació més destacada (juntament amb una solució no formativa com és el suport d'especialistes) per la majoria dels experts és la necessitat d'activitats de FPP (83,33% dels experts).
- Pel que fa als enfocaments específics d'aquesta FPP destaca l'orientació personal i professional als docents, però curiosament aquesta solució específica

rep menys suport (66,67% dels experts) que no la solució més general, com hem vist abans.

2.2.2.) Solucions amb implicacions sobre l'organització i el funcionament de l'administració educativa:

- El suport d'especialistes, com a solució a aquesta necessitat, assoleix tant d'acord com la necessitat de FPP (83,33% dels experts).
- Així mateix cal destacar que aquesta necessitat no es pot resoldre d'una manera aïllada sinó que s'ha de contemplar en el marc de l'avaluació dels alumnes i a l'aplicació correcta de l'actual ordenació legal pel que fa al pla d'acció tutorial (part del projecte curricular) i a les funcions del tutor (reglament orgànic del centre).

3) Respecte a la necessitat 9. *Potenciació de processos que ajudin els alumnes a aprendre a pensar*, i a la necessitat 10. *Posada en pràctica d'activitats que ajudin els alumnes a reflexionar sobre el seu propi pensament (metacognició)*

3.1.) Causes consensuades:

- La causa més remarcada per la majoria dels experts (77,78 %) sobre aquestes dues necessitats és de naturalesa conceptual i afecta el perfil professional dels docents i la seva manca de competència (destreses i coneixements).
- Per altra banda, també es destaca una causa d'aplicació, que és conseqüència de la causa anterior i que es refereix a la pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades.
- Observam també la influència de l'escola tradicional:
 - Inèrcia del desconeixement de postures innovadores (fins i tot institucionals).
 - Manca de cultura individual reflexiva.
 - Com a factor afegit cal destacar la pressió social/mediàtica.
 - Manca de formació i de models concrets a l'abast dels professionals de l'ensenyament.

- De fet, i per acabar hem de dir que els processos a què fan referència aquestes dues necessitats són d'incorporació recent al nostre àmbit escolar (pràctica amb poca tradició) la qual cosa justificaria en gran mesura les mancances en aquests aspectes.

3.2.) Accions potencials:

D'acord amb les causes detectades hem de dir que ens trobam davant una temàtica diagnosticada però “nova”, de difícil conceptualització i de més difícil concreció. Conseqüentment, hem de dir que descobrim escasses orientacions per a l'acció i les poques que es concreten són molt generals. Així ens ho confirmen les opinions dels experts:

3.2.1.) Solucions que actuen directament sobre la formació permanent del professorat

- L'acció més freqüent és la necessitat d'activitats de FPP (88,89% dels experts).
- Els enfocaments concrets d'aquesta formació passen per l'orientació personal i professional dels docents.

3.2.2.) Solucions amb implicacions sobre l'organització i el funcionament de l'administració educativa:

- Cal crear, adaptar i experimentar nous materials i programes en aquesta línia.
- Cal reestructurar la formació inicial.

4) Respecte a la necessitat 31. *Realització de programacions que tendeixin a la innovació educativa (dissenys d'innovació curricular)*

4.1.) Causes consensuades:

- El pes de l'escola tradicional, expressat en termes d'escassa tradició en matèria d'innovació-acció-difusió (88,89% dels experts) és la causa majoritàriament destacada i, per tant, és percebuda a la base d'aquesta necessitat.
- Manca de destreses i coneixements i existència de problemes de cultura organitzacional, continuen com a mancances prioritàries.

- Cal constatar que l'aparició de la manca d'incentius i de motivació per als equips docents, que apareixen per primer cop, no és considerada, tot i la seva pertinença, com un element crític (66, 67% dels experts).
- La falta de pràctiques adequades és constatada com a conseqüència lògica de la poca tradició en innovació-acció-difusió.

4.2.) Accions potencials:

4.2.1.) Solucions que actuen directament sobre la formació permanent del professorat:

- La percepció de la necessitat de la FPP com a element substancial continua notòriament destacada (83,33% dels experts).
- Conseqüentment amb la formulació de necessitat, les accions formatives més desitjables corresponen a la conveniència de proporcionar orientació personal i professional als docents (77,78% dels experts).
- L'avaluació, reforçament positiu explícit i la difusió de les experiències dutes a terme es percep tan convincent/funcional com la pròpia formació específica (72,22% dels experts).

4.2.2.) Solucions amb implicacions sobre l'organització i el funcionament de l'administració educativa:

- Els canvis de la cultura organitzacional –un d'ells la formació d'equips– i el suport d'especialistes, són valorats com a elements complementaris de qualsevol procés formatiu al respecte.
- Així mateix en les ampliacions dels experts trobam el suggeriment de crear un clima que possibiliti l'emancipació i l'autonomia formativa.
- De fet però, els percentatges en aquest sentit, relativament baixos, indiquen que poden ser considerats com a conseqüència de canvis de mentalitat més que com a impulsos apriorístics externs –és a dir, promoguts unilateralment per l'administració educativa–.

5) Respecte a la necessitat 32. *Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes amb dificultats d'aprenentatge*, i a la necessitat 33. *Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes superdotats*

5.1.) Causes consensuades:

- En el context d'observacions de naturalesa general que caracteritzen la majoria de les necessitats analitzades fins ara, les dues que s'expliciten pertanyen a àmbits més especialitzats, per això hi ha coincidència a assumir tot el conjunt conceptual derivat del primer qüestionari.
- Els ítems responen molt clarament a aspectes concrets:
 - Manca de destreses i coneixements (que obté el màxim consens amb un 88,89% dels experts).
 - Dèficit en l'aplicació (pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades).
 - Manca d'experiència en el tractament dels casos.
- Les notes individuals dels experts mostren un dèficit en la planificació de la FPP que s'enfronti globalment, i no només parcialment, amb el tema.

5.2.) Accions potencials:

5.2.1.) Solucions que actuen directament sobre la formació permanent del professorat:

- L'orientació i el suport han de ser el fonament per a l'acció (facilitar el suport d'especialistes és l'ítem més coincident, amb un suport del 88,89% dels experts), però hom no oblida el context general de la FPP (72,22%). En aquest sentit cal destacar les aportacions individuals dels experts que suggereixen el caràcter d'obligatòria que hauria de tenir la formació en els aspectes que ens ocupen.

5.2.2.) Solucions amb implicacions sobre l'organització i el funcionament de l'administració educativa:

- És remarcable, tot i la relativitat percentual, la presència de la necessitat de reestructuració de la formació inicial del professorat (61,11%).
- La casuística consensuada incideix en accions formatives sobre aspectes concrets:

- Flexibilitzar.
- Aprofitar el potencial docent dels alumnes.
- Sistemes d’autoaprenentatge-autocorrecció.
- Realitzar adaptacions entre el professor de suport (PT) i els diferents professors implicats.
- Aprenentatge cooperatiu.
- Mestres innovadors sense por a les preguntes i que saben dir “no ho sé”, “investigam junts”...

Cal dir, no obstant, que les accions formatives que tendeixen a solucionar aquestes necessitats, de ser dutes a terme amb voluntat d’eficàcia, comporten elements amb incidència directa sobre l’organització del centre, relacions amb serveis educatius i l’organització de la pròpia pràctica docent.

6) Respecte a la necessitat 40. *Utilització de tècniques per avaluar el progrés dels alumnes amb dificultats d’aprenentatge i d’alumnes superdotats*

6.1.) Causes consensuades:

- El nivell de consens de la necessitat convoca els enquestats a un acord màxim respecte a la proposició “manca de destreses i coneixements” (100% dels experts).
- La inadequació de la pràctica educativa no és tan dimensionada (61,11% dels experts) –de fet, hom té consciència de l’existència de recursos, humans i d’altra naturalesa (departaments d’orientació, equips d’orientació, professors de suport...)- que, per insuficient que sigui la seva capacitat d’acció, tenen intervencions positives en el sentit explícit de la necessitat.

6.2.) Accions potencials:

6.2.1.) Solucions que actuen directament sobre la formació permanent del professorat:

- Els genèrics d’orientació (proporcionar orientació personal i professional 77,78%) i la necessitat de FPP (72,22%) són a la base, però la proposició

considerada prioritària i imprescindible és el suport facilitat per especialistes (83,33%).

6.2.2.) Solucions amb implicacions sobre l'organització i el funcionament de l'administració educativa:

— La necessària reestructuració de la formació inicial continua present com a acció potencial que pot ajudar a solucionar la necessitat.

7) Respecte a la necessitat 42. *Utilització de tècniques i mètodes per a l'autoavaluació del professor/a i dels equips docents*, i a la necessitat 44. *Utilització de metodologies de Qualitat Total per a l'avaluació del centre educatiu*

7.1.) Causes consensuades:

— Les deficiències estructurals perceptibles en analitzar necessitats específiques es tradueixen en l'àmbit de l'avaluació del professor/a i sobretot de l'organització educativa –el centre– en la constatació de problemes en la cultura organitzativa (83,33% dels experts), sobre la qual s'haurà d'incidir mitjançant accions formatives.

— La manca d'incentius i de motivació dels equips docents també és remarcable en la percepció col·lectiva (72,22%).

— Un element tan negatiu com és el d'associar avaluació amb “censura”–de fet, un problema derivat del pes de les concepcions tradicionals que hem comentat sovint– presenta una rellevància idèntica a l'ítem anterior i, consegüentment, hauria de ser objecte de tractament.

7.2.) Accions potencials:

7.2.1.) Solucions que actuen directament sobre la formació permanent del professorat

— La necessitat de canviar la cultura organitzacional és l'acció més destacada per a la majoria d'experts (77,78%).

— Així mateix persisteix la presència natural de la necessitat de FPP (72,22%).

— Trobam també altres accions potencials, que coherentment amb les causes detectades, van encaminades a resoldre problemes de cultura organitzacional:

– Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal (72,22%).

7.2.2.) Solucions amb implicacions sobre l'organització i el funcionament de l'administració educativa:

— Solucionar per part de l'administració les demandes dels centres produïdes com a conseqüència de l'aplicació de plans d'avaluació de centres (72,22%).

— Fer servir amb eficàcia i eficiència els serveis responsables de l'avaluació per part de l'administració (millorar la supervisió–inspectors–: 61,11%).

— Coordinació de les accions avaluatives externes i internes (66,67%).

8) Respecte a la necessitat 49. *Desenvolupament d'estratègies per estimular la capacitat d'adequació dels alumnes amb problemàtiques socials (agressivitat, passivitat...) a l'entorn social*

8.1.) Causes consensuades:

— Hi ha coincidències remarcables amb la Necessitat 4 i la Necessitat 7, ja que es tracta de caires diferents d'un mateix concepte, que és el de l'atenció a la diversitat. El docent es troba mancat de les destreses i coneixements (màxim acord: 83,33%) que considera imprescindibles i creu que la seva pràctica resulta inadequada (77,78%).

— La casuística ens aproxima al bessó de la qüestió: la problemàtica d'índole social i formula dos tipus de necessitats dels educadors envers la qüestió:

– Importància de la problemàtica personal i familiar de cada alumne (77,78%).

– Manca d'objectius educatius de caire social (72,22%).

— Aquesta situació és concretada per alguna afirmació individual dels experts (manca d'operativització dels objectius educatius de caire social).

8.2.) Accions potencials:

8.2.1.) Solucions que actuen directament sobre la formació permanent del professorat:

- Tant els ítems proposats en el primer document com la casuística incideixen en el tema de l'orientació com aspecte més destacat (proporcionar orientació personal i professional als docents amb un 83,33% i coneixement profund de la problemàtica de cada alumne per poder actuar conjuntament tutor i professors de suport, amb un 77,78%).
- Reiteració del genèric FPP (72,22%).

8.2.2.) Solucions amb implicacions sobre l'organització i el funcionament de l'administració educativa:

- Un dels ítems apuntats a l'apartat anterior s'adreça a un component de cultura organitzacional amb implicacions clares sobre aspectes més globals de l'acció educativa: ens referim al pla d'acció tutorial, aspecte que també és destacat a les aportacions individuals dels experts.
- Lògicament, el suport d'especialistes resulta un element ineludible (77,78%).

9) Respecte a les següents necessitats:

64. *Utilització de la informàtica a nivell bàsic*
65. *Utilització de programes de tractament de text*
66. *Utilització de programes de gestió (fulls de càlcul, bases de dades)*
68. *Utilització de la telemàtica per comunicar-se amb altres (e-mail, chatting)*
69. *Utilització de la telemàtica per identificar recursos i/o trobar informació (internet...)*
70. *Utilització de programes multimèdia*
71. *Utilització de la informàtica educativa com a suport d'activitats formatives*

9.1.) Causes consensuades:

- Són dues les causes més destacades pels experts: la manca de destreses i coneixements (83,33%) i el desig d'adequar l'ensenyament a les demandes de la societat actual (83,33%).
- L'existència d'equipaments deficitaris o inapropiats també és una causa destacada (77,78%) que també és reforçada per l'opinió individual dels experts. Aquesta causa és seguida més de lluny per la manca d'experiència, que es troba quasi al límit inferior de la significació establerta (61,11%).

9.2.) Accions potencials:

9.2.1.) Solucions que actuen directament sobre la formació permanent del professorat:

- La solució de FPP és amb diferència la més consensuada, i gairebé arriba a la unanimitat (94,44% dels experts).

Aquesta formació permanent es veu concretada a partir de solucions formatives específiques, com aprendre de les escoles i equips que ho fan i ho fan bé (66,67%).

9.2.2.) Solucions amb implicacions sobre l'organització i el funcionament de l'administració educativa:

- Malgrat que la solució de la FPP és molt compartida, hem de dir que trobam moltes solucions complementàries de caire organitzatiu i de funcionament que són considerades fonamentals i complementàries a la FPP per tal de solucionar la necessitat:

- Millorar l'equipamet (83,33%).
- Facilitar el suport d'especialistes (72,22%).
- Incloure activitats de recerca d'informació a través de l'ordinador en la programació diària de classe (72,22%).
- Creació de materials per part de grups especialitzats, per àrees i nivells (66,67%).
- Potenciar programes institucionals, privats i de grups o associacions (61,11%).
- Reestructurar la formació inicial (61,11%).

10) Respecte a la necessitat 74. *Coneixement de tècniques per fer front a situacions professionals de risc (estrès, tècnica vocal, esgotament, depressions...)*

10.1.) Causes consensuades:

— Els experts detecten una disfunció entre la percepció social del rol dels educadors i la pròpia percepció dels docents envers les seves possibilitats reals. Aquest fet condiciona molt la vida escolar i la pròpia estabilitat personal dels docents i genera inseguretats fruit de l'excés d'atribucions socials de responsabilitats educacionals (aquesta és la causa més consensuada pels experts amb un 83,33%).

— A aquest fet cal afegir alguns ítems, que poden ser conseqüència de l'anteriorment exposat:

— Problemes de salut i malaltia (72,22%).

— Problemes emocionals personals (66,67%).

— Atmosfera de treball descoratjadora (66,67%).

— En aquest context, no sobta que també es destaquï com a causa la manca de cultiu de la intel·ligència emocional i relacional (autoimatge: 61,11%).

10.2.) Accions potencials:

10.2.1.) Solucions que actuen directament sobre la formació permanent del professorat:

— Tot i l'aparició del genèric FPP hem de remarcar que, per primera vegada, el percentatge és inferior i frega el mínim que ens havíem posat com a significatiu (61,11%). La causa possible més valorada, i analitzada anteriorment, pot ser-ne l'explicació: aquesta necessitat transcendeix, i de molt, els límits de la FPP i fins i tot del sistema educatiu.

— Només, i potser com a conseqüència de l'anterior, apareix un ítem clarament circumscrit a l'àmbit estricte de la FPP: proporcionar orientació personal i professional als docents (72,22%).

10.2.2.) Solucions amb implicacions sobre l'organització i el funcionament de l'administració educativa:

— D'acord amb el que hem dit abans les activitats formatives, en aquest cas, s'hauran d'entendre com a complement de tot un conjunt d'accions socials, administratives, sanitàries, promocionals, etc com les que han consensuat els experts:

— Les dues solucions amb més suport són el disseny de plans per possibilitar una millor atmosfera de treball (83,33) i l'accés dels docents al suport psicològic personal de forma gratuïta, com un servei més de salut (83,33%).

— Altres solucions també en aquesta línia i que han estat destacades pels experts són el desenvolupament de programes de salut i benestar en el lloc de treball (77,78%), reestructurar l'ergonomia (72,22%), posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent (66,67%).

9.3. De l'organització i gestió d'activitats de formació permanent

1. Activitats que realitzen amb major freqüència els docents en la part no lectiva de l'horari

1.1. Segons els professors les activitats de formació permanent ocupen el quart lloc de les activitats que realitzen en la part no lectiva de l'horari setmanal per darrera de les activitats de programació i avaluació d'activitats, l'assistència i preparació de reunions de cicle i l'assistència i preparació de reunions de claustre.

1.2. Segons els tècnics de l'administració, després de la realització d'activitats complementàries i extraescolars, l'assistència a activitats de formació permanent és l'activitat que menys fan els docents en la part no lectiva de l'horari escolar.

2. Utilitat sobre la pràctica a l'aula dels aprenentatges adquirits a les activitats de formació permanent

2.1. Els professors de primària presenten una tendència lleugerament majoritària en el sentit que els aprenentatges adquirits a les activitats de formació són poc o gens útils (54 %).

2.2. En sentit contrari a l'anterior, per part dels tècnics es detecta una tímida tendència majoritària que valora com a bastant o molt útils els aprenentatges adquirits en les activitats de FPP (54 %) i en cap cas diuen que aquesta formació tingui gens d'utilitat (0%).

3. Condicions que millorarien l'assistència dels docents a activitats de formació permanent

3.1. D'acord amb l'opinió dels docents, les condicions que millorarien més l'assistència a activitats de formació són per aquest ordre (només en destacam les quatre primeres):

- a) Que les activitats fossin més útils per a l'aplicació pràctica a l'aula.
- b) Que les activitats es realitzassin en el seu centre i fossin dissenyades per ajudar tot l'equip (cicle, centre...) a millorar la tasca que desenvolupen.
- c) Que l'oferta d'activitats fos més adequada a les seves necessitats personals com a docents.
- d) Que responguessin a una necessitat o a un projecte assumit pel seu cicle i/o centre.

Trobam tres competències que no són considerades pels docents com a importants de cara a augmentar la seva assistència a activitats formatives:

- a) Que l'administració o la direcció del centre els ho suggerís.
- b) Que les hores de formació fossin un requisit per a certificar sexennis.
- c) Que els docents estiguessin implicats en l'organització de les activitats.

3.2. Els tècnics de l'administració apunten com a condicions destacades que millorarien l'assistència dels docents a activitats de FPP, les dues següents:

- a) Que responguessin a una necessitat o a un projecte assumit pel cicle i/o centre.
- b) Que les activitats es realitzassin al centre docent i fossin dissenyades per ajudar tot l'equip (cicle, centre...).

Les condicions que segons els tècnics no millorarien gaire l'assistència dels docents a aquests tipus d'activitats són:

- a) Que les hores de formació fossin un requisit per a certificar sexennis.
- b) Que l'administració o la direcció del centre ho suggerís.

4. Tipologia de necessitats sobre les quals es vol incidir mitjançant la realització d'activitats de formació permanent

4.1. Els docents mitjançant l'assistència a activitats de FPP pretenen incidir especialment sobre les necessitats dels alumnes, i sobre les que provenen dels mateixos professors, mentre que no volen incidir sobre les necessitats que provenen de l'administració.

4.2. Els tècnics de l'administració expressen que els docents mitjançant l'assistència a activitats de FPP incideixen sobre unes necessitats que provenen majoritàriament en primer lloc dels mateixos professors i en segon lloc dels alumnes. En sentit contrari creuen que no es plantegen incidir sobre les necessitats de l'administració.

5. Modalitats de formació permanent del professorat més adequades

5.1. Les modalitats formatives considerades més adequades per la majoria de professors són els cursos i seminaris en el propi centre, les reunions o seminaris de treball amb altres professionals més experimentats, les activitats planificades a partir de les necessitats del centre/zona amb cursos, seminaris i sessions de treball en el propi centre, la reflexió sobre la pròpia pràctica i l'autoperfeccionament a partir del suport de centres i serveis especialitzats.

Com a activitats menys adequades els docents destaquen les carreres universitàries, els cursos de Postgrau i Màsters, les taules rodones i debats i les estades a altres institucions formatives.

5.2. Pel que fa als tècnics, consideren com a modalitats formatives més adequades els cursos o seminaris en el propi centre, la reflexió sobre la pròpia pràctica educativa i activitats planificades a partir de les necessitats del centre/zona amb cursos, seminaris i sessions de treball en el propi centre.

Per als tècnics les modalitats menys adequades són els congressos i les jornades, carreres universitàries, taules rodones i debats, cursos de Postgrau i Màsters i crèdits compatibles amb futures titulacions universitàries.

6. Metodologies més adequades per a la realització de “cursos” de formació permanent

Tant els docents com els tècnics es decanten clarament pels cursos i seminaris presencials i es comença a insinuar una certa acceptació de cursos que combinin sessions presencials i sessions a distància.

7. Tipus de formadors de formadors que poden aportar informació, coneixements i experiència important de cara a la formació permanent dels docents

7.1. Els docents pensen que els formadors de formadors més adequats per impartir les activitats de FPP són en primer lloc els docents experimentats i en segon els equips formats per professors universitaris, experts de l'administració i docents experimentats.

7.2. Segon els tècnics de l'administració els millors formadors de formadors són els equips formats per professors universitaris, experts de l'administració i docents experimentats. En segon lloc es decanten pels docents experimentats com a formadors de FPP.

9.4. Del desenvolupament de la recerca

1. L'ANF, és un nivell de la planificació de la FPP que sovint tendeix a ser ignorat per molts planificadors i organitzadors. Les informacions que es desprenen d'aquest treball i que acabam de resumir en els apartats anteriors, avalen aquest tipus de recerques com a elements fonamentals per a analitzar les necessitats i els problemes professionals dels professors, així com per identificar les causes de les necessitats amb les quals han d'enfrontar-se en el seu treball diari i finalment per esbrinar les solucions més adequades.

2. La informació que aporten les ANF és de gran importància per assegurar la pertinència o no dels programes i dels plans de FPP i per tant per a solucionar les seves necessitats formatives.
3. La present investigació proporciona, de fet, informació significativa i valuosa que pot ésser utilitzada pels planificadors i organitzadors de la FPP de les Illes Balears, siguin públics o privats.
4. Consideram que la combinació de l'Índex de Prioritat de Necessitat (PNI) i la puntuació T distribuïda en quadrants, ens ha donat uns resultats òptims per tal de combinar en una sola mesura les necessitats normatives i les necessitats sentides.
5. Valoram molt positivament la participació de tots els sectors implicats (professors, tècnics de FPP, inspectors, professors universitaris, tècnics administració educativa, experts...) en les distintes etapes de la investigació i consideram que la seva participació és la garantia d'una ANF rigorosa.
6. Creiem que la combinació d'una metodologia quantitativa (qüestionari) i d'una qualitativa (panell Delphi) ens ha aportat la informació adequada per a cada una de les fases de la investigació.
7. Els instruments i les tècniques emprats en aquest estudi, poden ésser d'utilitat en d'altres estudis similars amb independència de l'indret on es realitzin.

9.5. Propostes d'intervenció

Aquesta tesi –tal com indica el seu títol i com hem pogut comprovar al llarg del seu desenvolupament– no pretén ésser una proposta de la planificació i molt menys una predicció hipotètica de l'execució d'una acció global de FPP a les Illes Balears, però això no obstant, de la consideració de les dades i reflexions obtingudes a l'entorn de l'ANF que hem dut a terme se'n poden desprendre una sèrie de pautes que, a l'hora de plantejar-se un pla de formació del professorat haurien de ser ateses. Intentarem remarcar-les, de manera resumida:

1. L'existència de discrepàncies entre el nivell existent de competència i el nivell desitjat de formació, tant des de la perspectiva normativa com des de la sentida, és un fet palès en la majoria de competències del nostre inventari. Aquest fet ens confirma la necessitat d'intervenció per tal de reduir o eliminar l'estat de necessitat.
2. Són molts els elements “extraescolars” que intervenen en els processos educatius – dotacions de recursos humans, tecnològics, econòmics, d'instal·lacions, comunicacions, legalitat, context socioeconòmic i polític, etc.– per això, convé no negligir-ne el coneixement. Al respecte són molt il·lustratives les consideracions que fan els entrevistats a l'entorn de l'etiologia i la solució de les necessitats.
3. La interpretació de les discrepàncies sobre la percepció de necessitats dels docents de primària, entre els diferents col·lectius implicats respon a causes naturals de caire molt divers, no totes relacionades amb aspectes educatius o científics –que figuren objectivats en els elements i fases de l'anàlisi feta–, sinó de molts ordres – professional, ideològic, polític, econòmic, etc.– que determinen una mena de “currículum ocult” que, per a una planificació amb voluntat de realisme resulta imprescindible de considerar.

4. Els experts en FPP participants en la fase d'Identificació de Necessitats, han manifestat, amb un ampli consens, que tot i que moltes solucions a aquestes necessitats requereixen actuacions en el camp de la formació permanent, no es pot oblidar que s'han de combinar amb altres solucions que suposen implicacions sobre l'organització i el funcionament de l'administració educativa (cultura organitzacional, intervenir sobre la formació inicial, suport d'especialistes, facilitar nous materials, millorar la supervisió, millorar l'equipament, millorar l'atmosfera de treball, reestructurar l'ergonomia, desenvolupament de programes de salut i benestar, etc.). D'acord amb això, els programes d'intervenció potenciats des de l'Administració educativa s'hauran de coordinar necessàriament amb d'altres departaments de l'administració educativa i amb el mateix centre docent, per tal de fer possibles uns plans d'intervenció integrals on es contemplin de forma coordinada totes les solucions possibles.

5. La informació proporcionada per la confirmació –o la no confirmació– de les hipòtesis que hem estudiat és un element principal a tenir en compte en qualsevol intervenció planificadora o executiva perquè incideix de manera directa tant en la selecció dels àmbits d'actuació com en l'enfocament de les propostes d'actuació.

6. El coneixement relatiu a l'organització i la gestió de les activitats de FPP resulta imprescindible, per raons de planificació estricta dels programes formatius –temes, modalitats, agents formadors, avaluació, incidència a les aules, sobre el sistema, etc.– però és bàsic a l'hora de la motivació dels agents. Qualsevol planificació que pretengui ser efectiva haurà de connectar amb els sentiments manifestats pel professorat i l'adhesió dels mestres a les propostes vendrà molt determinada per les expectatives que generi –d'ordre pràctic, de naturalesa pedagògica, de caràcter terapèutic...– i aquesta recepció positiva en serà a la base de l'èxit o del fracàs.

7. El repte de l'avaluació de la incidència real de la FPP en l'eficàcia docent és una de les incògnites majors a superar. Per això, l'ANF ha de ser duta a terme amb el màxim de garanties d'objectivitat i de rigor i les intervencions planificadores hauran de donar

resposta equilibrada a les necessitats sentides, normatives, comparatives..., tant des de la consideració de la dimensió individual, com de la grupal o la del sistema.

A partir d'aquestes pautes generals de cara a enllestir un pla de formació, volem lligar la nostra recerca a la concreció pràctica suggerint un conjunt de propostes d'actuació, sense intenció d'exhaustivitat, que creiem poden ésser d'utilitat:

1. Les administracions educatives haurien de definir nous plans formatius en els que es potenciïn la convivència de models formatius plurals. Així mateix, per una banda, han de garantir una oferta institucional que compensi les mancances formatives que presenten els models privats i els organitzats pels professors, donant resposta així a les necessitats formatives dels docents i, per una altra, han de posar els mitjans necessaris perquè els docents gaudeixin d'un projecte coherent de desenvolupament professional que coordini la formació inicial amb la formació permanent institucional i no institucional.

2. Els Moviments de Renovació Pedagògica haurien de recuperar l'esperit innovador donant resposta a les necessitats formatives del professorat. Sense perdre la seva orientació autònoma i de caire reflexiu, han d'establir col·laboracions amb administracions, entitats i altres associacions, alhora que han de crear alternatives, imaginatives i adaptades als nous temps, als vells models renovadors. Les administracions educatives han de redefinir el seu paper respecte a aquests moviments, ja que és necessari combinar el suport institucional amb la seva autonomia.

3. Les entitats de FPP privades també han de donar resposta a les necessitats formatives dels docents i per tant han d'inserir les seves ofertes en aquest nou panorama formatiu, sense que això suposi cap pèrdua d'autonomia ni d'independència.

4. La planificació ha de preveure actuacions formatives diferenciades en determinades competències segons les diferències detectades en les hipòtesis entre els distints grups o col·lectius de docents de primària, ja que com hem vist les necessitats presenten certes variacions: professors novells/professors experimentats; càrrecs directius/professors; illa on està situat el centre; titularitat del centre i tipus de població.
5. Els programes han de potenciar una cultura grupal i que donin a conèixer les necessitats del sistema per tal de fomentar un major equilibri entre necessitats individuals, grupals i del sistema com a components fonamentals del procés educatiu.
6. Cal garantir l'eficàcia formativa i el manteniment de les competències dels docents, assegurant la utilitat de la formació per a la pràctica a l'aula. Caldrà doncs, lligar pràctica, teoria i investigació.
7. És convenient incentivar els projectes formatius que responguin a una necessitat o a un projecte assumit pel cicle i/o centre.
8. Cal reforçar els equips de formadors de formadors integrats per professors universitaris, experts de l'administració educativa i docents experimentats.
9. Apareix clarament la necessitat d'experimentació de modalitats formatives d'acord amb els nous avanços tecnològics (internet...), ja que tot i que encara no tenen una acceptació màxima, comencen a ésser objecte d'interès, fet que permetrà anar introduint un tipus de formació que es preveu important en el futur.
10. Les necessitats sobre les que caldrà intervenir de forma prioritària ja que han estat considerades com a "crítiques" són les següents:

— Noves tecnologies.

- Tractament de la diversitat, especialment en aspectes d'alumnes superdotats i d'adequació dels alumnes amb problemàtiques socials.
- Situacions professionals de risc dels docents (estrés, esgotament, depressions...).

11. D'acord amb les aportacions dels experts, les principals accions potencials que han d'ajudar a minvar i/o eliminar les necessitats formatives haurien de contemplar a més d'activitats de FPP, els següents aspectes:

- Potenciar enfocaments formatius amb un sentit ampli que incloguin la orientació personal i professional, facilitar els sistemes d'observació-anàlisi (amb suport d'especialistes i entre companys) i la cultura organitzacionals, juntament amb d'altres modalitats més usuals com els cursos, seminaris o gurps de treball.
- Crear, adaptar i experimentar nous materials i programes de suport a la tasca docent.
- Realitzar una revisió de la formació inicial dels professors d'educació primària d'acord amb el sistema educatiu actual i a partir de la problemàtica i necessitats dels docents que exerceixen actualment.
- Proporcionar orientació personal i professional als docents.
- Engegar programes d'avaluació, de reforçament positiu explícit i de difusió d'experiències dutes a terme.
- Crear un clima que possibiliti l'emancipació i l'autonomia formativa dels docents.

- Desenvolupar tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal.
- Fer servir amb eficàcia i eficiència els serveis responsables de l'avaluació per part de l'administració (millorar la supervisió –inspectors–).
- Millorar l'equipament i les dotacions dels centres educatius.
- Millorar l'atmosfera de treball i potenciar programes de salut i benestar en el lloc de treball, reestructurar l'ergonomia i posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent.

12. S'han de desenvolupar ANF com a primera passa per a planificar la FPP. Tot i reivindicar la importància d'aquests estudis, creiem que no se n'ha d'abusar (en el sentit que es converteixin en finalitat i no en mitjà), ja que pot desmotivar la participació activa del professorat en els processos. Per això, creiem que aquests estudis (sectorials, per etapes educatives...) s'han de vehicular a través de les Comissions de FPP o a través de les Universitats i els resultats han de tenir la difusió adient perquè totes les entitats de FPP en puguin fer l'ús més adequat. Així mateix s'ha de procurar realitzar estudis amb una vigència aproximada de quatre anys.

9.6. Recomanacions per a futures recerques

En la planificació i desenvolupament d'una investigació es realitzen consultes documentals, s'utilitzen tècniques i metodologies, es dissenyen i apliquen instruments, es generen dinàmiques, s'engegen processos..., en definitiva es duen a terme una infinitat de tasques

que tot i ésser generades per l'investigador, esdevenen una veritable font de formació en la pràctica i ens ensenyen a aprendre dels nostres propis errors.

En aquest apartat volem transmetre els petits aprenentatges que ens ha aportat el desenvolupament de la present recerca per tal que puguin servir d'orientació per a noves investigacions.

1. Ens hem adonat dels avantatges d'un qüestionari amb un repertori de competències docents per a detectar les necessitats formatives amb rigor i precisió (aspecte que es redueix quan treballam amb categories). Malgrat tot creiem que s'ha d'intentar cercar un equilibri entre un inventari de categories complet i l'extensió del qüestionari, ja que la pràctica ens ha demostrat que el nostre model, tot i que és complet, ha resultat ésser un poc massa extens.

D'acord amb això creiem que de cara a noves investigacions s'hauria d'intentar fer una agrupació d'algunes competències i reduir la Secció C, dedicada a les opinions sobre la FPP.

2. Tot i que en el nostre estudi les mostres productores de dades han tingut la representativitat suficient i un nivell de confiança i un marge d'error adients, creiem que hem de destacar el fet que per a dur a terme l'estudi d'una manera completa és necessari disposar dels qüestionaris complimentats totalment, al manco en la Secció-B sobre l'anàlisi de les competències docents.

És per aquestes raons que suggerim que es faci constar al qüestionari, la necessitat que tots els ítems estiguin complimentats per tal que es pugui considerar vàlid, fet que evitaria haver de descartar molts de qüestionaris.

3. Al llarg del procés que suposa la realització de l'ANF, ens hem adonat de la complexitat de cada una de les fases que la conformen: Detecció de Necessitats i Identificació de Necessitats. Malgrat que en el nostre cas hem volgut experimentar les dues fases de forma

conjunta –encara que només fos per reivindicar la necessitat de la segona fase, que sovint no es realitza– creiem que es poden considerar com dues investigacions independents tot i que, evidentment, totalment complementàries.

4. Des del principi de la investigació som conscients de la importància de contemplar el màxim de tipologies de necessitats de cara a aconseguir detectar la necessitat real. Les circumstàncies pròpies del nostre estudi i dels arxius documentals existents ens han impedit fer ús de les necessitats expressades com un element més d'informació. Consideram, per tant, que en propers estudis s'han d'intentar integrar, sempre que això sigui possible, aquestes necessitats juntament amb les tipologies que hem utilitzat nosaltres: normatives, sentides i comparatives.

REFERÈNCIES

REFERÈNCIES

- Adamsky, R.A. i Cotrell, C.J. (1979). *Vocational Teacher Education: A Review of the Research*. Columbus. ERIC Clearinghouse on Adult, Career and Vocational Education, Information Series, 185.
- Adi, D.S. (1986). *The perceived inservice training needs of science teachers in public senior secondary schools in Bandung Municipality, Indonesia*. Tesi doctoral inèdita. University of Iowa.
- Al-Mossa, I.A. (1987). *A need assessment of Saudi intermediate school teachers of science: A basis for inservice and preservice programs*. Tesi doctoral inèdita. Kansas State University.
- Alkin, M.C. (1969). Evaluation Theory development. *Evaluation comment*, 2, 2.
- Almekhlafi, A.M. (1990). *A study of the staff development needs of secondary schoolteachers in the Yemen Arab Republic as perceived by teacher, principals, supervisors, coordinators, and teacher educators*. Tesi doctoral inèdita. Indiana University.
- Alvira, F. (1991). *Metodología de la evaluación de programas*. Madrid: CIS.
- Amezcuca, C. i Jiménez, A. (1996). *Evaluación de programas sociales*. Madrid: Díaz de Santos.
- Anderson, C.L., Jesswein, W.A. i Fleishman (1990). Needs assessment based on household and key informant surveys. *Evaluation Review*, 14 (2), 182-191.
- Angulo Rasco, J.F. (1993). ¿Qué profesorado queremos formar? *Cuadernos de Pedagogía*, 220, 36-39.
- Antúnez, S. (1991). *Anàlisi de les tasques dels directors i directores escolars de Centres Públics d'Ensenyament Primari de Catalunya*. Tesi doctoral inèdita. Departament de Didàctica i Organització Escolar. Universitat de Barcelona.
- Antúnez, S. (1992). Necesidad de la planificación en los centros escolares. *Aula de innovación educativa*, 1, 43-48.
- Armas, M. (1995). *Evaluación de necesidades formativas de los directores escolares de Galicia en el contexto de la Reforma Educativa*. Tesi doctoral inèdita. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela.

Armas, M. i Sebastián, A. (1992). Necesidades Formativas de les Equipos Directivos Escolares en el contexto de la Reforma. A *La Dirección factor clave de la calidad educativa*. Actas del Primer Congreso Internacional sobre Dirección de Centros Docentes. Bilbao: ICE Universidad de Deusto – Mensajero.

Askins, B.E. et al. (1996). *A Needs Assessment Instrument for Designing and Evaluating Site-Based Staff Development*. Lubbock, Texas: Texas Tech University. ERIC, ED 403 259.

Azmi (1986). *The assessment of the inservice needs of junior secondary social studies teachers in West Sumatra Province, Indonesia*. Tesi doctoral inèdita. University of Iowa,.

Bailey, D.B., Buysse, V., Smith, T. i Elam, J. (1992). The effects and perceptions of family involvement in program decisions about family-centered practices. *Evaluation and Program Planning*, 15, 23-32.

Baird, W.E. i Rowsey, R.E. (1989). A survey of secondary science teachers' need. *School Science and Mathematics* , 89 (4), 272-284.

Baird, W.E., Easterday, K., Rowsey, R.E. i Smith, T. (1993). A comparison of Alabama secondary science and mathematics teachers: Demographics and preceived needs. *School Science and Mathematics*, 93 (4), 175-182.

Bakar, K.A. et al. (1988). Jordanian and Malaysian science teachers' prominent preceived professional needs: A comparison. *Journal of Research in Science Teaching*, 25 (7), 573-587.

Balbás, M.J. (1994). *La formación permanente del profesorado ante la integración*. Barcelona: Promociones y Publicaciones Universitarias.

Ballester, L. (en premsa). *Teoría de las necesidades*. Madrid: Síntesis.

Ballesteros, A.M. et al. (1992). *Estudio de Necesidades de Formación Continuada en Atención Primaria*: Murcia: INSALUD.

Barbier, J.M. i Lesne, M. (1986). *L'analyse des besoins en formation*. (2a edició revisada i augmentada). París: Robert Jauze (Edició original en francès 1977).

Barr, A.S., Burton, W.H. i Brueckner, J.J. (1947). *Supervisión*. New York: Appleton-Century Crafts.

Bassa, R. (1992). Els cursos de reciclatge i perfeccionament en llengua catalana per als professors de les Illes Balears. Una breu aproximació. *Pissarra*, 63, 26-29.

Baylor, A. (1997). "A Performance Technology Glossary". *EDTEC 540 - Educational Technology*. 21 d'agost de 1997. <<http://edweb.sdsu.edu/pt/PTGlossary.html#feedback>> (11 de desembre).

- Bélanger, P. (1998). El sorprendente retorno de la educación a lo largo de la vida. A *Sectores emergentes en el campo de la educación permanente*. SECEP'96. (pp. 163-174) Palma: Universitat de les Illes Balears-Revista Diàlogos.
- Bell, R.A., Lin, E. i Warheit, G.L. (1977). *Issues in need assessment data collection strategies*. San Francisco: Annual Meeting of American Psychological Association. ERIC, ED 149208.
- Benjamin, S. (1989). A Closer Look at Needs Analysis and Needs Assessment: Whatever Happened to the Systems Approach? *Performance & Instruction*, 28 (9), 12-16.
- Berbaum, J. (1982). *Etude systématique des actions de formation*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Best, J. B. (1989). *Cognitive Psychology* (2a edició) St. Paul: west Publishing Company.
- Biscarri, J. (1993). *La formación permanente de los profesores: Motivaciones y condicionantes*. Lleida: Institut d'Estudis Ilerdencs.
- Blasco, B. et al. (1994). *Manual para el Analista de Necesidades de Formación*. Oviedo: Fundación para la Investigación Científica y la Tecnología.
- Blasco, B. i Fernández-Raigoso, M. (1994). *Los análisis de necesidades de formación: Modelos, metodologías e instrumentos para estudiar la oferta i la demanda formativa*. Oviedo: KRK Ediciones.
- Blázquez, F. (1996). La formación permanente del profesorado en España. A E. Domínguez. (Coord.). *Política y Educación (El caso de España y Portugal)*. (pp. 87-110). Salamanca: Hespérides.
- Bogdan, R.C. i Biklen, S.K. (1993). *Qualitative research for education: An introduction to theory and methods* (2a edició). Boston: Allyn and Bacon.
- Bolam, R. (1980). In-service education and training. A Hoyle i Megarry (Eds.) *World Yearbook of education 1980: Professional Development of Teachers* (pp. 85-97). Londres: Kogan,
- Bonstingl, J.J. (1992). The Quality Revolution in Education. *Educational Leadership*, 50 (3), 4-9.
- Borg, W.R. (1967). *The Minicourse: Rationale and Uses in the Inservice Education of Teachers*. Berkeley: Far West Lab for Educational Research and Development. ERIC, ED 018978.
- Borg, W.R. i Gall, M.D. (1989). *Educational research: An introduction* (5a edició) New York: Longman Publishing Group.
- Borurdieu, P. (1984). *Homo academicus*. Paris: Éditions de Minuit.

Botías, F. et al. (1990). Exploración de necesidades: diagnóstico colaborativo. *Revista Investigación Educativa*, 8 (16), 299-302.

Boud, D., Keogh, R. i Walker, D. (Eds.) (1985). *Reflection: Turning experience into learning*. Londres: Kogan Page.

Bradshaw, J. (1981). *Una tipologia de la necessitat social*. Barcelona: Direcció General de Serveis Socials, Generalitat de Catalunya. (Traducció de l'original en anglès: The concept of social need. *New Society*, 19, 640-643, 1972)

Brookfield, S. (1988). *Understanding and facilitating adult learning*. San Francisco: Jossey-Bass.

Buckley, R. i Caple, J. (1991). *La formación. Teoría y práctica*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos. (Traducció de l'original en anglès: *The Theory and Practice of Training*. Londres: Kogan Page, Ltd., 1990).

Bugeda, J. (1970). *Manual de técnicas de investigación social*. Madrid: Instituto de Estudios políticos.

Byrd, D. M. (1980). A survey of teachers' administrators' and professors' perceptions of the need for teacher inservice education. *Dissertation Abstracts International*, 41 (66), 2559-A.

Cajide, J., Doval, L. i Lorenzo, J.R. (1981). *Determinación de necesidades y analisis de modelos de programas en la formación del profesorado de educación preescolar*. Santiago de Compostela: ICE de la Universidad de Santiago de Compostela.

Calvo, A.M. (1997). *Ocio de los noventa: los videojuegos. Estudio sobre la incidencia de los videojuegos en los jóvenes de Mallorca*. Tesi doctoral inèdita. Palma: Universitat de les Illes Balears.

Carr, W. i Kemmis, S. (1986). *Becoming critical*. Lewes, East Sussex: Falmer Press.

Carrión, A. et al. (1995). *Evolución y necesidades del profesorado de Enseñanza Secundaria (tecnología) y profesorado técnico de Formación Profesional en el marco de la reforma de las enseñanzas de educación técnico profesional en la comunidad autónoma de Aragón*. Document policopiat.

Cebreiro, B. (1986). *Los primeros años de la docencia: un estudio exploratorio*. Memòria de llicenciatura inèdita. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela.

Centro de Profesores de Gijón (1985). *Informe sobre las necesidades de perfeccionamiento y expectativas profesionales del profesorado de EGB, BUP y FP del CEP de Gijón*. Gijón: Centro de Profesores de Gijón.

Centro de Profesores de Oviedo (1991). *Problemas y necesidades de formación de los profesores de matemáticas*. Oviedo: Centro de Profesores de Oviedo.

- Chacón, F. (1990). Necesidad social y Servicios Sociales. *Papeles del Psicólogo. Revista del Colegio Oficial de Psicólogos*, 18-24.
- Chambliss, K.M. (1967). *Staff Needs for Planning In-Service Education Programs in Adult Trade-Technical Institutes*. Tesis doctoral inèdita. Texas: A&M University.
- Chi, M.T.H. i Glaser, R. (1985). Problem solving ability. A Stenberg, R.J. (Ed.) *Human abilities: An information processing approach*.(pp. 227-248). New York: Freeman.
- Clark, R. C. (1984). Hang up your training hat. *Training and Development*, 48 (9).
- Clinard, L.M. (1995). *Cooperating teachers reflect upon the impact of coaching on their own teaching and professional life*. Comunicació presentada a Annual Meeting of the American Educational Research Association. San Francisco.
- CMOPE (1980). *Vues présentés à la Conférence sur la FECS et stratégies de changement à l'école*. Paris: OCDE-CERI.
- Colén, M.T. (1995). Detectar las necesidades de formación del profesorado. Un problema de comunicación y de participación. *Aula de innovación educativa*, 44, 72-77.
- Comisión Europea (1997). *Las cifras clave de la educación en la Unión Europea*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas.
- CONFINTEA (1997). *Declaración de la Quinta Conferencia Internacional de Educación de Adultos*. Actes de la CONFINTEA V. Hamburgo.
- Conselleria d'Educació, Cultura i Esports-Govern Balear (1998). *Programa de Formació Permanent del Professorat. Curs 1998/99*. Palma: Conselleria d'Educació, Cultura i Esports-Govern Balear.
- Conselleria d'Educació, Cultura i Esports-Govern Balear (1999). *Detecció de Necessitats Formatives*. Document policopiat.
- Consultoria i assessoria de formació (1998a). *Memòria de l'estudi de les Necessitats formatives dels treballadors en plantilla del Consell Insular de Mallorca a partir d'una mostra*. Consell Insular de Mallorca. Document policopiat.
- Consultoria i assessoria de formació (1998b). *Memòria de l'estudi de les Necessitats formatives dels treballadors en plantilla del Consell Insular de Mallorca a partir d'una mostra. Revisió*. Consell Insular de Mallorca. Document policopiat
- Cottrell, C.J. et al. (1971). *Model Curricula for Vocational and Technical Teacher Education. Report núm. 1. Performance and Requirements for Teachers*. Columbus: The Center for Vocational and Technical Education. ERIC, ED 059355.
- Co-lectiu de professors de l'Escola de Mestres de la Universitat de Barcelona i de Mestres en exercici (1987). *Investigació-Acció sobre el seguiment del Mestre Novell en*

el seu primer any d'exercici. Recull d'informes 1984-1987. Barcelona: Universitat de Barcelona.

Cronbach, L.J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297-334.

Cronbach, L.J. (1982). *Designing evaluations of Educational and Social Programs.* San Francisco: Josey-Bass.

Cross, K.P. (1979). *The state of the art in needs assessment.* Comunicació presentada a Lifelong Learning. Akron. ERIC, ED 181032.

Cummings, O.W. (1985). Comparison of Three Algorithms for Analyzing Questionnaire-Type Needs Assessment Data to Establish Need Priorities. *Journal of Instructional Development*, 8 (2), 11-16.

Dalkey, N.C. (1967). *Delphi.* Santa Mónica: Rand Corporation.

Darder, P., Izquierdo, C. i Vilaplana, E. (1989). *Proposta d'elaboració i experimentació d'un pla d'inducció focalitzat en les necessitats professionals dels professors novells de primària i secundària.* Barcelona: ICE de la Universitat de Barcelona.

Darder, P., Izquierdo, C. i Vilaplana, E. (1991). *La formació permanent del professor novell: el Grup d'Inducció Cooperatiu.* Barcelona: Institut de Ciències de l'Educació. Universitat de Barcelona.

Davies, I.K. (1976). *Objectives in curriculum design.* Londres: McGraw-Hill.

Davis, P.C. (1984). Teachers' and principals' perceptions of teacher' inservice needs. *Dissertation Abstracts International*, 45 (3), 815-A.

Davis, R.E. i Wray, R.D. (1991). *A comparison of the perceived needs for inservice education of Illinois and Indiana marketing education teachers.* Comunicació presentada a la American Vocational Association convention. Los Angeles. ERIC, ED 342917.

Davis, S.A. et al. (1980). *Needs Assessment for Inservice Education: Building Local Programs.* Edited by Sharon A. Davis. Reston: ERIC Clearinghouse on Handicaped and Gifted Children. ERIC, ED 191252.

Deden-Parker, A. (1980). Needs assessment in depth: Professional training at Wells Fargo Bank. *Journal of Instructional Development*, 4 (1), 3-9.

Delors, J. (1996). *Educació: hi ha un tresor amagat a dins.* Barcelona. Centre Unesco de Catalunya. (Edició original en anglès 1996).

Demarest, L., Holey, L i Leatherman, S. (1984). *The use of multiple methods to assess continuing education needs.* Comunicació presentada a Annual meeting of the Evaluation Network, San Francisco.

- Deoyal, L. i Gough, I. (1994). *Teoría de las necesidades humanas*. Barcelona: Icaria.
- Departamento de Educación-Gobierno Vasco (1990). *La formación del profesorado en Euskadi. Necesidades detectadas*. Vitoria-Gasteiz: Servicio central de publicaciones. Gobierno Vasco.
- Durbin, M.L.E. (1977). Specific areas of disagreement and agreement in the perceptions of teachers and administrators concerning teachers in-service education. *Dissertation Abstracts International*, 38 (6), 3169-A.
- Eberwine, L.B. (1984). *An assessment of elementary teachers' inservice education needs*. Tesi doctoral inèdita. University of Virginia.
- Ebrite, L. (1982). Determining inservice needs of health occupations teachers. *Journal of Vocational Education Research*, 7 (3), 55-65.
- Echevarria, S. P. (1981). *A study of inservice training needs of teachers as perceived by teachers and principals of the elementary schools of Puerto Rico*. Tesi doctoral inèdita. University of Connecticut.
- Edelfelt, R. i Johnson, M. (1975). *Rethinking In-Service Education*. Washington: National Education Association.
- Egido, I. et al. (1993). *Diez años de investigación sobre profesorado 1983-1993*. Madrid: CIDE.
- Elliot, J. (1990). *La Investigación-Acción en Educación*. Madrid: Morata.
- Elliot, J. i Adelman, C. (1973). Classroom action-research. *Ford teaching project*. Norwich: University of East Anglia.
- Escudero, J. M. (1989). *Documentació curs A.C.E. Ceps, 1*. Murcia. Document policopiat.
- Evans, N.J. (1985). Needs assessment methodology: a comparison of results. *Journal of College Student Personel*, març, 107-114.
- Evans, R.L., Byrd, D.M. i Coleman, T.M. (1978). *Responsive teacher needs assessment in an urban setting*. Comunicació presentada a la American Educational Research Association Annual Convention. Toraonto, Canada. ERIC, ED 152731.
- Faure, E. (1975). *Aprender a ser*. Alianza: Madrid Universidad. (Edició original en francès 1972).
- Feiman, S. (1983). Learning to teach. East Lansing, Institute for Research on Teaching, Michigan State University, *Occasional Paper*, 64.
- Fernández-Ballesteros, R. (Ed.) (1995). *Evaluación de programas. Una guía práctica en ámbitos sociales, educativos y de salud*. Madrid: Síntesis.

- Ferrán, M. (1996). *SPSS para Windows. Programación y análisis estadístico*. Madrid: McGraw-Hill.
- Ferrández, A. (1997). La formación y su contexto de actuación. A J. Gairín i A. Ferrández (Coord.), *Planificación y gestión de Instituciones de Formación* (pp. 3-27). Barcelona: Praxis.
- Ferreres, V.S. (Coord.) (1997). *El desarrollo profesional del docente. Evaluación de los planes provinciales de formación*. Barcelona: Oikos-tau.
- Ferry, G. (1991). *El trayecto de la formación. Los enseñantes ante la teoría y la práctica*. Barcelona: Paidós Educador.
- Fessler, R. (1980). Moving from needs assessment to implementation: Strategies for planning and staff development. *Educational Technology*, 20 (6), 31-32.
- Fitch, M.E. i Kopp, O.W. (1990). *Staff development for the practitioner: planning, procedures, practices, and assessment*. Springfield: Charles Thomas.
- Font, A. i Imbernon, F. (1991). Anàlisi de necessitats i planificació de la formació a l'empresa. *Temps d'Educació*, 5, 23-41.
- Fox, D. (1981). *El proceso de investigación en educación*. Pamplona: EUNSA.
- Francis, J.B. (1975). How Do We Get There From Here? Program Design for Faculty Development. *Journal of Higher Education*, 46 (6), 719-731.
- Fuentes, E.J. i González Sanmamed, M. (1989). Necesidades formativas y concepciones curriculares: Bases para un diseño de formación en ejercicio. *Investigación en la Escuela*, 9, 57-66.
- Gagné, E.D. (1985). *The cognitive psychology of school learning*. Boston: Little, Brown.
- Gairín, J. (1993). Evaluación de programas y cursos A A. Ferrández, J. Peiro i J.M. Puente (Coords). *La evaluación en la educación de las personas adultas*. Madrid: Diagrama, pp. 77-109.
- Gairín, J. (1995). La detección de necesidades de formación. A *CIFO 2on Congrés Internacional de Formació Ocupacional – Les Reformes de la Formació Professional* (pp. 5-38). Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Gairín, J. et al. (1995). *Estudio de las necesidades de formación de los equipos directivos de los centros educativos*. Madrid: CIDE-Ministerio de Educación y Ciencia.
- García Álvarez, J. (1987). *Fundamentos de la Formación Permanente del Profesorado mediante el empleo de video*. Alcoy: Edit. Marfil.
- García Álvarez, J. (1997). *Evaluación de la formación: marcos de referencia*. Bilbao: Ediciones Mensajero.

- Gay, L.R. (1992). *Educational research: Competencies for analysis and application* (4a edició) New York: Merrill/Mcmillan Publishing Company.
- Generalitat Valenciana (1994). *Estudio sobre las necesidades de formación en el sector turístico del municipio de Alicante*. Valencia: Generalitat Valenciana.
- GIIT. CEDEFOP. (1996). *Glossarium Formación Profesional*. Luxemburg: Oficina de Publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas.
- Gilbert, T.F. (1967). Praxeonomy: A systematic approach to identifying training needs. *Management of Personnel Quarterly*, 7 (3), 20-23.
- Gilbert, T.F. (1978). *Human competence: Engineering worthy performance*. New York: McGraw-Hill.
- Gimeno Sacristán, J. (1987). La evaluación de programas en el campo socio-educativo. *A Municipios y Servicios Sociales. I Encuentros Internacionales Municipios y Servicios Sociales*. Valencia: Diputación de Valencia.
- Gimeno, J. i Fernández Pérez, M. (1980). *La formación del profesorado de EGB. Análisis de la situación española*. Madrid: M.J.I.
- Gladden, W.J. (1991). An assessment of perceived inservice education needs of proprietary trade and technical school teachers. (Tesi doctoral, Texas Tech University, 1991). *Dissertation Abstracts International*, 9201334.
- Gobierno Vasco (1996). *Plan de Formación Permanente del Profesorado (P.F.P.P.)*. Vitoria-Gasteiz: Gobierno Vasco.
- Goddu, R., Crosby, J. i Massey, S. (1977). In-Service: The Professional Development of Educators. *Journal of Teacher Education*, 28 (2), 24-30.
- Gómez, G. (1996). Formación del profesorado en ejercicio. A V. García Hoz, *Formación de profesores para la educación personalizada* (pp. 297-326). Madrid: Ediciones Rialp.
- González Granda, J. F. et al. (1990). *Problemas docentes y necesidades de formación del profesorado del ciclo inicial de EGB*. Oviedo: Centro de Profesores de Oviedo.
- González Ornelas, V. (1993). *Construcción de una propuesta de formación permanente para profesores desde el análisis de la práctica docente*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- González Sanmamed, M. (1989). Análisis de las demandas de formación del Profesorado de EGB. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 6, 591-597.

González Tirados, R.M. (1990). *Análisis de las necesidades de formación de formadores del área técnico-práctica y modalidades de formación*. Madrid: ICE de la Universidad Politécnica.

Gran Enciclopèdia Catalana (1987). (2a. edició). Barcelona: Enciclopèdia Catalana.

Gran Larousse Català (1993). Barcelona: Editorial Planeta. Edicions 62.

Grandgenett, M.M. (1978). *A trilevel assessment of inservice education needs: Perceptions of teachers, principals and area education agency personnel*. Tesi doctoral inèdita. University of Iowa.

Greene, H.M. (1976). *A comparative study of the perceptions of elementary principals and teachers regarding needs for teachers' skill development: Implication for inservice teachers*. Tesi doctoral inèdita. Hofstra University.

Grima, J.D. i Tena, J. (1984). *Análisis y formulación de estrategia empresarial*. Madrid: Ed. Hispano Europea.

Hainaut et al. (1980). *Programas de estudio y educación permanente*. París: UNESCO.

Hamann, M.S. (1997). The effects of instrument and respondent characteristics on perceived needs. (Tesi doctoral, The Ohio State University, 1997). *Dissertation Abstracts International*, 9731630.

Hamann, M.S. i Poppe, B. (1995). *Summarizing and applying findings from a multi-method needs assessment*. Comunicació presentada a Evaluation'95. Conferència Internacional d'Avaluació. Vancouver.

Hamann, M.S., Noxel, S. i Way, D.P. (1994a). *The elusive service recipient in assessment of need*. Comunicació presentada a Annual meetings of the American Evaluation Association, Boston, novembre.

Hamann, M.S., Noxel, S. i Way, D.P. (1994b). *The transformation of a preference survey into a needs assessment*. Class project for Needs Assessment at the Ohio State University, Winter Quarter.

Hamann, M.S., Poppe, B., Lapar, M.L. i Banks, J.T. (1995). *The utility of a discrepancy format in assessing perceived needs of homeless men*. Comunicació presentada a 12th Annual Evaluators' Exchange of the Ohio Program Evaluators' Group, Columbus, Ohio, novembre.

Harris, B.M. (1980). *Improving Staff Performance Through Inservice Education*. Boston: Allyn and Bacon.

Harris, B.M. i Bressent, W. (1969). *Inservice Education: A Guide to Better Practice*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Hass, C.G. (1957). *Inservice Education Today. Inservice Education for Teachers, Supervisors and administrators: The Fifty-sixth Yearbook of the National Society for*

- the Study of Education*. Chicago: Nelson B. Henry. National Society for the Study of Education.
- Hay, D.G.O. i Linn, J.K. (1977). *Needs assessment: Who needs it?* Washington: American School Counselors Association.
- Helmer, O. (1967). *Analysis of the future: The Delphi Method*. Santa Mónica: Rand Corporation.
- Hicks, C.R. (1973). *Fundamental concepts in the design of experiments*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Hinkle, D.E. i Wersma, W. (1979). *Applied statistics for the behavioral sciences*. Chicago: Rand-McNally College Publishing Company.
- Holmen, H.E. (1979). *Professional Problems of Trade and Technical Education Teachers in the 15 Post-Secondary Schools of Iowa With Implication for Inservice Teacher Education*. Tesi doctoral inèdita. University of Missouri.
- Houle, C.O. (1972). *The design of education*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hudson, B.B. (1993): Needs Assessment in continuing Professional Education: an Interpretative Study. (Tesi doctoral, Univerity of Illinois at Urbana-Champaign, 1993). *Dissertation Abstracts International*, 9329064.
- Hyde, M.C. (1983). *Teacher inservice needs: A comparison of the perceptions of professors of teacher education, building level administrators, and elementary classroom teachers located in east central Indiana*. Tesi doctoral inèdita. Ball State University.
- Imbernon, F. (1987). *La formació permanent del professorat. Anàlisis dels formadors de formadors*. Barcelona: Barcanova.
- Imbernon, F. (1990). *Planificar la formación permanente del profesorado*. Documentació del Curs de Postgrau "La gestió educativa municipal". Palma: Universitat de les Illes Balears. Document policopiat.
- Imbernon, F. (1994). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado. Hacia una nueva cultura profesional*. Barcelona: Editorial Graó.
- Imbernon, F. et al. (1993). *La Formación permanente del profesorado en los países de la CEE*. Barcelona: ICE/Horsori.
- Infante, R. (1982). *Determinación de prioridades en la actualización y perfeccionamiento del profesorado de Enseñanzas medias. Planificación de los cursos de perfeccionamiento*. Sevilla: ICE Universidad de Sevilla.
- Ingersoll, G.M. (1976). Assessing Inservice Training Needs Through Teacher Responses. *Journal of Teacher Education*, 27 (2), 169-173.

Ingersoll, G.M. et al. (1975). *Teacher training needs, conditions, and materials: A preliminary survey of inservice education*. National Center for the Development of Training Materials In Teacher Education . ERIC, ED 108407.

Inspección de Bachillerato del Estado (1981). *Perfeccionamiento del profesorado, diagnóstico de necesidades*. Document policopiat.

Institut d'Estudis Catalans (1995). *Diccionari de la Llengua Catalana*. Barcelona: Enciclopèdia Catalana.

Instituto Nacional de Empleo (1992a). *Estudio de Necesidades de Formación Profesional: Sector instalaciones y montajes* (3 vols.). Toledo: INEM.

Instituto Nacional de Empleo (1992b). *Estudio de Necesidades de Formación Profesional: Sector piel y cuero*. (4 vols). Toledo: INEM.

Instituto Nacional de Empleo (1992c). *Estudio de Necesidades de Formación Profesional: Sector textil*. (4 vols.). Toledo: INEM.

Instituto Nacional de Empleo (1993a). *Estudio de Necesidades de Formación Profesional: Sector agricultura, pesca y buceo*. (4 vols.).Toledo: INEM.

Instituto Nacional de Empleo (1993b). *Estudio de Necesidades de Formación Profesional: Sector artesanía*. (4 vols.). Toledo: INEM.

Instituto Nacional de Empleo (1993c). *Estudio de Necesidades de Formación Profesional: Sector comercio*. (4 vols.). Toledo: INEM.

Instituto Nacional de Empleo (1993d). *Estudio de Necesidades de Formación Profesional: Sector madera, mueble y corcho*. (4 vols.). Toledo: INEM.

Instituto Nacional de Empleo (1993e). *Estudio de Necesidades de Formación Profesional: Sector químico*. (3 vols.). Toledo: INEM.

Instituto Nacional de Empleo (1993f). *Estudio de Necesidades de Formación Profesional: Sector sanidad*. (3 vols.). Toledo: INEM.

Instituto Nacional de Empleo (1993g). *Estudio de Necesidades de Formación Profesional: Sector servicios de naturaleza turística*. (3 vols.). Toledo: INEM.

Jarvis, P. (1983). *Professional education*. Londres: Croom Helm.

Jenkins, G.D. i Taber, T.D. (1977). A Monte Carlo study of factors affecting three indices of composite scale reliability. *Journal of Applied Psychology*, 62 (3), 392-398.

Jiménez, J. (1986). *Los maestros de Murcia. Su actualización profesional*. Murcia: Editora Regional de Murcia/Consejería de Cultura y Educación.

- Johnson, A.N., Snyder, K.J. i Johnson, W.L. (1992). Developing instruments for educational administration: An exposition using primary and second-order factor analysis. *National Forum of Applied Educational Research Journal*, 6 (1), 3-11.
- Johnson, W.L., i Dixon, P.N. (1984). Response alternatives in Likert scaling. *Educational and Psychological Measurement*, 44, 563-567.
- Johnson, W.L., Sork, T.J. i Caffarella, R.S. (1990). Planning programs for adults. A S.B. Merriam i P.M. Cunningham (Eds.). *Handbook of continuing education*, pp. 233-245. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kamis, E. (1979). A witnessw for the defense of need assessment. *Evaluation and Program Planning*, 2 (1), 7-12.
- Kane, R.L., Bartlett, J. i Potthoff, S. (1995). Building an empirically based outcomes information for managed mental health care. *Psychiatric Services*, 46 (5), 459-462.
- Käri-Manermaa (1992). *TNA Activities in Europe*. Espoo: Tech Net Finland UETP.
- Kaufman, R i English, F.W. (1979). *Needs assessment concepts and aplication*. New Jersey: Educational Technology Publications. Englewood Cliffs.
- Kaufman, R. (1986). Obtaining functional results: Relating needs assessment, needs analysis, and objectives. *Educational Technology*, 26 (1), 24-26.
- Kaufman, R. (1987). *Guía práctica para la planeación en las organizaciones*. México: Trillas. (Traducció de l'original en anglès: *Planing for organizational succes*. John Wiley and Sons, Inc. 1983).
- Kaufman, R. (1988). *Planning education systems: a result based approach*. Lancaster: Technomic Publishing.
- Kaufman, R. (1993). *Planificación de sistemas educativos*. (2a reimpressió). México: Trillas (Traducció de l'original en anglès: *Educational Systems Planning*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall 1972).
- Kaufman, R. (1994). A Needs Assessment Audit. *Performance & Instruction*, 33 (2), 14-16.
- Kaufman, R. i Gavora, M.J. (1993). Needs Assessment and Problem Solving: A Critical Appraisal of A Critical Reappraisal. *Performance Improvement Quarterly*, 6 (2), 87-98.
- Kay, H., Guillaume, A.M. i Savage, T.V. (1993/4). Collaboration at the grass roots: implementing the professional development schols concept. *Action in Teacher Education*, 15 (4) 29-35.
- Kemerer, R.W. i Schroeder, W.L. (1983). Determining the Importance of Community-Wide Adult Education Needs. *Adult Education Quarterly*, 33 (4), 201-214.

Kerlinger, F.N. (1973). *Foundations of behavioral research*. (2a. edició). New York: Holt, Rinehart & Winston.

Kinpton, R.D. i Stockton, W.S. (1979). Needs assessment: A problem of priorities. *Educational Technology*, 19 (6), 16-21.

Kirk, R.E. (1982). *Experimental design: Procedures for the behavioral sciences*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing Company.

Klein, S.P. (1971). Choosing Needs for Needs Assessment. A *Procedures for Needs Assessment Education: A Symposium*. Los Angeles: Center for Study of Evaluation Report.

Kolb, D.A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice Hall.

Kuh, G.D. (1980). The State of the Art of Needs Assessment in Education. A *Needs Assessment for Inservice Education: Building Local Programs*. Edited by Sharon A. Davis. Reston: ERIC Clearinghouse on Handicapped and Gifted Children. ERIC, ED 191252.

Kulieke, M.J. (1986). The role of evaluation in service and staff development for educators of the gifted. *Gifted Child Quarterly*, 30 (2), 140-144.

Laffitte, R.M. (1994). *Rendimiento de cuentas y evaluación*. Barcelona: Promociones y Publicaciones Universitarias.

Landsheere, G (1977). *La formación de los enseñantes de mañana*. Madrid: Narcea.

Landsheere, G (1987). *Teacher Recyclage*. A M. Dunking (Ed.), *The International Encyclopedia and Teacher Education*. New York: Pergamon.

Landy, F.J. (1974). The Development of Scales for the Measurement of Updating. A S.S. Dubin, H. Shelton, i J. McConnell (Eds.) *Maintaining Professional and Technical Competence of the Older Engineer-Engineering and Psychological Aspects*. Washinton D.C.: American Society for Engineering Education.

Lane, K.R., Crofton, C. i Hall, G.J. (1983). *Assessing Needs for School District Allocation of Federal Funds*. Comunicació presentada al American Educational Research Association. Montreal, Canada.

Latorre, A. (1994). Models de desenvolupament professional del professor. *Temps d'Educació*, 11, 59-87.

Latorre, A., Rincon, D. del i Arnal, J. (1996). *Bases metodològiques de la investigació educativa*. Barcelona: GR92.

Le Boterf, G. (1991). *Ingeniería y Evaluación de los Planes de Formación*. Bilbao: Ediciones Deusto/AEDIPE.

- Le Boterf, G. (1995). *De la compétence. Essai sur un attracteur étrange*. Paris: Les éditions d'organisation.
- Le Boterf, G., Barzucchetti, S. i Vicent, F. (1993). *Cómo gestionar la calidad de la formación*. Barcelona: AEDIPE.
- Lee, W.W. i Roadman, K.H. (1991). Linking needs assessment to performance based evaluation. *Performance and Instruction Joournal*, 30 (6), 4-6.
- Levy-Leboyer, C. (1997). *Gestión de las Competencias*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Lewis, T. i Bjorkquist, D.C. (1992). Needs Assessment: A Critical Reappraisal. *Performance Improvement Quarterly*, 5 (4), 33-54.
- Linch, J. (1977). *La educación permanente y la preparación del personal docente*. Hamburgo: Instituto de la Unesco para la educación.
- Llaudes, M.J. (1992). *Estudio sobre necesidades de formación: madera-mueble*. Valencia: Generalitat Valenciana.
- LOGSE (1990). Llei Orgànica d'Ordenació General del Sistema Educatiu (LOGSE). *Separata Guix*. (Edició original en espanyol 1985).
- Losada, C. et al. (1994). *Estudi Delphi sobre la Formació Professional a Barcelona*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.
- Mager, R.F. i Pipe, P. (1979). *Analyzing performance problems or "you really oughta wanna"*. Belmont: Fearon Publishers.
- Major, R.C. (1993). Assessment of preceived in-service needs of educators of the Bahamas Conference of Seventh-Day Adventists. (Tesi doctoral, Florida International University, 1993). *Dissertation Abstracts International*, 9327371.
- Mandon, N. (1990). Un exemple de description dese activités et des compétences professionnelles: l'emploi-type secrétaire de vente. A *Les analyses du travail*. Paris: CEREQ.
- Mann, R.B. (1997). *Seven Questions To Ask Before Investing In a Training Program*. (pp. 50-60). Small Business Forum-Winter 1996/1997.
- Marcelo , C. (1992). *Aprender a enseñar: un estudio sobre el proceso de socialización de profesores principiantes*. Madrid: CIDE.
- Marcelo, C. (1989). *Introducción a la formación del profesorado, Teoría y métodos*. Sevilla: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Sevilla.
- Marcelo, C. (1994). *Formación del profesorado para el cambio educativo*. Barcelona: Promociones y Publicaciones Universitarias.

- Marcelo, C. (1997). ¿Quién forma al formador? Un estudio sobre las tareas profesionales y necesidades de formación de asesores de Andalucía y Canarias. *Revista de Educación*, 313, 249-278.
- Marcelo, C. (Coord) (1995). *Desarrollo profesional e iniciación a la enseñanza*. Barcelona: Promociones y Publicaciones Universitarias.
- Marchesi, A. i Martín, E. (1998). *Calidad de enseñanza en tiempos de cambio*. Madrid: Alianza Editorial.
- Marks, J.R., King-Stoops, J. i Stoops, E. (1971). *Handbook of Educational Supervision*. Boston: Allyn and Bacon.
- Martínez de Toda, M.J. (1991). *Metaevaluación de necesidades educativas: hacia un sistema de normas*. Madrid: Universidad Complutense. Programas de doctorado.
- Marzo, A. i Figueras, J.M. (1990). *Educación de adultos. Situación actual y perspectivas*. Barcelona: ICE Universitat de Barcelona/HORSORI.
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Mathison, S. (1992). An evaluation model for inservice teacher education. *Evaluation and Program Planning*, 15, 255-261.
- Matos-Betancourt, N. (1981). An assessment of inservice training needs of vocational teachers in the public schools of Puerto Rico as perceived by teachers and administrators. *Dissertation Abstracts International*, 41 (7), 3073-A.
- Mattimore-Knudson, R. (1983). The concept of needs: Its hedonistic and logical nature. *Adult Education*, 33 (2), 117-124.
- Mayer, H. i Kaufman, R.A. (1985, abril). *An assessment of needs assessment*. Comunicació presentada al Meeting of the National Society for Performance and Instruction. Chicago.
- McCarty, J. W. et al. (1987). *Relationships between staff development needs and selected parameters of teaching and the school district*. ERIC, ED 288822.
- Mcdonald, C.R. (1982). *Performance Based Supervisory Development*. Amherst: Human Resource Development Press.
- McEachern, L.J. (1985). *A study of the relationship between stages of concern and inservice education needs among elementary school teachers*. Tesi doctoral inèdita. University of Connecticut.
- McKillip, J. (1987). *Need Analysis. Tools for the Human Services and Education*. Newbury Park: Sage Publications.
- Mckillip, J. (1987). *Need Analysis. Tools for the Human Services and Education*. London: Sage Publications.

- McKillip, J., Moirs, K. i Cervenka, C. (1992). Asking open-ended consumer questions to aid program planning: variations in question format and length. *Evaluation and Program Planning*, 15, 1-6.
- MEC (1994). *Centros Educativos y Calidad de la Enseñanza. Síntesis del debate*. Madrid: MEC.
- MEC (1997). *Formación Permanente del Profesorado. Plan de actuación curso 1997-1998*. Madrid: MEC.
- Menendez, M.C. (1994). *Análisis de necesidades formativas del profesorado para la integración*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Mesa Latorre, A. et al. (1995). *Reforma educativa y formación permanente del profesorado: estudio de la relación existente entre las necesidades de formación del profesorado y la oferta de actividades: el caso del CEP de Fuenlabrada*. Madrid: CEP de Fuenlabrada.
- Michalos, A.C. (1995). Introducción a la teoría de las discrepancias múltiples (TDM). *Intervención Psicosocial*, 4, (11), 101-115.
- Miguel, M. de (Coord.) (1993). *Evaluación y desarrollo profesional del docente*. Oviedo: KRK Ediciones.
- Miller, A.J. (1967). *Research Priorities in Technical Teacher Education: A Planning Model*. Columbus: Ohio State University, Center for Vocational Education.
- Ministerio de Educación y Ciencia (1992). *Informe Nacional de Educación*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- Montero Alcaide, A. (1992). *Diagnóstico de necesidades formativas de los docentes*. Alcalá de Guadaíra, Sevilla: CEP Alcalá de Guadaíra.
- Montero Alcaide, A. (1993). El diagnóstico de las necesidades formativas de los docentes: validación experimental de un instrumento. *Revista Investigación Educativa*, 22, 87-104.
- Montero M. L. (1987a). Las necesidades formativas de los profesores como enfoque de la formación en servicio: Análisis de una investigación. *Revista de Investigación Educativa*, 5, (9), 7-31.
- Montero, M.L. (1985). *Alternativas de futuro para el perfeccionamiento y especialización del profesorado de E.G.B.* Tesis doctoral inédita. Santiago de Compostela: Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación, Universidad de Santiago.
- Montero, M.L. (1987b). Una propuesta de modelo para la formación en servicio del profesorado. *Enseñanza*, 4-5, 49-79.

- Montero, M.L. et al. (1990a). Análisis de Necesidades en Formación del Profesorado. *Revista de Investigación Educativa*, 8 (16), 183–187.
- Montero, M.L. et al. (1990b). *Diagnóstico de necesidades formativas y características organizativas de la formación en ejercicio del profesorado de Enseñanzas Medias de Galicia*. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela.
- Montero, M.L. i González Sanmamed, M. (1989). Organización y planificación de la formación en ejercicio: preferencias mostradas por los propios profesores. *Bordón*, 41, (3), 555–568.
- Moore, K.D. (1977). Development and validation of a science teacher needs-assessment profile. *Journal of Research in Science Teaching*, 14 (2), 145-149.
- Moore, K.D. i Blankenship, J.W. (1977). Teaching basic science skills through realistic science experiences in the elementary school. *Science Education*, 61 (3), 337-345.
- Moore, K.D. i Hanley, P.E. (1982). An identificatiokn of elementary teacher needs. *American Educational Research Journal*, 19 (1), 137-144.
- Moore, M.L. i Dutton, P. (1978). Training needs analysis: Review and critique. *Academy of Management Review*, 3 (3), 532-545.
- Morrissett, I. (1973). Accountability, needs assessment, and social studies. *Social Education*, 38 (4), 271-279.
- Moyà, P. (1998). La formació permanent del professorat. Vigència i àmbits de planificació. *L'Arc*, 7, 12-16.
- Munar , F. (1992). Reciclatge i Llengua Catalana. *Pissarra*, 63, 24-25.
- Muñoz, M. (Coord.) (1993). *Estudio de las necesidades de formación de los trabajadores de las residencias de ancianos de Guipúzcoa*. Vitoria-Gasteiz: Departamento de Trabajo y Seguridad Social. Gobierno Vasco.
- Nadler, L. (1982). *Designin training programs*. Reading: Addison-Wesley Publishing Co., Inc.
- Nadler, L. (1989). *Corporate human resources development*. New York: Van Nostrand Reinhold.
- Neal, D.W. (1994). A Training Needs Assessment Model developed by the Delphi process for Technology Transfer Programs. (Tesi doctoral, Knoxville: University of Tennessee, 1994). *Dissertation Abstracts International*, 9432223.
- Neumann, L. i Neumann, Y. (1981). Comparison of six lengths of rating scales: Students' attitudes toward instruction. *Psychological Reports*, 48, 399-404.
- New York Bureau of Occupational Education Research (1978). *A Survey of the Employment and Performance of Non-Traditionally Trained Teachers of Agriculture*

and Trade and Industry Education. Final Report. Albany: Bureau of Occupational Education Research.

Newstrom, J.W. i Lilyquist, J.M. (1979). Selecting needs analysis methods. *Training and Development Journal*, 33 (10), 52-56.

Nowack, K.M. (1991). A true training need analysis. *Training and Development Journal*, 45 (4), 69-73.

OCDE-CERI (1985). *Formación de profesores en ejercicio*. Narcea. Madrid.

Oldroyd, D. i Hall, V. (1988). *Managing Professional Development and INSET: A Handbook for Secondary Schools*. York: Longman.

Oldroyd, D. i Hall, V. (1991). *Managing staff development. A Handbook for Secondary Schools*. London: Paul Chapman.

Oliver, M. F. (1995a). Els Cursos de Reciclatge de Català a les Illes Balears. *Anuari de l'Educació i la Formació a les Illes Balears-1994* (pp. 79-92).

Oliver, M.F. (1993). Cursos de reciclatge i perfeccionament en llengua catalana per als professors de les Illes Balears: Perspectives de futur. *Pissarra*, 67, 37-40.

Oliver, M.F. (1995b). *Cursos de reciclatge de català versus cursos de normalització lingüística i cultural*. Comunicació presentada al V Congrés Interuniversitari de Teoria de la Educació. Política i Educació (pp. 494-503). Sitges.

Oliver, M.F. (1996). La docència en llengua catalana: professors reciclats i pràctica professional. *L'Arc*, 2, 39-43.

Oliver, M.F. (1998a). Eficàcia docent i formació del professorat. La formació: solució o problema?. *L'Arc*, 7, 28-30.

Oliver, M.F. (1998b). *Models d'Intervenció en la formació permanent del professorat*. Palma: Universitat de les Illes Balears.

Oliver, M.F. i Ros, M.L. (1992). Les actuacions d'Educació d'Adults en el Municipi de Palma. A F. Salvà, i J. Sureda (Eds.), *L'Educació d'Adults a Palma: estat actual i propostes d'actuació* (pp. 171-258). Palma: Universitat de les Illes Balears.

Orbañanos, I., Otxoa, A.I. i González, M. (1997). Implantación de un Plan de Calidad en un centro educativo. A J. Gairín i J. Darder, *Estrategias e instrumentos para la Gestión Educativa*. Barcelona: Editorial Praxis.

Orden, A. de la (1982). Integración institucional de la formación del profesorado. *Revista de Educación*, 269, 121-126.

Orlich, D.C. (1989). *Staff development: Enhancing human potential*. Boston: Allyn and Bacon.

- Pallisera, M. i Fullana, J. (1992). La integración escolar en Cataluña; un estudio cualitativo sobre las necesidades de formación del profesorado. *Bordón*, 44 (3), 299-309.
- Palmer, A.L. (1995). *Análisis del diseño completamente aleatorizado I. Comparación de dos medias*. Palma: Universitat de les Illes Balears.
- Palmer, A.L. (1996). *Análisis del D.C.A. Análisis de la Varianza Unifactorial*. Palma: Universitat de les Illes Balears.
- Pardo, A. i San Martín, R. (1994). *Análisis de datos en Psicología II*. Madrid: Pirámide.
- Peraita, H. et al. (1994). *La dirección de centros públicos de enseñanza: estudio de su representación social y estimación de necesidades*. Madrid. CIDE-Ministerio de Educación y Ciencia.
- Pérez Juste, R. (1995). Evaluación de programas educativos A A. Medina i L.M. Villar Angulo, *Evaluación de Programas Educativos, Centros y Profesores*. Madrid: Editorial Universitas.
- Pérez-Campanero, M.P. (1991). *Como detectar las necesidades de intervención socioeducativa*. Madrid: Narcea.
- Perkins, L.H. (1975). *Competencies of Trade and Industrial Teachers: As Perceived by Teachers, Supervisors, School Administrators, and Teacher Educators*. Tallahassee, Florida: Florida State Advisory Council on Vocational and Technical Education.
- Peters, J. (1987). La reflexión: un concepto clave en la educación del profesor. *Revista de Educación*, 282, 191-201.
- Peterson, R. (1992). *Training Needs Analysis in the Workplace*. London: Kogan Page.
- Pisetsky, D.R. (1980). A study of the inservice needs of teachers as perceived by teachers and principals in an urban school system. *Dissertation Abstracts International*, 41 (3), 1029-A.
- Pitts, R.L. (1975). *A study to determine teacher perceived needs for inservice education in a selected urban school district of 1800 teachers*. Tesis doctoral inédita. Indiana University.
- Prado, D. i Redondo, P. (1978). *Diagnostico de necesidades y analisis de modelos de programas en la formación de directivos de centros de EGB*. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela.
- Prieto, J.M. (1997). Competere. A Levy-Jeboyer *Gestion de las Competencias (Prólogo)* (pp. 7-24). Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Quero, M.J. (1994). El análisis de necesidades de formación: garantía de calidad en las organizaciones. *Herramientas*, 34, 18-23.

- Quevedo, J.M. i Sanxo, M.I. (Dir.) (1994). *Estudi de les Necessitats Formatives a l'illa de Menorca*. Palma: Universitat de les Illes Balears.
- Rachue, A.C. (1994). *Collaborative Training Needs Assessment*. Ottawa, Ontano: Bibliothèque nationale du Canada.
- Ribes, C. (Coord.) (1997). *Estudio de las necesidades formativas del sector de transformación de plásticos*. Valencia: Instituto Tecnológico del Plástico.
- Rodríguez, A. i Gutiérrez, I. (1995). Paradigmas educativos y formación del profesorado. A A. Rodríguez (Coord.), *Un enfoque interdisciplinar en la formación de los maestros* (pp. 17-44). Madrid: Narcea.
- Rosales, C. (1990). *Evaluar es reflexionar sobre la enseñanza*. Madrid: Narcea.
- Rosenberg, M. (1997). "What is Performance Technology". *EDTEC 540 - Educational Technology*. 21 d'agost de 1997. <http://edweb.sdsu.edu/edweb_folder/people/html > (11 de desembre).
- Rosenberg, M.J. (1990, Feb.). Performance Technology: Working the system. *Training*, 43-48.
- Rossett, A. (1982). *A typology for generating needs assessments*. *Journal of Instructional Development*, 6 (1), 28-33.
- Rossett, A. (1987). *Training Needs Assessment*. Englewood Cliffs, New Jersey: Educational Technology Publications.
- Rossett, A. (1990). Overcoming obstacles to needs assessment. *Training*, 27 (3), 36-41.
- Rossett, A. (1997). "What is Performance Technology?". Interviews with Performance Technologists. 21 d'agost de 1997. <http://edweb.sdsu.edu/edweb_folder/people/ARossett.html> (11 de desembre).
- Rossett, A. (1997). "What is Performance Technology". *EDTEC 540 - Educational Technology*. 21 d'agost de 1997. <http://edweb.sdsu.edu/edweb_folder/people/ARossett/Arossett.html > (11 de desembre).
- Rossett, A. i Downes-Gautier, J.H. (1991). *Handbook of job aids*. San Diego: Pfeiffer Inc.
- Rubba, P.A. (1981). A survey of Illinois secondary school science teacher needs. *Science education*, 65 (3), 271-276.
- Rubba, P.A. (1983). *The Science Teacher Inventory of Need (STIN)*. ERIC, ED 238721.
- Ruíz de Gauna, P. (1997). *Más allá de la formación continua: El Desarrollo Profesional Docente*. Tesi doctoral inèdita. Bilbao: Universidad de Deusto.

Ruíz, R. et al. (1997). Formación en centros. Una oportunidad para la innovación. *Cuadernos de Pedagogía*, 263, 78-85.

Rul, J. (1995). *La Memòria avaluativa del centre educatiu*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament d'Ensenyament.

Rul, J. (Coord.) (1992). *L'Educació Permanent dels professionals docents: "Experiència d'un Pla de Formació dels professors al Prat de Llobregat. 1989-91"*. Barcelona: La Llar del llibre.

Rummler, G. i Brache A. (1997). "What is Performance Technology?". Interviews with Performance Technologists. 21 d'agost de 1997. <http://edweb.sdsu.edu/edweb_folder/people/html> (11 de desembre).

Salleh, A.B. (1993). Inservice Training needs assessment for Malaysian Secondary School Teachers. (Tesi doctoral, University of Michigan, 1993). *Dissertation Abstracts International*, 9409618.

Salvà, F. i Sanxo, M.I. (Dir.) (1994). *Estudi de Necessitats Formatives a la Mancomunitat Pla de Mallorca*. Palma: Universitat de les Illes Balears.

Salvà, F. (1995). *Proyecto docente: Pedagogia Laboral*. Palma: Universitat de les Illes Balears.

Salvà, F. (Dir.) (1994). *Auditoria sobre la formació en Turisme a les Illes Balears: Situació actual i propostes per al futur*. Palma: Universitat de les Illes Balears.

San Fabián, J.L. (1996). Diseño de evaluaciones de programas formativos. A AAVV *Evaluación de experiencias y tendencias en la formación del profesorado*. Bilbao: Ediciones Mensajero. ICE-Universidad de Deusto.

Sánchez Carrión, J.J. (1995). *Manual de análisis de datos*. Madrid: Alianza.

Sánchez, E. et al. (1992). *Evaluación del CEP de Getafe-Parla a través del estudio de sus ofertas y de las demandas de los profesores y centros educativos de su competencia*. Madrid: CEP de Getafe-Parla.

Sánchez, S., Serrano, L. i Mesa, M.C. (1992). *Demandas formativas del profesorado desde su práctica profesional. Propuestas para su formación*. Granada: Universidad de Granada.

Sarramona, J., Vázquez, G. i Úcar, J. (1991). *Evaluación de la educación no formal*. X Seminario Interuniversitario de Teoría de la Educación. Oviedo: Universidad de Oviedo.

Sarthory, J.A. (1977). Needs assessment and the practitioners: Problems and prospects. *Educational Technology*, 17, 24-26.

- Sastre, M. i Verger, S. (1999). El Logopeda en los centros escolares: Estudio sobre las necesidades de formación en las Illes Balears. A *AAVV Los desafíos de la educación especial en el umbral del siglo XXI*. Almeria: Universidad de Almeria.
- Sbert, M., Vives, M. i Oliver, M.F. (en premsa). Situació actual de l'ensenyament bilingüe a les Illes Balears. A *Anuari de l'Educació i la Formació a les Illes Balears*.
- Schön, D. (1992). *La formación de los profesionales reflexivos*. Barcelona: Paidós-MEC.
- Scissons, E.H. (1982). A typology of needs assessment definitions in adult education. *Adult Education*, 33 (1), 20-28
- Scriven, M. (1991). *Evaluation Thesaurus*. Newbury Park: Sage Publications.
- Sempere, J. (1992). *L'explosió de les necessitats*. Barcelona: Edicions 62.
- Sheffer, W. i Roscoe, J.V. (1991). *Workplace Competencies for Teachers and Tutors. Bridging the Gap*. Sant Louis: St. Louis Community College.
- Silberman, M. (1990). *Active training: a handbook of techniques, designs, case examples, and tips*. New York: Lexington Books.
- Smith, M. E. i Dubois, D. D. (1993). Competency-based management development for senior managers at the New England Telephone Company. A D.D. Dubois, (Ed.) *Competency-based performance improvement: A strategy for organizational change* (pp. 301-316). Amherst: HRD Press, Inc.
- Smith, M.K. i Ford, J. (1990). A client-developed functional level scale: the Community Living Skills Scale (CLSS). *Journal of Social Services Research*, 13 (3), 61-84.
- Spewock, M.A. (1984). *Preparing Secondary Vocational Teachers to Work with Adult Students*. New Orleans, Louisiana. ERIC, ED252677.
- Spitzer, D.R. (1990). Confessions of a performance technologist. *Educational Technology*, 22, 5.
- Spruell, G. (1986). *Info Line: Surveys from start to finish*. Alexandria: American Society for Training and Development.
- Stenhouse, L. (1984). *Investigación y desarrollo del currículum*. Madrid: Morata.
- Stufflebeam, D.L. et al. (1984). *Conducting Educational Needs Assessment*. Boston: Kluwer-Nighott Publ.
- Stufflebeam, D.L. i Shinkfield, A.J. (1987). *Evaluación Sistemática. Guía teórica y práctica*. Madrid: Paidós/MEC.

- Suárez, M.T. (1990). Needs Assessment Studies. A Haertes i Walberg (eds.). *Handbook of Educational Evaluation* (pp. 26–31). New York: Macmillan.
- Tejada, J. (1998). Instrumentos de medida A J. Gairín i A. Ferrández (Coord.) *Planificación y gestión de Instituciones de Formación*. (pp. 314/1-314/25). Barcelona: Praxis.
- Tejedor, F.J. (1990). Perspectiva metodológica del diagnóstico y evaluación de necesidades en el ámbito educativo. *Revista de Investigación Educativa*, 8 (16), 15–37.
- TERMCAT (1997). *Diccionari de neologismes*. Barcelona: Edicions 62.
- Tracey, W.R. (1981). *Human Resource Development Standards*. New York: AMACON.
- Trimby, M.J. (1979). Needs assessment models: A comparison. *Educational Technology*, 19 (12), 24-28.
- Triner, D., Greenberry, A. i Watkins, R. (1996). Training Needs Assessment: A Contradiction in Terms? *Educational Technology*, 36 (6), 51-55.
- Tsai, S.C. (1996). A study of science inservice needs of elementary teachers as perceived by teachers, principals and teacher educators. (Tesi doctoral, University of Iowa, 1996). *Dissertation Abstracts International*, 9629730
- Tyler, R. (1949). *Basic principles of curriculum and instruction*. Chicago: University of Chicago press.
- Úcar, X. (1998). El diagnóstico de necesidades de formación y aprendizaje: una metodología de investigación en el área rural. A J. Gairín i A. Ferrández (coord.), *Planificación y gestión de Instituciones de Formación*. (pp. 226/11-226/29). Barcelona: Praxis.
- UNESCO (1975). *Aprender a ser*. (4a edició). Madrid: Alianza Editorial.
- UNESCO (1976). *Actas de la XIX Reunión de la Conferencia General de la Unesco*. Nairobi.
- Ur, P. (1996). *Course in Language Teaching. Practice and theory*. Cambridge University Press: Cambridge.
- Valkanos, E.J. (1988). *A study of the inservice training needs of secondary school teachers in Athens, Greece based on perceptions of teachers and principals*. Tesi doctoral inèdita. University of Connecticut.
- Van Tulder, M., Veenman, S. i Sieben, J. (1988). Features of Effective Inservice activities: Results of a Delphy-Study. *Educational Studies*, 14 (2), 209-223.
- Vecino, E. (1983). Cómo detectar las necesidades de formación en su empresa. *Alta Dirección*, 107, 33–40.

- Veenman, S. (1984). Perceived problems of beginning teachers. *Review of Education Research*, 54, (2), 143-178.
- Venable, W.R. (1988). Selecting tools for needs analysis. *Training and Development Journal*, 40 (3), 34-36.
- Villar Angulo, L.M. (1986). *Formación del profesorado. Reflexiones para una reforma*. Valencia: Promolibro.
- Walsh, J.P. (1961). Qualifications Preparation and Competencies of Trade and Industrial Teachers. *Vocational Division Bulletin*, 293, 16.
- Ward, W. G. (1976). Inservice Education of Vocational and Technical Educators: A Results-Oriented Approach. A *Handbook on Contemporary Education*. (pp. 250-254). New York: RR Bowker Company.
- Watson, J. (1996). Development of an instrument to assist in designin staff development for middle level education. (Tesi doctoral, Texas Tech University, 1996). *Dissertation Abstracts International*, 9707329.
- West, C.K., Farmer, J. i Wolff, P.M. (1991). *Instructional design: implications from cognitiva science*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Wiles, J. i Bondi, J. (1981). *The essential middle school*. Columbus: Charles E. Merrill.
- Witkin, B.R. (1975). *An analysis of needs assessment techniques for educational planners at state, intermediate and district levels*. Hayward: Office for County Superintendent of Schools Alameda County. ERIC, ED 108370.
- Witkin, B.R. (1977). Need assessment kits, models and tools. *Evaluations Technology*, 17, 5-18.
- Witkin, B.R. (1984). *Assessing Needs in Educational and Social Programs*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Witkin, B.R. (1992). *A qualitative analysis of needs assessment in the state of the art*. Comunicació presentada a l'Annual meetings of the American Evaluation Association. Seattle, Washington.
- Witkin, B.R. (1994). Needs assessment since 1981: the state of the practice. *Evaluation Practice*, 15 (1), 17-27.
- Witkin, B.R. i Altsenhult, J.W. (1995). *Planning and conducting needs assessments: a practical guide*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Wright, H.R.G. (1983). *An assessment of the perceived inservice needs of K-12 teachers of the Lake Union Conference of Seventh-Day Adventists (K-Twelve)*. Tesi doctoral inèdita. Andrews University.

Wulf, K. i Schave, B. (1984). *Currículum Design. A handbook for educators*. Los Angeles: Scott, Foresman

Xunta de Galicia (1995). *Estudio de necesidades de formación ocupacional na Comunidade Autónoma de Galicia, 1995*. Santiago de Compostela: Xunta de Galicia.

Yus Ramos, R. (1992). *Centros de profesores. Bases de un modelo de formación permanente del profesorado en ejercicio centrado en el desarrollo profesional*. Vélez-Málaga: Elsevir.

Zabalza, M.A. (1987). *Diseño y desarrollo curricular*. Madrid: Narcea.

Zeichner, K.M. (1983). Alternative Paradigm of Teacher Education. *Journal of Teacher Education*, 34, 3.

Zeichner, K.M. (1987). Enseñanza reflexiva y experiencias de aula en la formación del profesorado. *Revista de Educación*, 282.

Zeichner, K.M. (1988). *Estudio sobre la contribución de programas de formación al aprendizaje del profesorado*. A A. Marcelo (Ed.), *Avances en el estudio del pensamiento de los profesores*. Sevilla: Universidad de Sevilla.

Zemke, R. i Kramlinger, T. (1982). *Figuring things out: A trainers guide to needs and task analysis*. Reading: Addison-Wesley.

ANNEXOS

ANNEX 1

Carta de presentació de l'instrument provisional (IANFPEP)
per a la seva validació



**Universitat de les
Illes Balears**

Departament de
Ciències de l'Educació

Palma, 16 de febrer de 1998

Sr./Sra.

Benvolgut/da amic/ga,

En el si del Departament de Ciències de l'Educació de la Universitat de les Illes Balears i sota la direcció del Dr. Jaume Sureda Negre, realitzam una investigació per a la presentació de la Tesi Doctoral sobre *Anàlisi de Necessitats Formatives dels Professors d'Educació Primària a les Illes Balears*.

Amb aquesta investigació pretenem detectar les necessitats de formació sentides pels professors d'Educació Primària per tal d'esser eficaços en el desenvolupament de les seves tasques docents. L'objectiu final és l'elaboració d'un disseny d'estratègies de formació per als docents d'Educació Primària, que responguin a les necessitats manifestades pels propis educadors.

També ens interessen les opinions dels experts (inspectors, administradors, assessors docents, sindicats, professors d'universitat...) sobre aquestes mateixes necessitats formatives.

Per aconseguir aquests objectius hem elaborat un instrument per a l'anàlisi de necessitats formatives, que en un futur proper serà aplicat a una mostra del professorat de primària de les Illes Balears així com a un equip d'experts prèviament seleccionats.

L'instrument, que hem nomenat *Instrument d'Anàlisi de Necessitats Formatives per a Professors d'Educació Primària (IANFPEP)*¹⁹⁶ consta de tres parts:

¹⁹⁶ Per a la seva elaboració ens hem basat sobre tot en els instruments de les següents investigacions (després d'haver-ne descartat d'altres per coniderar-los menys rellevants):

Askins, B.E. (1996). *A Needs Assessment Instrument for Designing and Evaluating Site-Based Staff Development*. Washington: ERIC Document Reproduction Service.

Gladden, W.J. (1991). *An Assessment of perceived inservice education needs of proprietary trade and technical school teachers*. Oklahoma: Unpublished doctoral dissertation. Oklahoma State University.

Ingersoll, G.M. (1976). *Assessing Inservice Training Needs Through Teacher Responses*. Journal of Teacher Education.

Montero, A. (1992). *Diagnostico de necesidades formativas de los docentes*. Alcalá de Guadaira. Sevilla: CEP Alcalá de Guadaira.

Montero Mesa, M.L. (1985). *Alternativas de futuro para el perfeccionamiento y especialización del profesorado de EGB*. Santiago de Compostela: Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación, Universidad de Santiago de Compostela (Tesi doctoral inèdita).

a) Secció A: Dades de l'enquestat. Amb 11 qüestions que ens caracteritzen les condicions bàsiques dels enquestats: edat, centre, experiència docent...

b) Secció B: Anàlisi de les Competències docents. Amb 70 competències docents dividides en els següents apartats:

1. Teoria i pràctica pedagògica
2. Organització de l'aula
3. Contingut acadèmic
4. Programació de l'activitat docent
5. Avaluació
6. Llengua i cultura pròpia
7. Organització i gestió del centre
8. Tecnologia informàtica - nivell de coneixement personal
9. Tecnologia informàtica - nivell d'ús instruccional
10. Desenvolupament de l'exercici professional

c) Secció C: Opinions generals sobre les activitats de formació permanent. Amb 10 qüestions per tal de conèixer l'opinió dels docents sobre la gestió i l'organització d'activitats de formació permanent.

Abans de l'aplicació definitiva de l'esmentat instrument hem cregut convenient realitzar-ne una validació de l'esborrany mitjançant la revisió realitzada per un grup d'experts, entre els quals et trobes tu.

Dit això no ens queda més que demanar-te la teva col·laboració amb la validació de l'instrument que t'adjuntam, amb la seguretat que tant els teus suggeriments com els dels altres experts seleccionats, enriqueiran en gran mesura la versió final del qüestionari.

No cal dir que valen tota casta de suggeriments (absència de competències docents importants no contemplades en el present esborrany, repeticions de competències docents, redaccions incorrectes, falta d'alternatives possibles a les opinions generals sobre les activitats de formació permanent...). En definitiva qualsevol aportació teva serà ben arribada.

Així mateix i amb la intenció de poder realitzar la mostra abans de Setmana Santa us agrairé que em torneu el qüestionari revisat abans del proper dia 26 de febrer (en tot cas ens posarem en contacte telefònic sobre la manera en què em faràs arribar el document).

Finalment vull donar-te les gràcies anticipades per la teva col·laboració i pots comptar que et tindrè informat de l'evolució de la present investigació.

Cordialment,

Miquel F. Oliver Trobat
Institut de Ciències de l'Educació
C/ Miquel dels Sants Oliver, 2

Sánchez, S.; Serrano, L. i Mesa, M.C. (1992). *Demandas formativas del profesorado desde su práctica profesional. Propuestas para su formación*. Granada: Universidad de Granada.
Watson, J. (1996). *Development of an instrument to assist in designin staff development for middle level education*. Unpublished doctoral dissertation. Texas: Texas Tech University. Lubbock.

07071 Palma (Balears)

Tel. 17 24 29

Fax 17 24 01

ANNEX 2

Llistat de participants en la validació de l'instrument
provisional (IANFPEP)

*Instrument d'Anàlisi de Necessitats Formatives per a Professors
d'Educació Primària (IANFPEP)*

Validació de l'instrument

Per tal de validar l'instrument, es va sotmetre l'esborrany a l'opinió del següent grup d'experts:

1. Professorat Universitari

- Dr. Gabriel Janer Manila
- Dr. Jesús Salinas
- Dra. Francesca Salvà
- Dra. Maria Isabel Pomar
- Dra. Rosa Rosselló

2. Directrius de l'Administració educativa relacionats amb la FPP

- Dr. Miquel Sbert
- Pere Moyà

3. Inspecció d'educació primària

- Gaspar Nicolau
- Dr. Miquel Vives

4. Professors de Primària

- Antònia Oliver (Centre públic)
- Francesca Grimalt (Directora centre públic)
- Xisca Tous (Centre privat-concertat)
- Assumpta Suau (Centre públic)
- Maite Sbert (Centre públic)
- Catalina Aparicio (Directora centre privat-concertat)

5. Assessors de formació

- Heracli Portas (CPR Conselleria d'Educació)
- Catalina Morey (ICE- Universitat de les Illes Balears)

6. Pedagogs i psicòlegs a centres de primària

- Joan Cerdà (pedagog)
- Ramon Rosselló (psicòleg)

7. Experts en FPP

- Dora Muñoz
- Pere Alzina
- Tomàs Martínez

ANNEX 3

Instrument provisional (IANFPEP) que fou validat i provat
amb un grup pilot



**Universitat de les
Illes Balears**

Departament de
Ciències de l'Educació

*Instrument d'Anàlisi de Necessitats Formatives per a Professors d'Educació Primària
(IANFPEP) -Esborrany per a la seva validació-*

SECCIÓ A
DADES DE L'ENQUESTAT

1. Edat:

- 25 anys o menys
- De 26 a 34 anys
- De 35 a 44 anys
- 45 anys o més

2. Sexe: Home Dona

3. Centre docent: _____

4. Illa:

- Mallorca
- Menorca
- Eivissa
- Formentera

5. Àrees que impartiu: _____

6. Teniu el títol de llicenciat/ada universitari: Sí No

7. Llicenciat/ada en: _____

8. Experiència docent:

- De 0 a 3 anys
- De 4 a 8 anys
- De 9 a 15 anys
- De 16 a 19 anys
- 20 anys o més

9. Cicle o cicles on impartiu la docència:

- 1r cicle de primària
- 2n cicle de primària
- 3r cicle de primària

9. Tipus de centre:

- Públic
- Concertat
- Privat

10. Tipus de població on està ubicat el centre:

- Urbana (població de més de 10.000 habitants)
- Rural (població de menys de 2.000 habitants)
- Semirural (població de 2.000 a 10.000 habitants)

11. Llengua en que es realitzen les classes al vostre centre:

- Català
- Castellà
- Català i Castellà
- Altres

SECCIÓ B
ANÀLISI DE LES COMPETÈNCIES DOCENTS

INSTRUCCIONS

El present qüestionari analitza un conjunt de 70 Competències del docent d'Educació Primària per tal de determinar les necessitats de formació permanent d'aquest col·lectiu.

El qüestionari es basa en el model de discrepància en dues columnes, emprant una escala de resposta de 5 punts (per a cada una de les columnes).

Després de llegir l'afirmació que descriu la competència (que apareix a la part central del quadre), heu d'encerclar un dels cinc números (escala de l'1 al 5) que apareixen a l'esquerra del quadre i que es corresponen amb l' *Escala de nivell existent*. En aquesta primera escala heu d'indicar la vostra percepció sobre el grau personal de coneixement i domini d'aquesta competència segons les següents característiques per a cada un dels números de l'escala:

ESCALA DE NIVELL EXISTENT

1. Teniu poc coneixement de: el vostre coneixement de la competència no va més enllà de la simple definició.

2. Teniu coneixement considerable de: heu rebut formació formal en la competència: per exemple una o més assignatures en la vostra formació inicial i per tant heu tingut l'oportunitat d'investigar a nivell teòric sobre la competència.

3. Teniu experiència en: a més a més de la formació formal, heu utilitzat a vegades la competència en la vostra pràctica a l'aula.

4. Teniu experiència generalitzada de: heu utilitzat sovint la competència en la vostra vida professional.

5 Sou un expert en: heu realitzat moltes experiències amb la competència i us considereu capacitat per a treballar com a assessor, dirigir seminaris, o coordinar un equip de treball en el desenvolupament i realització pràctica de la competència.

D'acord amb això, encerclareu l'1 si "Teniu poc coneixement de...", el 2 si "Teniu coneixement considerable de...", etc.

Posteriorment heu de posar un cercle a un dels cinc números (escala de l'1 al 5) que apareixen a la dreta del quadre i que es corresponen a l' *Escala de nivell desitjat*. En aquesta segona escala heu d'indicar la vostra percepció sobre el grau d'interès o desig de formació que tingueu. Les següents explicacions us poden guiar a l'hora de realitzar la selecció:

ESCALA DE NIVELL DESITJAT

1 No desitjau cap formació: estau satisfet amb el vostre nivell de coneixement actual de la competència.

2 Desitjau una sessió de conscienciació: estau poc familiaritzat amb la competència, o teniu coneixements de la competència que no són actuals i estariu interessat en un apropament a nivell de visió global d'allò que és la competència.

3 Desitjau formació bàsica: teniu familiaritat amb la competència, però només en teniu coneixements superficials, i us pot interessar una formació bàsica i introductòria sobre el tema.

4 Desitjau formació a nivell mitjà: teniu familiaritat amb la competència, i n'heu rebut alguna formació específica, però us podria beneficiar una formació addicional que comenci a un nivell mitjà i sense que arribi a un aprofundiment molt elevat de l'àrea en qüestió.

5 Desitjau formació avançada: tengueu o no tengueu familiaritat amb la competència, hagueu rebut o no hagueu rebut formació en aquesta àrea, estau interessat/ada a rebre formació contínua per tal de desenvolupar un nivell alt de competència en l'àrea.

D'acord amb això, encerclareu l'1 si "No desitjau cap formació...", el 2 si "Desitjau una sessió de conscienciació...", etc.

En resum, si teniu poc coneixement de la competència en qüestió, però desitjau formació avançada sobre aquesta mateixa competència, ho haureu d'assenyalar de la següent manera:

Escala de nivell existent						Escala de nivell desitjat				
1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
					x. Descripció de la competència del docent d'Educació Primària					

QÜESTIONARI

1) Teoria i pràctica pedagògica

Escala de nivell existent desitjat						Escala de nivell				
1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
					1. Reconeixement de diferències psicopedagògiques entre l'antiga EGB i l'actual Educació Primària					
					2. Coneixements del desenvolupament psicomotor dels alumnes d'educació primària					
					3. Coneixements del desenvolupament cognitiu dels alumnes d'educació primària					
					4. Coneixements referits a la maduració i desenvolupament personal dels alumnes d'educació primària					
					5. Posada en pràctica d'estratègies i tècniques per reunir informació sobre els alumnes (coneixements previs dels alumnes, anàlisi de necessitats formatives...)					
					6. Coneixements de les teories de l'aprenentatge i d'estratègies d'instrucció apropiades per a l'educació primària					
					7. Utilització d'estratègies i pràctiques que optimitzen l'aprenentatge					
					8. Coneixement d'estratègies i tècniques per tal d'adequar el procés d'ensenyament a les diferències individuals dels alumnes					
					9. Coneixement d'estratègies per a la motivació dels alumnes					
					10. Coneixement de tècniques de tutoria i orientació dels alumnes					
					11. Desenvolupament d'estratègies i tècniques per equilibrar l'aprenentatge dirigit pel professor i l'aprenentatge centrat en l'estudiant					
					12. Posada en pràctica d'estratègies i tècniques per potenciar processos de pensament d'ordre superior					
					13. Coneixement d'estratègies i pràctiques que ajuden					

					els estudiants a tenir una imatge positiva d'ells mateixos i que fomenten la capacitat d'actuar sols					
1	2	3	4	5	14. Reconeixement de dificultats dels alumnes, que originàriament poden ésser emocionals o físiques, i en el seu cas remissió d'aquests alumnes a un especialista.	1	2	3	4	5

Escala de nivell existent desitjat

Escala de nivell

1	2	3	4	5	15. Posada en pràctica d'estratègies i tècniques per determinar progressos en els alumnes i en el seu cas per determinar estratègies de recuperació	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	16. Disseny d'activitats que ajuden els alumnes a reflexionar sobre el seu propi pensament (metacognició)	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	17. Dur a la pràctica una manera d'ensenyar que reconegui les diferències de raça, cultura, nivell socioeconòmic i gènere, des d'una perspectiva de respecte i de tolerància	1	2	3	4	5

2) Organització de l'aula

Escala de nivell existent desitjat

Escala de nivell

1	2	3	4	5	18. Implementació d'estratègies, tècniques i models d'aula que possibilitin la creació d'aules productives i creatives	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	19. Utilització de tècniques d'aprenentatge cooperatiu per crear experiències de treball en equip	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	20. Utilització de tècniques per a fomentar la participació dels alumnes en la presa de decisions (decisiones col·laboratives sobre reglament d'aula, organització dels temes d'estudi...)	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	21. Aplicació de principis apropiats per assegurar un entorn d'aula segur i de treball	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	22. Presentació de reforços positius per desenvolupar la motivació intrínseca (habilitat d'establir <i>feedback</i> i crear orgull sense la utilització de recompenses tangibles)	1	2	3	4	5

1	2	3	4	5	23. Utilització d'estratègies per capacitar els alumnes problemàtics per respondre a les seves necessitats d'una manera socialment acceptable	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

3) Contingut acadèmic

Escala de nivell existent desitjat						Escala de nivell				
1	2	3	4	5	24. Aprofundiment i perfeccionament científicotècnic sobre l'àrea i/o especialitat en què impartiu la docència	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	25. Coneixements referits a altres àrees i/o especialitats diferents a la pròpia	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	26. Posada en pràctica d'estratègies i pràctiques per treballar actituds i procediments a més a més de treballar fets i conceptes	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	27. Aprofundiment, tant a nivell de conceptes, de procediments com d'actituds, sobre problemàtiques socials del món d'avui com la marginació, la drogodependència, la sida, l'ecologia, el consumisme, etc...	1	2	3	4	5

4) Programació de l'activitat docent

Escala de nivell existent desitjat						Escala de nivell				
1	2	3	4	5	28. Disseny de Projectes Curriculars de Centre i de Programacions d'Aula	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	29. Elaboració de projectes per al desenvolupament de l'activitat docent	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	30. Organització de l'espai escolar i temporalització de l'activitat docent	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	31. Elaboració d'unitats didàctiques i materials curriculars	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	32. Planificació d'activitats des d'una perspectiva globalitzada	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	33. Problemàtica del currículum ocult	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	34. Elaboració i gestió de projectes de col·laboració amb pares i amb entitats ciutadanes	1	2	3	4	5

1	2	3	4	5	35. Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes amb dificultats d'aprenentatge	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	36. Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes especialment dotats	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	37. Comprensió de les necessitats d'aprenentatge dels alumnes que procedeixen d'una cultura de pobresa	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	38. Comprensió de les necessitats d'aprenentatge dels alumnes procedents de la immigració	1	2	3	4	5

5) Avaluació

Escala de nivell existent desitjat						Escala de nivell				
1	2	3	4	5	39. Tècniques i mètodes per a l'autoavaluació del professor	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	40. Tècniques i mètodes per a l'avaluació del centre educatiu	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	41. Posada en pràctica d'estratègies i tècniques per avaluar els progressos dels alumnes	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	42. Tècniques per a l'observació a l'aula	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	43. Elaboració d'instruments d'avaluació dels alumnes	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	44. Utilització d'estratègies per avaluar el progrés dels alumnes amb dificultats d'aprenentatge	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	45. Utilització de tècniques per definir què, com i quan cal avaluar	1	2	3	4	5

6) Llengua i cultura pròpia

Escala de nivell existent desitjat						Escala de nivell				
1	2	3	4	5	46. Utilització de tècniques i estratègies per relacionar els continguts educatius amb l'entorn del centre	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	47. Coneixement i domini bàsic de la llengua catalana	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	48. Actualització permanent sobre llengua i cultura catalana	1	2	3	4	5

1	2	3	4	5	49. Tècniques didàctiques per a l'ensenyament de la llengua catalana	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	50. Coneixement de la cultura (història, geografia, literatura...) catalana	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	51. Aprofundiment i perfeccionament científicotècnic sobre el currículum propi de la nostra comunitat	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	52. Disseny de Projectes Lingüístics de Centre	1	2	3	4	5

7) Organització i gestió del centre

Escala de nivell existent
desitjat

Escala de nivell

1	2	3	4	5	53. Disseny de Projectes Educatius de Centre	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	54. Domini de tècniques i recursos per al desenvolupament de tasques directives (Director, Subdirector, Cap d'Estudis, Secretari, Cap de Departament)	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	55. Domini de tècniques per al desenvolupament de les tasques administratives del centre	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	56. Domini d'estratègies per al foment de la participació en la gestió i el funcionament del centre	1	2	3	4	5

8) Tecnologia informàtica - nivell de coneixement personal

Escala de nivell existent
desitjat

Escala de nivell

1	2	3	4	5	57. Utilització de programes de tractament de text	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	58. Utilització de fulls de càlcul	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	59. Utilització de bases de dades	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	60. Utilització de programes per incloure elements gràfics en els documents	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	61. Utilització de la telemàtica per comunicar-se amb altres (e-mail, chatting)	1	2	3	4	5

1	2	3	4	5	62. Utilització de la telemàtica per identificar recursos i/o trobar informació (internet...)	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	63. Utilització de programes multimèdia	1	2	3	4	5

9) Tecnologia informàtica- nivell d'ús instruccional

Escala de nivell existent desitjat

Escala de nivell

1	2	3	4	5	64. Utilització de la informàtica educativa com a suport d'activitats formatives	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	65. Us de tecnologia informàtica com a eina de presentació per a la transferència d'informació, coneixements o habilitats (programes de presentacions multimèdia tipus <i>PowerPoint</i> , <i>Persuasion</i> , <i>KidPix</i> , presentació de diapositives en <i>Claris Works</i> ...)	1	2	3	4	5

10) Desenvolupament de l'exercici professional

Escala de nivell existent desitjat

Escala de nivell

1	2	3	4	5	66. Coneixement del marc legal i institucional de la professió docent	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	67. Informació sobre models d'eficàcia docent	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	68. Coneixement de tècniques per fer front a situacions professionals de risc (estrès, tècnica vocal, esgotament, depressions...)	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	69. Treball de manera cooperativa amb companys (altres professors), assessors, i professors de suport.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	70. Utilització de tècniques de reflexió sobre la pròpia pràctica docent	1	2	3	4	5

SECCIÓ C
OPINIONS GENERALS SOBRE LES ACTIVITATS DE FORMACIÓ PERMANENT

Heu de respondre les preguntes 1, 2 i 3 d'aquesta secció triant només una alternativa de les proposades

1• Participau habitualment a activitats de formació permanent

- No hi participau mai
- Només a les que hi ha una certa obligació (Reciclatge de català, les necessàries per als sexennis...)
- En realitzau algunes de forma voluntària
- En realitzau moltes de forma voluntària

2 Aplica habitualment els coneixements adquirits a les activitats de formació permanent a la vostra tasca diària de classe

- Sí
- No

3• Quina creieu que seria la dedicació "ideal" a activitats de formació permanent d'entre el conjunt d'activitats que un professor ha de realitzar al llarg de l'any (impartir classes, preparar-les, planificació del treball, avaluació dels alumnes, tasques administratives...):

- 0 %
- 1-5 %
- 6-10 %
- 11-20 %
- 21-30 %
- més del 31 %

A les següents preguntes d'aquesta secció (de la 4 a la 8) cal que indiqueu la importància que us mereix la proposta assenyalada segons la següent escala:

1	Gens important
2	Poc important
3	Bastant important
4	Important
5	Molt important

4• Quines condicions creieu que millorarien la vostra assistència a activitats formatives:

1	2	3	4	5	1. Augmentant l'oferta disponible d'activitats d'aquest tipus
1	2	3	4	5	2. Oferta d'activitats més adequada a les vostres necessitats
1	2	3	4	5	3. Que les activitats es poguessin fer dins l'horari lectiu
1	2	3	4	5	4. Que les activitats es realitzassin més a prop del lloc de residència
1	2	3	4	5	5. Que no representassin un cost econòmic per a vosaltres
1	2	3	4	5	6. Que l'administració o la direcció del centre us ho suggerís
1	2	3	4	5	7. Que les activitats formatives servissin per a la promoció professional
1	2	3	4	5	8. Que les activitats fossin més útils per a l'aplicació pràctica a l'aula (recursos didàctics...)
1	2	3	4	5	9. Que l'assistència a aquestes activitats suposàs un augment del prestigi professional
1	2	3	4	5	10. Que responguessin a una necessitat o a un projecte assumit per la vostra escola
1	2	3	4	5	11. Que les activitats resultassin atractives
1	2	3	4	5	12. Que estiguéssiu implicats en l'organització de les activitats
1	2	3	4	5	13. Que no haguéssiu de fer tantes tasques a més d'impartir classes (administratives, activitats extraescolars...)
1	2	3	4	5	14. Que tinguéssiu més suport i estímul per part de familiars i/o amics
1	2	3	4	5	15. Que no suposassin un gran esforç intel·lectual

1	2	3	4	5	16. Altres factors o condicions (quins): _____ _____
---	---	---	---	---	---

5• Quan assistiu a una activitat de formació permanent, qui esperau que es beneficiï amb aquesta activitat

1	2	3	4	5	1. Els vostres alumnes
1	2	3	4	5	2. La vostra escola
1	2	3	4	5	3. L'administració
1	2	3	4	5	4. Vosaltres
1	2	3	4	5	5. Altres (especificau qui): _____ _____

6• Sobre qui creieu que ha de recaure l'interès formatiu

1	2	3	4	5	1. Inscripció a l'activitat per interès personal de cada professor/a
1	2	3	4	5	2. Per interès del cicle assegurant-ne l'assistència d'algun dels professors/es, amb el compromís d'intercanvi i treball en el cicle.
1	2	3	4	5	3. Per interès del claustre assegurant-ne l'assistència d'algun dels seus membres, amb el compromís d'intercanvi i treball amb l'equip de professors.
1	2	3	4	5	4. Per interès de l'administració, fent obligatòria l'assistència
1	2	3	4	5	5. Altres (assenyalau quins): _____ _____

7• Quines modalitats de formació i perfeccionament permanent creieu que són les més adequades:

1	2	3	4	5	1. Ampliar la formació amb altres carreres universitàries
1	2	3	4	5	2. Cursos de Postgrau i Màsters

1	2	3	4	5	3. Cursos o seminaris d'institucions o entitats externes al centre
1	2	3	4	5	4. Cursos o seminaris en el propi centre
1	2	3	4	5	5. Plans de formació a partir de les necessitats del centre/zona amb cursos seminaris i sessions de treball realitzats en el propi centre/zona
1	2	3	4	5	6. Estades a Universitats
1	2	3	4	5	7. Estades a altres institucions formatives

1	2	3	4	5	8. Mitjançant reunions o seminaris de treball amb altres professionals més experimentats
1	2	3	4	5	9. Mitjançant reunions de treball o seminaris amb els companys del propi centre actuant com a coassessors
1	2	3	4	5	10. Assistència a congressos
1	2	3	4	5	11. Investigació a l'aula
1	2	3	4	5	12. Autoperfeccionament a partir del suport de centres i serveis especialitzats (biblioteques, centres de recursos, centres d'autoaprenentatge...)
1	2	3	4	5	13. Altres: (assenyala quines): _____ _____

8• Quina metodologia creieu que es la més adequada per als cursos de formació permanent:

1	2	3	4	5	1. Cursos i seminaris presencials
1	2	3	4	5	2. Ensenyament a distància utilitzant mètodes tradicionals (reunions periòdiques, telèfon, correspondència...)
1	2	3	4	5	3. Ensenyament a distància utilitzant noves tecnologies (informàtica, telemàtica, vídeoconferència, tutories...)
1	2	3	4	5	4. Combinació de sessions presencials i sessions a distància.
1	2	3	4	5	5. Altres (assenyalau quines): _____ _____

9• Quins formadors de formadors creieu que us poden aportar informació, coneixements i experiència important de cara a la vostra formació permanent:

1	2	3	4	5	1. Professors universitaris dedicats a la investigació educativa
1	2	3	4	5	2. Experts de l'administració educativa (inspectors, especialistes de suport al treball docent, assessors de formació...)
1	2	3	4	5	3. Docents com vosaltres que amb l'experiència han esdevingut experts

ANNEX 4

Carta de presentació del qüestionari QUANFPEP-S



**Universitat de les
Illes Balears**

Departament de
Ciències de l'Educació

Palma, 11 de març de 1998

Benvolgut/da amic/ga

En el si del Departament de Ciències de l'Educació de la Universitat de les Illes Balears i sota la direcció del Dr. Jaume Sureda Negre, realitzam una investigació per a la presentació de la **Tesi Doctoral** sobre *Anàlisi de Necessitats Formatives dels Professors d'Educació Primària a les Illes Balears*.

Una de les parts d'aquesta investigació consisteix en l'anàlisi de les necessitats formatives sentides pels docents d'educació primària. Per fer-ho ens veiem obligats a demanar-vos que ens dediqueu una mica del vostre temps, ja que sense la vostra col·laboració qualsevol estudi de necessitats formatives sobre els professors de primària seria incomplet.

Creiem que conèixer allò que els docents pensen o senten sobre les seves prioritats formatives i quina és la seva idea respecte a com organitzar aquesta formació pot esser útil de cara a planificar el futur de la formació permanent del professorat.

Per aconseguir aquests objectius hem elaborat el qüestionari que us adjuntam, ja que després de realitzar un procés de selecció aleatòria heu estat seleccionat/ada per a formar part de la mostra d'aquest estudi.

Som conscients que us demanam una tasca laboriosa. També sabem, per pròpia experiència, que el temps és un valor estimat i sempre escàs per als professors/es de primària.

A canvi, poc us podem oferir:

- Facilitar-vos les conclusions de la investigació, una vegada conclosa (a través del vostre centre docent, ja que el qüestionari és anònim).
- Fer un ús ètic de la informació, garantint l'anonimat de les dades.
- Oferir-nos per a proporcionar-vos tota la informació que us pugui interessar sobre el tema – sempre que estigui en les nostres mans–.

Una vegada que hagueu contestat el qüestionari us pregam que el torneu amb el sobre franquejat que s'adjunta.

Per qüestions de metodologia d'investigació us agraiem que ens torneu el qüestionari abans del proper dia 6 d'abril.

Finalment volem donar-vos les gràcies anticipades per la vostra col·laboració.

Cordialment,

Miquel F. Oliver Trobat
Institut de Ciències de l'Educació
C/ Miquel dels Sants Oliver, 2
07071 Palma (Balears)
Tel. 17 24 29

ANNEX 5

Questionari QUANFPEP-S



**Universitat de les
Illes Balears**

Departament de
Ciències de l'Educació

*Qüestionari d'Anàlisi de Necessitats Formatives
per a Professors d'Educació Primària (QUANFPEP-S)*

Amb les preguntes d'aquest qüestionari pretenem detectar les necessitats de formació sentides pels professors d'educació primària.

La vostra participació és bàsica per poder definir les necessitats formatives del col·lectiu docent.

Gràcies per la vostra col·laboració

**SECCIÓ A
ASPECTES DEMOGRÀFICS**

1. Edat: _____ anys

2. Sexe: Home Dona

3. Centre docent: _____

4. Tipus de centre:

- Públic
- Concertat
- Privat

5. Municipi _____

6. Illa:

- Mallorca Menorca
- Eivissa Formentera

7. Titulació acadèmica:

- Professor/a d'EGB / Mestre/a
- Llicenciat/ada
- Doctor/a
- Altres (especificau-les) : _____

8. Si és el vostre cas, indiqueu el Pla d'Estudis que heu seguit per a l'obtenció del títol de mestre/a o de professor/a d'EGB:

- Plans anteriors a 1950
 Pla de 1950
 Pla de 1967
 Pla de 1971 (especificau l'especialitat)
- Ciències
 Ciències Socials
 Filologia
 Preescolar
- Pla de 1992 (especificau l'especialitat)
 Educació Infantil
 Educació Primària
 Llengües estrangeres
 Educació musical
 Educació física

9. Experiència docent: _____ anys

10. Experiència en el centre actual: _____ anys

11. Cicle o cicles on impartiu la docència (indicau totes les opcions que calgui):

- 1r cicle de primària
 2n cicle de primària
 3r cicle de primària
- Intercicles
 Suport a la integració (n.e.e.)

12. Àrees de coneixement que impartiu i/o tasca professional que desenvolupau:

- Totes les àrees (mestre/a generalista)
- Només una o varies àrees (especificau-les):
- Coneixement del medi Educació Física
 Educació plàstica Música
 Llengua catalana Llengua castellana
 Llengües estrangeres Matemàtiques
 Religió/Ètica _____
- Altres tasques docents (especificau-les):
- Audició i llenguatge
 Suport a la integració (pedagogia terapèutica)

13. Llengua en què es realitzen les classes al vostre centre:

- Català Castellà
 Català i Castellà Altres

14. Si és el cas, indicau el càrrec unipersonal que desenvolupau:

- Director
 Secretari
 Cap d'estudis

15. Indica el nombre d'hores que heu dedicat a activitats de formació permanent durant els darrers sis anys

- Menys de 10
- Entre 10 i 20 hores
- Entre 21 i 50 hores
- Entre 51 i 100 hores
- Més de 100 hores

SECCIÓ B ANÀLISI DE LES COMPETÈNCIES DOCENTS

INSTRUCCIONS

Aquesta secció analitza un conjunt de 76 competències del docent d'educació primària per tal de dissenyar un inventari de necessitats de formació permanent d'aquest col·lectiu.

El qüestionari es basa en el model de discrepància en dues columnes, amb l'ús d'una escala de resposta de 5 punts (per a cada una de les columnes).

Després de llegir l'afirmació que descriu la *competència* (1) –que apareix a la part central del quadre–, heu d'encerclear un dels cinc números (escala de l'1 al 5) que apareixen a l'esquerra del quadre i que es corresponen amb l' **Escala de nivell existent**. En aquesta primera escala heu d'indicar la vostra percepció sobre el grau personal de coneixements, habilitats i domini pràctic d'aquesta competència segons les següents característiques per a cada un dels números de l'escala:

(1) Usam el terme competència en el sentit de saber transferir tot un conjunt de coneixements, d'aptituds, d'actituds i d'intencions a la pràctica docent amb la intenció que resulti eficaç, àgil i operativa.

ESCALA DE NIVELL EXISTENT

1 Teniu poc coneixement de: el vostre coneixement en relació a la competència no va més enllà de la simple definició.

2 Teniu coneixement considerable de: heu rebut formació formal en relació a la competència: per exemple una o més assignatures en la vostra formació inicial, mitjançant activitats de formació permanent..., però no l'aplicau en la vostra pràctica a l'aula.

3 Teniu experiència en: a vegades feis servir la competència en la vostra pràctica a l'aula.

4 Teniu experiència generalitzada de: feis servir sovint la competència en la vostra vida professional.

5 Sou un expert en: heu fet servir en moltes ocasions la competència i us considereu capacitat per assessorar altres mestres, dirigir seminaris, o coordinar un equip de treball en el desenvolupament i realització pràctica de la competència.

D'acord amb això, encerclareu l'1 si "Teniu poc coneixement de...", el 2 si "Teniu coneixement considerable de...", etc.

Posteriorment heu de posar un cercle a un dels cinc números (escala de l'1 al 5) que apareixen a la dreta del quadre i que es corresponen a l' *Escala de nivell desitjat*. En aquesta segona escala heu d'indicar la vostra percepció sobre el grau d'interès o desig de formació que tingueu. Les següents explicacions us poden guiar a l'hora de realitzar la selecció:

ESCALA DE NIVELL DESITJAT

1 No desitjau cap formació: estau satisfet/eta amb el vostre nivell actual de coneixements, habilitats i domini pràctic de la competència.

2 Desitjau sessions d'informació: estau poc familiaritzat/ada amb la competència, o en teniu nocions que no són actuals i us interessaria un apropament, una formació global d'allò que és la competència.

3 Desitjau formació bàsica: teniu familiaritat amb la competència, però només en teniu coneixements, habilitats i la feis servir de manera superficial, i us en pot interessar una formació bàsica.

4 Desitjau formació a nivell mitjà: teniu familiaritat amb la competència, i n'heu rebut alguna formació específica, però us podria beneficiar una formació addicional que comenci a un nivell mitjà i sense que arribi a un aprofundiment molt elevat de la competència en qüestió.

5 Desitjau formació avançada: estau interessat/ada a rebre formació per tal de desenvolupar un nivell alt de competència.

D'acord amb això, encerclareu l'1 si "No desitjau cap formació...", el 2 si "Desitjau una sessió d'informació...", etc.

En resum, si *teniu poc coneixement* de la competència en qüestió, però *desitjau formació avançada* sobre aquesta mateixa competència, ho haureu d'assenyalar de la següent manera:

Escala de nivell existent						Escala de nivell				
1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
					x. Descripció de la competència del docent d'educació primària					

QÜESTIONARI

1) Formació científica i pràctica pedagògica

Escala de nivell existent desitjat						Escala de nivell				
1	2	3	4	5	1. Desplegament d'una pràctica pedagògica que tingui en compte el desenvolupament psicomotor, cognitiu, psico-social i de personalitat dels alumnes d'educació primària	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	2. Utilització de les aportacions de les teories de l'aprenentatge a la pràctica educativa	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	3. Posada en pràctica d'estratègies didàctiques d'acord amb els principis bàsics del processos d'ensenyament-aprenentatge	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	4. Implementació d'estratègies per tal d'adequar el procés d'ensenyament a les diferències individuals dels alumnes	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	5. Ús d'estratègies didàctiques que possibilitin un equilibri entre l'aprenentatge dirigit pel professor i l'aprenentatge centrat en l'estudiant	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	6. Utilització de tècniques per reunir informació significativa sobre els alumnes (coneixements previs dels alumnes, anàlisi de necessitats...)	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	7. Utilització de tècniques per a la detecció de dificultats (cognitives, emocionals, afectives, psíquiques, socials...) en els alumnes i desplegament d'actituds envers aquesta problemàtica	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	8. Desenvolupament d'estratègies per tal de potenciar la integració dels infants amb necessitats educatives especials a l'aula	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	9. Potenciació de processos que ajudin els alumnes a aprendre a pensar	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	10. Posada en pràctica d'activitats que ajudin els alumnes a reflexionar sobre el seu propi pensament (metacognició)	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	11. Implementació d'estratègies d'acció tutorial amb	1	2	3	4	5

Escala de nivell existent					Escala de nivell desitjat					
l'objectiu d'orientar els alumnes de forma personalitzada en els diferents àmbits del seu desenvolupament										
1	2	3	4	5	12. Utilització d'estratègies per tal d'integrar l'acció tutorial a l'exercici de la funció docent	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	13. Utilització de tècniques per a la motivació dels alumnes	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	14. Foment de dinàmiques que ajudin els alumnes a tenir una imatge positiva d'ells mateixos i que potenciïn la capacitat d'actuar de forma autònoma	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	15. Utilització d'estratègies didàctiques que possibilitin que l'alumne prengui consciència del seu propi procés d'aprenentatge i que el capacitin per realitzar-ne l'autoregulació	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	16. Posada en pràctica de metodologies que tendeixin a l'eliminació de les diferències de raça, cultura, nivell socioeconòmic, gènere o d'altres diferències d'ordre divers	1	2	3	4	5

2) Contingut acadèmic

Escala de nivell existent					Escala de nivell desitjat					
1	2	3	4	5	17. Utilització de coneixements científicotècnics actualitzats referents a les àrees en què impartiu docència i/o les tasques professionals que desenvolupau	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	18. Utilització de tècniques didàctiques específiques de l'àrea en què impartiu docència	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	19. Ús d'altres coneixements referits a altres àrees i/o tasques professionals diferents a la pròpia	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	20. Desplegament d'estratègies metodològiques que serveixin per desenvolupar continguts de procediments	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	21. Desplegament d'estratègies metodològiques que serveixin per desenvolupar continguts d'actituds i valors	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	22. Desenvolupament d'una pràctica pedagògica que	1	2	3	4	5

					afavoreixi la síntesi de les diverses capacitats de la persona (intel·lectuals, afectives, socials, ètiques...)					
1	2	3	4	5	23. Desenvolupament d'estratègies didàctiques que possibilitin el tractament dels continguts des d'un plantejament globalitzador (interdisciplinarietat, transdisciplinarietat)	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	24. Desenvolupament d'activitats sobre temes transversals i d'interès social com són, entre d'altres, l'educació ambiental, el consumisme, la marginació, la drogodependència, la sida, etc...	1	2	3	4	5

3) Programació de l'activitat docent

Escala de nivell existent desitjat						Escala de nivell				
1	2	3	4	5	25. Elaboració de programacions d'acord amb la síntesi de la planificació educativa del centre combinada amb la pràctica docent i utilitzant la reflexió sobre aquesta pràctica com aspecte fonamental	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	26. Realització de Projectes curriculars	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	27. Realització de programacions d'aula	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	28. Organització de l'espai escolar i temporització de l'activitat docent	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	29. Elaboració i aplicació coordinada de projectes lingüístics de centre	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	30. Planificació d'activitats des d'una perspectiva globalitzada (interdisciplinarietat, transdisciplinarietat)	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	31. Realització de programacions que tendeixin a la innovació educativa (dissenys d'innovació curricular)	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	32. Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes amb dificultats d'aprenentatge	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	33. Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes superdotats	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	34. Realització de planificacions específiques per a alumnes amb necessitats educatives especials	1	2	3	4	5

associades a discapacitats (psíquiques, físiques o sensorials)

4) Avaluació

Escala de nivell existent desitjat						Escala de nivell				
1	2	3	4	5	35. Utilització de tècniques per a l'avaluació de continguts didàctics (conceptuals, procedimentals i actitudinals)	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	36. Utilització de procediments i instruments d'avaluació dels alumnes	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	37. Utilització de procediments d'autoavaluació dels alumnes	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	38. Utilització de tècniques per a la coavaluació dels alumnes (avaluació entre iguals)	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	39. Utilització de tècniques per a l'observació a l'aula	1	2	3	4	5

Escala de nivell existent desitjat						Escala de nivell				
1	2	3	4	5	40. Utilització de tècniques per avaluar el progrés dels alumnes amb dificultats d'aprenentatge i d'alumnes superdotats	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	41. Utilització de tècniques per definir què, com i quan cal avaluar	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	42. Utilització de tècniques i mètodes per a l'autoavaluació del professor/a i dels equips docents	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	43. Utilització de tècniques per a l'avaluació dels projectes de gestió i organització del centre (PEC, PLC, PCC)	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	44. Utilització de metodologies de Qualitat Total per a l'avaluació del centre educatiu	1	2	3	4	5

5) Organització de l'aula

Escala de nivell existent desitjat						Escala de nivell				
1	2	3	4	5	45. Implementació d'estratègies organitzatives que possibilitin les relacions enriquidores entre el professor/a i els alumnes i dels alumnes entre si	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	46. Organització d'activitats d'aprenentatge cooperatiu per crear experiències de treball en equip	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	47. Utilització de tècniques per a fomentar la participació dels alumnes en la presa de decisions	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	48. Organització social de la classe mitjançant distints tipus d'agrupaments	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	49. Desenvolupament d'estratègies per estimular la capacitat d'adequació dels alumnes amb problemàtiques socials (agressivitat, passivitat...) a l'entorn social	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	50. Utilització d'estratègies per definir, prevenir i resoldre problemes de disciplina en el marc de l'aula	1	2	3	4	5

6) Organització i gestió del centre

Escala de nivell existent desitjat						Escala de nivell				
1	2	3	4	5	51. Disseny de Projectes educatius de centre	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	52. Utilització de tècniques per al desenvolupament de tasques directives (Director, Cap d'estudis, Secretari, Coordinador de cicle)	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	53. Utilització de tècniques per elaborar documents de centre (Programació general anual, Memòria final, informes, etc.)	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	54. Desenvolupament d'estratègies per a la interacció del professorat amb la gestió del centre	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	55. Utilització de dinàmiques de treball en equip	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	56. Utilització d'estratègies per prevenir i resoldre problemes de disciplina en el marc del centre	1	2	3	4	5

1	2	3	4	5	57. Elaboració i gestió de projectes de col·laboració amb famílies i amb entitats cíviques, institucions socioeducatives i culturals, etc.	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	--	---	---	---	---	---

7) Llengua i cultura pròpies

Escala de nivell existent desitjat						Escala de nivell				
1	2	3	4	5	58. Utilització de tècniques per al coneixement de l'entorn del centre docent	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	59. Utilització de tècniques per relacionar els continguts educatius amb l'entorn del centre	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	60. Utilització de la llengua catalana com a vehicle de comunicació en el centre i com a llengua d'ensenyament	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	61. Ús de coneixements complementaris i d'ampliació sobre la llengua catalana en el desenvolupament de la tasca docent	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	62. Utilització de tècniques didàctiques per a l'ensenyament de la llengua catalana	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	63. Desenvolupament d'activitats per al coneixement de la cultura pròpia (història, geografia, literatura...)	1	2	3	4	5

8) Tecnologia informàtica (coneixement personal i ús formatiu)

Escala de nivell existent desitjat						Escala de nivell				
1	2	3	4	5	64. Utilització de la informàtica a nivell bàsic	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	65. Utilització de programes de tractament de text	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	66. Utilització de programes de gestió (fulls de càlcul, bases de dades)	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	67. Utilització de programes per incloure elements gràfics en els documents	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	68. Utilització de la telemàtica per comunicar-se amb altres (e-mail, chatting)	1	2	3	4	5

1	2	3	4	5	69. Utilització de la telemàtica per identificar recursos i/o trobar informació (internet...)	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	70. Utilització de programes multimèdia	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	71. Utilització de la informàtica educativa com a suport d'activitats formatives	1	2	3	4	5

9) Exercici professional

Escala de nivell existent
desitjat

Escala de nivell

1	2	3	4	5	72. Utilització del conjunt normatiu i legislatiu laboral de la professió docent per tal de millorar o resoldre situacions administratives diverses	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	73. Utilització del conjunt normatiu i legislatiu del sistema educatiu vigent per tal de millorar o resoldre situacions educatives diverses (gestió del centre, relacions conflictives, etc.)	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	74. Coneixement de tècniques per fer front a situacions professionals de risc (estrès, tècnica vocal, esgotament, depressions...)	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	75. Utilització de tècniques de dinàmica de grups per treballar amb altres mestres, pares, alumnes, assessors...	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	76. Desenvolupament de processos de reflexió sobre la pròpia pràctica docent	1	2	3	4	5

SECCIÓ C

OPINIONS GENERALS SOBRE LES ACTIVITATS DE FORMACIÓ PERMANENT

A les preguntes d'aquesta secció cal que encercleu l'opinió que us mereix la proposta assenyalada segons la següent escala:

1 Gens
2 Poc
3 Bastant
4 Molt

1• Indicaeu les activitats que realitzau amb major freqüència en el marc del vostre treball com a docents en la part no lectiva de l'horari setmanal

1	2	3	4	1. Assistència i preparació de reunions de cicle
1	2	3	4	2. Emplenar documents acadèmics
1	2	3	4	3. Programació i avaluació d'activitats
1	2	3	4	4. Assistència i preparació de reunions de claustre
1	2	3	4	5. Activitats de formació permanent
1	2	3	4	6. Realització d'activitats complementàries i extraescolars
1	2	3	4	7. Altres (especificau-les): _____

2• Són d'utilitat per a la vostra pràctica a l'aula els aprenentatges adquirits a les activitats de formació que realitzau habitualment?

1 2 3 4

3• Quines condicions creieu que millorarien la vostra assistència a activitats formatives?

1	2	3	4	1. Que hi hagués augment de l'oferta disponible d'activitats d'aquest tipus
1	2	3	4	2. Que l'oferta d'activitats fos més adequada a les vostres necessitats personals com a docents
1	2	3	4	3. Que les activitats es poguessin realitzar dins la part no lectiva de l'horari docent
1	2	3	4	4. Que la realització d'aquestes activitats us suposàs un alliberament d'hores lectives
1	2	3	4	5. Que les activitats formatives s'adaptassin al nivell d'experiència del

					docent (professor novell, professor experimentat...)
1	2	3	4		6. Que responguessin a una necessitat o a un projecte assumit pel vostre cicle i/o centre
1	2	3	4		7. Que les activitats es realitzassin més a prop del lloc de residència
1	2	3	4		8. Que les activitats es realitzassin al vostre centre
1	2	3	4		9. Que les activitats es realitzassin al vostre centre i fossin dissenyades per ajudar tot l'equip (cicle, centre...) a millorar la tasca que desenvolupau
1	2	3	4		10. Que les activitats fossin més útils per a l'aplicació pràctica a l'aula (recursos didàctics...)
1	2	3	4		11. Que l'assistència a aquestes activitats suposàs un augment del prestigi professional
1	2	3	4		12. Que les activitats formatives servissin per a la promoció professional
1	2	3	4		13. Que les hores de formació fossin un requisit per a certificar sexennis
1	2	3	4		14. Que l'administració o la direcció del centre us ho suggerís
1	2	3	4		15. Que estiguéssiu implicats en l'organització de les activitats
1	2	3	4		16. Que no representassin un cost econòmic per a vosaltres
1	2	3	4		17. Altres factors o condicions (especificau-los): _____ _____

4• Quan assistiu a una activitat de formació permanent us plantejau millorar la vostra formació per tal d'incidir sobre unes necessitats que provenen de:

1	2	3	4		1. Els vostres alumnes (valors, coneixements, aspectes psicològics...)
1	2	3	4		2. El vostre cicle o el vostre centre (preocupacions de l'equip de cicle, del claustre...)
1	2	3	4		3. L'administració (exigències normatives, organitzatives)
1	2	3	4		4. Vosaltres mateixos (recompensa personal, millora professional...)
1	2	3	4		5. La societat (multiculturalisme, educació ambiental, tolerància...)
1	2	3	4		6. Altres (especificau-les) : _____

5• Quines modalitats de formació i perfeccionament permanent creieu que són les més adequades?

1	2	3	4	1. Ampliar la formació amb altres carreres universitàries
1	2	3	4	2. Cursos de Postgrau i Màsters
1	2	3	4	3. Cursos o seminaris d'institucions o entitats externes al centre
1	2	3	4	4. Cursos o seminaris en el propi centre
1	2	3	4	5. Taules rodones i debats
1	2	3	4	6. Activitats planificades a partir de les necessitats del centre/zona amb cursos seminaris i sessions de treball realitzats en el propi centre/zona
1	2	3	4	7. Crèdits compatibles amb futures titulacions universitàries
1	2	3	4	8. Estades a altres institucions formatives
1	2	3	4	9. Reunions o seminaris de treball amb altres professionals més experimentats
1	2	3	4	10. Reunions o seminaris de treball amb els companys del propi centre actuant com a coassessors
1	2	3	4	11. Reunions o seminaris de treball amb els companys d'altres centres actuant com a coassessors
1	2	3	4	12. Participar a congressos i jornades
1	2	3	4	13. Estudi de casos o incidents crítics
1	2	3	4	14. Simulacions (anàlisi de vídeos, interpretació de papers...)
1	2	3	4	15. Observació de sessions de classe impartides per companys
1	2	3	4	16. Reflexió sobre la pròpia pràctica educativa
1	2	3	4	17. Autoperfeccionament a partir del suport de centres i serveis especialitzats (biblioteques, centres de recursos, centres d'autoaprenentatge...)
1	2	3	4	18. Altres: (especificau-les): _____ _____

6• Quina metodologia creieu que és la més adequada per als “cursos” de formació permanent?

1	2	3	4	1. Cursos i seminaris presencials
1	2	3	4	2. Ensenyament a distància, utilitzant mètodes tradicionals (ràdio, cassette, vídeo, reunions periòdiques, telèfon, correspondència...)
1	2	3	4	3. Ensenyament a distància utilitzant noves tecnologies (informàtica, telemàtica, vídeoconferència...)
1	2	3	4	4. Combinació de sessions presencials i sessions a distància
1	2	3	4	5. Altres (especificau-les): _____ _____

7• Quins formadors de formadors creieu que us poden aportar informació, coneixements i experiència important de cara a la vostra formació permanent?

1	2	3	4	1. Professors universitaris amb experiència investigadora i docent
1	2	3	4	2. Experts de l'administració educativa (inspectors, especialistes de suport al treball docent, assessors de formació...)
1	2	3	4	3. Docents com vosaltres que amb l'experiència i la reflexió han esdevingut experts
1	2	3	4	4. Un equip interdisciplinari format per professors universitaris investigadors, experts en l'administració educativa i per docents experimentats
1	2	3	4	5. Experts no dependents de l'administració (Sindicats, Col·legis professionals, Moviments de Renovació Educativa...)
1	2	3	4	6. Altres (especificau-los): _____ _____

ANNEX 6

Carta de presentació del qüestionari QUANFPEP-N



**Universitat de les
Illes Balears**

Departament de
Ciències de l'Educació

Palma, 18 de març de 1998
Benvolgut/da amic/ga

En el si del Departament de Ciències de l'Educació de la Universitat de les Illes Balears i sota la direcció del Dr. Jaume Sureda Negre, realitzam una investigació per a la presentació de la **Tesi Doctoral** sobre *Anàlisi de Necessitats Formatives dels Professors d'Educació Primària a les Illes Balears*.

La primera part de la investigació consisteix en l'aplicació d'un qüestionari a una mostra del professorat de primària en actiu per tal de detectar les necessitats de formació sentides pels docents.

Una altra de les parts d'aquest estudi consisteix en l'anàlisi de les necessitats formatives dels docents d'educació primària des de la perspectiva dels professionals/experts de l'administració educativa. Per fer-ho ens veiem obligats a demanar-vos que ens dediqueu una mica del vostre temps, ja que sense la vostra col·laboració qualsevol estudi de necessitats formatives sobre els professors de primària seria incomplet.

Creiem que conèixer la vostra opinió sobre aquest tema és fonamental de cara a completar la present investigació.

Per aconseguir aquest objectiu hem elaborat el qüestionari que us adjuntam i que us pregam que empleneu.

Som conscients que el disseny del qüestionari us exigirà un exercici de generalització ja que malgrat que no tots els docents tinguin les mateixes necessitats, creiem interessant la vostra percepció sobre la tendència que creis majoritària tant del nivell existent actualment de competència docent, com del nivell de formació necessària.

La tasca que us demanam és una tasca laboriosa. També sabem, per pròpia experiència, que el temps és un valor estimat i sempre escàs en la nostra professió.

A canvi, poc us podem oferir:

- Facilitar-vos les conclusions de la investigació, una vegada conclusa.
- Fer un ús ètic de la informació, garantint l'anonimat de les dades.
- Oferir-nos per a proporcionar-vos tota la informació que us pugui interessar sobre el tema – sempre que estigui en les nostres mans–.

Una vegada que hagueu contestat el qüestionari us pregam que el torneu amb el sobre franquejat que s'adjunta.

Per qüestions de metodologia d'investigació us agraïrem que ens retorneu el qüestionari abans del proper dia 8 d'abril.

Finalment volem donar-vos les gràcies anticipades per la vostra col·laboració.

Cordialment,

Miquel F. Oliver Trobat
Institut de Ciències de l'Educació
C/ Miquel dels Sants Oliver, 2
07071 Palma (Balears) Tel. 17 24 29

ANNEX 7

Questionari QUANFPEP-N



**Universitat de les
Illes Balears**

Departament de
Ciències de l'Educació

*Qüestionari d'Anàlisi de Necessitats Formatives
dels Professors d'Educació Primària (QUANFPEP-N)*

Amb les preguntes d'aquest qüestionari pretenem detectar les necessitats de formació dels professors d'educació primària.

La vostra participació és bàsica per poder definir les necessitats formatives del col·lectiu docent.

Gràcies per la vostra col·laboració

**SECCIÓ A
ASPECTES DEMOGRÀFICS**

1. Edat: _____ anys

2. Sexe: Home Dona

3. Tasca professional que desenvolupau

- Inspector/a d'educació primària
- Assessor/a tècnic/a docent
- Director/a de CPR
- Altres càrrecs a l'administració educativa

4. Illa on treballau:

- Mallorca Menorca
- Eivissa Formentera

5. Titulació acadèmica (indicau totes les opcions que calgui):

- Professor/a d'EGB / Mestre/a
- Llicenciat/ada
- Doctor/a
- Altres (especificau-les) : _____

6. Experiència docent a l'educació primària o a EGB: _____ anys

7. Experiència docent a altres nivells educatius: _____ anys

8. Experiència en la tasca professional actual: _____ anys

SECCIÓ B ANÀLISI DE LES COMPETÈNCIES DOCENTS

INSTRUCCIONS

Aquesta secció analitza un conjunt de 76 competències del docent d'educació primària per tal de dissenyar un inventari de necessitats de formació permanent d'aquest col·lectiu.

El qüestionari es basa en el model de discrepància en dues columnes, amb l'ús d'una escala de resposta de 5 punts (per a cada una de les columnes).

Després de llegir l'afirmació que descriu la *competència* (1) –que apareix a la part central del quadre–, heu d'encerclear un dels cinc números (escala de l'1 al 5) que apareixen a l'esquerra del quadre i que es corresponen amb l' **Escala de nivell existent**. En aquesta primera escala heu d'indicar la vostra percepció sobre el grau de coneixements, habilitats i domini pràctic que els professors de primària tenen respecte a aquesta competència segons les següents característiques per a cada un dels números de l'escala:

(1) Usam el terme competència en el sentit de saber transferir tot un conjunt de coneixements, d'aptituds, d'actituds i d'intencions a la pràctica docent amb la intenció que resulti eficaç, àgil i operativa.

ESCALA DE NIVELL EXISTENT

1 Tenen poc coneixement de: el seu coneixement en relació a la competència no va més enllà de la simple definició.

2 Tenen coneixement considerable de: han rebut formació formal en relació a la competència: per exemple una o més assignatures en la seva formació inicial, mitjançant activitats de formació permanent..., però no l'apliquen en la seva pràctica a l'aula.

3 Tenen experiència en: a vegades fan servir la competència en la seva pràctica a l'aula.

4 Tenen experiència generalitzada de: fan servir sovint la competència en la seva vida professional.

5 Són experts en: fan servir en moltes ocasions la competència i considerau que estan capacitats per assessorar altres professionals, dirigir seminaris, o coordinar un equip de treball en el desenvolupament i realització pràctica de la competència.

D'acord amb això, encerclareu l'1 si "Tenen poc coneixement de...", el 2 si "Tenen coneixement considerable de...", etc.

Posteriorment heu de posar un cercle a un dels cinc números (escala de l'1 al 5) que apareixen a la dreta del quadre i que es corresponen a l' *Escala de nivell desitjat*. En aquesta segona escala heu d'indicar la vostra percepció sobre el grau de necessitat formativa que creieu que tenen els mestres respecte a aquesta competència. Les següents explicacions us poden guiar a l'hora de realitzar la selecció:

ESCALA DE NIVELL DESITJAT

1 No necessiten cap formació: Creieu que el nivell actual de coneixements, habilitats i domini pràctic de la competència és el correcte.

2 Necessiten sessions d'informació: creieu que estan poc familiaritzats amb la competència, o en tenen nocions que no són actuals i creieu que seria interessant un apropament, una formació global d'allò que és la competència.

3 Necessiten formació bàsica: tenen familiaritat amb la competència, però només en tenen coneixements, habilitats i la fan servir de manera superficial, i els pot interessar una formació bàsica.

4 Necessiten formació a nivell mitjà: tenen familiaritat amb la competència, i n'han rebut alguna formació específica, però els podria beneficiar una formació addicional que comenci a un nivell mitjà i sense que arribi a un aprofundiment molt elevat de la competència en qüestió.

5 Necessiten formació avançada: creieu que necessiten rebre formació per tal de desenvolupar un nivell alt de competència.

D'acord amb això, encerclareu l'1 si "No necessiten cap formació...", el 2 si "Necessiten sessions d'informació...", etc.

En resum, si *tenen poc coneixement* de la competència en qüestió, però *necessiten formació avançada* sobre aquesta mateixa competència, ho haureu d'assenyalar de la següent manera:

Escala de nivell existent						Escala de nivell				
1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
					x. Descripció de la competència del docent d'educació primària					

QÜESTIONARI

1) Formació científica i pràctica pedagògica

Escala de nivell existent desitjat						Escala de nivell				
1	2	3	4	5	1. Desplegament d'una pràctica pedagògica que tingui en compte el desenvolupament psicomotor, cognitiu, psico-social i de personalitat dels alumnes d'educació primària	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	2. Utilització de les aportacions de les teories de l'aprenentatge a la pràctica educativa	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	3. Posada en pràctica d'estratègies didàctiques d'acord amb els principis bàsics del processos d'ensenyament-aprenentatge	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	4. Implementació d'estratègies per tal d'adequar el procés d'ensenyament a les diferències individuals dels alumnes	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	5. Ús d'estratègies didàctiques que possibilitin un equilibri entre l'aprenentatge dirigit pel professor i l'aprenentatge centrat en l'estudiant	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	6. Utilització de tècniques per reunir informació significativa sobre els alumnes (coneixements previs dels alumnes, anàlisi de necessitats...)	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	7. Utilització de tècniques per a la detecció de dificultats (cognitives, emocionals, afectives, psíquiques, socials...) en els alumnes i desplegament d'actituds envers aquesta problemàtica	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	8. Desenvolupament d'estratègies per tal de potenciar la integració dels infants amb necessitats educatives especials a l'aula	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	9. Potenciació de processos que ajudin els alumnes a aprendre a pensar	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	10. Posada en pràctica d'activitats que ajudin els alumnes a reflexionar sobre el seu propi pensament (metacognició)	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	11. Implementació d'estratègies d'acció tutorial amb	1	2	3	4	5

Escala de nivell existent					Escala de nivell desitjat					
l'objectiu d'orientar els alumnes de forma personalitzada en els diferents àmbits del seu desenvolupament										
1	2	3	4	5	12. Utilització d'estratègies per tal d'integrar l'acció tutorial a l'exercici de la funció docent	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	13. Utilització de tècniques per a la motivació dels alumnes	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	14. Foment de dinàmiques que ajudin els alumnes a tenir una imatge positiva d'ells mateixos i que potenciïn la capacitat d'actuar de forma autònoma	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	15. Utilització d'estratègies didàctiques que possibilitin que l'alumne prengui consciència del seu propi procés d'aprenentatge i que el capacitin per realitzar-ne l'autoregulació	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	16. Posada en pràctica de metodologies que tendeixin a l'eliminació de les diferències de raça, cultura, nivell socioeconòmic, gènere o d'altres diferències d'ordre divers	1	2	3	4	5

2) Contingut acadèmic

Escala de nivell existent					Escala de nivell desitjat					
1	2	3	4	5	17. Utilització de coneixements científicotècnics actualitzats referents a les àrees en què imparteixen docència i/o les tasques professionals que desenvolupen	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	18. Utilització de tècniques didàctiques específiques de l'àrea en què imparteixen docència	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	19. Ús d'altres coneixements referits a altres àrees i/o tasques professionals diferents a la pròpia	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	20. Desplegament d'estratègies metodològiques que serveixin per desenvolupar continguts de procediments	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	21. Desplegament d'estratègies metodològiques que serveixin per desenvolupar continguts d'actituds i valors	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	22. Desenvolupament d'una pràctica pedagògica que	1	2	3	4	5

					afavoreixi la síntesi de les diverses capacitats de la persona (intel·lectuals, afectives, socials, ètiques...)					
1	2	3	4	5	23. Desenvolupament d'estratègies didàctiques que possibilitin el tractament dels continguts des d'un plantejament globalitzador (interdisciplinarietat, transdisciplinarietat)	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	24. Desenvolupament d'activitats sobre temes transversals i d'interès social com són, entre d'altres, l'educació ambiental, el consumisme, la marginació, la drogodependència, la sida, etc...	1	2	3	4	5

3) Programació de l'activitat docent

Escala de nivell existent desitjat						Escala de nivell				
1	2	3	4	5	25. Elaboració de programacions d'acord amb la síntesi de la planificació educativa del centre combinada amb la pràctica docent i utilitzant la reflexió sobre aquesta pràctica com aspecte fonamental	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	26. Realització de Projectes curriculars	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	27. Realització de programacions d'aula	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	28. Organització de l'espai escolar i temporització de l'activitat docent	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	29. Elaboració i aplicació coordinada de projectes lingüístics de centre	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	30. Planificació d'activitats des d'una perspectiva globalitzada (interdisciplinarietat, transdisciplinarietat)	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	31. Realització de programacions que tendeixin a la innovació educativa (dissenys d'innovació curricular)	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	32. Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes amb dificultats d'aprenentatge	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	33. Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes superdotats	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	34. Realització de planificacions específiques per a alumnes amb necessitats educatives especials	1	2	3	4	5

associades a discapacitats (psíquiques, físiques o sensorials)

4) Avaluació

Escala de nivell existent desitjat						Escala de nivell				
1	2	3	4	5	35. Utilització de tècniques per a l'avaluació de continguts didàctics (conceptuals, procedimentals i actitudinals)	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	36. Utilització de procediments i instruments d'avaluació dels alumnes	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	37. Utilització de procediments d'autoavaluació dels alumnes	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	38. Utilització de tècniques per a la coavaluació dels alumnes (avaluació entre iguals)	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	39. Utilització de tècniques per a l'observació a l'aula	1	2	3	4	5

Escala de nivell existent desitjat						Escala de nivell				
1	2	3	4	5	40. Utilització de tècniques per avaluar el progrés dels alumnes amb dificultats d'aprenentatge i d'alumnes superdotats	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	41. Utilització de tècniques per definir què, com i quan cal avaluar	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	42. Utilització de tècniques i mètodes per a l'autoavaluació del professor/a i dels equips docents	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	43. Utilització de tècniques per a l'avaluació dels projectes de gestió i organització del centre (PEC, PLC, PCC)	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	44. Utilització de metodologies de Qualitat Total per a l'avaluació del centre educatiu	1	2	3	4	5

5) Organització de l'aula

Escala de nivell existent desitjat						Escala de nivell				
1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
					45. Implementació d'estratègies organitzatives que possibilitin les relacions enriquidores entre el professor/a i els alumnes i dels alumnes entre si					
					46. Organització d'activitats d'aprenentatge cooperatiu per crear experiències de treball en equip					
					47. Utilització de tècniques per a fomentar la participació dels alumnes en la presa de decisions					
					48. Organització social de la classe mitjançant distints tipus d'agrupaments					
					49. Desenvolupament d'estratègies per estimular la capacitat d'adequació dels alumnes amb problemàtiques socials (agressivitat, passivitat...) a l'entorn social					
					50. Utilització d'estratègies per definir, prevenir i resoldre problemes de disciplina en el marc de l'aula					

6) Organització i gestió del centre

Escala de nivell existent desitjat						Escala de nivell				
1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
					51. Disseny de Projectes educatius de centre					
					52. Utilització de tècniques per al desenvolupament de tasques directives (Director, Cap d'estudis, Secretari, Coordinador de cicle)					
					53. Utilització de tècniques per elaborar documents de centre (Programació general anual, Memòria final, informes, etc.)					
					54. Desenvolupament d'estratègies per a la interacció del professorat amb la gestió del centre					
					55. Utilització de dinàmiques de treball en equip					
					56. Utilització d'estratègies per prevenir i resoldre problemes de disciplina en el marc del centre					

1	2	3	4	5	57. Elaboració i gestió de projectes de col·laboració amb famílies i amb entitats cíviques, institucions socioeducatives i culturals, etc.	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	--	---	---	---	---	---

7) Llengua i cultura pròpies

Escala de nivell existent desitjat						Escala de nivell				
1	2	3	4	5	58. Utilització de tècniques per al coneixement de l'entorn del centre docent	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	59. Utilització de tècniques per relacionar els continguts educatius amb l'entorn del centre	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	60. Utilització de la llengua catalana com a vehicle de comunicació en el centre i com a llengua d'ensenyament	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	61. Ús de coneixements complementaris i d'ampliació sobre la llengua catalana en el desenvolupament de la tasca docent	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	62. Utilització de tècniques didàctiques per a l'ensenyament de la llengua catalana	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	63. Desenvolupament d'activitats per al coneixement de la cultura pròpia (història, geografia, literatura...)	1	2	3	4	5

8) Tecnologia informàtica (coneixement personal i ús formatiu)

Escala de nivell existent desitjat						Escala de nivell				
1	2	3	4	5	64. Utilització de la informàtica a nivell bàsic	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	65. Utilització de programes de tractament de text	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	66. Utilització de programes de gestió (fulls de càlcul, bases de dades)	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	67. Utilització de programes per incloure elements gràfics en els documents	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	68. Utilització de la telemàtica per comunicar-se amb altres (e-mail, chatting)	1	2	3	4	5

1	2	3	4	5	69. Utilització de la telemàtica per identificar recursos i/o trobar informació (internet...)	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	70. Utilització de programes multimèdia	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	71. Utilització de la informàtica educativa com a suport d'activitats formatives	1	2	3	4	5

9) Exercici professional

Escala de nivell existent
desitjat

Escala de nivell

1	2	3	4	5	72. Utilització del conjunt normatiu i legislatiu laboral de la professió docent per tal de millorar o resoldre situacions administratives diverses	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	73. Utilització del conjunt normatiu i legislatiu del sistema educatiu vigent per tal de millorar o resoldre situacions educatives diverses (gestió del centre, relacions conflictives, etc.)	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	74. Coneixement de tècniques per fer front a situacions professionals de risc (estrès, tècnica vocal, esgotament, depressions...)	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	75. Utilització de tècniques de dinàmica de grups per treballar amb altres mestres, pares, alumnes, assessors...	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	76. Desenvolupament de processos de reflexió sobre la pròpia pràctica docent	1	2	3	4	5

SECCIÓ C

OPINIONS GENERALS SOBRE LES ACTIVITATS DE FORMACIÓ PERMANENT

A les preguntes d'aquesta secció cal que encercleu l'opinió que us mereix la proposta assenyalada segons la següent escala:

1 Gens
2 Poc
3 Bastant
4 Molt

1• Indicaeu les activitats que creieu que realitzen els professors de primària amb major freqüència en el marc del seu treball com a docents en la part no lectiva de l'horari setmanal

1	2	3	4	1. Assistència i preparació de reunions de cicle
1	2	3	4	2. Emplenar documents acadèmics
1	2	3	4	3. Programació i avaluació d'activitats
1	2	3	4	4. Assistència i preparació de reunions de claustre
1	2	3	4	5. Activitats de formació permanent
1	2	3	4	6. Realització d'activitats complementàries i extraescolars
1	2	3	4	7. Altres (especificau-les): _____

2• Són d'utilitat per a la seva pràctica a l'aula els aprenentatges adquirits a les activitats de formació que realitzen habitualment?

1 2 3 4

3• Quines condicions creieu que millorarien la seva assistència a activitats formatives?

1	2	3	4	1. Que hi hagués augment de l'oferta disponible d'activitats d'aquest tipus
1	2	3	4	2. Que l'oferta d'activitats fos més adequada a les necessitats personals com a docents
1	2	3	4	3. Que les activitats es poguessin realitzar dins la part no lectiva de l'horari docent
1	2	3	4	4. Que la realització d'aquestes activitats suposàs un alliberament d'hores lectives

1	2	3	4	5. Que les activitats formatives s'adaptassin al nivell d'experiència del docent (professor novell, professor experimentat...)
1	2	3	4	6. Que responguessin a una necessitat o a un projecte assumit pel cicle i/o centre
1	2	3	4	7. Que les activitats es realitzassin més a prop del lloc de residència
1	2	3	4	8. Que les activitats es realitzassin al centre docent
1	2	3	4	9. Que les activitats es realitzassin al centre docent i fossin dissenyades per ajudar tot l'equip (cicle, centre...) a millorar la tasca que desenvolupen
1	2	3	4	10. Que les activitats fossin més útils per a l'aplicació pràctica a l'aula (recursos didàctics...)
1	2	3	4	11. Que l'assistència a aquestes activitats suposàs un augment del prestigi professional
1	2	3	4	12. Que les activitats formatives servissin per a la promoció professional
1	2	3	4	13. Que les hores de formació fossin un requisit per a certificar sexennis
1	2	3	4	14. Que l'administració o la direcció del centre ho suggerís
1	2	3	4	15. Que els professors estiguessin implicats en l'organització de les activitats
1	2	3	4	16. Que no representassin un cost econòmic pels docents
1	2	3	4	17. Altres factors o condicions (especificau-los): _____ _____

4• Quan assisteixen a una activitat de formació permanent es plantegen millorar la seva formació per tal d'incidir sobre unes necessitats que provenen de:

1	2	3	4	1. Els seus alumnes (valors, coneixements, aspectes psicològics...)
1	2	3	4	2. El seu cicle o centre (preocupacions de l'equip de cicle, del claustre...)
1	2	3	4	3. L'administració (exigències normatives, organitzatives)
1	2	3	4	4. Ells mateixos (recompensa personal, millora professional...)

1	2	3	4	5. La societat (multiculturalisme, educació ambiental, tolerància...)
1	2	3	4	6. Altres (especificau-les) : _____ _____

5• Quines modalitats de formació i perfeccionament permanent creieu que són les més adequades?

1	2	3	4	1. Ampliar la formació amb altres carreres universitàries
1	2	3	4	2. Cursos de Postgrau i Màsters
1	2	3	4	3. Cursos o seminaris d'institucions o entitats externes al centre
1	2	3	4	4. Cursos o seminaris en el propi centre
1	2	3	4	5. Taules rodones i debats
1	2	3	4	6. Activitats planificades a partir de les necessitats del centre/zona amb cursos, seminaris i sessions de treball realitzats en el propi centre/zona
1	2	3	4	7. Crèdits compatibles amb futures titulacions universitàries
1	2	3	4	8. Estades a altres institucions formatives
1	2	3	4	9. Reunions o seminaris de treball amb altres professionals més experimentats
1	2	3	4	10. Reunions o seminaris de treball amb els companys del propi centre actuant com a coassessors
1	2	3	4	11. Reunions o seminaris de treball amb els companys d'altres centres actuant com a coassessors
1	2	3	4	12. Participar a congressos i jornades
1	2	3	4	13. Estudi de casos o incidents crítics
1	2	3	4	14. Simulacions (anàlisi de vídeos, interpretació de papers...)
1	2	3	4	15. Observació de sessions de classe impartides per companys
1	2	3	4	16. Reflexió sobre la pròpia pràctica educativa
1	2	3	4	17. Autoperfeccionament a partir del suport de centres i serveis especialitzats (biblioteques, centres de recursos, centres d'autoaprenentatge...)
1	2	3	4	18. Altres: (especificau-les): _____ _____

6• Quina metodologia creieu que és la més adequada per als “cursos” de formació permanent?

1	2	3	4	1. Cursos i seminaris presencials
1	2	3	4	2. Ensenyament a distància, utilitzant mètodes tradicionals (ràdio, cassette, vídeo, reunions periòdiques, telèfon, correspondència...)
1	2	3	4	3. Ensenyament a distància utilitzant noves tecnologies (informàtica, telemàtica, vídeoconferència...)
1	2	3	4	4. Combinació de sessions presencials i sessions a distància
1	2	3	4	5. Altres (especificau-les): _____ _____

7• Quins formadors de formadors creieu que poden aportar informació, coneixements i experiència important de cara a la formació permanent dels professors d'educació primària?

1	2	3	4	1. Professors universitaris amb experiència investigadora i docent
1	2	3	4	2. Experts de l'administració educativa (inspectors, especialistes de suport al treball docent, assessors de formació...)
1	2	3	4	3. Docents que amb l'experiència i la reflexió han esdevingut experts
1	2	3	4	4. Un equip interdisciplinari format per professors universitaris investigadors, experts en l'administració educativa i per docents experimentats
1	2	3	4	5. Experts no dependents de l'administració (Sindicats, Col·legis professionals, Moviments de Renovació Educativa...)
1	2	3	4	6. Altres (especificau-los): _____ _____

ANNEX 8

Llistat de participants en la validació del qüestionari Delphi

Participants en la validació del qüestionari Delphi sobre Identificació de Necessitats formatives del professorat d'educació primària de les Illes Balears

1. Professors Universitaris

- Lluís Ballester (metodologia)
- Antonio Casero (metodologia)
- Francesca Salvà (pedagogia laboral)

2. Experts en FPP

- Dora Muñoz

3. Directiu de l'Administració educativa relacionat amb la FPP

- Miquel Sbert

ANNEX 9

Llistat de participants al panell Delphi

Participants al panell Delphi sobre Identificació de Necessitats formatives del professorat d'educació primària de les Illes Balears

1. Inspectors:

- Gaspar Nicolau
- Pere Carrió
- Dr. Joan Mestre

2. Directius de l'Administració educativa

- Dr. Miquel Sbert

3. Tècnics en formació permanent del professorat:

- Pere Moyà
- Bel Vizcaino
- Antònia Torres

4. Professors d'Universitat:

- Dr. Eduard Rigo
- Dr. Ramon Bassa
- Dra. Ma. Bel Pomar
- Dra. Francesca Salvà

5. Professors de primària:

- Maite Sbert (CP Es Pont- Palma)
- Concepció Trobat (CP Norai- Port d'Alcúdia)

6. Directors d'educació primària

- Francesca Grimalt

7. Cap d'Estudis d'educació primària:

- Nando Pons Fanals

8. Gestors de FPP de Patronals privades:

- Margalida Llabés (C. Jesús Maria- Palma)

9. Sindicats amb experiència en FPP:

- Tomas Martínez

10. Moviments de renovació pedagògica:

– Miquel Àngel Grimalt

11. Experts en formació:

– Dora Muñoz

– Pere Alzina

ANNEX 10

Carta presentació del qüestionari Delphi QUCASO



**Universitat de les
Illes Balears**

Departament de
Ciències de l'Educació

Palma, 10 de desembre de 1998

Sr./Sra.

Benvolgut/da amic/ga,

En el si del Departament de Ciències de l'Educació de la Universitat de les Illes Balears i sota la direcció del Dr. Jaume Sureda Negre, realitzam una investigació per a l'elaboració de la Tesi Doctoral sobre *Anàlisi de Necessitats Formatives dels Professors d'Educació Primària a les Illes Balears*.

Amb aquesta investigació pretenem detectar les necessitats de formació dels professors d'Educació Primària per tal d'esser eficaços en el desenvolupament de les seves tasques docents. L'objectiu final és l'elaboració d'un disseny d'estratègies de formació per als docents d'Educació Primària, que responguin a les necessitats manifestades pels propis educadors i les assenyalades pels tècnics de l'administració.

Per a obtenir aquesta informació elaborarem el *Qüestionari d'Anàlisi de Necessitats Formatives per a Professors d'Educació Primària* (QUANFPEP) que consisteix en l'anàlisi del nivell existent i el nivell desitjat sobre 76 competències docents.

Després del procés d'aplicació dels qüestionaris n'hem recollit 553 vàlidament emplenats pel professorat i 22 vàlidament emplenats pels tècnics de l'administració

Després de la primera anàlisi de les respostes dels qüestionaris hem realitzat una primera prioritització de les necessitats formatives. No obstant això consideram convenient realitzar una anàlisi de les causes i de les solucions d'aquestes necessitats. És per això que us demanam la vostra col·laboració.

Dit això no ens queda més que demanar-vos la vostra col·laboració per a la realització de la TÈCNICA DELPHI, amb la seguretat que les vostres opinions enriquiran en gran mesura la prioritització definitiva de necessitats formatives.

D'acord amb això, adjuntam el qüestionari de la tècnica DELPHI per tal que l'empleneu, tot respectant els terminis indicats. Per a qualsevol problema no dubteu a posar-vos en contacte amb nosaltres.

Finalment vull donar-te les gràcies anticipades per la teva col·laboració.

Cordialment,

Miquel F. Oliver Trobat
Institut de Ciències de l'Educació
C/ Miquel dels Sants Oliver, 2 –07071 Palma (Balears)
Tel. 971 17 24 29 / 971 77 15 59 (part.) Fax 971 17 27 91

ANNEX 11

Questionari Delphi QUCASO



**Universitat de les
Illes Balears**

Departament de
Ciències de l'Educació

Qüestionari per a determinar Causes i Solucions de les Necessitats dels Professors d'Educació Primària (QUCASO)

INTRODUCCIÓ

Un dels objectius principals de la nostra investigació és confeccionar un llistat de necessitats formatives prioritàries dels professors d'educació primària.

A partir d'una fase prèvia d'aquesta mateixa investigació –basada en uns qüestionaris emplenats pels professors, sobre les seves percepcions personals de les necessitats, i pels tècnics de l'administració, sobre la seva visió de les necessitats dels docents– hem pogut prioritzar 19 de les 76 competències que apareixien en els qüestionaris inicials. A partir de la valoració que han fet els professors i els tècnics, aquestes 19 competències prioritzades, ara ja són per a nosaltres necessitats sobre les quals existeix una demanda d'intervenció.

En la fase de la investigació que ara ens ocupa l'objectiu és determinar les causes i les solucions d'aquestes 19 necessitats. Amb aquest motiu hem elegit la tècnica Delphi, ja que ens permet consensuar entre distints experts en formació permanent del professorat de les illes Balears, les causes i les possibles solucions d'aquestes necessitats que els professors i els tècnics han considerat prioritàries.

Els experts heu estat seleccionats entre les figures més representatives de la formació permanent del professorat de les Illes Balears, tant en la producció teòrica i la producció científica i bibliogràfica com en la participació pràctica en la gestió i dinamització d'activitats formatives. Així mateix s'ha tengut cura que tots els sectors implicats (professors, inspectors, tècnics, investigadors, sindicats...) hi estiguin representats.

El procediment que seguirem consistirà a contestar un qüestionari que hem elaborat¹⁹⁷ on els experts hauran d'assenyalar quines són les possibles causes i solucions de les necessitats.

Per a facilitar la convergència de les opinions del grup d'experts seleccionats s'han previst tres rodes o circulació de qüestionaris. Malgrat això, en cas que s'arribi a un alt grau de consens en les respostes de la segona tramesa no es realitzarà la tercera.

Quan us enviem el segon qüestionari indicarem el percentatge de respostes que ha obtingut cada una de les causes i de les solucions per a cada necessitat. Així mateix afegirem les vostres propostes i n'eliminarem les que no hagin tingut cap suport. A partir d'aquesta informació vosaltres tornareu a

¹⁹⁷ Per a la confecció dels ítems del present document hem realitzat una adaptació de les següents aportacions:
– *Performance Improvement System* presentat per: Rosenberg (1990) *Performance Technology: Working the system. Training*, 27 (2) 42-48. – ANISE, A Pérez-Campanero, M. P. (1991). *Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa*. Madrid: Narcea. – *Employee performance analysis chart* de Peterson (1992). *Training needs Analysis in the Workplace*. Londres: Kogan Page Limited. – *Simplified Performance Technology Model* analitzat, A Baylor, A. "Simplified Performance Technology Model". *EDTEC 540 - Educational Technology*. 21 d'agost de 1997. <<http://edweb.sdsu.edu/pt/PTModel.html>> (11 de desembre de 1997).

contestar el qüestionari, la diferència és que aquesta vegada sabreu el que pensa la majoria del grup d'experts respecte a les causes i les solucions de les necessitats.

La informació fruit de l'aplicació d'aquesta tècnica ha d'esser determinant per a la prioritització definitiva de necessitats formatives i per a l'elaboració de propostes de d'accions potencials per a solucionar-les.

Gràcies per la vostra col·laboració

TÈCNICA DELPHI. INSTRUCCIONS

I. NORMES BÀSIQUES A TENIR EN COMPTE

1. El qüestionari s'ha de contestar de forma individual
2. És molt important respectar els terminis establerts per a la recepció dels qüestionaris ja que si no ho féssim així distorsionariem la continuïtat del procés.
3. Utilitzau l'espai reservat per a afegir altres causes o solucions no contemplades en el qüestionari. Si l'espai no és suficient podeu fer servir fulls addicionals, indicant la necessitat de referència i si es tracta de causes o solucions.
4. Intentau emplenar la totalitat del qüestionari utilitzant com a criteri proporcionar el màxim d'informació possible. Recomanam que l'expert se situï en plànol d'abstracció per tal de no deixar-se influir ni per les possibles implicacions personals.

II. NORMES PER A EMPLENAR EL QÜESTIONARI

Per a cada una de les necessitats detectades hi ha una graella de causes i una d'accions potencials (solucions). Després de llegir la necessitat heu de:

1. Tot llegint la nostra proposta de causes heu d'encerclar la casella del SÍ si creieu que la causa en qüestió ha provocat la necessitat, en cas contrari heu d'encerclar la casella del NO
2. Podeu proposar altres causes que nosaltres no haguem assenyalat en la casella en blanc
3. Tot llegint la nostra proposta d'accions potencials (solucions) heu d'encerclar la casella del SÍ si creieu que la solució en qüestió és vàlida per a aquesta necessitat, en cas contrari heu d'encerclar la casella del NO
4. Podeu proposar altres solucions que nosaltres no haguem assenyalat en la casella en blanc

A mode d'exemple us presentam un fragment de la graella de causes possibles, amb les causes marcades segons un cas hipotètic:

Causes possibles

SÍ	NO	Problemes de salut i malaltia	SÍ	NO	Manca de destreses i coneixements
SÍ	NO	Problemes emocionals personals	SÍ	NO	Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades

OBSERVACIÓ: El número que hem donat a cada necessitat correspon al número que acompanyava aquesta mateixa competència al qüestionari dels professors i els tècnics abans esmentat.

III. CALENDARI DE TRAMESSES

Primera tramesa..... 10 de desembre de 1998
 Recepció de qüestionaris emplenats fins dia 23 de desembre de 1998

Segona tramesa 12 de gener de 1999
 Recepció de qüestionaris emplenats fins dia 29 de gener de 1999

Tercera tramesa pendent de valoració

QÜESTIONARI

Expert núm. _____

NECESSITAT 4. Implementació d'estratègies per tal d'adequar el procés d'ensenyament a les diferències individuals dels alumnes

Causes possibles

SÍ	NO	Problemes de salut i malaltia	SÍ	NO	Àrea de treball (aula, sala de professors...) mal dissenyada
SÍ	NO	Problemes emocionals personals	SÍ	NO	Pressions per part dels companys
SÍ	NO	Manca d'experiència	SÍ	NO	Manca de destreses i coneixements
SÍ	NO	Manca de reconeixement (supervisors, polítics, societat..)	SÍ	NO	Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades
SÍ	NO	Manca de possibilitats de desenvolupament de la carrera laboral	SÍ	NO	Atmosfera de treball descoratjadora
SÍ	NO	Problemes en el disseny de l'organització	SÍ	NO	Docents inadequats per a les àrees on estan assignats
SÍ	NO	Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització	SÍ	NO	Inadequades escales retributives
SÍ	NO	Problemes de cultura organitzacional	SÍ	NO	Percepció de falta d'equitat
SÍ	NO	Deficitària retroalimentació dels equips docents	SÍ	NO	Deficitari assoliment dels objectius educatius
SÍ	NO	Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	SÍ	NO	Percepció d'excés de demandes no resoltes
SÍ	NO	Manca d'incentius i motivacions individuals	SÍ	NO	Restriccions en la participació sindical
SÍ	NO	Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats	SÍ	NO	Ordenació legal inexistent o inadequada

Altres causes:

Accions potencials (solucions)

SÍ	NO	Facilitar tractament, baixa laboral, substitucions...	SÍ	NO	Reestructurar la formació inicial
SÍ	NO	Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	SÍ	NO	Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries
SÍ	NO	Facilitar l'accés progressiu a la professió per tal de proveir d'experiència	SÍ	NO	Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius
SÍ	NO	Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent	SÍ	NO	Proporcionar orientació personal i professional als docents
SÍ	NO	Desenvolupament de la carrera laboral	SÍ	NO	Assegurar un bon fluxe d'informació administració-docents
SÍ	NO	Disseny de l'organització	SÍ	NO	Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball
SÍ	NO	Desenvolupament de processos grupals	SÍ	NO	Contractar més docents
SÍ	NO	Canvis en la cultura organitzacional	SÍ	NO	Seleccionar les persones adequades per a les diferents tasques
SÍ	NO	Formació d'equips	SÍ	NO	Facilitar el suport d'especialistes
SÍ	NO	Sistemes de feedback per grups	SÍ	NO	Avaluació de les gestions institucionals
SÍ	NO	Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	SÍ	NO	Estudi en profunditat de la comunitat
SÍ	NO	Sistemes de feedback individuals	SÍ	NO	Campanyes d'informació
SÍ	NO	Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	SÍ	NO	Millorar les escales retributives
SÍ	NO	Millorar l'equipament	SÍ	NO	Millorar la supervisió (inspectors)
SÍ	NO	Millorar el manteniment dels centres docents	SÍ	NO	Facilitar el suport d'equips especialitzats
SÍ	NO	Redissenyar l'àrea de treball (aules, sales de professors...)	SÍ	NO	Solucionar les demandes dels docents
SÍ	NO	Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	SÍ	NO	Incrementar els contactes amb sindicats
SÍ	NO	Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directors, supervisors...)	SÍ	NO	Millorar els aspectes legals

Altres accions potencials (solucions):

NECESSITAT 7. Utilització de tècniques per a la detecció de dificultats (cognitives, emocionals, afectives, psíquiques, socials...) en els alumnes i desplegament d'actituds envers aquesta problemàtica

Causes possibles

SÍ	NO	Problemes de salut i malaltia	SÍ	NO	Àrea de treball (aula, sala de professors...) mal dissenyada
SÍ	NO	Problemes emocionals personals	SÍ	NO	Pressions per part dels companys
SÍ	NO	Manca d'experiència	SÍ	NO	Manca de destreses i coneixements
SÍ	NO	Manca de reconeixement (supervisors, polítics, societat...)	SÍ	NO	Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades
SÍ	NO	Manca de possibilitats de desenvolupament de la carrera laboral	SÍ	NO	Atmosfera de treball descoratjadora
SÍ	NO	Problemes en el disseny de l'organització	SÍ	NO	Docents inadequats per a les àrees on estan assignats
SÍ	NO	Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització	SÍ	NO	Inadequades escales retributives
SÍ	NO	Problemes de cultura organitzacional	SÍ	NO	Percepció de falta d'equitat
SÍ	NO	Deficitària retroalimentació dels equips docents	SÍ	NO	Deficitari assoliment dels objectius educatius
SÍ	NO	Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	SÍ	NO	Percepció d'excés de demandes no resoltes
SÍ	NO	Manca d'incentius i motivacions individuals	SÍ	NO	Restriccions en la participació sindical
SÍ	NO	Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats	SÍ	NO	Ordenació legal inexistent o inadequada

Altres causes:

Accions potencials (solucions)

SÍ	NO	Facilitar tractament, baixa laboral, substitucions...	SÍ	NO	Reestructurar la formació inicial
SÍ	NO	Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	SÍ	NO	Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries
SÍ	NO	Facilitar l'accés progressiu a la professió per tal de proveir d'experiència	SÍ	NO	Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius
SÍ	NO	Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent	SÍ	NO	Proporcionar orientació personal i professional als docents
SÍ	NO	Desenvolupament de la carrera laboral	SÍ	NO	Assegurar un bon fluxe d'informació administració-docents
SÍ	NO	Disseny de l'organització	SÍ	NO	Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball
SÍ	NO	Desenvolupament de processos grupals	SÍ	NO	Contractar més docents
SÍ	NO	Canvis en la cultura organitzacional	SÍ	NO	Seleccionar les persones adequades per a les diferents tasques
SÍ	NO	Formació d'equips	SÍ	NO	Facilitar el suport d'especialistes
SÍ	NO	Sistemes de feedback per grups	SÍ	NO	Avaluació de les gestions institucionals
SÍ	NO	Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	SÍ	NO	Estudi en profunditat de la comunitat
SÍ	NO	Sistemes de feedback individuals	SÍ	NO	Campanyes d'informació
SÍ	NO	Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	SÍ	NO	Millorar les escales retributives
SÍ	NO	Millorar l'equipament	SÍ	NO	Millorar la supervisió (inspectors)
SÍ	NO	Millorar el manteniment dels centres docents	SÍ	NO	Facilitar el suport d'equips especialitzats
SÍ	NO	Redissenyar l'àrea de treball (aules, sales de professors...)	SÍ	NO	Solucionar les demandes dels docents
SÍ	NO	Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	SÍ	NO	Incrementar els contactes amb sindicats
SÍ	NO	Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directors, supervisors...)	SÍ	NO	Millorar els aspectes legals

Altres accions potencials (solucions):
--

NECESSITAT 9. Potenciació de processos que ajudin els alumnes a aprendre a pensar

Causes possibles

SÍ	NO	Problemes de salut i malaltia	SÍ	NO	Àrea de treball (aula, sala de professors...) mal dissenyada
SÍ	NO	Problemes emocionals personals	SÍ	NO	Pressions per part dels companys
SÍ	NO	Manca d'experiència	SÍ	NO	Manca de destreses i coneixements
SÍ	NO	Manca de reconeixement (supervisors, polítics, societat...)	SÍ	NO	Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades
SÍ	NO	Manca de possibilitats de desenvolupament de la carrera laboral	SÍ	NO	Atmosfera de treball descoratjadora
SÍ	NO	Problemes en el disseny de l'organització	SÍ	NO	Docents inadequats per a les àrees on estan assignats
SÍ	NO	Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització	SÍ	NO	Inadequades escales retributives

SÍ	NO	Problemes de cultura organitzacional	SÍ	NO	Percepció de falta d'equitat
SÍ	NO	Deficitària retroalimentació dels equips docents	SÍ	NO	Deficitari assoliment dels objectius educatius
SÍ	NO	Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	SÍ	NO	Percepció d'excés de demandes no resoltes
SÍ	NO	Manca d'incentius i motivacions individuals	SÍ	NO	Restriccions en la participació sindical
SÍ	NO	Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats	SÍ	NO	Ordenació legal inexistent o inadequada

Altres causes:

Accions potencials (solucions)

SÍ	NO	Facilitar tractament, baixa laboral, substitucions...	SÍ	NO	Reestructurar la formació inicial
SÍ	NO	Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	SÍ	NO	Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries
SÍ	NO	Facilitar l'accés progressiu a la professió per tal de proveir d'experiència	SÍ	NO	Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius
SÍ	NO	Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent	SÍ	NO	Proporcionar orientació personal i professional als docents
SÍ	NO	Desenvolupament de la carrera laboral	SÍ	NO	Assegurar un bon fluxe d'informació administració-docents
SÍ	NO	Disseny de l'organització	SÍ	NO	Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball
SÍ	NO	Desenvolupament de processos grupals	SÍ	NO	Contractar més docents
SÍ	NO	Canvis en la cultura organitzacional	SÍ	NO	Seleccionar les persones adequades per a les diferents tasques
SÍ	NO	Formació d'equips	SÍ	NO	Facilitar el suport d'especialistes
SÍ	NO	Sistemes de feedback per grups	SÍ	NO	Avaluació de les gestions institucionals
SÍ	NO	Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	SÍ	NO	Estudi en profunditat de la comunitat
SÍ	NO	Sistemes de feedback individuals	SÍ	NO	Campanyes d'informació
SÍ	NO	Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	SÍ	NO	Millorar les escales retributives
SÍ	NO	Millorar l'equipament	SÍ	NO	Millorar la supervisió (inspectors)
SÍ	NO	Millorar el manteniment dels centres docents	SÍ	NO	Facilitar el suport d'equips especialitzats
SÍ	NO	Redissenyar l'àrea de treball (aules, sales de professors...)	SÍ	NO	Solucionar les demandes dels docents
SÍ	NO	Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	SÍ	NO	Incrementar els contactes amb sindicats
SÍ	NO	Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directors, supervisors...)	SÍ	NO	Millorar els aspectes legals

Altres accions potencials (solucions):

NECESSITAT 10. Posada en pràctica d'activitats que ajudin els alumnes a reflexionar sobre el seu propi pensament (metacognició)

Causes possibles

SÍ	NO	Problemes de salut i malaltia	SÍ	NO	Àrea de treball (aula, sala de professors...) mal dissenyada
SÍ	NO	Problemes emocionals personals	SÍ	NO	Pressions per part dels companys
SÍ	NO	Manca d'experiència	SÍ	NO	Manca de destreses i coneixements
SÍ	NO	Manca de reconeixement (supervisors, polítics, societat..)	SÍ	NO	Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades
SÍ	NO	Manca de possibilitats de desenvolupament de la carrera laboral	SÍ	NO	Atmosfera de treball descoratjadora
SÍ	NO	Problemes en el disseny de l'organització	SÍ	NO	Docents inadequats per a les àrees on estan assignats
SÍ	NO	Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització	SÍ	NO	Inadequades escales retributives
SÍ	NO	Problemes de cultura organitzacional	SÍ	NO	Percepció de falta d'equitat
SÍ	NO	Deficitària retroalimentació dels equips docents	SÍ	NO	Deficitari assoliment dels objectius educatius
SÍ	NO	Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	SÍ	NO	Percepció d'excés de demandes no resoltes
SÍ	NO	Manca d'incentius i motivacions individuals	SÍ	NO	Restriccions en la participació sindical
SÍ	NO	Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats	SÍ	NO	Ordenació legal inexistent o inadequada

Altres causes:

Accions potencials (solucions)

SÍ	NO	Facilitar tractament, baixa laboral, substitucions...	SÍ	NO	Reestructurar la formació inicial
SÍ	NO	Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	SÍ	NO	Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries
SÍ	NO	Facilitar l'accés progressiu a la professió per tal de proveir d'experiència	SÍ	NO	Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius
SÍ	NO	Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent	SÍ	NO	Proporcionar orientació personal i professional als docents
SÍ	NO	Desenvolupament de la carrera laboral	SÍ	NO	Assegurar un bon fluxe d'informació administració-docents
SÍ	NO	Disseny de l'organització	SÍ	NO	Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball
SÍ	NO	Desenvolupament de processos grupals	SÍ	NO	Contractar més docents
SÍ	NO	Canvis en la cultura organitzacional	SÍ	NO	Seleccionar les persones adequades per a les diferents tasques
SÍ	NO	Formació d'equips	SÍ	NO	Facilitar el suport d'especialistes
SÍ	NO	Sistemes de feedback per grups	SÍ	NO	Avaluació de les gestions institucionals
SÍ	NO	Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	SÍ	NO	Estudi en profunditat de la comunitat
SÍ	NO	Sistemes de feedback individuals	SÍ	NO	Campanyes d'informació
SÍ	NO	Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	SÍ	NO	Millorar les escales retributives
SÍ	NO	Millorar l'equipament	SÍ	NO	Millorar la supervisió (inspectors)
SÍ	NO	Millorar el manteniment dels centres docents	SÍ	NO	Facilitar el suport d'equips especialitzats
SÍ	NO	Redissenyar l'àrea de treball (aules, sales de professors...)	SÍ	NO	Solucionar les demandes dels docents
SÍ	NO	Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	SÍ	NO	Incrementar els contactes amb sindicats
SÍ	NO	Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directors, supervisors...)	SÍ	NO	Millorar els aspectes legals

Altres accions potencials (solucions):

NECESSITAT 31. Realització de programacions que tendeixin a la innovació educativa (dissensys d'innovació curricular)

Causes possibles

SÍ	NO	Problemes de salut i malaltia	SÍ	NO	Àrea de treball (aula, sala de professors...) mal dissenyada
SÍ	NO	Problemes emocionals personals	SÍ	NO	Pressions per part dels companys
SÍ	NO	Manca d'experiència	SÍ	NO	Manca de destreses i coneixements
SÍ	NO	Manca de reconeixement (supervisors, polítics, societat..)	SÍ	NO	Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades
SÍ	NO	Manca de possibilitats de desenvolupament de la carrera laboral	SÍ	NO	Atmosfera de treball descoratjadora
SÍ	NO	Problemes en el disseny de l'organització	SÍ	NO	Docents inadequats per a les àrees on estan assignats
SÍ	NO	Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització	SÍ	NO	Inadequades escales retributives
SÍ	NO	Problemes de cultura organitzacional	SÍ	NO	Percepció de falta d'equitat
SÍ	NO	Deficitària retroalimentació dels equips docents	SÍ	NO	Deficitari assoliment dels objectius educatius
SÍ	NO	Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	SÍ	NO	Percepció d'excés de demandes no resoltes
SÍ	NO	Manca d'incentius i motivacions individuals	SÍ	NO	Restriccions en la participació sindical
SÍ	NO	Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats	SÍ	NO	Ordenació legal inexistent o inadequada

Altres causes:

Accions potencials (solucions)

SÍ	NO	Facilitar tractament, baixa laboral, substitucions...	SÍ	NO	Reestructurar la formació inicial
SÍ	NO	Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	SÍ	NO	Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries
SÍ	NO	Facilitar l'accés progressiu a la professió per tal de proveir d'experiència	SÍ	NO	Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius
SÍ	NO	Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent	SÍ	NO	Proporcionar orientació personal i professional als docents
SÍ	NO	Desenvolupament de la carrera laboral	SÍ	NO	Assegurar un bon fluxe d'informació administració-docents
SÍ	NO	Disseny de l'organització	SÍ	NO	Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball
SÍ	NO	Desenvolupament de processos grupals	SÍ	NO	Contractar més docents
SÍ	NO	Canvis en la cultura organitzacional	SÍ	NO	Seleccionar les persones adequades per a les diferents tasques
SÍ	NO	Formació d'equips	SÍ	NO	Facilitar el suport d'especialistes
SÍ	NO	Sistemes de feedback per grups	SÍ	NO	Avaluació de les gestions institucionals
SÍ	NO	Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	SÍ	NO	Estudi en profunditat de la comunitat
SÍ	NO	Sistemes de feedback individuals	SÍ	NO	Campanyes d'informació
SÍ	NO	Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	SÍ	NO	Millorar les escales retributives
SÍ	NO	Millorar l'equipament	SÍ	NO	Millorar la supervisió (inspectors)
SÍ	NO	Millorar el manteniment dels centres docents	SÍ	NO	Facilitar el suport d'equips especialitzats
SÍ	NO	Redissenyar l'àrea de treball (aules, sales de	SÍ	NO	Solucionar les demandes dels docents

		professors...)			
SÍ	NO	Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	SÍ	NO	Incrementar els contactes amb sindicats
SÍ	NO	Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directors, supervisors...)	SÍ	NO	Millorar els aspectes legals

Altres accions potencials (solucions):

NECESSITAT 32. Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes amb dificultats d'aprenentatge

Causes possibles

SÍ	NO	Problemes de salut i malaltia	SÍ	NO	Àrea de treball (aula, sala de professors...) mal dissenyada
SÍ	NO	Problemes emocionals personals	SÍ	NO	Pressions per part dels companys
SÍ	NO	Manca d'experiència	SÍ	NO	Manca de destreses i coneixements
SÍ	NO	Manca de reconeixement (supervisors, polítics, societat..)	SÍ	NO	Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades
SÍ	NO	Manca de possibilitats de desenvolupament de la carrera laboral	SÍ	NO	Atmosfera de treball descoratjadora
SÍ	NO	Problemes en el disseny de l'organització	SÍ	NO	Docents inadequats per a les àrees on estan assignats
SÍ	NO	Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització	SÍ	NO	Inadequades escales retributives
SÍ	NO	Problemes de cultura organitzacional	SÍ	NO	Percepció de falta d'equitat
SÍ	NO	Deficitària retroalimentació dels equips docents	SÍ	NO	Deficitari assoliment dels objectius educatius
SÍ	NO	Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	SÍ	NO	Percepció d'excés de demandes no resoltes
SÍ	NO	Manca d'incentius i motivacions individuals	SÍ	NO	Restriccions en la participació sindical
SÍ	NO	Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats	SÍ	NO	Ordenació legal inexistent o inadequada

Altres causes:

Accions potencials (solucions)

SÍ	NO	Facilitar tractament, baixa laboral, substitucions...	SÍ	NO	Reestructurar la formació inicial
SÍ	NO	Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	SÍ	NO	Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries
SÍ	NO	Facilitar l'accés progressiu a la professió per tal de proveir d'experiència	SÍ	NO	Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius
SÍ	NO	Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent	SÍ	NO	Proporcionar orientació personal i professional als docents
SÍ	NO	Desenvolupament de la carrera laboral	SÍ	NO	Assegurar un bon fluxe d'informació administració-docents
SÍ	NO	Disseny de l'organització	SÍ	NO	Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball
SÍ	NO	Desenvolupament de processos grupals	SÍ	NO	Contractar més docents
SÍ	NO	Canvis en la cultura organitzacional	SÍ	NO	Seleccionar les persones adequades per a les diferents tasques
SÍ	NO	Formació d'equips	SÍ	NO	Facilitar el suport d'especialistes
SÍ	NO	Sistemes de feedback per grups	SÍ	NO	Avaluació de les gestions institucionals
SÍ	NO	Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	SÍ	NO	Estudi en profunditat de la comunitat

SI	NO	Sistemes de feedback individuals	SI	NO	Campanyes d'informació
SI	NO	Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	SI	NO	Millorar les escales retributives
SI	NO	Millorar l'equipament	SI	NO	Millorar la supervisió (inspectors)
SI	NO	Millorar el manteniment dels centres docents	SI	NO	Facilitar el suport d'equips especialitzats
SI	NO	Redissenyar l'àrea de treball (aules, sales de professors...)	SI	NO	Solucionar les demandes dels docents
SI	NO	Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	SI	NO	Incrementar els contactes amb sindicats
SI	NO	Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directors, supervisors...)	SI	NO	Millorar els aspectes legals

Altres accions potencials (solucions):

NECESSITAT 33. Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes superdotats

Causes possibles

SI	NO	Problemes de salut i malaltia	SI	NO	Àrea de treball (aula, sala de professors...) mal dissenyada
SI	NO	Problemes emocionals personals	SI	NO	Pressions per part dels companys
SI	NO	Manca d'experiència	SI	NO	Manca de destreses i coneixements
SI	NO	Manca de reconeixement (supervisors, polítics, societat...)	SI	NO	Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades
SI	NO	Manca de possibilitats de desenvolupament de la carrera laboral	SI	NO	Atmosfera de treball descoratjadora
SI	NO	Problemes en el disseny de l'organització	SI	NO	Docents inadequats per a les àrees on estan assignats
SI	NO	Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització	SI	NO	Inadequades escales retributives
SI	NO	Problemes de cultura organitzacional	SI	NO	Percepció de falta d'equitat
SI	NO	Deficitària retroalimentació dels equips docents	SI	NO	Deficitari assoliment dels objectius educatius
SI	NO	Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	SI	NO	Percepció d'excés de demandes no resoltes
SI	NO	Manca d'incentius i motivacions individuals	SI	NO	Restriccions en la participació sindical
SI	NO	Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats	SI	NO	Ordenació legal inexistent o inadequada

Altres causes:

Accions potencials (solucions)

SI	NO	Facilitar tractament, baixa laboral, substitucions...	SI	NO	Reestructurar la formació inicial
SI	NO	Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	SI	NO	Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries
SI	NO	Facilitar l'accés progressiu a la professió per tal de proveir d'experiència	SI	NO	Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius
SI	NO	Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent	SI	NO	Proporcionar orientació personal i professional als docents
SI	NO	Desenvolupament de la carrera laboral	SI	NO	Assegurar un bon fluxe d'informació administració-docents
SI	NO	Disseny de l'organització	SI	NO	Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball
SI	NO	Desenvolupament de processos grupals	SI	NO	Contractar més docents

SÍ	NO	Canvis en la cultura organitzacional	SÍ	NO	Seleccionar les persones adequades per a les diferents tasques
SÍ	NO	Formació d'equips	SÍ	NO	Facilitar el suport d'especialistes
SÍ	NO	Sistemes de feedback per grups	SÍ	NO	Avaluació de les gestions institucionals
SÍ	NO	Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	SÍ	NO	Estudi en profunditat de la comunitat
SÍ	NO	Sistemes de feedback individuals	SÍ	NO	Campanyes d'informació
SÍ	NO	Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	SÍ	NO	Millorar les escales retributives
SÍ	NO	Millorar l'equipament	SÍ	NO	Millorar la supervisió (inspectors)
SÍ	NO	Millorar el manteniment dels centres docents	SÍ	NO	Facilitar el suport d'equips especialitzats
SÍ	NO	Redissenyar l'àrea de treball (aules, sales de professors...)	SÍ	NO	Solucionar les demandes dels docents
SÍ	NO	Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	SÍ	NO	Incrementar els contactes amb sindicats
SÍ	NO	Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directors, supervisors...)	SÍ	NO	Millorar els aspectes legals

Altres accions potencials (solucions):

NECESSITAT 40. Utilització de tècniques per avaluar el progrés dels alumnes amb dificultats d'aprenentatge i d'alumnes superdotats

Causes possibles

SÍ	NO	Problemes de salut i malaltia	SÍ	NO	Àrea de treball (aula, sala de professors...) mal dissenyada
SÍ	NO	Problemes emocionals personals	SÍ	NO	Pressions per part dels companys
SÍ	NO	Manca d'experiència	SÍ	NO	Manca de destreses i coneixements
SÍ	NO	Manca de reconeixement (supervisors, polítics, societat...)	SÍ	NO	Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades
SÍ	NO	Manca de possibilitats de desenvolupament de la carrera laboral	SÍ	NO	Atmosfera de treball descoratjadora
SÍ	NO	Problemes en el disseny de l'organització	SÍ	NO	Docents inadequats per a les àrees on estan assignats
SÍ	NO	Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització	SÍ	NO	Inadequades escales retributives
SÍ	NO	Problemes de cultura organitzacional	SÍ	NO	Percepció de falta d'equitat
SÍ	NO	Deficitària retroalimentació dels equips docents	SÍ	NO	Deficitari assoliment dels objectius educatius
SÍ	NO	Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	SÍ	NO	Percepció d'excés de demandes no resoltes
SÍ	NO	Manca d'incentius i motivacions individuals	SÍ	NO	Restriccions en la participació sindical
SÍ	NO	Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats	SÍ	NO	Ordenació legal inexistent o inadequada

Altres causes:

Accions potencials (solucions)

SÍ	NO	Facilitar tractament, baixa laboral, substitucions...	SÍ	NO	Reestructurar la formació inicial
SÍ	NO	Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	SÍ	NO	Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries

SÍ	NO	Facilitar l'accés progressiu a la professió per tal de proveir d'experiència	SÍ	NO	Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius
SÍ	NO	Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent	SÍ	NO	Proporcionar orientació personal i professional als docents
SÍ	NO	Desenvolupament de la carrera laboral	SÍ	NO	Assegurar un bon fluxe d'informació administració-docents
SÍ	NO	Disseny de l'organització	SÍ	NO	Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball
SÍ	NO	Desenvolupament de processos grupals	SÍ	NO	Contractar més docents
SÍ	NO	Canvis en la cultura organitzacional	SÍ	NO	Seleccionar les persones adequades per a les diferents tasques
SÍ	NO	Formació d'equips	SÍ	NO	Facilitar el suport d'especialistes
SÍ	NO	Sistemes de feedback per grups	SÍ	NO	Avaluació de les gestions institucionals
SÍ	NO	Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	SÍ	NO	Estudi en profunditat de la comunitat
SÍ	NO	Sistemes de feedback individuals	SÍ	NO	Campanyes d'informació
SÍ	NO	Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	SÍ	NO	Millorar les escales retributives
SÍ	NO	Millorar l'equipament	SÍ	NO	Millorar la supervisió (inspectors)
SÍ	NO	Millorar el manteniment dels centres docents	SÍ	NO	Facilitar el suport d'equips especialitzats
SÍ	NO	Redissenyar l'àrea de treball (aules, sales de professors...)	SÍ	NO	Solucionar les demandes dels docents
SÍ	NO	Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	SÍ	NO	Incrementar els contactes amb sindicats
SÍ	NO	Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directors, supervisors...)	SÍ	NO	Millorar els aspectes legals

Altres accions potencials (solucions):

NECESSITAT 42. Utilització de tècniques i mètodes per a l'autoavaluació del professor/a i dels equips docents

Causes possibles

SÍ	NO	Problemes de salut i malaltia	SÍ	NO	Àrea de treball (aula, sala de professors...) mal dissenyada
SÍ	NO	Problemes emocionals personals	SÍ	NO	Pressions per part dels companys
SÍ	NO	Manca d'experiència	SÍ	NO	Manca de destreses i coneixements
SÍ	NO	Manca de reconeixement (supervisors, polítics, societat..)	SÍ	NO	Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades
SÍ	NO	Manca de possibilitats de desenvolupament de la carrera laboral	SÍ	NO	Atmosfera de treball descoratjadora
SÍ	NO	Problemes en el disseny de l'organització	SÍ	NO	Docents inadequats per a les àrees on estan assignats
SÍ	NO	Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització	SÍ	NO	Inadequades escales retributives
SÍ	NO	Problemes de cultura organitzacional	SÍ	NO	Percepció de falta d'equitat
SÍ	NO	Deficitària retroalimentació dels equips docents	SÍ	NO	Deficitari assoliment dels objectius educatius
SÍ	NO	Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	SÍ	NO	Percepció d'excés de demandes no resoltes
SÍ	NO	Manca d'incentius i motivacions individuals	SÍ	NO	Restriccions en la participació sindical
SÍ	NO	Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats	SÍ	NO	Ordenació legal inexistent o inadequada

Altres causes:

--

Accions potencials (solucions)

SÍ	NO	Facilitar tractament, baixa laboral, substitucions...	SÍ	NO	Reestructurar la formació inicial
SÍ	NO	Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	SÍ	NO	Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries
SÍ	NO	Facilitar l'accés progressiu a la professió per tal de proveir d'experiència	SÍ	NO	Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius
SÍ	NO	Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent	SÍ	NO	Proporcionar orientació personal i professional als docents
SÍ	NO	Desenvolupament de la carrera laboral	SÍ	NO	Assegurar un bon fluxe d'informació administració-docents
SÍ	NO	Disseny de l'organització	SÍ	NO	Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball
SÍ	NO	Desenvolupament de processos grupals	SÍ	NO	Contractar més docents
SÍ	NO	Canvis en la cultura organitzacional	SÍ	NO	Seleccionar les persones adequades per a les diferents tasques
SÍ	NO	Formació d'equips	SÍ	NO	Facilitar el suport d'especialistes
SÍ	NO	Sistemes de feedback per grups	SÍ	NO	Avaluació de les gestions institucionals
SÍ	NO	Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	SÍ	NO	Estudi en profunditat de la comunitat
SÍ	NO	Sistemes de feedback individuals	SÍ	NO	Campanyes d'informació
SÍ	NO	Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	SÍ	NO	Millorar les escales retributives
SÍ	NO	Millorar l'equipament	SÍ	NO	Millorar la supervisió (inspectors)
SÍ	NO	Millorar el manteniment dels centres docents	SÍ	NO	Facilitar el suport d'equips especialitzats
SÍ	NO	Redissenyar l'àrea de treball (aules, sales de professors...)	SÍ	NO	Solucionar les demandes dels docents
SÍ	NO	Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	SÍ	NO	Incrementar els contactes amb sindicats
SÍ	NO	Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directors, supervisors...)	SÍ	NO	Millorar els aspectes legals

Altres accions potencials (solucions):

--

NECESSITAT 44. Utilització de metodologies de Qualitat Total per a l'avaluació del centre educatiu

Causes possibles

SÍ	NO	Problemes de salut i malaltia	SÍ	NO	Àrea de treball (aula, sala de professors...) mal dissenyada
SÍ	NO	Problemes emocionals personals	SÍ	NO	Pressions per part dels companys
SÍ	NO	Manca d'experiència	SÍ	NO	Manca de destreses i coneixements
SÍ	NO	Manca de reconeixement (supervisors, polítics, societat..)	SÍ	NO	Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades
SÍ	NO	Manca de possibilitats de desenvolupament de la carrera laboral	SÍ	NO	Atmosfera de treball descoratjadora
SÍ	NO	Problemes en el disseny de l'organització	SÍ	NO	Docents inadequats per a les àrees on estan assignats
SÍ	NO	Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització	SÍ	NO	Inadequades escales retributives
SÍ	NO	Problemes de cultura organitzacional	SÍ	NO	Percepció de falta d'equitat
SÍ	NO	Deficitària retroalimentació dels equips docents	SÍ	NO	Deficitari assoliment dels objectius educatius
SÍ	NO	Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	SÍ	NO	Percepció d'excés de demandes no resoltes
SÍ	NO	Manca d'incentius i motivacions individuals	SÍ	NO	Restriccions en la participació sindical
SÍ	NO	Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats	SÍ	NO	Ordenació legal inexistent o inadequada

Altres causes:

Accions potencials (solucions)

SÍ	NO	Facilitar tractament, baixa laboral, substitucions...	SÍ	NO	Reestructurar la formació inicial
SÍ	NO	Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	SÍ	NO	Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries
SÍ	NO	Facilitar l'accés progressiu a la professió per tal de proveir d'experiència	SÍ	NO	Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius
SÍ	NO	Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent	SÍ	NO	Proporcionar orientació personal i professional als docents
SÍ	NO	Desenvolupament de la carrera laboral	SÍ	NO	Assegurar un bon fluxe d'informació administració-docents
SÍ	NO	Disseny de l'organització	SÍ	NO	Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball
SÍ	NO	Desenvolupament de processos grupals	SÍ	NO	Contractar més docents
SÍ	NO	Canvis en la cultura organitzacional	SÍ	NO	Seleccionar les persones adequades per a les diferents tasques
SÍ	NO	Formació d'equips	SÍ	NO	Facilitar el suport d'especialistes
SÍ	NO	Sistemes de feedback per grups	SÍ	NO	Avaluació de les gestions institucionals
SÍ	NO	Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	SÍ	NO	Estudi en profunditat de la comunitat
SÍ	NO	Sistemes de feedback individuals	SÍ	NO	Campanyes d'informació
SÍ	NO	Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	SÍ	NO	Millorar les escales retributives
SÍ	NO	Millorar l'equipament	SÍ	NO	Millorar la supervisió (inspectors)
SÍ	NO	Millorar el manteniment dels centres docents	SÍ	NO	Facilitar el suport d'equips especialitzats
SÍ	NO	Redissenyar l'àrea de treball (aules, sales de professors...)	SÍ	NO	Solucionar les demandes dels docents
SÍ	NO	Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	SÍ	NO	Incrementar els contactes amb sindicats
SÍ	NO	Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directors, supervisors...)	SÍ	NO	Millorar els aspectes legals

Altres accions potencials (solucions):

NECESSITAT 49. Desenvolupament d'estratègies per estimular la capacitat d'adequació dels alumnes amb problemàtiques socials (agressivitat, passivitat...) a l'entorn social

Causes possibles

SÍ	NO	Problemes de salut i malaltia	SÍ	NO	Àrea de treball (aula, sala de professors...) mal dissenyada
SÍ	NO	Problemes emocionals personals	SÍ	NO	Pressions per part dels companys
SÍ	NO	Manca d'experiència	SÍ	NO	Manca de destreses i coneixements
SÍ	NO	Manca de reconeixement (supervisors, polítics, societat..)	SÍ	NO	Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades
SÍ	NO	Manca de possibilitats de desenvolupament de la carrera laboral	SÍ	NO	Atmosfera de treball descoratjadora
SÍ	NO	Problemes en el disseny de l'organització	SÍ	NO	Docents inadequats per a les àrees on estan assignats
SÍ	NO	Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització	SÍ	NO	Inadequades escales retributives
SÍ	NO	Problemes de cultura organitzacional	SÍ	NO	Percepció de falta d'equitat
SÍ	NO	Deficitària retroalimentació dels equips docents	SÍ	NO	Deficitari assoliment dels objectius educatius
SÍ	NO	Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	SÍ	NO	Percepció d'excés de demandes no resoltes
SÍ	NO	Manca d'incentius i motivacions individuals	SÍ	NO	Restriccions en la participació sindical
SÍ	NO	Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats	SÍ	NO	Ordenació legal inexistent o inadequada

Altres causes:

Accions potencials (solucions)

SÍ	NO	Facilitar tractament, baixa laboral, substitucions...	SÍ	NO	Reestructurar la formació inicial
SÍ	NO	Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	SÍ	NO	Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries
SÍ	NO	Facilitar l'accés progressiu a la professió per tal de proveir d'experiència	SÍ	NO	Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius
SÍ	NO	Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent	SÍ	NO	Proporcionar orientació personal i professional als docents
SÍ	NO	Desenvolupament de la carrera laboral	SÍ	NO	Assegurar un bon fluxe d'informació administració-docents
SÍ	NO	Disseny de l'organització	SÍ	NO	Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball
SÍ	NO	Desenvolupament de processos grupals	SÍ	NO	Contractar més docents
SÍ	NO	Canvis en la cultura organitzacional	SÍ	NO	Seleccionar les persones adequades per a les diferents tasques
SÍ	NO	Formació d'equips	SÍ	NO	Facilitar el suport d'especialistes
SÍ	NO	Sistemes de feedback per grups	SÍ	NO	Avaluació de les gestions institucionals
SÍ	NO	Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	SÍ	NO	Estudi en profunditat de la comunitat
SÍ	NO	Sistemes de feedback individuals	SÍ	NO	Campanyes d'informació
SÍ	NO	Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	SÍ	NO	Millorar les escales retributives

SÍ	NO	Millorar l'equipament	SÍ	NO	Millorar la supervisió (inspectors)
SÍ	NO	Millorar el manteniment dels centres docents	SÍ	NO	Facilitar el suport d'equips especialitzats
SÍ	NO	Redissenyar l'àrea de treball (aules, sales de professors...)	SÍ	NO	Solucionar les demandes dels docents
SÍ	NO	Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	SÍ	NO	Incrementar els contactes amb sindicats
SÍ	NO	Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directors, supervisors...)	SÍ	NO	Millorar els aspectes legals

Altres accions potencials (solucions):

NECESSITAT 64. Utilització de la informàtica a nivell bàsic

Causes possibles

SÍ	NO	Problemes de salut i malaltia	SÍ	NO	Àrea de treball (aula, sala de professors...) mal dissenyada
SÍ	NO	Problemes emocionals personals	SÍ	NO	Pressions per part dels companys
SÍ	NO	Manca d'experiència	SÍ	NO	Manca de destreses i coneixements
SÍ	NO	Manca de reconeixement (supervisors, polítics, societat..)	SÍ	NO	Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades
SÍ	NO	Manca de possibilitats de desenvolupament de la carrera laboral	SÍ	NO	Atmosfera de treball descoratjadora
SÍ	NO	Problemes en el disseny de l'organització	SÍ	NO	Docents inadequats per a les àrees on estan assignats
SÍ	NO	Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització	SÍ	NO	Inadequades escales retributives
SÍ	NO	Problemes de cultura organitzacional	SÍ	NO	Percepció de falta d'equitat
SÍ	NO	Deficitària retroalimentació dels equips docents	SÍ	NO	Deficitari assoliment dels objectius educatius
SÍ	NO	Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	SÍ	NO	Percepció d'excés de demandes no resoltes
SÍ	NO	Manca d'incentius i motivacions individuals	SÍ	NO	Restriccions en la participació sindical
SÍ	NO	Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats	SÍ	NO	Ordenació legal inexistent o inadequada

Altres causes:

Accions potencials (solucions)

SÍ	NO	Facilitar tractament, baixa laboral, substitucions...	SÍ	NO	Reestructurar la formació inicial
SÍ	NO	Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	SÍ	NO	Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries
SÍ	NO	Facilitar l'accés progressiu a la professió per tal de proveir d'experiència	SÍ	NO	Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius
SÍ	NO	Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent	SÍ	NO	Proporcionar orientació personal i professional als docents
SÍ	NO	Desenvolupament de la carrera laboral	SÍ	NO	Assegurar un bon fluxe d'informació administració-docents
SÍ	NO	Disseny de l'organització	SÍ	NO	Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball
SÍ	NO	Desenvolupament de processos grupals	SÍ	NO	Contractar més docents
SÍ	NO	Canvis en la cultura organitzacional	SÍ	NO	Seleccionar les persones adequades per a les diferents tasques
SÍ	NO	Formació d'equips	SÍ	NO	Facilitar el suport d'especialistes

SÍ	NO	Sistemes de feedback per grups	SÍ	NO	Avaluació de les gestions institucionals
SÍ	NO	Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	SÍ	NO	Estudi en profunditat de la comunitat
SÍ	NO	Sistemes de feedback individuals	SÍ	NO	Campanyes d'informació
SÍ	NO	Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	SÍ	NO	Millorar les escales retributives
SÍ	NO	Millorar l'equipament	SÍ	NO	Millorar la supervisió (inspectors)
SÍ	NO	Millorar el manteniment dels centres docents	SÍ	NO	Facilitar el suport d'equips especialitzats
SÍ	NO	Redissenyar l'àrea de treball (aules, sales de professors...)	SÍ	NO	Solucionar les demandes dels docents
SÍ	NO	Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	SÍ	NO	Incrementar els contactes amb sindicats
SÍ	NO	Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directors, supervisors...)	SÍ	NO	Millorar els aspectes legals

Altres accions potencials (solucions):

NECESSITAT 65. Utilització de programes de tractament de text

Causes possibles

SÍ	NO	Problemes de salut i malaltia	SÍ	NO	Àrea de treball (aula, sala de professors...) mal dissenyada
SÍ	NO	Problemes emocionals personals	SÍ	NO	Pressions per part dels companys
SÍ	NO	Manca d'experiència	SÍ	NO	Manca de destreses i coneixements
SÍ	NO	Manca de reconeixement (supervisors, polítics, societat...)	SÍ	NO	Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades
SÍ	NO	Manca de possibilitats de desenvolupament de la carrera laboral	SÍ	NO	Atmosfera de treball descoratjadora
SÍ	NO	Problemes en el disseny de l'organització	SÍ	NO	Docents inadequats per a les àrees on estan assignats
SÍ	NO	Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització	SÍ	NO	Inadequades escales retributives
SÍ	NO	Problemes de cultura organitzacional	SÍ	NO	Percepció de falta d'equitat
SÍ	NO	Deficitària retroalimentació dels equips docents	SÍ	NO	Deficitari assoliment dels objectius educatius
SÍ	NO	Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	SÍ	NO	Percepció d'excés de demandes no resoltes
SÍ	NO	Manca d'incentius i motivacions individuals	SÍ	NO	Restriccions en la participació sindical
SÍ	NO	Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats	SÍ	NO	Ordenació legal inexistente o inadequada

Altres causes:

Accions potencials (solucions)

SÍ	NO	Facilitar tractament, baixa laboral, substitucions...	SÍ	NO	Reestructurar la formació inicial
SÍ	NO	Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	SÍ	NO	Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries
SÍ	NO	Facilitar l'accés progressiu a la professió per tal de proveir d'experiència	SÍ	NO	Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius
SÍ	NO	Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent	SÍ	NO	Proporcionar orientació personal i professional als docents
SÍ	NO	Desenvolupament de la carrera laboral	SÍ	NO	Assegurar un bon fluxe d'informació administració-

					docents
SÍ	NO	Disseny de l'organització	SÍ	NO	Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball
SÍ	NO	Desenvolupament de processos grupals	SÍ	NO	Contractar més docents
SÍ	NO	Canvis en la cultura organitzacional	SÍ	NO	Seleccionar les persones adequades per a les diferents tasques
SÍ	NO	Formació d'equips	SÍ	NO	Facilitar el suport d'especialistes
SÍ	NO	Sistemes de feedback per grups	SÍ	NO	Avaluació de les gestions institucionals
SÍ	NO	Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	SÍ	NO	Estudi en profunditat de la comunitat
SÍ	NO	Sistemes de feedback individuals	SÍ	NO	Campanyes d'informació
SÍ	NO	Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	SÍ	NO	Millorar les escales retributives
SÍ	NO	Millorar l'equipament	SÍ	NO	Millorar la supervisió (inspectors)
SÍ	NO	Millorar el manteniment dels centres docents	SÍ	NO	Facilitar el suport d'equips especialitzats
SÍ	NO	Redissenyar l'àrea de treball (aules, sales de professors...)	SÍ	NO	Solucionar les demandes dels docents
SÍ	NO	Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	SÍ	NO	Incrementar els contactes amb sindicats
SÍ	NO	Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directors, supervisors...)	SÍ	NO	Millorar els aspectes legals

Altres accions potencials (solucions):

NECESSITAT 66. Utilització de programes de gestió (fulls de càlcul, bases de dades)

Causes possibles

SÍ	NO	Problemes de salut i malaltia	SÍ	NO	Àrea de treball (aula, sala de professors...) mal dissenyada
SÍ	NO	Problemes emocionals personals	SÍ	NO	Pressions per part dels companys
SÍ	NO	Manca d'experiència	SÍ	NO	Manca de destreses i coneixements
SÍ	NO	Manca de reconeixement (supervisors, polítics, societat...)	SÍ	NO	Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades
SÍ	NO	Manca de possibilitats de desenvolupament de la carrera laboral	SÍ	NO	Atmosfera de treball descoratjadora
SÍ	NO	Problemes en el disseny de l'organització	SÍ	NO	Docents inadequats per a les àrees on estan assignats
SÍ	NO	Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització	SÍ	NO	Inadequades escales retributives
SÍ	NO	Problemes de cultura organitzacional	SÍ	NO	Percepció de falta d'equitat
SÍ	NO	Deficitària retroalimentació dels equips docents	SÍ	NO	Deficitari assoliment dels objectius educatius
SÍ	NO	Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	SÍ	NO	Percepció d'excés de demandes no resoltes
SÍ	NO	Manca d'incentius i motivacions individuals	SÍ	NO	Restriccions en la participació sindical
SÍ	NO	Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats	SÍ	NO	Ordenació legal inexistent o inadequada

Altres causes:

Accions potencials (solucions)

SÍ	NO	Facilitar tractament, baixa laboral, substitucions...	SÍ	NO	Reestructurar la formació inicial
SÍ	NO	Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	SÍ	NO	Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries
SÍ	NO	Facilitar l'accés progressiu a la professió per tal de proveir d'experiència	SÍ	NO	Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius
SÍ	NO	Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent	SÍ	NO	Proporcionar orientació personal i professional als docents
SÍ	NO	Desenvolupament de la carrera laboral	SÍ	NO	Assegurar un bon fluxe d'informació administració-docents
SÍ	NO	Disseny de l'organització	SÍ	NO	Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball
SÍ	NO	Desenvolupament de processos grupals	SÍ	NO	Contractar més docents
SÍ	NO	Canvis en la cultura organitzacional	SÍ	NO	Seleccionar les persones adequades per a les diferents tasques
SÍ	NO	Formació d'equips	SÍ	NO	Facilitar el suport d'especialistes
SÍ	NO	Sistemes de feedback per grups	SÍ	NO	Avaluació de les gestions institucionals
SÍ	NO	Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	SÍ	NO	Estudi en profunditat de la comunitat
SÍ	NO	Sistemes de feedback individuals	SÍ	NO	Campanyes d'informació
SÍ	NO	Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	SÍ	NO	Millorar les escales retributives
SÍ	NO	Millorar l'equipament	SÍ	NO	Millorar la supervisió (inspectors)
SÍ	NO	Millorar el manteniment dels centres docents	SÍ	NO	Facilitar el suport d'equips especialitzats
SÍ	NO	Redissenyar l'àrea de treball (aules, sales de professors...)	SÍ	NO	Solucionar les demandes dels docents
SÍ	NO	Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	SÍ	NO	Incrementar els contactes amb sindicats
SÍ	NO	Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directors, supervisors...)	SÍ	NO	Millorar els aspectes legals

Altres accions potencials (solucions):

NECESSITAT 68. Utilització de la telemàtica per comunicar-se amb altres (e-mail, chatting)

Causes possibles

SÍ	NO	Problemes de salut i malaltia	SÍ	NO	Àrea de treball (aula, sala de professors...) mal dissenyada
SÍ	NO	Problemes emocionals personals	SÍ	NO	Pressions per part dels companys
SÍ	NO	Manca d'experiència	SÍ	NO	Manca de destreses i coneixements
SÍ	NO	Manca de reconeixement (supervisors, polítics, societat..)	SÍ	NO	Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades
SÍ	NO	Manca de possibilitats de desenvolupament de la carrera laboral	SÍ	NO	Atmosfera de treball descoratjadora
SÍ	NO	Problemes en el disseny de l'organització	SÍ	NO	Docents inadequats per a les àrees on estan assignats
SÍ	NO	Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització	SÍ	NO	Inadequades escales retributives
SÍ	NO	Problemes de cultura organitzacional	SÍ	NO	Percepció de falta d'equitat
SÍ	NO	Deficitària retroalimentació dels equips docents	SÍ	NO	Deficitari assoliment dels objectius educatius
SÍ	NO	Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	SÍ	NO	Percepció d'excés de demandes no resoltes
SÍ	NO	Manca d'incentius i motivacions individuals	SÍ	NO	Restriccions en la participació sindical
SÍ	NO	Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats	SÍ	NO	Ordenació legal inexistent o inadequada

Altres causes:

Accions potencials (solucions)

SÍ	NO	Facilitar tractament, baixa laboral, substitucions...	SÍ	NO	Reestructurar la formació inicial
SÍ	NO	Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	SÍ	NO	Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries
SÍ	NO	Facilitar l'accés progressiu a la professió per tal de proveir d'experiència	SÍ	NO	Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius
SÍ	NO	Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent	SÍ	NO	Proporcionar orientació personal i professional als docents
SÍ	NO	Desenvolupament de la carrera laboral	SÍ	NO	Assegurar un bon fluxe d'informació administració-docents
SÍ	NO	Disseny de l'organització	SÍ	NO	Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball
SÍ	NO	Desenvolupament de processos grupals	SÍ	NO	Contractar més docents
SÍ	NO	Canvis en la cultura organitzacional	SÍ	NO	Seleccionar les persones adequades per a les diferents tasques
SÍ	NO	Formació d'equips	SÍ	NO	Facilitar el suport d'especialistes
SÍ	NO	Sistemes de feedback per grups	SÍ	NO	Avaluació de les gestions institucionals
SÍ	NO	Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	SÍ	NO	Estudi en profunditat de la comunitat
SÍ	NO	Sistemes de feedback individuals	SÍ	NO	Campanyes d'informació
SÍ	NO	Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	SÍ	NO	Millorar les escales retributives
SÍ	NO	Millorar l'equipament	SÍ	NO	Millorar la supervisió (inspectors)
SÍ	NO	Millorar el manteniment dels centres docents	SÍ	NO	Facilitar el suport d'equips especialitzats
SÍ	NO	Redissenyar l'àrea de treball (aules, sales de professors...)	SÍ	NO	Solucionar les demandes dels docents
SÍ	NO	Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	SÍ	NO	Incrementar els contactes amb sindicats
SÍ	NO	Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directors, supervisors...)	SÍ	NO	Millorar els aspectes legals

Altres accions potencials (solucions):
--

NECESSITAT 69. Utilització de la telemàtica per identificar recursos i/o trobar informació (internet...)

Causes possibles

SÍ	NO	Problemes de salut i malaltia	SÍ	NO	Àrea de treball (aula, sala de professors...) mal dissenyada
SÍ	NO	Problemes emocionals personals	SÍ	NO	Pressions per part dels companys
SÍ	NO	Manca d'experiència	SÍ	NO	Manca de destreses i coneixements
SÍ	NO	Manca de reconeixement (supervisors, polítics, societat...)	SÍ	NO	Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades
SÍ	NO	Manca de possibilitats de desenvolupament de la carrera laboral	SÍ	NO	Atmosfera de treball descoratjadora
SÍ	NO	Problemes en el disseny de l'organització	SÍ	NO	Docents inadequats per a les àrees on estan assignats
SÍ	NO	Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització	SÍ	NO	Inadequades escales retributives
SÍ	NO	Problemes de cultura organitzacional	SÍ	NO	Percepció de falta d'equitat
SÍ	NO	Deficitària retroalimentació dels equips docents	SÍ	NO	Deficitari assoliment dels objectius educatius
SÍ	NO	Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	SÍ	NO	Percepció d'excés de demandes no resoltes
SÍ	NO	Manca d'incentius i motivacions individuals	SÍ	NO	Restriccions en la participació sindical
SÍ	NO	Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats	SÍ	NO	Ordenació legal inexistent o inadequada

Altres causes:

Accions potencials (solucions)

SÍ	NO	Facilitar tractament, baixa laboral, substitucions...	SÍ	NO	Reestructurar la formació inicial
SÍ	NO	Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	SÍ	NO	Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries
SÍ	NO	Facilitar l'accés progressiu a la professió per tal de proveir d'experiència	SÍ	NO	Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius
SÍ	NO	Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent	SÍ	NO	Proporcionar orientació personal i professional als docents
SÍ	NO	Desenvolupament de la carrera laboral	SÍ	NO	Assegurar un bon fluxe d'informació administració-docents
SÍ	NO	Disseny de l'organització	SÍ	NO	Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball
SÍ	NO	Desenvolupament de processos grupals	SÍ	NO	Contractar més docents
SÍ	NO	Canvis en la cultura organitzacional	SÍ	NO	Seleccionar les persones adequades per a les diferents tasques
SÍ	NO	Formació d'equips	SÍ	NO	Facilitar el suport d'especialistes
SÍ	NO	Sistemes de feedback per grups	SÍ	NO	Avaluació de les gestions institucionals
SÍ	NO	Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	SÍ	NO	Estudi en profunditat de la comunitat
SÍ	NO	Sistemes de feedback individuals	SÍ	NO	Campanyes d'informació
SÍ	NO	Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	SÍ	NO	Millorar les escales retributives
SÍ	NO	Millorar l'equipament	SÍ	NO	Millorar la supervisió (inspectors)
SÍ	NO	Millorar el manteniment dels centres docents	SÍ	NO	Facilitar el suport d'equips especialitzats
SÍ	NO	Redissenyar l'àrea de treball (aules, sales de professors...)	SÍ	NO	Solucionar les demandes dels docents
SÍ	NO	Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	SÍ	NO	Incrementar els contactes amb sindicats
SÍ	NO	Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directors, supervisors...)	SÍ	NO	Millorar els aspectes legals

Altres accions potencials (solucions):

NECESSITAT 70. Utilització de programes multimèdia

Causes possibles

SÍ	NO	Problemes de salut i malaltia	SÍ	NO	Àrea de treball (aula, sala de professors...) mal dissenyada
SÍ	NO	Problemes emocionals personals	SÍ	NO	Pressions per part dels companys
SÍ	NO	Manca d'experiència	SÍ	NO	Manca de destreses i coneixements
SÍ	NO	Manca de reconeixement (supervisors, polítics, societat..)	SÍ	NO	Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades
SÍ	NO	Manca de possibilitats de desenvolupament de la carrera laboral	SÍ	NO	Atmosfera de treball descoratjadora
SÍ	NO	Problemes en el disseny de l'organització	SÍ	NO	Docents inadequats per a les àrees on estan assignats
SÍ	NO	Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització	SÍ	NO	Inadequades escales retributives
SÍ	NO	Problemes de cultura organitzacional	SÍ	NO	Percepció de falta d'equitat
SÍ	NO	Deficitària retroalimentació dels equips docents	SÍ	NO	Deficitari assoliment dels objectius educatius
SÍ	NO	Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	SÍ	NO	Percepció d'excés de demandes no resoltes
SÍ	NO	Manca d'incentius i motivacions individuals	SÍ	NO	Restriccions en la participació sindical
SÍ	NO	Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats	SÍ	NO	Ordenació legal inexistent o inadequada

Altres causes:

Accions potencials (solucions)

SÍ	NO	Facilitar tractament, baixa laboral, substitucions...	SÍ	NO	Reestructurar la formació inicial
SÍ	NO	Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	SÍ	NO	Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries
SÍ	NO	Facilitar l'accés progressiu a la professió per tal de proveir d'experiència	SÍ	NO	Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius
SÍ	NO	Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent	SÍ	NO	Proporcionar orientació personal i professional als docents
SÍ	NO	Desenvolupament de la carrera laboral	SÍ	NO	Assegurar un bon fluxe d'informació administració-docents
SÍ	NO	Disseny de l'organització	SÍ	NO	Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball
SÍ	NO	Desenvolupament de processos grupals	SÍ	NO	Contractar més docents
SÍ	NO	Canvis en la cultura organitzacional	SÍ	NO	Seleccionar les persones adequades per a les diferents tasques
SÍ	NO	Formació d'equips	SÍ	NO	Facilitar el suport d'especialistes
SÍ	NO	Sistemes de feedback per grups	SÍ	NO	Avaluació de les gestions institucionals
SÍ	NO	Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	SÍ	NO	Estudi en profunditat de la comunitat
SÍ	NO	Sistemes de feedback individuals	SÍ	NO	Campanyes d'informació
SÍ	NO	Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	SÍ	NO	Millorar les escales retributives
SÍ	NO	Millorar l'equipament	SÍ	NO	Millorar la supervisió (inspectors)
SÍ	NO	Millorar el manteniment dels centres docents	SÍ	NO	Facilitar el suport d'equips especialitzats
SÍ	NO	Redissenyar l'àrea de treball (aules, sales de	SÍ	NO	Solucionar les demandes dels docents

		professors...)			
SÍ	NO	Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	SÍ	NO	Incrementar els contactes amb sindicats
SÍ	NO	Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directors, supervisors...)	SÍ	NO	Millorar els aspectes legals

Altres accions potencials (solucions):

NECESSITAT 71. Utilització de la informàtica educativa com a suport d'activitats formatives

Causes possibles

SÍ	NO	Problemes de salut i malaltia	SÍ	NO	Àrea de treball (aula, sala de professors...) mal dissenyada
SÍ	NO	Problemes emocionals personals	SÍ	NO	Pressions per part dels companys
SÍ	NO	Manca d'experiència	SÍ	NO	Manca de destreses i coneixements
SÍ	NO	Manca de reconeixement (supervisors, polítics, societat..)	SÍ	NO	Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades
SÍ	NO	Manca de possibilitats de desenvolupament de la carrera laboral	SÍ	NO	Atmosfera de treball descoratjadora
SÍ	NO	Problemes en el disseny de l'organització	SÍ	NO	Docents inadequats per a les àrees on estan assignats
SÍ	NO	Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització	SÍ	NO	Inadequades escales retributives
SÍ	NO	Problemes de cultura organitzacional	SÍ	NO	Percepció de falta d'equitat
SÍ	NO	Deficitària retroalimentació dels equips docents	SÍ	NO	Deficitari assoliment dels objectius educatius
SÍ	NO	Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	SÍ	NO	Percepció d'excés de demandes no resoltes
SÍ	NO	Manca d'incentius i motivacions individuals	SÍ	NO	Restriccions en la participació sindical
SÍ	NO	Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats	SÍ	NO	Ordenació legal inexistent o inadequada

Altres causes:

Accions potencials (solucions)

SÍ	NO	Facilitar tractament, baixa laboral, substitucions...	SÍ	NO	Reestructurar la formació inicial
SÍ	NO	Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	SÍ	NO	Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries
SÍ	NO	Facilitar l'accés progressiu a la professió per tal de proveir d'experiència	SÍ	NO	Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius
SÍ	NO	Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent	SÍ	NO	Proporcionar orientació personal i professional als docents
SÍ	NO	Desenvolupament de la carrera laboral	SÍ	NO	Assegurar un bon fluxe d'informació administració-docents
SÍ	NO	Disseny de l'organització	SÍ	NO	Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball
SÍ	NO	Desenvolupament de processos grupals	SÍ	NO	Contractar més docents
SÍ	NO	Canvis en la cultura organitzacional	SÍ	NO	Seleccionar les persones adequades per a les diferents tasques
SÍ	NO	Formació d'equips	SÍ	NO	Facilitar el suport d'especialistes
SÍ	NO	Sistemes de feedback per grups	SÍ	NO	Avaluació de les gestions institucionals
SÍ	NO	Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal	SÍ	NO	Estudi en profunditat de la comunitat

		de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal			
SÍ	NO	Sistemes de feedback individuals	SÍ	NO	Campanyes d'informació
SÍ	NO	Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	SÍ	NO	Millorar les escales retributives
SÍ	NO	Millorar l'equipament	SÍ	NO	Millorar la supervisió (inspectors)
SÍ	NO	Millorar el manteniment dels centres docents	SÍ	NO	Facilitar el suport d'equips especialitzats
SÍ	NO	Redissenyar l'àrea de treball (aules, sales de professors...)	SÍ	NO	Solucionar les demandes dels docents
SÍ	NO	Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	SÍ	NO	Incrementar els contactes amb sindicats
SÍ	NO	Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directors, supervisors...)	SÍ	NO	Millorar els aspectes legals

Altres accions potencials (solucions):

NECESSITAT 74. Coneixement de tècniques per fer front a situacions professionals de risc (estrès, tècnica vocal, esgotament, depressions...)

Causes possibles

SÍ	NO	Problemes de salut i malaltia	SÍ	NO	Àrea de treball (aula, sala de professors...) mal dissenyada
SÍ	NO	Problemes emocionals personals	SÍ	NO	Pressions per part dels companys
SÍ	NO	Manca d'experiència	SÍ	NO	Manca de destreses i coneixements
SÍ	NO	Manca de reconeixement (supervisors, polítics, societat...)	SÍ	NO	Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades
SÍ	NO	Manca de possibilitats de desenvolupament de la carrera laboral	SÍ	NO	Atmosfera de treball descoratjadora
SÍ	NO	Problemes en el disseny de l'organització	SÍ	NO	Docents inadequats per a les àrees on estan assignats
SÍ	NO	Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització	SÍ	NO	Inadequades escales retributives
SÍ	NO	Problemes de cultura organitzacional	SÍ	NO	Percepció de falta d'equitat
SÍ	NO	Deficitària retroalimentació dels equips docents	SÍ	NO	Deficitari assoliment dels objectius educatius
SÍ	NO	Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	SÍ	NO	Percepció d'excés de demandes no resoltes
SÍ	NO	Manca d'incentius i motivacions individuals	SÍ	NO	Restriccions en la participació sindical
SÍ	NO	Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats	SÍ	NO	Ordenació legal inexistent o inadequada

Altres causes:

Accions potencials (solucions)

SÍ	NO	Facilitar tractament, baixa laboral, substitucions...	SÍ	NO	Reestructurar la formació inicial
SÍ	NO	Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	SÍ	NO	Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries
SÍ	NO	Facilitar l'accés progressiu a la professió per tal de proveir d'experiència	SÍ	NO	Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius
SÍ	NO	Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent	SÍ	NO	Proporcionar orientació personal i professional als docents
SÍ	NO	Desenvolupament de la carrera laboral	SÍ	NO	Assegurar un bon fluxe d'informació administració-docents

SÍ	NO	Disseny de l'organització	SÍ	NO	Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball
SÍ	NO	Desenvolupament de processos grupals	SÍ	NO	Contractar més docents
SÍ	NO	Canvis en la cultura organitzacional	SÍ	NO	Seleccionar les persones adequades per a les diferents tasques
SÍ	NO	Formació d'equips	SÍ	NO	Facilitar el suport d'especialistes
SÍ	NO	Sistemes de feedback per grups	SÍ	NO	Avaluació de les gestions institucionals
SÍ	NO	Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	SÍ	NO	Estudi en profunditat de la comunitat
SÍ	NO	Sistemes de feedback individuals	SÍ	NO	Campanyes d'informació
SÍ	NO	Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	SÍ	NO	Millorar les escales retributives
SÍ	NO	Millorar l'equipament	SÍ	NO	Millorar la supervisió (inspectors)
SÍ	NO	Millorar el manteniment dels centres docents	SÍ	NO	Facilitar el suport d'equips especialitzats
SÍ	NO	Redissenyar l'àrea de treball (aules, sales de professors...)	SÍ	NO	Solucionar les demandes dels docents
SÍ	NO	Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	SÍ	NO	Incrementar els contactes amb sindicats
SÍ	NO	Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directors, supervisors...)	SÍ	NO	Millorar els aspectes legals

Altres accions potencials (solucions):

ANNEX 12

Carta presentació del qüestionari Delphi QUCASO-2



**Universitat de les
Illes Balears**

Departament de
Ciències de l'Educació

Palma, 21 de gener de 1999

Sr./Sra

Benvolgut/da amic/ga,

tal com explicàvem en la documentació del primer qüestionari de la Tècnica Delphi per a determinar les Causes i Solucions de les Necessitats dels Professors d'Educació Primària, et remetem el segon qüestionari elaborat a partir dels resultats de la primera fase.

Així mateix, et recordam que si tens qualsevol problema no dubtis a posar-te en contacte amb nosaltres.

Finalment, tant en nom del Director de la Tesi, Dr. Jaume Sureda Negre, com en el meu propi, vull donar-te les gràcies per la teva participació en aquesta fase de la investigació, la qual ha estat d'una importància cabdal per a completar l'*Anàlisi de Necessitats Formatives* que és l'objectiu del nostre treball.

Cordialment,

Miquel F. Oliver Trobat
Institut de Ciències de l'Educació
C/ Miquel dels Sants Oliver, 2 -07071 Palma (Balears)
Tel. 971 17 24 29 / 971 77 15 59 (part.) Fax 971 17 27 91

ANNEX 13

Questionari Delphi QUCASO-2



**Universitat de les
Illes Balears**

Departament de
Ciències de l'Educació

*Qüestionari per a determinar Causes i Solucions de les Necessitats dels Professors
d'Educació Primària (QUCASO-Segona tramesa)*

INTRODUCCIÓ

En primer lloc volem agrair-vos les vostres aportacions a la primera fase de la Tècnica Delphi.

Aquesta segona fase presenta les següents novetats:

1. A partir dels resultats del primer qüestionari hem agrupat les necessitats per blocs temàtics, sempre que hi hagués coincidència entre les causes i solucions atribuïdes a aquestes necessitats.

2. Per a cada necessitat o grups de necessitats hem continuat contemplant els apartats de causes i solucions, però hem estructurat cada un d'aquests dos apartats segons els següents blocs:

a) Nuclis conceptuals: on figuren les causes/solucions que obtingueren la conformitat com a mínim del 50% dels experts que respongueren la pregunta.

Així mateix cal destacar que hem realitzat agrupacions temàtiques de causes/solucions sota la denominació de la causa/solució més general. Els ítems que estan inclosos en una opció més general apareixen indicats a peu de pàgina.

Per altra banda, cal dir que hem ordenat les causes/solucions seguint una gradació percentual de més consens a menys consens aconseguit entre els experts.

b) Casuística (aportacions al 1r qüestionari): està format per les aportacions que els experts feren en la primera fase. Hem de destacar, no obstant, que hem unificat les duplicacions i hem eliminat les aportacions que ja estaven incloses en els ítems que presentàvem nosaltres.

c) Causes específiques/Solucions específiques: aquest espai està destinat a noves aportacions que cregueu aportú realitzar, per tal de concretar encara més les causes/solucions de les necessitats.

Finalment us recordam que per a respondre el qüestionari heu d'encerclar la casella del SÍ si creieu que la causa/solució ha provocat la necessitat, en cas contrari heu d'encerclar la casella del NO.

CALENDARI DE LA TRAMESA

Segona i darrera tramesa 21 de gener de 1999
Recepció de qüestionaris emplenats fins dia 5 de febrer de 1999

Gràcies per la vostra col·laboració

QÜESTIONARI

Expert núm. _____

NECESSITAT 4. Implementació d'estratègies per tal d'adequar el procés d'ensenyament a les diferències individuals dels alumnes

Causes possibles

1. Nuclis conceptuals

SÍ	NO	1. Problemes de cultura organitzacional ¹⁹⁸	SÍ	NO	2. Manca d'experiència
sí	NO	3. Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades	sí	NO	4. Manca de destreses i coneixements

2. Casuística (aportacions al 1r qüestionari)

sí	NO	Prendre l'aprenentatge com a centre, no l'àrea de coneixement	sí	NO	Pes de la cultura d'escola tradicional
sí	NO	Manca de capacitat d'anàlisi de la pròpia pràctica docent	sí	NO	No tenir suficient professorat per fer un seguiment exhaustiu als nombrosos alumnes

3. Causes específiques

Accions potencials (solucions)

1. Nuclis conceptuals

SÍ	NO	1. Canvis en la cultura organitzacional ¹⁹⁹	SÍ	NO	2. Reestructurar la formació inicial
SÍ	NO	3. Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries	SÍ	NO	4. Proporcionar orientació personal i professional als docents
sí	NO	5. Facilitar el suport d'especialistes ²⁰⁰	sí	NO	6. Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal ²⁰¹

2. Casuística (aportacions al 1r qüestionari)

sí	NO	Fomentar que els alumnes es facin qüestions i les expressin	sí	NO	Pla Pilot/Experimental per a la implementació de les esmentades estratègies i, a posteriori, pla per a la seva generalització
sí	NO	Facilitar sistemes d'observació-anàlisi (amb suport d'especialistes o entre companys)	sí	NO	Facilitar el suport de professorat amb pràctiques contrastades i bones, als seus equips de professors, al seu centre

3. Solucions específiques

¹⁹⁸ Inclou les causes: - Problemes de disseny de l'organització, - Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització i - Deficitària retroalimentació dels equips docents.

¹⁹⁹ Inclou les solucions: -Disseny de l'organització, -Desenvolupament de processos grupals, - Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball i - Seleccionar les persones adequades per a les diferents tasques.

²⁰⁰ Inclou la solució: -Facilitar el suport d'equips especialitzats.

²⁰¹ Inclou la solució: - Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directores, supervisors...).

--

NECESSITAT 7. Utilització de tècniques per a la detecció de dificultats (cognitives, emocionals, afectives, psíquiques, socials...) en els alumnes i desplegament d'actituds envers aquesta problemàtica

Causes possibles

1. Nuclis conceptuals

SÍ	NO	1. Manca d'experiència	SÍ	NO	2. Manca de destreses i coneixements
SÍ	NO	3. Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades			

3. Causes específiques

--

Accions potencials (solucions)

1. Nuclis conceptuals

SÍ	NO	1. Proporcionar orientació personal i professional als docents	SÍ	NO	2. Facilitar el suport d'especialistes ²⁰²
SÍ	NO	3. Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries	SÍ	NO	4. Reestructurar la formació inicial
SÍ	NO	5. Formació d'equips			

2. Casuística (aportacions al 1r qüestionari)

SÍ	NO	Detecció de nins i nines amb potencial i programes específics	SÍ	NO	Aplicar correctament l'actual ordenació legal
SÍ	NO	Formació permanent obligatòria			

3. Solucions específiques

--

²⁰² Inclou la solució: -Facilitar el suport d'equips especialitzats

NECESSITAT 9. Potenciació de processos que ajudin els alumnes a aprendre a pensar
 NECESSITAT 10. Posada en pràctica d'activitats que ajudin els alumnes a reflexionar sobre el seu propi pensament (metacognició)

Causes possibles

1. Nuclis conceptuals

SÍ	NO	1. Manca de destreses i coneixements	SÍ	NO	2. Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades
SÍ	NO	3. Deficitari assoliment dels objectius educatius	SÍ	NO	4. Manca d'experiència

2. Casuística (aportacions al 1r qüestionari)

SÍ	NO	Pràctica amb poca tradició	SÍ	NO	Pressions per part de la comunitat (en la direcció d'un currículum més tradicional)
SÍ	NO	Falten materials i programes específics per a professors i alumnes	SÍ	NO	Desconeixement de programes i materials específics
SÍ	NO	Manca de cultura individual reflexiva (pràctica avaluativa sobre les pròpies accions o maneres d'aprendre)			

3. Causes específiques

--

Accions potencials (solucions)

1. Nuclis conceptuals

SÍ	NO	1. Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries	SÍ	NO	2. Proporcionar orientació personal i professional als docents
SÍ	NO	3. Reestructurar la formació inicial	SÍ	NO	4. Facilitar el suport d'especialistes

2. Casuística (aportacions al 1r qüestionari)

SÍ	NO	Campanyes experimentals utilització de tècniques creatives	SÍ	NO	Educació de pares en relació als objectius curriculars
SÍ	NO	Crear, adaptar i experimentar nous materials i programes	SÍ	NO	Minvar el pes dels programes acadèmics (manco continguts conceptuals)

3. Solucions específiques

--

NECESSITAT 31. Realització de programacions que tendeixin a la innovació educativa (dissenys d'innovació curricular)

Causes possibles

1. Nuclis conceptuals

SÍ	NO	1. Manca de destreses i coneixements	SÍ	NO	2. Manca d'experiència
SÍ	NO	3. Problemes de cultura organitzacional ²⁰³	SÍ	NO	4. Manca d'incentius i motivacions per als equips docents ²⁰⁴
SÍ	NO	5. Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades			

2. Casuística (aportacions al 1r qüestionari)

SÍ	NO	Manca de suport teòric	SÍ	NO	Poca tradició en innovació-acció-difusió
----	----	------------------------	----	----	--

3. Causes específiques

--

Accions potencials (solucions)

1. Nuclis conceptuals

SÍ	NO	1. Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries	SÍ	NO	2. Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal ²⁰⁵
SÍ	NO	3. Proporcionar orientació personal i professional als docents	SÍ	NO	4. Facilitar el suport d'especialistes
SÍ	NO	5. Canvis en la cultura organitzacional	SÍ	NO	6. Formació d'equips

2. Casuística (aportacions al 1r qüestionari)

SÍ	NO	Estimular la creació de programes	SÍ	NO	Avaluar la innovació i premiar-la. Donar-la a conèixer
SÍ	NO	Crear corrents-tendències tipus "Escoles Unesco", "Escoles Mallorquines"...			

3. Solucions específiques

²⁰³ Inclou la causa: - Deficitària retroalimentació dels equips docents

²⁰⁴ Inclou la causa: - Atmosfera de treball descoratjadora

²⁰⁵ Inclou la solució: - Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directors, supervisors...).

--

NECESSITAT 32. Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes amb dificultats d'aprenentatge

NECESSITAT 33. Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes superdotats

Causes possibles

1. Nuclis conceptuals

SÍ	NO	1. Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades	SÍ	NO	2. Manca de destreses i coneixements
SÍ	NO	3. Manca d'experiència			

2. Casuística (aportacions al 1r qüestionari)

SÍ	NO	Actituds poc adequades per por del professor	SÍ	NO	Pressions dels familiars dels alumnes
SÍ	NO	Compliment sobrat dels objectius educatius			

3. Causes específiques

--

Accions potencials (solucions)

1. Nuclis conceptuals

SÍ	NO	1. Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries	SÍ	NO	2. Facilitar el suport d'especialistes ²⁰⁶
SÍ	NO	3. Reestructurar la formació inicial	SÍ	NO	4. Proporcionar orientació personal i professional als docents

2. Casuística (aportacions al 1r qüestionari)

SÍ	NO	Posar-ne a disposició (varis tipus) amb distints nivells de dificultats (pensam poc amb els alumnes que s'avorreixen a l'escola i poden fer més)	SÍ	NO	Realitzar les adaptacions entre el professor de suport (PT) i els diferents professors implicats
SÍ	NO	Flexibilitzar	SÍ	NO	Programes-contracte amb alumnes
SÍ	NO	Aprofitar el potencial docent dels alumnes	SÍ	NO	Aprenentatge cooperatiu
SÍ	NO	Aprendre de la pràctica (quan enseny aprenc)	SÍ	NO	Sistemes de recuperació-ampliació
SÍ	NO	Dissenys de recerca-acció	SÍ	NO	Ampliació-interrelació
SÍ	NO	Sistemes d'autoaprenentatge-autocorrecció	SÍ	NO	Aprofundir interdisciplinarietat
SÍ	NO	Creativitat-qüestionabilitat	SÍ	NO	Ajudar els altres

²⁰⁶ Inclou la solució: -Facilitar el suport d'equips especialitzats

SÍ	NO	Aprentatge social i de lideratge democràtic-participatiu	SÍ	NO	Mestres innovadors sense por a les preguntes i que saben dir “no ho sé” “investigam junts”
----	----	--	----	----	--

3. Solucions específiques

NECESSITAT 40. Utilització de tècniques per avaluar el progrés dels alumnes amb dificultats d'aprenentatge i d'alumnes superdotats

Causes possibles

1. Nuclis conceptuals

SÍ	NO	1. Manca de destreses i coneixements	SÍ	NO	2. Manca d'experiència
SÍ	NO	3. Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades			

2. Casuística (aportacions al 1r qüestionari)

SÍ	NO	Avaluació de procediments, actituds i valors	SÍ	NO	Poca aplicació de la legislació existent
----	----	--	----	----	--

3. Causes específiques

Accions potencials (solucions)

1. Nuclis conceptuals

SÍ	NO	1. Facilitar el suport d'especialistes ²⁰⁷	SÍ	NO	2. Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries
SÍ	NO	3. Reestructurar la formació inicial	SÍ	NO	4. Proporcionar orientació personal i professional als docents

²⁰⁷ Inclou la solució: -Facilitar el suport d'equips especialitzats

3. Solucions específiques

--	--

NECESSITAT 42. Utilització de tècniques i mètodes per a l'autoavaluació del professor/a i dels equips docents

NECESSITAT 44. Utilització de metodologies de Qualitat Total per a l'avaluació del centre educatiu

Causes possibles

1. Nuclis conceptuals

SÍ	NO	1. Problemes de cultura organitzacional ²⁰⁸	SÍ	NO	2. Manca d'incentius i motivacions per als equips docents
SÍ	NO	3. Manca d'experiència			

2. Casuística (aportacions al 1r qüestionari)

sí	NO	1. Associació del terme avaluació amb el de censura i no amb el de millora	SÍ	NO	2. Manca de consens sobre què, com i quan s'ha d'avaluar
----	----	--	----	----	--

3. Causes específiques

--	--

Accions potencials (solucions)

1. Nuclis conceptuals

SÍ	NO	1. Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius	SÍ	NO	2. Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal ²⁰⁹
SÍ	NO	3. Canvis en la cultura organitzacional	SÍ	NO	4. Formació d'equips ²¹⁰
SÍ	NO	5. Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries	SÍ	NO	6. Facilitar el suport d'especialistes ²¹¹
SÍ	NO	7. Proporcionar orientació personal i professional als docents	SÍ	NO	8. Millorar la supervisió (inspectors)

2. Casuística (aportacions al 1r qüestionari)

²⁰⁸ Inclou les causes: - Problemes en el disseny de l'organització, - Deficitària retroalimentació dels equips docents i - Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització.

²⁰⁹ Inclou la solució: - Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directors, supervisors...).

²¹⁰ Inclou la solució: -Sistemes de feedback per grups.

²¹¹ Inclou la solució: -Facilitar el suport d'equips especialitzats.

SÍ	NO	Aprendre dels alumnes i dels companys	SÍ	NO	Assemblees de classe
SÍ	NO	Avaluació amb companys-mirall	SÍ	NO	Avaluació entre iguals
SÍ	NO	Negociació	SÍ	NO	Conflicte
SÍ	NO	Solucionar per part de l'administració les demandes dels centres produïdes com a conseqüència de l'aplicació de plans d'avaluació de centres	SÍ	NO	Coordinació de les accions avaluatives externes i internes
SÍ	NO	Consens			

3. Solucions específiques

NECESSITAT 49. Desenvolupament d'estratègies per estimular la capacitat d'adequació dels alumnes amb problemàtiques socials (agressivitat, passivitat...) a l'entorn social

Causes possibles

1. Nuclis conceptuals

SÍ	NO	1. Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades	SÍ	NO	2. Manca d'experiència
SÍ	NO	3. Manca de destreses i coneixements			

2. Casuística (aportacions al 1r qüestionari)

SÍ	NO	1. Manca d'objectius educatius de caire social	SÍ	NO	2. Impotència vers la problemàtica personal i familiar de cada alumne
----	----	--	----	----	---

3. Causes específiques

Accions potencials (solucions)

1. Nuclis conceptuals

SÍ	NO	1. Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries	SÍ	NO	2. Proporcionar orientació personal i professional als docents
SÍ	NO	3. Facilitar el suport d'especialistes ²¹²			

2. Casuística (aportacions al 1r qüestionari)

²¹² Inclou la solució: -Facilitar el suport d'equips especialitzats.

SÍ	NO	Coneixement profund de la problemàtica de cada alumne per poder actuar conjuntament tutor i professors de suport
----	----	--

3. Solucions específiques

--

NECESSITAT 64. Utilització de la informàtica a nivell bàsic

NECESSITAT 65. Utilització de programes de tractament de text

NECESSITAT 66. Utilització de programes de gestió (fulls de càlcul, bases de dades)

NECESSITAT 68. Utilització de la telemàtica per comunicar-se amb altres (e-mail, *chatting*)

NECESSITAT 69. Utilització de la telemàtica per identificar recursos i/o trobar informació (internet...)

NECESSITAT 70. Utilització de programes multimèdia

NECESSITAT 71. Utilització de la informàtica educativa com a suport d'activitats formatives

Causes possibles

1. Nuclis conceptuals

SÍ	NO	1. Manca de destreses i coneixements	SÍ	NO	2. Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats
SÍ	NO	3. Manca d'experiència			

2. Casuística (aportacions al 1r qüestionari)

SÍ	NO	Desig d'adequar l'ensenyament a les demandes de la societat actual	SÍ	NO	Falta de materials (Pàgines WWW) realitzats aquí
SÍ	NO	Por	SÍ	NO	Recepció de la manca d'utilitat
SÍ	NO	Poc interès pel reciclatge			

3. Causes específiques

--

Accions potencials (solucions)

1. Nuclis conceptuals

SÍ	NO	1. Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries	SÍ	NO	2. Millorar l'equipament
SÍ	NO	3. Reestructurar la formació inicial	SÍ	NO	4. Facilitar el suport d'especialistes

2. Casuística (aportacions al 1r qüestionari)

SÍ	NO	Creació de materials aquí i ara per part de grups especialitzats per àrees i nivells	SÍ	NO	Incloure dins la programació diària de classe diverses activitats i recerca d'informació a través de l'ordinador
SÍ	NO	Potenciar programes institucionals, privats i de grups o associacions	SÍ	NO	Aprendre de les escoles i equips que ho fan i bé

3. Solucions específiques

--

NECESSITAT 74. Coneixement de tècniques per fer front a situacions professionals de risc (estrès, tècnica vocal, esgotament, depressions...)

Causes possibles

1. Nuclis conceptuals

SÍ	NO	1. Problemes de salut i malaltia	SÍ	NO	2. Atmosfera de treball descoratjadora
SÍ	NO	3. Manca de destreses i coneixements	SÍ	NO	4. Problemes emocionals personals
SÍ	NO	5. Manca d'incentius i motivacions individuals			

2. Casuística (aportacions al 1r qüestionari)

SÍ	NO	Manca de cultiu de la intel·ligència emocional i relacional. Autoimatge	SÍ	NO	Inseguretat provocada per l'excés d'atribució social de responsabilitats educacionals (no acadèmiques) als docents
----	----	---	----	----	--

3. Causes específiques

--

Accions potencials (solucions)

1. Nuclis conceptuals

SÍ	NO	1. Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	SÍ	NO	2. Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries
SÍ	NO	3. Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	SÍ	NO	4. Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent
SÍ	NO	5. Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	SÍ	NO	6. Proporcionar orientació personal i professional als docents
SÍ	NO	7. Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball			

2. Casuística (aportacions al 1r qüestionari)

SÍ	NO	Accés dels docents al suport psicològic personal de forma gratuïta, com un servei més de salut.	SÍ	NO	Escola de pares quant a l'educació dels seus fills-es
----	----	---	----	----	---

3. Solucions específiques

--

ANNEX 14

Resultats del primer qüestionari Delphi QUCASO

Resultats del primer qüestionari Delphi: QUCASO

Per a cada una de les necessitats que analitzàren els experts, en les taules que segueixen, presentam el nombre d'experts (i el percentatge que representen) que opinaren que les causes i solucions que presentàvem corresponien a la necessitat en qüestió. Per altra banda també presentam les causes i les solucions específiques que els experts afegiren a les que nosaltres presentàvem.

A partir de l'anàlisi dels resultats d'aquest primer qüestionari i per tal d'elaborar la del segon donarem per bones les causes i les solucions que com a mínim obtingueren el suport del 50% dels experts. Aquestes proposicions són les que apareixen ombrejades en les taules que presentam a continuació, on les competències apareixen ordenades de més a menys necessitat.

1) Competència 71. *Utilització de la informàtica educativa com a suport d'activitats formatives*

Taula 147. Causes possibles de la necessitat corresponent a la competència 71 a partir del 1r qüestionari del panell Delphi

Causas	Nombre d'exp.	% d'exp.
Problemes de salut i malaltia	1	5,26
Problemes emocionals personals	1	5,26
Manca d'experiència	6	31,58
Manca de reconeixement (supervisors, polítics, societat..)	3	15,79
Manca de possibilitats de desenvolupament de la carrera laboral	2	10,53
Problemes en el disseny de l'organització	3	15,79
Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització	1	5,26
Problemes de cultura organitzacional	2	10,53
Deficitària retroalimentació dels equips docents	1	5,26
Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	1	5,26
Manca d'incentius i motivacions individuals	4	21,05
Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats	12	63,16
Àrea de treball (aula, sala de professors...) mal dissenyada	4	21,05
Pressions per part dels companys	1	5,26
Manca de destreses i coneixements	16	84,21
Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades	5	26,32
Atmosfera de treball descoratjadora	2	10,53
Docents inadequats per a les àrees on estan assignats	1	5,26
Inadequades escales retributives	1	5,26
Percepció de falta d'equitat	1	5,26
Deficitari assoliment dels objectius educatius	1	5,26
Percepció d'excés de demandes no resoltes	3	15,79

Restriccions en la participació sindical	0	0,00
Ordenació legal inexistent o inadequada	1	5,26

— **Causes aportades pels experts:**

No hi ha aportacions.

Taula 148. Accions potencials (solucions) de la necessitat corresponent a la competència 71 a partir del 1r qüestionari del panell Delphi

Accions potencials (solucions)	Nombre d'exp.	% d'exp.
Facilitar tractament, baixa laboral, substitucions...	1	5,26
Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	1	5,26
Facilitar l'accés progressiu a la professió per tal de proveir d'experiència	0	0,00
Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent	2	10,53
Desenvolupament de la carrera laboral	1	5,26
Disseny de l'organització	4	21,05
Desenvolupament de processos grupals	1	5,26
Canvis en la cultura organitzacional	4	21,05
Formació d'equips	2	10,53
Sistemes de feedback per grups	1	5,26
Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	2	10,53
Sistemes de feedback individuals	1	5,26
Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	5	26,32
Millorar l'equipament	13	68,42
Millorar el manteniment dels centres docents	1	5,26
Redissenyar l'àrea de treball (aules, sales de professors...)	5	26,32
Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	1	5,26
Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directors, supervisors...)	4	21,05
Reestructurar la formació inicial	8	42,11
Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries	16	84,21
Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius	2	10,53
Proporcionar orientació personal i professional als docents	3	15,79
Assegurar un bon fluxe d'informació administració-docents	1	5,26
Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball	2	10,53
Contractar més docents	0	0,00
Seleccionar les persones adequades per a les diferents tasques	2	10,53
Facilitar el suport d'especialistes	9	47,37
Avaluació de les gestions institucionals	1	5,26
Estudi en profunditat de la comunitat	2	10,53
Campanyes d'informació	3	15,79
Millorar les escales retributives	1	5,26
Millorar la supervisió (inspectors)	2	10,53
Facilitar el suport d'equips especialitzats	6	31,58
Solucionar les demandes dels docents	4	21,05

Incrementar els contactes amb sindicats	0	0,00
Millorar els aspectes legals	2	10,53

— **Solucions aportades pels experts:**

No hi ha aportacions.

2) Competència 33. Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes superdotats

Taula 149. Causes possibles de la necessitat corresponent a la competència 33 a partir del 1r qüestionari del panell Delphi

Causas	Nombre d'exp.	% d'exp.
Problemes de salut i malaltia	1	5,26
Problemes emocionals personals	4	21,05
Manca d'experiència	13	68,42
Manca de reconeixement (supervisors, polítics, societat..)	2	10,53
Manca de possibilitats de desenvolupament de la carrera laboral	0	0,00
Problemes en el disseny de l'organització	7	36,84
Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització	7	36,84
Problemes de cultura organitzacional	5	26,32
Deficitària retroalimentació dels equips docents	3	15,79
Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	5	26,32
Manca d'incentius i motivacions individuals	6	31,58
Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats	6	31,58
Àrea de treball (aula, sala de professors...) mal dissenyada	2	10,53
Pressions per part dels companys	3	15,79
Manca de destreses i coneixements	13	68,42
Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades	11	57,89
Atmosfera de treball descoratjadora	4	21,05
Docents inadequats per a les àrees on estan assignats	3	15,79
Inadequades escales retributives	1	5,26
Percepció de falta d'equitat	3	15,79
Deficitari assoliment dels objectius educatius	4	21,05
Percepció d'excés de demandes no resoltes	6	31,58
Restriccions en la participació sindical	0	0,00
Ordenació legal inexistent o inadequada	2	10,53

— **Causas aportades pels experts:**

- Pressions dels familiars dels alumnes (Expert 6).
- Compliment sobrat dels objectius educatius (Expert 6).

Taula 150. Accions potencials (solucions) de la necessitat corresponent a la competència 33 a partir del 1r qüestionari del panell Delphi

Accions potencials (solucions)	Nombre d'exp.	% d'exp.
Facilitar tractament, baixa laboral, substitucions...	2	10,53
Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	2	10,53
Facilitar l'accés progressiu a la professió per tal de proveir d'experiència	4	21,05
Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent	5	26,32
Desenvolupament de la carrera laboral	1	5,26
Disseny de l'organització	7	36,84
Desenvolupament de processos grupals	5	26,32
Canvis en la cultura organitzacional	8	42,11
Formació d'equips	8	42,11
Sistemes de feedback per grups	6	31,58
Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	7	36,84
Sistemes de feedback individuals	7	36,84
Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	7	36,84
Millorar l'equipament	5	26,32
Millorar el manteniment dels centres docents	1	5,26
Redissenyar l'àrea de treball (aules, sales de professors...)	3	15,79
Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	2	10,53
Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directors, supervisors...)	7	36,84
Reestructurar la formació inicial	11	57,89
Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries	12	63,16
Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius	2	10,53
Proporcionar orientació personal i professional als docents	10	52,63
Assegurar un bon fluxe d'informació administració-docents	2	10,53
Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball	5	26,32
Contractar més docents	5	26,32
Seleccionar les persones adequades per a les diferents tasques	5	26,32
Facilitar el suport d'especialistes	14	73,68
Avaluació de les gestions institucionals	2	10,53
Estudi en profunditat de la comunitat	1	5,26
Campanyes d'informació	1	5,26
Millorar les escales retributives	1	5,26
Millorar la supervisió (inspectors)	5	26,32
Facilitar el suport d'equips especialitzats	11	57,89
Solucionar les demandes dels docents	4	21,05
Incrementar els contactes amb sindicats	0	0,00
Millorar els aspectes legals	3	15,79

— **Solucions aportades pels experts:**

- Ampliació-interrelació (Expert 3).
- Sistemes d'autoaprenentatge-autocorrecció (Expert 3).
- Aprofundir interdisciplinarietat (Expert 3).
- Creativitat-questionabilitat (Expert 3).
- Ajudar els altres (Expert 3).
- Aprenentatge social i de lideratge democràtic-participatiu (Expert 3).
- Mestres innovadors sense por a les preguntes i que saben dir “no ho sé” “investigam junts” (Expert 3).

3) Competència 74. Coneixement de tècniques per fer front a situacions professionals de risc (estrès, tècnica vocal, esgotament, depressions...)

Taula 151. Causes possibles de la necessitat corresponent a la competència 74 a partir del 1r qüestionari del panell Delphi

Causes	Nombre d'exp.	% d'exp.
Problemes de salut i malaltia	12	60,00
Problemes emocionals personals	11	55,00
Manca d'experiència	3	15,79
Manca de reconeixement (supervisors, polítics, societat..)	3	15,79
Manca de possibilitats de desenvolupament de la carrera laboral	3	15,79
Problemes en el disseny de l'organització	3	15,79
Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització	4	20,00
Problemes de cultura organitzacional	4	20,00
Deficitària retroalimentació dels equips docents	3	15,79
Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	6	31,58
Manca d'incentius i motivacions individuals	10	52,63
Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats	2	10,53
Àrea de treball (aula, sala de professors...) mal dissenyada	1	5,26
Pressions per part dels companys	3	15,79
Manca de destreses i coneixements	11	57,89
Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades	8	42,11
Atmosfera de treball descoratjadora	12	60,00
Docents inadequats per a les àrees on estan assignats	4	21,05
Inadequades escales retributives	2	10,53
Percepció de falta d'equitat	2	10,00
Deficitari assoliment dels objectius educatius	5	26,32
Percepció d'excés de demandes no resoltes	9	45,00
Restriccions en la participació sindical	2	10,00
Ordenació legal inexistent o inadequada	1	5,00

— **Causes aportades pels experts:**

- Manca de cultiu de la intel·ligència emocional i relacional. Autoimatge (Expert 3).
- Inseguretat provocada per l'excés d'atribució social de responsabilitats educacionals (no acadèmiques) als docents (Expert 16).

Taula 152. Accions potencials (solucions) de la necessitat corresponent a la competència 74 a partir del 1r qüestionari del panell Delphi

Accions potencials (solucions)	Nombre d'exp.	% d'exp.
Facilitar tractament, baixa laboral, substitucions...	9	45,00
Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	17	85,00
Facilitar l'accés progressiu a la professió per tal de proveir d'experiència	2	10,00
Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent	10	50,00
Desenvolupament de la carrera laboral	3	15,00
Disseny de l'organització	4	20,00
Desenvolupament de processos grupals	4	20,00
Canvis en la cultura organitzacional	4	20,00
Formació d'equips	4	20,00
Sistemes de feedback per grups	4	20,00
Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	7	35,00
Sistemes de feedback individuals	4	20,00
Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	10	50,00
Millorar l'equipament	3	15,00
Millorar el manteniment dels centres docents	2	10,00
Redissenyar l'àrea de treball (aules, sales de professors...)	2	10,00
Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	11	55,00
Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directors, supervisors...)	8	40,00
Reestructurar la formació inicial	6	30,00
Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries	13	65,00
Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius	5	25,00
Proporcionar orientació personal i professional als docents	10	50,00
Assegurar un bon fluxe d'informació administració-docents	3	15,00
Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball	10	50,00
Contractar més docents	3	15,00
Seleccionar les persones adequades per a les diferents tasques	6	30,00
Facilitar el suport d'especialistes	9	45,00
Avaluació de les gestions institucionals	3	15,00
Estudi en profunditat de la comunitat	3	15,00
Campanyes d'informació	5	25,00
Millorar les escales retributives	3	15,00
Millorar la supervisió (inspectors)	4	20,00
Facilitar el suport d'equips especialitzats	7	35,00
Solucionar les demandes dels docents	7	35,00
Incrementar els contactes amb sindicats	2	10,00
Millorar els aspectes legals	2	10,00

— **Solucions aportades pels experts:**

- Accés dels docents al suport psicològic personal de forma gratuïta, com un servei més de salut (Expert 7).
- Escola de pares quant a l'educació dels seus fills-es (Expert 13).

4) Competència 49. Desenvolupament d'estratègies per estimular la capacitat d'adequació dels alumnes amb problemàtiques socials (agressivitat, passivitat...) a l'entorn social

Taula 153. Causes possibles de la necessitat corresponent a la competència 49 a partir del 1r qüestionari del panell Delphi

Accions potencials (solucions)	Nombre d'exp.	% d'exp.
Problemes de salut i malaltia	2	10,53
Problemes emocionals personals	9	47,37
Manca d'experiència	12	63,16
Manca de reconeixement (supervisors, polítics, societat..)	5	26,32
Manca de possibilitats de desenvolupament de la carrera laboral	3	15,79
Problemes en el disseny de l'organització	6	31,58
Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització	8	42,11
Problemes de cultura organitzacional	6	31,58
Deficitària retroalimentació dels equips docents	6	31,58
Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	5	26,32
Manca d'incentius i motivacions individuals	8	42,11
Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats	1	5,26
Àrea de treball (aula, sala de professors...) mal dissenyada	0	0,00
Pressions per part dels companys	5	26,32
Manca de destreses i coneixements	11	57,89
Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades	15	78,95
Atmosfera de treball descoratjadora	8	42,11
Docents inadequats per a les àrees on estan assignats	6	31,58
Inadequades escales retributives	2	10,53
Percepció de falta d'equitat	1	5,26
Deficitari assoliment dels objectius educatius	8	42,11
Percepció d'excés de demandes no resoltes	7	36,84
Restriccions en la participació sindical	0	0,00
Ordenació legal inexistent o inadequada	2	10,53

— **Causes aportades pels experts:**

- Manca d'objectius educatius de caire social (Expert 8).
- Impotència vers la problemàtica personal i familiar de cada alumne (Expert 13).

Taula 154. Accions potencials (solucions) de la necessitat corresponent a la competència 49 a partir del 1r qüestionari del panell Delphi

Accions potencials (solucions)	Nombre d'exp.	% d'exp.
Facilitar tractament, baixa laboral, substitucions...	1	5,26
Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	3	15,79
Facilitar l'accés progressiu a la professió per tal de proveir d'experiència	3	15,79
Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent	5	26,32
Desenvolupament de la carrera laboral	1	5,26
Disseny de l'organització	7	36,84
Desenvolupament de processos grupals	6	31,58
Canvis en la cultura organitzacional	9	47,37
Formació d'equips	9	47,37
Sistemes de feedback per grups	6	31,58
Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	8	42,11
Sistemes de feedback individuals	4	21,05
Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	6	31,58
Millorar l'equipament	1	5,26
Millorar el manteniment dels centres docents	0	0,00
Redissenyar l'àrea de treball (aules, sales de professors...)	1	5,26
Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	4	21,05
Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directors, supervisors...)	8	42,11
Reestructurar la formació inicial	8	42,11
Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries	14	73,68
Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius	2	10,53
Proporcionar orientació personal i professional als docents	14	73,68
Assegurar un bon fluxe d'informació administració-docents	2	10,53
Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball	8	42,11
Contractar més docents	7	36,84
Seleccionar les persones adequades per a les diferents tasques	4	21,05
Facilitar el suport d'especialistes	10	52,63
Avaluació de les gestions institucionals	3	15,79
Estudi en profunditat de la comunitat	8	42,11
Campanyes d'informació	3	15,79
Millorar les escales retributives	3	15,79
Millorar la supervisió (inspectors)	5	26,32
Facilitar el suport d'equips especialitzats	13	68,42
Solucionar les demandes dels docents	6	31,58
Incrementar els contactes amb sindicats	0	0,00
Millorar els aspectes legals	4	21,05

— **Solucions aportades pels experts:**

– Coneixement profund de la problemàtica de cada alumne per poder actuar conjuntament tutor i professors de suport (Expert 13).

5) Competència 32. Realització d'adaptacions curriculars per a alumnes amb dificultats d'aprenentatge

Taula 155. Causes possibles de la necessitat corresponent a la competència 32 a partir del 1r qüestionari del panell Delphi

Accions potencials (solucions)	Nombre d'exp.	% d'exp.
Problemes de salut i malaltia	2	10,53
Problemes emocionals personals	4	21,05
Manca d'experiència	10	52,63
Manca de reconeixement (supervisors, polítics, societat..)	1	5,26
Manca de possibilitats de desenvolupament de la carrera laboral	0	0,00
Problemes en el disseny de l'organització	7	36,84
Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització	8	42,11
Problemes de cultura organitzacional	7	36,84
Deficitària retroalimentació dels equips docents	4	21,05
Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	6	31,58
Manca d'incentius i motivacions individuals	6	31,58
Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats	5	26,32
Àrea de treball (aula, sala de professors...) mal dissenyada	4	21,05
Pressions per part dels companys	3	15,79
Manca de destreses i coneixements	11	57,89
Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades	13	68,42
Atmosfera de treball descoratjadora	7	36,84
Docents inadequats per a les àrees on estan assignats	3	15,79
Inadequades escales retributives	2	10,53
Percepció de falta d'equitat	7	36,84
Deficitari assoliment dels objectius educatius	8	42,11
Percepció d'excés de demandes no resoltes	7	36,84
Restriccions en la participació sindical	0	0,00
Ordenació legal inexistent o inadequada	1	5,26

— **Causes aportades pels experts:**

– Actituds poc adequades per por del professor (Expert 7).

Taula 156. Accions potencials (solucions) de la necessitat corresponent a la competència 32 a partir del 1r qüestionari del panell Delphi

Accions potencials (solucions)	Nombre d'exp.	% d'exp.
Facilitar tractament, baixa laboral, substitucions...	1	5,26
Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	1	5,26
Facilitar l'accés progressiu a la professió per tal de proveir d'experiència	4	21,05
Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent	3	15,79
Desenvolupament de la carrera laboral	0	0,00
Disseny de l'organització	6	31,58
Desenvolupament de processos grupals	5	26,32
Canvis en la cultura organitzacional	9	47,37
Formació d'equips	9	47,37
Sistemes de feedback per grups	5	26,32
Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	5	26,32
Sistemes de feedback individuals	6	31,58
Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	6	31,58
Millorar l'equipament	5	26,32
Millorar el manteniment dels centres docents	1	5,26
Redissenyar l'àrea de treball (aules, sales de professors...)	4	21,05
Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	4	21,05
Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directors, supervisors...)	7	36,84
Reestructurar la formació inicial	13	68,42
Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries	17	89,47
Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius	3	15,79
Proporcionar orientació personal i professional als docents	12	63,16
Assegurar un bon fluxe d'informació administració-docents	2	10,53
Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball	5	26,32
Contractar més docents	6	31,58
Seleccionar les persones adequades per a les diferents tasques	8	42,11
Facilitar el suport d'especialistes	16	84,21
Avaluació de les gestions institucionals	3	15,79
Estudi en profunditat de la comunitat	2	10,53
Campanyes d'informació	2	10,53
Millorar les escales retributives	2	10,53
Millorar la supervisió (inspectors)	7	36,84
Facilitar el suport d'equips especialitzats	13	68,42
Solucionar les demandes dels docents	4	21,05
Incrementar els contactes amb sindicats	0	0,00
Millorar els aspectes legals	2	10,53

— Solucions aportades pels experts:

- Posar-ne a disposició (diferents models) amb distints graus de dificultats (pensam poc en els alumnes que s'avorreixen a l'escola i poden fer més) (Expert 3).
- Flexibilitzar (Expert 3).
- Programes-contracte amb alumnes (Expert 3).
- Aprofitar el potencial docent dels alumnes (Expert 3).
- Aprenentatge cooperatiu (Expert 3).
- Aprendre de la pràctica (quan enseny aprenc) (Expert 3).
- Sistemes de recuperació-ampliació (Expert 3).
- Realitzar les adaptacions entre el PT i els diferents professors implicats (Expert 13).
- Dissenys de recerca-acció (Expert 16).

6) Competència 40. Utilització de tècniques per avaluar el progrés dels alumnes amb dificultats d'aprenentatge i d'alumnes superdotats

Taula 157. Causes possibles de la necessitat corresponent a la competència 40 a partir del 1r qüestionari del panell Delphi

Causes	Nombre d'exp.	% d'exp.
Problemes de salut i malaltia	2	10,53
Problemes emocionals personals	3	15,79
Manca d'experiència	13	68,42
Manca de reconeixement (supervisors, polítics, societat..)	3	15,79
Manca de possibilitats de desenvolupament de la carrera laboral	1	5,26
Problemes en el disseny de l'organització	8	42,11
Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització	6	31,58
Problemes de cultura organitzacional	7	36,84
Deficitària retroalimentació dels equips docents	5	26,32
Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	5	26,32
Manca d'incentius i motivacions individuals	6	31,58
Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats	3	15,79
Àrea de treball (aula, sala de professors...) mal dissenyada	0	0,00
Pressions per part dels companys	0	0,00
Manca de destreses i coneixements	15	78,95
Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades	11	57,89
Atmosfera de treball descoratjadora	3	15,79
Docents inadequats per a les àrees on estan assignats	3	15,79
Inadequades escales retributives	1	5,26
Percepció de falta d'equitat	4	21,05
Deficitari assoliment dels objectius educatius	4	21,05
Percepció d'excés de demandes no resoltes	6	31,58
Restriccions en la participació sindical	0	0,00
Ordenació legal inexistent o inadequada	0	0,00

- Causes aportades pels experts:
- Avaluació de procediments, actituds i valors (Expert 3).
- Poca aplicació de la legislació existent (Expert 5).

Taula 158. Accions potencials (solucions) de la necessitat corresponent a la competència 40 a partir del 1r qüestionari del panell Delphi

Accions potencials (solucions)	Nombre d'exp.	% d'exp.
Facilitar tractament, baixa laboral, substitucions...	1	5,26
Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	1	5,26
Facilitar l'accés progressiu a la professió per tal de proveir d'experiència	3	15,79
Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent	3	15,79
Desenvolupament de la carrera laboral	1	5,26
Disseny de l'organització	7	36,84
Desenvolupament de processos grupals	5	26,32
Canvis en la cultura organitzacional	7	36,84
Formació d'equips	8	42,11
Sistemes de feedback per grups	7	36,84
Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	4	21,05
Sistemes de feedback individuals	7	36,84
Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	7	36,84
Millorar l'equipament	3	15,79
Millorar el manteniment dels centres docents	1	5,26
Redissenyar l'àrea de treball (aules, sales de professors...)	1	5,26
Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	2	10,53
Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directors, supervisors...)	5	26,32
Reestructurar la formació inicial	11	57,89
Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries	12	63,16
Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius	3	15,79
Proporcionar orientació personal i professional als docents	11	57,89
Assegurar un bon fluxe d'informació administració-docents	3	15,79
Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball	3	15,79
Contractar més docents	3	15,79
Seleccionar les persones adequades per a les diferents tasques	4	21,05
Facilitar el suport d'especialistes	14	73,68
Avaluació de les gestions institucionals	2	10,53
Estudi en profunditat de la comunitat	1	5,26
Campanyes d'informació	1	5,26
Millorar les escales retributives	1	5,26
Millorar la supervisió (inspectors)	5	26,32
Facilitar el suport d'equips especialitzats	14	73,68
Solucionar les demandes dels docents	4	21,05
Incrementar els contactes amb sindicats	0	0,00
Millorar els aspectes legals	0	0,00

— **Solucions aportades pels experts:**

No hi ha aportacions.

7) Competència 69. Utilització de la telemàtica per identificar recursos i/o trobar informació (internet...)

Taula 159. Causes possibles de la necessitat corresponent a la competència 69 a partir del 1r qüestionari del panell Delphi

Causes	Nombre d'exp.	% d'exp.
Problemes de salut i malaltia	1	5,26
Problemes emocionals personals	1	5,26
Manca d'experiència	6	31,58
Manca de reconeixement (supervisors, polítics, societat..)	2	10,53
Manca de possibilitats de desenvolupament de la carrera laboral	1	5,26
Problemes en el disseny de l'organització	3	15,79
Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització	1	5,26
Problemes de cultura organitzacional	3	15,79
Deficitària retroalimentació dels equips docents	3	15,79
Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	4	21,05
Manca d'incentius i motivacions individuals	4	21,05
Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats	12	63,16
Àrea de treball (aula, sala de professors...) mal dissenyada	5	26,32
Pressions per part dels companys	2	10,53
Manca de destreses i coneixements	15	78,95
Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades	5	26,32
Atmosfera de treball descoratjadora	1	5,26
Docents inadequats per a les àrees on estan assignats	1	5,26
Inadequades escales retributives	0	0,00
Percepció de falta d'equitat	0	0,00
Deficitari assoliment dels objectius educatius	1	5,26
Percepció d'excés de demandes no resoltes	5	26,32
Restriccions en la participació sindical	0	0,00
Ordenació legal inexistent o inadequada	0	0,00

— **Causes aportades pels experts:**

- Falta de materials (Pàgines WWW) realitzats aquí (Expert 3).
- Poc interès pel reciclatge (Expert 7).

Taula 160. Accions potencials (solucions) de la necessitat corresponent a la competència 69 a partir del 1r qüestionari del panell Delphi

Accions potencials (solucions)	Nombre d'exp.	% d'exp.
Facilitar tractament, baixa laboral, substitucions...	1	5,26
Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	1	5,26
Facilitar l'accés progressiu a la professió per tal de proveir d'experiència	0	0,00
Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent	1	5,26
Desenvolupament de la carrera laboral	0	0,00
Disseny de l'organització	3	15,79
Desenvolupament de processos grupals	1	5,26
Canvis en la cultura organitzacional	3	15,79
Formació d'equips	4	21,05
Sistemes de feedback per grups	2	10,53
Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	3	15,79
Sistemes de feedback individuals	1	5,26
Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	4	21,05
Millorar l'equipament	14	73,68
Millorar el manteniment dels centres docents	0	0,00
Redissenyar l'àrea de treball (aules, sales de professors...)	6	31,58
Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	3	15,79
Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directors, supervisors...)	5	26,32
Reestructurar la formació inicial	8	42,11
Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries	17	89,47
Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius	2	10,53
Proporcionar orientació personal i professional als docents	5	26,32
Assegurar un bon fluxe d'informació administració-docents	1	5,26
Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball	2	10,53
Contractar més docents	0	0,00
Seleccionar les persones adequades per a les diferents tasques	2	10,53
Facilitar el suport d'especialistes	8	42,11
Avaluació de les gestions institucionals	1	5,26
Estudi en profunditat de la comunitat	2	10,53
Campanyes d'informació	1	5,26
Millorar les escales retributives	0	0,00
Millorar la supervisió (inspectors)	3	15,79
Facilitar el suport d'equips especialitzats	7	36,84
Solucionar les demandes dels docents	5	26,32
Incrementar els contactes amb sindicats	0	0,00
Millorar els aspectes legals	1	5,26

— **Solucions aportades pels experts:**

- Potenciar programes institucionals, privats i de grups o associacions (Expert 3).
- Creació de materials aquí i ara per part de grups especialitzats per àrees i nivells (Expert 3).

8) Competència 68. Utilització de la telemàtica per comunicar-se amb altres (e-mail, chatting)

Taula 161. Causes possibles de la necessitat corresponent a la competència 68 a partir del 1r qüestionari del panell Delphi

Causes	Nombre d'exp.	% d'exp.
Problemes de salut i malaltia	1	5,26
Problemes emocionals personals	1	5,26
Manca d'experiència	6	31,58
Manca de reconeixement (supervisors, polítics, societat..)	2	10,53
Manca de possibilitats de desenvolupament de la carrera laboral	0	0,00
Problemes en el disseny de l'organització	4	21,05
Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització	1	5,26
Problemes de cultura organitzacional	3	15,79
Deficitària retroalimentació dels equips docents	2	10,53
Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	3	15,79
Manca d'incentius i motivacions individuals	3	15,79
Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats	13	68,42
Àrea de treball (aula, sala de professors...) mal dissenyada	5	26,32
Pressions per part dels companys	2	10,53
Manca de destreses i coneixements	15	78,95
Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades	5	26,32
Atmosfera de treball descoratjadora	2	10,53
Docents inadequats per a les àrees on estan assignats	2	10,53
Inadequades escales retributives	0	0,00
Percepció de falta d'equitat	0	0,00
Deficitari assoliment dels objectius educatius	1	5,26
Percepció d'excés de demandes no resoltes	5	26,32
Restriccions en la participació sindical	0	0,00
Ordenació legal inexistent o inadequada	0	0,00

— **Causes aportades pels experts:**

- Percepció de la manca d'utilitat (Expert 7).

Taula 162. Accions potencials (solucions) de la necessitat corresponent a la competència 68 a partir del 1r qüestionari del panell Delphi

Accions potencials (solucions)	Nombre d'exp.	% d'exp.
Facilitar tractament, baixa laboral, substitucions...	1	5,26
Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	1	5,26
Facilitar l'accés progressiu a la professió per tal de proveir d'experiència	0	0,00
Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent	1	5,26
Desenvolupament de la carrera laboral	0	0,00
Disseny de l'organització	3	15,79
Desenvolupament de processos grupals	1	5,26
Canvis en la cultura organitzacional	3	15,79
Formació d'equips	4	21,05
Sistemes de feedback per grups	2	10,53
Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	3	15,79
Sistemes de feedback individuals	1	5,26
Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	4	21,05
Millorar l'equipament	15	78,95
Millorar el manteniment dels centres docents	0	0,00
Redissenyar l'àrea de treball (aules, sales de professors...)	6	31,58
Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	3	15,79
Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directors, supervisors...)	5	26,32
Reestructurar la formació inicial	8	42,11
Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries	16	84,21
Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius	2	10,53
Proporcionar orientació personal i professional als docents	5	26,32
Assegurar un bon fluxe d'informació administració-docents	1	5,26
Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball	1	5,26
Contractar més docents	0	0,00
Seleccionar les persones adequades per a les diferents tasques	3	15,79
Facilitar el suport d'especialistes	10	52,63
Avaluació de les gestions institucionals	1	5,26
Estudi en profunditat de la comunitat	2	10,53
Campanyes d'informació	1	5,26
Millorar les escales retributives	0	0,00
Millorar la supervisió (inspectors)	3	15,79
Facilitar el suport d'equips especialitzats	8	42,11
Solucionar les demandes dels docents	5	26,32
Incrementar els contactes amb sindicats	0	0,00
Millorar els aspectes legals	1	5,26

— **Solucions aportades pels experts:**

No hi ha aportacions.

9) Competència 64. Utilització de la informàtica a nivell bàsic

Taula 163. Causes possibles de la necessitat corresponent a la competència 64 a partir del 1r qüestionari del panell Delphi

Causas	Nombre d'exp.	% d'exp.
Problemes de salut i malaltia	1	5,26
Problemes emocionals personals	1	5,26
Manca d'experiència	10	52,63
Manca de reconeixement (supervisors, polítics, societat..)	2	10,53
Manca de possibilitats de desenvolupament de la carrera laboral	1	5,26
Problemes en el disseny de l'organització	3	15,79
Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització	3	15,79
Problemes de cultura organitzacional	3	15,79
Deficitària retroalimentació dels equips docents	3	15,79
Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	2	10,53
Manca d'incentius i motivacions individuals	4	21,05
Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats	12	63,16
Àrea de treball (aula, sala de professors...) mal dissenyada	5	26,32
Pressions per part dels companys	2	10,53
Manca de destreses i coneixements	12	63,16
Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades	4	21,05
Atmosfera de treball descoratjadora	2	10,53
Docents inadequats per a les àrees on estan assignats	2	10,53
Inadequades escales retributives	0	0,00
Percepció de falta d'equitat	0	0,00
Deficitari assoliment dels objectius educatius	3	15,79
Percepció d'excés de demandes no resoltes	6	31,58
Restriccions en la participació sindical	0	0,00
Ordenació legal inexistent o inadequada	0	0,00

— Causes aportades pels experts:

- Desig d'adequar l'ensenyament a les demandes de la societat actual (Expert 11).
- Por (Expert 16).

Taula 164. Accions potencials (solucions) de la necessitat corresponent a la competència 64 a partir del 1r qüestionari del panell Delphi

Accions potencials (solucions)	Nombre d'exp.	% d'exp.
Facilitar tractament, baixa laboral, substitucions...	1	5,26
Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	1	5,26
Facilitar l'accés progressiu a la professió per tal de proveir d'experiència	0	0,00
Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent	0	0,00
Desenvolupament de la carrera laboral	0	0,00
Disseny de l'organització	5	26,32
Desenvolupament de processos grupals	2	10,53
Canvis en la cultura organitzacional	5	26,32
Formació d'equips	5	26,32
Sistemes de feedback per grups	3	15,79
Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	3	15,79
Sistemes de feedback individuals	2	10,53
Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	4	21,05
Millorar l'equipament	15	78,95
Millorar el manteniment dels centres docents	1	5,26
Redissenyar l'àrea de treball (aules, sales de professors...)	8	42,11
Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	3	15,79
Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directors, supervisors...)	4	21,05
Reestructurar la formació inicial	9	47,37
Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries	16	84,21
Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius	1	5,26
Proporcionar orientació personal i professional als docents	6	31,58
Assegurar un bon fluxe d'informació administració-docents	2	10,53
Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball	3	15,79
Contractar més docents	0	0,00
Seleccionar les persones adequades per a les diferents tasques	3	15,79
Facilitar el suport d'especialistes	8	42,11
Avaluació de les gestions institucionals	1	5,26
Estudi en profunditat de la comunitat	3	15,79
Campanyes d'informació	3	15,79
Millorar les escales retributives	1	5,26
Millorar la supervisió (inspectors)	3	15,79
Facilitar el suport d'equips especialitzats	8	42,11
Solucionar les demandes dels docents	5	26,32
Incrementar els contactes amb sindicats	0	0,00
Millorar els aspectes legals	1	5,26

— **Solucions aportades pels experts:**

- Aprendre de les escoles i equips que ho fan, i bé (Expert 3).
- Incloure dins la programació diària de classe diverses activitats i recerca d'informació a través de l'ordinador (Expert 13).

10) Competència 9. Potenciació de processos que ajudin els alumnes a aprendre a pensar

Taula 165. Causes possibles de la necessitat corresponent a la competència 9 a partir del 1r qüestionari del panell Delphi

Causes	Nombre d'exp.	% d'exp.
Problemes de salut i malaltia	1	5,26
Problemes emocionals personals	3	15,79
Manca d'experiència	11	55,00
Manca de reconeixement (supervisors, polítics, societat..)	3	15,79
Manca de possibilitats de desenvolupament de la carrera laboral	1	5,26
Problemes en el disseny de l'organització	5	25,00
Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització	3	15,00
Problemes de cultura organitzacional	5	25,00
Deficitària retroalimentació dels equips docents	6	30,00
Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	3	15,79
Manca d'incentius i motivacions individuals	4	20,00
Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats	2	10,00
Àrea de treball (aula, sala de professors...) mal dissenyada	0	0,00
Pressions per part dels companys	0	0,00
Manca de destreses i coneixements	14	70,00
Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades	12	63,16
Atmosfera de treball descoratjadora	5	25,00
Docents inadequats per a les àrees on estan assignats	3	15,00
Inadequades escales retributives	1	5,26
Percepció de falta d'equitat	0	0,00
Deficitari assoliment dels objectius educatius	11	57,89
Percepció d'excés de demandes no resoltes	6	31,58
Restriccions en la participació sindical	0	0,00
Ordenació legal inexistent o inadequada	0	0,00

— **Causes aportades pels experts:**

- Desconeixement de programes i materials específics (Expert 3).
- Pràctica amb poca tradició (Expert 5).
- Pressions per part de la comunitat (en la direcció d'un currículum més tradicional (Expert 7).

Taula 166. Accions potencials (solucions) de la necessitat corresponent a la competència 9 a partir del 1r qüestionari del panell Delphi

Accions potencials (solucions)	Nombre d'exp.	% d'exp.
Facilitar tractament, baixa laboral, substitucions...	1	5,26
Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	1	5,26
Facilitar l'accés progressiu a la professió per tal de proveir d'experiència	3	15,79
Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent	5	26,32
Desenvolupament de la carrera laboral	1	5,26
Disseny de l'organització	5	26,32
Desenvolupament de processos grupals	5	26,32
Canvis en la cultura organitzacional	7	36,84
Formació d'equips	6	31,58
Sistemes de feedback per grups	6	31,58
Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	6	31,58
Sistemes de feedback individuals	5	26,32
Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	5	26,32
Millorar l'equipament	2	10,53
Millorar el manteniment dels centres docents	0	0,00
Redissenyar l'àrea de treball (aules, sales de professors...)	3	15,79
Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	3	15,79
Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directors, supervisors...)	8	42,11
Reestructurar la formació inicial	11	57,89
Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries	15	75,00
Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius	5	25,00
Proporcionar orientació personal i professional als docents	14	70,00
Assegurar un bon fluxe d'informació administració-docents	2	10,53
Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball	5	26,32
Contractar més docents	2	10,53
Seleccionar les persones adequades per a les diferents tasques	5	26,32
Facilitar el suport d'especialistes	11	57,89
Avaluació de les gestions institucionals	1	5,26
Estudi en profunditat de la comunitat	2	10,53
Campanyes d'informació	0	0,00
Millorar les escales retributives	1	5,26
Millorar la supervisió (inspectors)	4	21,05
Facilitar el suport d'equips especialitzats	7	36,84
Solucionar les demandes dels docents	4	21,05
Incrementar els contactes amb sindicats	0	0,00
Millorar els aspectes legals	0	0,00

— **Solucions aportades pels experts:**

- Campanyes experimentals d'utilització de tècniques creatives (Expert 3).
- Educació de pares en relació als objectius curriculars (Expert 7).

11) Competència 70. Utilització de programes multimèdia

Taula 167. Causes possibles de la necessitat corresponent a la competència 70 a partir del 1r qüestionari del panell Delphi

Causes	Nombre d'exp.	% d'exp.
Problemes de salut i malaltia	1	5,26
Problemes emocionals personals	1	5,26
Manca d'experiència	6	31,58
Manca de reconeixement (supervisors, polítics, societat..)	2	10,53
Manca de possibilitats de desenvolupament de la carrera laboral	1	5,26
Problemes en el disseny de l'organització	3	15,79
Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització	2	10,53
Problemes de cultura organitzacional	4	21,05
Deficitària retroalimentació dels equips docents	2	10,53
Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	4	21,05
Manca d'incentius i motivacions individuals	5	26,32
Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats	12	63,16
Àrea de treball (aula, sala de professors...) mal dissenyada	5	26,32
Pressions per part dels companys	2	10,53
Manca de destreses i coneixements	15	78,95
Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades	3	15,79
Atmosfera de treball descoratjadora	1	5,26
Docents inadequats per a les àrees on estan assignats	1	5,26
Inadequades escales retributives	0	0,00
Percepció de falta d'equitat	0	0,00
Deficitari assoliment dels objectius educatius	1	5,26
Percepció d'excés de demandes no resoltes	5	26,32
Restriccions en la participació sindical	0	0,00
Ordenació legal inexistent o inadequada	0	0,00

— **Causes aportades pels experts:**

No hi ha aportacions

Taula 168. Accions potencials (solucions) de la necessitat corresponent a la competència 70 a partir del 1r qüestionari del panell Delphi

Accions potencials (solucions)	Nombre d'exp.	% d'exp.
Facilitar tractament, baixa laboral, substitucions...	1	5,26
Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	1	5,26
Facilitar l'accés progressiu a la professió per tal de proveir d'experiència	0	0,00
Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent	1	5,26
Desenvolupament de la carrera laboral	1	5,26
Disseny de l'organització	2	10,53
Desenvolupament de processos grupals	1	5,26
Canvis en la cultura organitzacional	4	21,05
Formació d'equips	4	21,05
Sistemes de feedback per grups	2	10,53
Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	3	15,79
Sistemes de feedback individuals	1	5,26
Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	4	21,05
Millorar l'equipament	14	73,68
Millorar el manteniment dels centres docents	0	0,00
Redissenyar l'àrea de treball (aules, sales de professors...)	6	31,58
Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	3	15,79
Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directors, supervisors...)	5	26,32
Reestructurar la formació inicial	10	52,63
Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries	16	84,21
Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius	2	10,53
Proporcionar orientació personal i professional als docents	5	26,32
Assegurar un bon fluxe d'informació administració-docents	2	10,53
Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball	1	5,26
Contractar més docents	0	0,00
Seleccionar les persones adequades per a les diferents tasques	2	10,53
Facilitar el suport d'especialistes	8	42,11
Avaluació de les gestions institucionals	1	5,26
Estudi en profunditat de la comunitat	2	10,53
Campanyes d'informació	1	5,26
Millorar les escales retributives	0	0,00
Millorar la supervisió (inspectors)	3	15,79
Facilitar el suport d'equips especialitzats	7	36,84
Solucionar les demandes dels docents	5	26,32
Incrementar els contactes amb sindicats	0	0,00
Millorar els aspectes legals	1	5,26

— **Solucions aportades pels experts:**

No hi ha aportacions.

12) Competència 7. Utilització de tècniques per a la detecció de dificultats (cognitives, emocionals, afectives, psíquiques, socials...) en els alumnes i desplegament d'actituds envers aquesta problemàtica

Taula 169. Causes possibles de la necessitat corresponent a la competència 7 a partir del 1r qüestionari del panell Delphi

Causes	Nombre d'exp.	% d'exp.
Problemes de salut i malaltia	1	5,26
Problemes emocionals personals	2	10,53
Manca d'experiència	14	73,68
Manca de reconeixement (supervisors, polítics, societat..)	2	10,53
Manca de possibilitats de desenvolupament de la carrera laboral	0	0,00
Problemes en el disseny de l'organització	5	26,32
Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització	8	40,00
Problemes de cultura organitzacional	7	35,00
Deficitària retroalimentació dels equips docents	7	36,84
Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	6	30,00
Manca d'incentius i motivacions individuals	4	21,05
Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats	4	21,05
Àrea de treball (aula, sala de professors...) mal dissenyada	0	0,00
Pressions per part dels companys	0	0,00
Manca de destreses i coneixements	13	65,00
Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades	11	57,89
Atmosfera de treball descoratjadora	5	25,00
Docents inadequats per a les àrees on estan assignats	7	35,00
Inadequades escales retributives	2	10,00
Percepció de falta d'equitat	1	5,26
Deficitari assoliment dels objectius educatius	9	47,37
Percepció d'excés de demandes no resoltes	9	47,37
Restriccions en la participació sindical	1	5,26
Ordenació legal inexistent o inadequada	2	10,53

— Causes aportades pels experts:

No hi ha aportacions.

Taula 170. Accions potencials (solucions) de la necessitat corresponent a la competència 7 a partir del 1r qüestionari del panell Delphi

Accions potencials (solucions)	Nombre d'exp.	% d'exp.
Facilitar tractament, baixa laboral, substitucions...	0	0,00
Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	0	0,00
Facilitar l'accés progressiu a la professió per tal de proveir d'experiència	7	36,84
Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent	5	25,00
Desenvolupament de la carrera laboral	2	10,00
Disseny de l'organització	6	30,00
Desenvolupament de processos grupals	9	45,00
Canvis en la cultura organitzacional	8	40,00
Formació d'equips	11	55,00
Sistemes de feedback per grups	7	36,84
Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	8	42,11
Sistemes de feedback individuals	8	42,11
Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	6	31,58
Millorar l'equipament	3	15,00
Millorar el manteniment dels centres docents	0	0,00
Redissenyar l'àrea de treball (aules, sales de professors...)	0	0,00
Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	4	21,05
Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directors, supervisors...)	8	42,11
Reestructurar la formació inicial	13	68,42
Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries	15	75,00
Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius	8	40,00
Proporcionar orientació personal i professional als docents	16	84,21
Assegurar un bon fluxe d'informació administració-docents	3	15,79
Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball	6	31,58
Contractar més docents	3	15,00
Seleccionar les persones adequades per a les diferents tasques	9	45,00
Facilitar el suport d'especialistes	16	84,21
Avaluació de les gestions institucionals	3	15,79
Estudi en profunditat de la comunitat	2	10,53
Campanyes d'informació	0	0,00
Millorar les escales retributives	1	5,26
Millorar la supervisió (inspectors)	5	26,32
Facilitar el suport d'equips especialitzats	13	65,00
Solucionar les demandes dels docents	4	21,05
Incrementar els contactes amb sindicats	0	0,00
Millorar els aspectes legals	3	15,79

– **Solucions aportades pels experts:**

- Detecció de nins i nines amb potencial i programes específics (Expert 3).
- Aplicar correctament l'actual ordenació legal (Expert 5).
- Formació permanent obligatòria (Expert 16).

13) Competència 10. Posada en pràctica d'activitats que ajudin els alumnes a reflexionar sobre el seu propi pensament (metacognició)

Taula 171. Causes possibles de la necessitat corresponent a la competència 10 a partir del 1r qüestionari del panell Delphi

Causes	Nombre d'exp.	% d'exp.
Problemes de salut i malaltia	1	5,26
Problemes emocionals personals	3	15,79
Manca d'experiència	11	57,89
Manca de reconeixement (supervisors, polítics, societat..)	2	10,53
Manca de possibilitats de desenvolupament de la carrera laboral	1	5,26
Problemes en el disseny de l'organització	3	15,79
Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització	3	15,79
Problemes de cultura organitzacional	4	21,05
Deficitària retroalimentació dels equips docents	5	26,32
Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	2	10,53
Manca d'incentius i motivacions individuals	5	26,32
Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats	1	5,26
Àrea de treball (aula, sala de professors...) mal dissenyada	0	0,00
Pressions per part dels companys	0	0,00
Manca de destreses i coneixements	13	68,42
Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades	13	68,42
Atmosfera de treball descoratjadora	3	15,79
Docents inadequats per a les àrees on estan assignats	1	5,26
Inadequades escales retributives	1	5,26
Percepció de falta d'equitat	0	0,00
Deficitari assoliment dels objectius educatius	10	52,63
Percepció d'excés de demandes no resoltes	3	15,79
Restriccions en la participació sindical	0	0,00
Ordenació legal inexistent o inadequada	1	5,26

– **Causes aportades pels experts:**

- Falten materials i programes específics per professors i alumnes. (Expert 3).
- Manca de cultura individual reflexiva (pràctica avaluativa sobre les pròpies accions o maneres d'aprendre) (Expert 11).

Taula 172. Accions potencials (solucions) de la necessitat corresponent a la competència 10 a partir del 1r qüestionari del panell Delphi

Accions potencials (solucions)	Nombre d'exp.	% d'exp.
Facilitar tractament, baixa laboral, substitucions...	1	5,26
Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	1	5,26
Facilitar l'accés progressiu a la professió per tal de proveir d'experiència	2	10,53
Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent	2	10,53
Desenvolupament de la carrera laboral	1	5,26
Disseny de l'organització	2	10,53
Desenvolupament de processos grupals	3	15,79
Canvis en la cultura organitzacional	7	36,84
Formació d'equips	7	36,84
Sistemes de feedback per grups	6	31,58
Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	6	31,58
Sistemes de feedback individuals	5	26,32
Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	4	21,05
Millorar l'equipament	1	5,26
Millorar el manteniment dels centres docents	0	0,00
Redissenyar l'àrea de treball (aules, sales de professors...)	2	10,53
Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	3	15,79
Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directors, supervisors...)	6	31,58
Reestructurar la formació inicial	12	63,16
Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries	15	78,95
Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius	5	26,32
Proporcionar orientació personal i professional als docents	7	36,84
Assegurar un bon fluxe d'informació administració-docents	2	10,53
Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball	4	21,05
Contractar més docents	2	10,53
Seleccionar les persones adequades per a les diferents tasques	6	31,58
Facilitar el suport d'especialistes	11	57,89
Avaluació de les gestions institucionals	1	5,26
Estudi en profunditat de la comunitat	2	10,53
Campanyes d'informació	1	5,26
Millorar les escales retributives	1	5,26
Millorar la supervisió (inspectors)	3	15,79
Facilitar el suport d'equips especialitzats	7	36,84
Solucionar les demandes dels docents	3	15,79
Incrementar els contactes amb sindicats	0	0,00
Millorar els aspectes legals	0	0,00

— **Solucions aportades pels experts:**

- Crear, adaptar i experimentar nous materials i programes. (Expert 3).
- Minvar el pes dels programes acadèmics (manco continguts conceptuals) (Expert 16).

14) Competència 42. Utilització de tècniques i mètodes per a l'autoavaluació del professor/a i dels equips docents

Taula 173. Causes possibles de la necessitat corresponent a la competència 42 a partir del 1r qüestionari del panell Delphi

Causes	Nombre d'exp.	% d'exp.
Problemes de salut i malaltia	1	5,26
Problemes emocionals personals	5	26,32
Manca d'experiència	10	52,63
Manca de reconeixement (supervisors, polítics, societat..)	5	26,32
Manca de possibilitats de desenvolupament de la carrera laboral	4	21,05
Problemes en el disseny de l'organització	10	52,63
Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització	8	42,11
Problemes de cultura organitzacional	12	63,16
Deficitària retroalimentació dels equips docents	13	68,42
Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	11	57,89
Manca d'incentius i motivacions individuals	7	36,84
Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats	2	10,53
Àrea de treball (aula, sala de professors...) mal dissenyada	0	0,00
Pressions per part dels companys	7	36,84
Manca de destreses i coneixements	8	42,11
Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades	7	36,84
Atmosfera de treball descoratjadora	8	42,11
Docents inadequats per a les àrees on estan assignats	2	10,53
Inadequades escales retributives	2	10,53
Percepció de falta d'equitat	3	15,79
Deficitari assoliment dels objectius educatius	6	31,58
Percepció d'excés de demandes no resoltes	6	31,58
Restriccions en la participació sindical	1	5,26
Ordenació legal inexistent o inadequada	1	5,26

— **Causes aportades pels experts:**

- Associació del terme avaluació amb el de censura i no amb el de millora (Expert 5).

Taula 174. Accions potencials (solucions) de la necessitat corresponent a la competència 42 a partir del 1r qüestionari del panell Delphi

Accions potencials (solucions)	Nombre d'exp.	% d'exp.
Facilitar tractament, baixa laboral, substitucions...	1	5,26
Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	2	10,53
Facilitar l'accés progressiu a la professió per tal de proveir d'experiència	4	21,05
Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent	6	31,58
Desenvolupament de la carrera laboral	4	21,05
Disseny de l'organització	12	63,16
Desenvolupament de processos grupals	9	47,37
Canvis en la cultura organitzacional	10	52,63
Formació d'equips	10	52,63
Sistemes de feedback per grups	11	57,89
Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	12	63,16
Sistemes de feedback individuals	9	47,37
Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	8	42,11
Millorar l'equipament	2	10,53
Millorar el manteniment dels centres docents	1	5,26
Redissenyar l'àrea de treball (aules, sales de professors...)	1	5,26
Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	8	42,11
Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directors, supervisors...)	12	63,16
Reestructurar la formació inicial	5	26,32
Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries	12	63,16
Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius	10	52,63
Proporcionar orientació personal i professional als docents	11	57,89
Assegurar un bon fluxe d'informació administració-docents	6	31,58
Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball	9	47,37
Contractar més docents	1	5,26
Seleccionar les persones adequades per a les diferents tasques	6	31,58
Facilitar el suport d'especialistes	12	63,16
Avaluació de les gestions institucionals	7	36,84
Estudi en profunditat de la comunitat	3	15,79
Campanyes d'informació	2	10,53
Millorar les escales retributives	3	15,79
Millorar la supervisió (inspectors)	9	47,37
Facilitar el suport d'equips especialitzats	8	42,11
Solucionar les demandes dels docents	5	26,32
Incrementar els contactes amb sindicats	1	5,26
Millorar els aspectes legals	1	5,26

– **Solucions aportades pels experts:**

- Aprendre dels alumnes i dels companys (Expert 3).
- Assemblees de classe (Expert 3).
- Avaluació amb companys-mirall (Expert 3).
- Avaluació entre iguals (Expert 3).

15) Competència 65. Utilització de programes de tractament de text

Taula 175. Causes possibles de la necessitat corresponent a la competència 65 a partir del 1r qüestionari del panell Delphi

Causes	Nombre d'exp.	% d'exp.
Problemes de salut i malaltia	1	5,26
Problemes emocionals personals	1	5,26
Manca d'experiència	8	42,11
Manca de reconeixement (supervisors, polítics, societat..)	2	10,53
Manca de possibilitats de desenvolupament de la carrera laboral	1	5,26
Problemes en el disseny de l'organització	3	15,79
Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització	2	10,53
Problemes de cultura organitzacional	3	15,79
Deficitària retroalimentació dels equips docents	2	10,53
Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	2	10,53
Manca d'incentius i motivacions individuals	3	15,79
Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats	10	52,63
Àrea de treball (aula, sala de professors...) mal dissenyada	5	26,32
Pressions per part dels companys	1	5,26
Manca de destreses i coneixements	14	73,68
Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades	4	21,05
Atmosfera de treball descoratjadora	1	5,26
Docents inadequats per a les àrees on estan assignats	3	15,79
Inadequades escales retributives	0	0,00
Percepció de falta d'equitat	0	0,00
Deficitari assoliment dels objectius educatius	1	5,26
Percepció d'excés de demandes no resoltes	6	31,58
Restriccions en la participació sindical	0	0,00
Ordenació legal inexistent o inadequada	0	0,00

– **Causes aportades pels experts:**

No hi ha aportacions.

Taula 176. Accions potencials (solucions) de la necessitat corresponent a la competència 65 a partir del 1r qüestionari del panell Delphi

Accions potencials (solucions)	Nombre d'exp.	% d'exp.
Facilitar tractament, baixa laboral, substitucions...	1	5,26
Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	1	5,26
Facilitar l'accés progressiu a la professió per tal de proveir d'experiència	0	0,00
Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent	2	10,53
Desenvolupament de la carrera laboral	2	10,53
Disseny de l'organització	4	21,05
Desenvolupament de processos grupals	1	5,26
Canvis en la cultura organitzacional	3	15,79
Formació d'equips	4	21,05
Sistemes de feedback per grups	2	10,53
Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	2	10,53
Sistemes de feedback individuals	1	5,26
Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	4	21,05
Millorar l'equipament	14	73,68
Millorar el manteniment dels centres docents	1	5,26
Redissenyar l'àrea de treball (aules, sales de professors...)	6	31,58
Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	2	10,53
Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directors, supervisors...)	4	21,05
Reestructurar la formació inicial	7	36,84
Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries	16	84,21
Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius	1	5,26
Proporcionar orientació personal i professional als docents	5	26,32
Assegurar un bon fluxe d'informació administració-docents	2	10,53
Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball	2	10,53
Contractar més docents	0	0,00
Seleccionar les persones adequades per a les diferents tasques	4	21,05
Facilitar el suport d'especialistes	9	47,37
Avaluació de les gestions institucionals	1	5,26
Estudi en profunditat de la comunitat	2	10,53
Campanyes d'informació	2	10,53
Millorar les escales retributives	1	5,26
Millorar la supervisió (inspectors)	3	15,79
Facilitar el suport d'equips especialitzats	6	31,58
Solucionar les demandes dels docents	6	31,58
Incrementar els contactes amb sindicats	0	0,00
Millorar els aspectes legals	1	5,26

— Solucions aportades pels experts:

No hi ha aportacions.

16) Competència 44. Utilització de metodologies de Qualitat Total per a l'avaluació del centre educatiu

Taula 177. Causes possibles de la necessitat corresponent a la competència 44 a partir del 1r qüestionari del panell Delphi

Causes	Nombre d'exp.	% d'exp.
Problemes de salut i malaltia	1	5,56
Problemes emocionals personals	2	11,11
Manca d'experiència	8	44,44
Manca de reconeixement (supervisors, polítics, societat..)	3	16,67
Manca de possibilitats de desenvolupament de la carrera laboral	3	16,67
Problemes en el disseny de l'organització	12	66,67
Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització	11	61,11
Problemes de cultura organitzacional	12	66,67
Deficitària retroalimentació dels equips docents	9	50,00
Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	7	38,89
Manca d'incentius i motivacions individuals	4	22,22
Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats	4	22,22
Àrea de treball (aula, sala de professors...) mal dissenyada	1	5,56
Pressions per part dels companys	3	16,67
Manca de destreses i coneixements	8	44,44
Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades	6	33,33
Atmosfera de treball descoratjadora	8	44,44
Docents inadequats per a les àrees on estan assignats	2	11,11
Inadequades escales retributives	2	11,11
Percepció de falta d'equitat	2	11,11
Deficitari assoliment dels objectius educatius	4	22,22
Percepció d'excés de demandes no resoltes	7	38,89
Restriccions en la participació sindical	0	0,00
Ordenació legal inexistent o inadequada	1	5,56

— Causes aportades pels experts:

– Manca de consens sobre què, com i quan s’ha d’avaluar (Expert 19).

Taula 178. Accions potencials (solucions) de la necessitat corresponent a la competència 44 a partir del 1r qüestionari del panell Delphi

Accions potencials (solucions)	Nombre d'exp.	% d'exp.
Facilitar tractament, baixa laboral, substitucions...	2	11,11
Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	2	11,11
Facilitar l'accés progressiu a la professió per tal de proveir d'experiència	1	5,56
Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent	5	27,78
Desenvolupament de la carrera laboral	3	16,67
Disseny de l'organització	11	61,11
Desenvolupament de processos grupals	9	50,00
Canvis en la cultura organitzacional	11	61,11
Formació d'equips	12	66,67
Sistemes de feedback per grups	9	50,00
Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	9	50,00
Sistemes de feedback individuals	5	27,78
Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	7	38,89
Millorar l'equipament	5	27,78
Millorar el manteniment dels centres docents	3	16,67
Redissenyar l'àrea de treball (aules, sales de professors...)	3	16,67
Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	6	33,33
Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directors, supervisors...)	11	61,11
Reestructurar la formació inicial	5	27,78
Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries	10	55,56
Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius	14	77,78
Proporcionar orientació personal i professional als docents	10	55,56
Assegurar un bon fluxe d'informació administració-docents	8	44,44
Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball	8	44,44
Contractar més docents	2	11,11
Seleccionar les persones adequades per a les diferents tasques	3	16,67
Facilitar el suport d'especialistes	7	38,89
Avaluació de les gestions institucionals	8	44,44
Estudi en profunditat de la comunitat	4	22,22
Campanyes d'informació	3	16,67
Millorar les escales retributives	3	16,67
Millorar la supervisió (inspectors)	9	50,00
Facilitar el suport d'equips especialitzats	9	50,00
Solucionar les demandes dels docents	6	33,33
Incrementar els contactes amb sindicats	0	0,00
Millorar els aspectes legals	2	11,11

— **Solucions aportades pels experts:**

- Negociació (Expert 3).
- conflicte (Expert 3).
- Consens (Expert 3).
- Coordinació de les accions avaluatives externes i internes (Expert 5).
- Solucionar per part de l'administració les demandes dels centres produïdes com a conseqüència de l'aplicació de plans d'avaluació de centres (Expert 5).

17) Competència 31. Realització de programacions que tendeixin a la innovació educativa (dissenys d'innovació curricular)

Taula 179. Causes possibles de la necessitat corresponent a la competència 31 a partir del 1r qüestionari del panell Delphi

Causes	Nombre d'exp.	% d'exp.
Problemes de salut i malaltia	1	5,26
Problemes emocionals personals	2	10,53
Manca d'experiència	11	57,89
Manca de reconeixement (supervisors, polítics, societat..)	6	31,58
Manca de possibilitats de desenvolupament de la carrera laboral	4	21,05
Problemes en el disseny de l'organització	7	36,84
Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització	9	47,37
Problemes de cultura organitzacional	10	52,63
Deficitària retroalimentació dels equips docents	10	52,63
Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	10	52,63
Manca d'incentius i motivacions individuals	9	47,37
Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats	6	31,58
Àrea de treball (aula, sala de professors...) mal dissenyada	3	15,79
Pressions per part dels companys	4	21,05
Manca de destreses i coneixements	13	68,42
Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades	10	52,63
Atmosfera de treball descoratjadora	10	52,63
Docents inadequats per a les àrees on estan assignats	1	5,26
Inadequades escales retributives	3	15,79
Percepció de falta d'equitat	3	15,79
Deficitari assoliment dels objectius educatius	9	47,37
Percepció d'excés de demandes no resoltes	8	42,11
Restriccions en la participació sindical	1	5,26
Ordenació legal inexistent o inadequada	1	5,26

— **Causes aportades pels experts:**

- Manca de suport teòric (Expert 5).
- Poca tradició en innovació-acció-difusió (Expert 5).

Taula 180. Accions potencials (solucions) de la necessitat corresponent a la competència 31 a partir del 1r qüestionari del panell Delphi

Accions potencials (solucions)	Nombre d'exp.	% d'exp.
Facilitar tractament, baixa laboral, substitucions...	1	5,26
Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	1	5,26
Facilitar l'accés progressiu a la professió per tal de proveir d'experiència	6	31,58
Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent	7	36,84
Desenvolupament de la carrera laboral	5	26,32
Disseny de l'organització	7	36,84
Desenvolupament de processos grupals	9	47,37
Canvis en la cultura organitzacional	11	57,89
Formació d'equips	11	57,89
Sistemes de feedback per grups	9	47,37
Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	14	73,68
Sistemes de feedback individuals	6	31,58
Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	9	47,37
Millorar l'equipament	6	31,58
Millorar el manteniment dels centres docents	1	5,26
Redissenyar l'àrea de treball (aules, sales de professors...)	3	15,79
Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	5	26,32
Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directors, supervisors...)	10	52,63
Reestructurar la formació inicial	9	47,37
Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries	15	78,95
Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius	5	26,32
Proporcionar orientació personal i professional als docents	12	63,16
Assegurar un bon fluxe d'informació administració-docents	6	31,58
Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball	8	42,11
Contractar més docents	4	21,05
Seleccionar les persones adequades per a les diferents tasques	5	26,32
Facilitar el suport d'especialistes	12	63,16
Avaluació de les gestions institucionals	3	15,79
Estudi en profunditat de la comunitat	3	15,79
Campanyes d'informació	3	15,79
Millorar les escales retributives	4	21,05
Millorar la supervisió (inspectors)	8	42,11
Facilitar el suport d'equips especialitzats	9	47,37
Solucionar les demandes dels docents	6	31,58
Incrementar els contactes amb sindicats	1	5,26
Millorar els aspectes legals	3	15,79

— **Solucions aportades pels experts:**

- Estimular la creació de programes (Expert 3).
- Avaluar la innovació i premiar-la. Donar-la a conèixer (Expert 3).
- Crear corrents-tendències tipus “Escoles Unesco”, “Escoles Mallorquines”... (Expert 3).

18) Competència 66. Utilització de programes de gestió (fulls de càlcul, bases de dades)

Taula 181. Causes possibles de la necessitat corresponent a la competència 66 a partir del 1r qüestionari del panell Delphi

Causes	Nombre d'exp.	% d'exp.
Problemes de salut i malaltia	1	5,26
Problemes emocionals personals	1	5,26
Manca d'experiència	6	31,58
Manca de reconeixement (supervisors, polítics, societat..)	2	10,53
Manca de possibilitats de desenvolupament de la carrera laboral	1	5,26
Problemes en el disseny de l'organització	3	15,79
Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització	2	10,53
Problemes de cultura organitzacional	4	21,05
Deficitària retroalimentació dels equips docents	2	10,53
Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	2	10,53
Manca d'incentius i motivacions individuals	4	21,05
Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats	11	57,89
Àrea de treball (aula, sala de professors...) mal dissenyada	6	31,58
Pressions per part dels companys	1	5,26
Manca de destreses i coneixements	14	73,68
Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades	4	21,05
Atmosfera de treball descoratjadora	2	10,53
Docents inadequats per a les àrees on estan assignats	2	10,53
Inadequades escales retributives	0	0,00
Percepció de falta d'equitat	0	0,00
Deficitari assoliment dels objectius educatius	1	5,26
Percepció d'excés de demandes no resoltes	5	26,32
Restriccions en la participació sindical	0	0,00
Ordenació legal inexistent o inadequada	0	0,00

— **Causes aportades pels experts:**

No hi ha aportacions.

Taula 182. Accions potencials (solucions) de la necessitat corresponent a la competència 66 a partir del 1r qüestionari del panell Delphi

Accions potencials (solucions)	Nombre d'exp.	% d'exp.
Facilitar tractament, baixa laboral, substitucions...	1	5,26
Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	1	5,26
Facilitar l'accés progressiu a la professió per tal de proveir d'experiència	0	0,00
Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent	1	5,26
Desenvolupament de la carrera laboral	0	0,00
Disseny de l'organització	3	15,79
Desenvolupament de processos grupals	1	5,26
Canvis en la cultura organitzacional	3	15,79
Formació d'equips	4	21,05
Sistemes de feedback per grups	2	10,53
Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	2	10,53
Sistemes de feedback individuals	1	5,26
Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	4	21,05
Millorar l'equipament	14	73,68
Millorar el manteniment dels centres docents	0	0,00
Redissenyar l'àrea de treball (aules, sales de professors...)	6	31,58
Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	2	10,53
Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directores, supervisors...)	4	21,05
Reestructurar la formació inicial	7	36,84
Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries	16	84,21
Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius	1	5,26
Proporcionar orientació personal i professional als docents	5	26,32
Assegurar un bon fluxe d'informació administració-docents	2	10,53
Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball	2	10,53
Contractar més docents	0	0,00
Seleccionar les persones adequades per a les diferents tasques	4	21,05
Facilitar el suport d'especialistes	9	47,37
Avaluació de les gestions institucionals	1	5,26
Estudi en profunditat de la comunitat	2	10,53
Campanyes d'informació	1	5,26
Millorar les escales retributives	0	0,00
Millorar la supervisió (inspectors)	3	15,79
Facilitar el suport d'equips especialitzats	8	42,11
Solucionar les demandes dels docents	5	26,32
Incrementar els contactes amb sindicats	0	0,00
Millorar els aspectes legals	1	5,26

— **Solucions aportades pels experts:**

No hi ha aportacions.

19) Competència 4. Implementació d'estratègies per tal d'adequar el procés d'ensenyament a les diferències individuals dels alumnes

Taula 183. Causes possibles de la necessitat corresponent a la competència 4 a partir del 1r qüestionari del panell Delphi

Causes	Nombre d'exp.	% d'exp.
Problemes de salut i malaltia	1	5,00
Problemes emocionals personals	3	15,00
Manca d'experiència	13	68,42
Manca de reconeixement (supervisors, polítics, societat..)	3	15,00
Manca de possibilitats de desenvolupament de la carrera laboral	1	5,00
Problemes en el disseny de l'organització	11	55,00
Mal funcionament de les estructures grupals de l'organització	12	60,00
Problemes de cultura organitzacional	14	70,00
Deficitària retroalimentació dels equips docents	11	57,89
Manca d'incentius i motivacions per als equips docents	6	30,00
Manca d'incentius i motivacions individuals	7	35,00
Centres docents amb equipaments deficitaris o inapropiats	4	20,00
Àrea de treball (aula, sala de professors...) mal dissenyada	2	10,53
Pressions per part dels companys	1	5,26
Manca de destreses i coneixements	10	50,00
Pràctica d'aptituds, actituds i estratègies inadequades	13	68,42
Atmosfera de treball descoratjadora	7	35,00
Docents inadequats per a les àrees on estan assignats	6	30,00
Inadequades escales retributives	3	15,00
Percepció de falta d'equitat	2	10,00
Deficitari assoliment dels objectius educatius	8	42,11
Percepció d'excés de demandes no resoltes	9	47,37
Restriccions en la participació sindical	1	5,26
Ordenació legal inexistent o inadequada	2	10,53

— **Causes aportades pels experts:**

- Prendre l'aprenentatge com a centre, no l'àrea de coneixement (Expert 3).
- Pes de la cultura d'escola tradicional (Expert 10).
- Manca de capacitat d'anàlisi de la pròpia pràctica docent (Expert 11).
- No tenir suficient professorat per fer un seguiment exhaustiu dels nombrosos alumnes (Expert 13).

Taula 184. Accions potencials (solucions) de la necessitat corresponent a la competència 4 a partir del 1r qüestionari del panell Delphi

Accions potencials (solucions)	Nombre d'exp.	% d'exp.
Facilitar tractament, baixa laboral, substitucions...	1	5,26
Desenvolupar programes de salut i benestar en el lloc de treball	1	5,26
Facilitar l'accés progressiu a la professió per tal de proveir d'experiència	9	45,00
Posar en pràctica mesures i programes per tal de millorar el reconeixement de la tasca docent	4	21,05
Desenvolupament de la carrera laboral	1	5,26
Disseny de l'organització	12	60,00
Desenvolupament de processos grupals	12	60,00
Canvis en la cultura organitzacional	14	70,00
Formació d'equips	12	60,00
Sistemes de feedback per grups	12	60,00
Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell grupal	13	65,00
Sistemes de feedback individuals	9	45,00
Desenvolupament de tècniques i actuacions per tal de millorar la motivació i els incentius a nivell individual	9	45,00
Millorar l'equipament	5	25,00
Millorar el manteniment dels centres docents	1	5,00
Redissenyar l'àrea de treball (aules, sales de professors...)	4	20,00
Reestructurar l'ergonomia (relacions entre el docent i el seu ambient de treball)	6	30,00
Realitzar programes per fer que la cultura operativa sigui més cooperativa i tingui més suport (de companys, directors, supervisors...)	11	55,00
Reestructurar la formació inicial	14	70,00
Proporcionar les activitats de formació permanent necessàries	14	70,00
Realitzar estudis avaluatius dels docents i dels centres educatius	8	40,00
Proporcionar orientació personal i professional als docents	14	70,00
Assegurar un bon fluxe d'informació administració-docents	4	21,05
Dissenyar plans per possibilitar una millor atmosfera de treball	10	52,63
Contractar més docents	7	35,00
Seleccionar les persones adequades per a les diferents tasques	10	50,00
Facilitar el suport d'especialistes	14	70,00
Avaluació de les gestions institucionals	4	20,00
Estudi en profunditat de la comunitat	3	15,79
Campanyes d'informació	3	15,00
Millorar les escales retributives	2	10,53
Millorar la supervisió (inspectors)	5	25,00
Facilitar el suport d'equips especialitzats	14	70,00
Solucionar les demandes dels docents	8	40,00
Incrementar els contactes amb sindicats	2	10,53
Millorar els aspectes legals	4	21,05

— **Solucions aportades pels experts:**

- Ensenyar als alumnes a posar-se qüestions i expressar-les (Expert 3).
- Pla Pilot/Experimental per a la implementació de les esmentades estratègies i, a posteriori, pla per generalitzar-les (Expert 10).
- Facilitar sistemes d'observació-anàlisi (amb suport d'especialistes o entre companys) (Expert 11).
- Facilitar el suport de professorat amb pràctiques contrastades i bones, als seus equips de professors, al seu centre (Expert 15).