

SOMDOCENTS

OBSERVATORI DOCENT

Informe de resultats 2024-25



OBSERVATORI DOCENT

Informe de resultats 2024-25

Basat en 612 respostes vàlides de professionals docents

Presentació

L'Observatori Docent 2024-25 és la primera edició d'un estudi longitudinal que busca prendre el pols als professionals de l'educació: com es troben, quines dificultats perceben, quines eines necessiten i com evoluciona la seva relació amb el centre. Aquest informe presenta els resultats agregats de 612 docents, distribueix els principals patrons identificats i formula recomanacions accionables per als equips directius.

Les conclusions no es basen únicament en percentatges descriptius. A les anàlisis habituals s'hi han afegit tres capes d'anàlisi: segmentació per perfil sociodemogràfic, clusterització de docents per comportament i anàlisi de coocurrència entre respostes, que permet identificar patrons que les estadístiques bàsiques no detecten.



1. Perfil de la mostra

La mostra és àmplia i representa tots els trams d'edat i experiència. El grup majoritari se situa entre els 30 i els 50 anys (61 % del total), i un 36 % acumula més de deu anys d'experiència docent. Es tracta, per tant, d'un claustre madur, amb una base sòlida de professionals consolidats, però també amb una presència significativa de docents novells: l'11 % porta menys d'un any al sistema.

Segment	N	% mostra
Menys de 30 anys	110	18 %
30-40 anys	197	32 %
40-50 anys	175	29 %
Més de 50 anys	129	21 %

Experiència	N	% mostra
Primer any	69	11 %
Menys de 5 anys	164	27 %
Entre 5 i 10 anys	156	25 %
Més de 10 anys	221	36 %

2. Compromís, benestar i factors de risc

El nivell de compromís dels docents enquestats és alt: la mitjana se situa en 8,3 sobre 10, amb una mediana de 9. El 74 % dels docents puntua el seu compromís per sobre del 8. No obstant, darrere d'aquest resultat aparentment positiu s'amaguen tensions importants que una lectura superficial podria passar per alt.

Ambient laboral i conciliació

El 75 % dels docents es declara satisfet o molt satisfet amb l'ambient laboral, un percentatge que convida a un cert optimisme. Tanmateix, el 87 % treballa fora de l'horari oficial, i el 34 % ho fa habitualment els caps de setmana. La sobrecàrrega és estructural, no excepcional, i correlaciona directament amb la percepció d'equilibri: els docents amb bon equilibri vital mostren un compromís significativament superior ($r = 0,21$).

El predictor més potent: la connexió amb la missió

La variable que millor prediu el nivell de compromís no és el salari, ni l'ambient, ni la formació: és la **connexió percebuda amb la missió i els valors del centre** ($r = 0,51$, correlació forta). Els docents que se senten plenament alineats amb el projecte educatiu puntuen el compromís de mitjana en 9,2/10, davant el 6,8 d'aquells que no coneixen o no comparteixen els valors del centre.

Acció prioritària: invertir en comunicació i encarnació dels valors del centre té un retorn sobre el compromís molt superior a qualsevol altra mesura aïllada.

El *burnout*: un nus de tres temors

El 66 % dels docents menciona l'estrès i el *burnout* com a temor principal, però la dada més rellevant no és el percentatge en si, sinó l'estructura interna del fenomen. L'anàlisi de coocurrència revela que el *burnout* quasi mai apareix sol: el 32 % dels enquestats l'esmenten simultàniament amb la por a no tenir suport del centre, i un altre 32 % amb la por a perdre el control de l'aula. Són tres temors que es retroalimenten, i una intervenció que n'ataqui només un difícilment resoldrà el problema de fons.

L'edat i l'experiència afecten de manera diferent a la relació amb el *burnout*. Entre els docents novells (primer any), el 51 % menciona el *burnout* com a temor principal. Entre els veterans (més de 10 anys d'experiència), el percentatge puja fins al 73 %. Els professionals més compromesos —els que sostenen el claustre— són precisament els que estan patint més estrès.

Els programes de benestar han de ser específics per a cada perfil. Els novells necessiten acompanyament formatiu; els veterans necessiten reducció de la càrrega i suport emocional.

3. Formació i competències docents

La bretxa formativa és real i creixent

Quan es pregunta als docents si consideren que tenen la formació adequada per exercir les seves funcions, només el 30 % respon afirmativament. El 59 % considera que la té en part, i l'11 % afirma directament que no. La situació és especialment crítica entre els docents novells: en el primer any d'exercici, el 22 % considera que no té formació suficient, i el 55 % que la té parcialment. El perfil invers —el docent que se sent ben format— no apareix de manera generalitzada fins als 10 anys d'experiència.

Experiència	Sí	En part	No
Primer any	23 %	55 %	22 %
Menys de 5 anys	23 %	60 %	16 %
Entre 5 i 10 anys	30 %	64 %	6 %
Més de 10 anys	38 %	55 %	7 %

Gestió emocional per davant de tecnologia

Les àrees formatives que els docents prioritzen contradiuen obertament el relat dominant sobre la digitalització educativa. La gestió emocional i la resolució de conflictes són la primera demanda (63 %), seguida per la inclusió i la diversitat educativa (60 %) i la gestió de l'aula i el lideratge (57 %). Les tecnologies digitals queden en cinquena posició, amb un 48 %.

La prioritat formativa real del claustre no és la tecnologia. Els centres que construeixen l'oferta formativa al voltant de la competència emocional i relacional estaran atenent la necessitat més generalitzada.

Autoavaluació de competències

El bloc de competències del qüestionari revela que la innovació pedagògica és l'àrea amb major percentatge de docents que reconeixen necessitar un reforç urgent (12 %), seguida del lideratge (10 %) i la resolució de conflictes (9 %). Existeix, per tant, una paradoxa: els docents volen aplicar metodologies innovadores —el 66 % mostra interès per l'aprenentatge vivencial—, però reconeixen que no se senten prou capacitats per fer-ho.

4. Tecnologia: actitud favorable, capacitació insuficient

La tecnologia és percebuda de forma majoritàriament positiva: el 84 % dels docents la veu com a aliada potencial a l'aula, però la realitat de la capacitació no acompanya aquesta actitud. Quan es demana el nivell de domini real, el 65 % admet que se'n surt amb el més bàsic, i el 6 % reconeix que la seva relació amb les tecnologies és complicada.

La bretxa és generacional i significativa. Els docents menors de 30 anys registren un domini tecnològic mitjà de 2,29 sobre 3, mentre que els majors de 50 anys baixen fins a 1,84 —una diferència del 24 %. Dins d'un mateix claustre, per tant, coexisteixen perfils molt heterogenis que fan inviable una formació tecnològica genèrica.

Grup d'edat	Domini tecnològic (0-3)	Diferència vs. < 30
Menys de 30 anys	2,29	—
30-40 anys	2,06	-0,23
40-50 anys	1,97	-0,32
Més de 50 anys	1,84	-0,45

Dissenyar un únic itinerari de formació digital per a tot el claustre és ineficient. Els programes han de segmentar per nivell de domini real, no per edat ni per etapa educativa.

L'anàlisi de coocurrència afegeix un matís rellevant: els docents que demanen formació tecnològica s'inclinen pel *design thinking* en una proporció un 23 % superior a la mitjana. El perfil del docent interessat en tecnologia no és purament tècnic, és creatiu i orientat a la resolució de problemes.

5. Coaching: demanda alta, diagnòstic sorprenent

El *coaching* és una de les àrees amb major potencial de penetració en els claustres. El 53,6 % dels docents afirma que li agradaria rebre *coaching* personalitzat, i un 30 % addicional es mostra obert si aquest demostra una utilitat concreta. En total, el 83,7 % del claustre és receptiu a rebre algun tipus d'acompanyament.

Els docents menors de 30 anys són el segment més demandant: el 65 % vol *coaching* de manera directa. La demanda decreix lleugerament amb l'edat, però es manté elevada a tots els trams: fins i tot entre els majors de 50 anys, el 45 % ho demana explícitament.

Un diagnòstic contraintuïtiu: el *burnout* no prediu el *coaching*

Una de les troballes més rellevants d'aquest informe prové de l'anàlisi de coocurrència. La hipòtesi natural és que els docents que pateixen *burnout* seran els que més demandaran *coaching*. Les dades, però, no ho confirmen: el *burnout* té un *lift* d'1,02 sobre la demanda de *coaching* —pràcticament nul.

El predictor real de la demanda de *coaching* és la **por a perdre el control de l'aula** (*lift* 1,34). Els docents que temen no poder gestionar el grup-classe busquen *coaching* un 34 % més que la mitjana. Això canvia substancialment el posicionament del servei: el *coaching* no s'ha de vendre com una solució de benestar o per al *burnout*, ha d'apuntar a l'autoritat pedagògica i al domini de l'aula.

El focus del *coaching* amb major penetració potencial no és la gestió de l'estrès, sinó l'empoderament de l'aula: gestió de grups, lideratge pedagògic i autoritat sense coacció.

Format i continguts preferits

El format en línia és el preferit per un 43 % dels docents, principalment per la flexibilitat horària. El *coaching* grupal entre docents té una valoració positiva sorprenentment alta: el 48 % el qualifica de genial i un 39 % s'hi mostra obert, la qual cosa apunta a un model d'aprenentatge entre iguals amb demanda real i cost estructural baix. Pel que fa al contingut, el binomi habilitats pedagògiques (62 %) i gestió de l'estrès (58 %) concentra la major part de la demanda.

6. Quatre perfils de docent

Més enllà de les dades agregades, l'anàlisi de clusterització permet identificar grups de docents amb patrons de comportament intern coherents. A partir d'onze variables —compromís, ambient laboral, connexió amb la missió, cinc competències clau, *burnout*, demanda de *coaching*, formació adequada i equilibri vital— s'han identificat quatre perfils diferenciats que representen el 98,2 % de la mostra.

Els entusiastes

28 % del claustre · n = 166

Compromís: **8,5/10**

Burnout: **39 %**

Formació adequada: **3 %**

Equilibri vital: **76 %**

30-40 anys, < 5 anys exp. Molt motivats, però sense base formativa. Risc de frustració si la bretxa no es tanca.

El grup en risc

19 % del claustre · n = 117

Compromís: **6,6/10**

Burnout: **85 %**

Ambient laboral: **2,4/5**

Equilibri vital: **8 %**

Veterans en crisi. No necessiten formació, necessiten suport emocional i un canvi de condicions. Intervenció urgent.

Els resistents

28 % del claustre · n = 166

Compromís: **9,0/10**

Burnout: **86 %**

Formació adequada: **0 %**

Equilibri vital: **54 %**

Veterans molt compromesos que s'estan cremant en silenci. Sostenen el centre. Prioritat: reduir sobrecàrrega.

Els consolidats

25 % del claustre · n = 152

Compromís: **9,0/10**

Burnout: **61 %**

Formació adequada: **100 %**

Equilibri vital: **65 %**

40-50 anys, > 10 anys exp. Perfil de referència: formats, equilibrats, compromesos. Potencials mentors.

El clúster «en risc» (19 %, 117 docents) és el que requereix atenció immediata. Té el compromís més baix, el *burnout* més alt i gairebé no té equilibri vital. No és un problema de formació, és un problema de condicions i de suport.

La distinció entre «els resistents» i «el grup en risc» és crítica. Tots dos perfils mostren un *burnout* elevat, però responen a dinàmiques completament diferents. Els resistents aguanten per vocació i compromís —estan en risc d'esgotament silenciosos. El grup en risc ja ha trencat el compromís, que és un 27 % inferior a la mitjana. Tractar-los com un sol segment seria un error.

7. Patrons de coocurrència: el que no es veu en els percentatges

L'anàlisi de coocurrència examina quines respostes tendeixen a aparèixer juntes i en quina mesura superen el que esperaríem per atzar (mesurat amb el coeficient *lift*: un *lift* d'1,0 indica independència; per sobre d'1,2 l'associació és rellevant).

La por dicta la demanda formativa

Hi ha una coherència notable entre els temors expressats i les àrees formatives demandades. Els docents que temen que la tecnologia els passi per sobre demanen formació digital un 41 % més que la mitjana (*lift* 1,41). Els qui temen perdre el control de l'aula demanen gestió d'aula un 29 %

més (*lift* 1,29). Aquesta coherència és una oportunitat: el diagnòstic formatiu d'un claustre es pot fer a partir del mapa de temors, amb una precisió alta i de manera molt eficient.

Dos itineraris formatius naturals

Entre les àrees formatives i les metodologies d'interès s'observen dos agrupaments naturals. El primer agrupa formació digital amb *design thinking* (*lift* 1,23): un perfil creatiu i tecnològic. El segon agrupa innovació pedagògica amb aprenentatge basat en projectes i *flipped classroom* (*lift* 1,18): un perfil metodològic. Dissenyar el currículum formatiu al voltant d'aquests dos itineraris, en lloc d'ofertes genèriques, augmentaria significativament la rellevància percebuda.

El *burnout* com a nus sistèmic

L'anàlisi de les parelles de temors co-esmentats revela que el *burnout* és inseparable d'altres dos temors: la manca de suport del centre (32 % de co-esmentats) i la por a perdre el control de l'aula (32 %). No es tracta de tres problemes independents, sinó d'un nus sistèmic: la sobrecàrrega fa que el docent se senti sol; la soledat fa que l'aula se li faci gran; quan l'aula se li fa gran, el *burnout* s'accelera. Trencar el nus requereix actuar als tres punts alhora.

8. Conclusions i recomanacions

Les dades de l'Observatori Docent 2024-25 dibuixen un claustre amb un capital humà molt valuós —compromès, motivat, amb voluntat de créixer—, però sotmès a pressions estructurals que, si no s'aborden de manera específica i segmentada, amenacen de deteriorar progressivament el seu benestar i la seva efectivitat.

Conclusió	Evidència clau	Acció recomanada
C1 · La missió és el motor del compromís	$r = 0,51$ entre connexió missió i compromís. La variable amb major poder predictiu.	Treballar la cultura i els valors del centre de manera explícita i continuada. No és un exercici anual: és una pràctica diària.
C2 · El 19 % del claustre està en risc crític	<i>Burnout</i> 85 %, ambient 2,4/5, equilibri vital 8 %. Compromís 6,6/10.	Protocol d'atenció específic per a docents en risc: reducció de càrrega, suport emocional, revisió de condicions.
C3 · Els veterans el sostenen, però s'estan cremant	Docents > 10 anys: 73 % mencionen <i>burnout</i> , compromís 8,55/10.	Programes de benestar orientats explícitament al col·lectiu veterà. Reconeixement i reducció de sobrecàrrega.
C4 · La formació emocional és la prioritat real	Gestió emocional (63 %) supera a tecnologia (48 %) com a demanda formativa.	Reorientar el calendari formatiu: la competència emocional i relacional ha de precedir la digitalització.
C5 · La bretxa digital és generacional	Domini tecnològic: < 30 anys = 2,29; > 50 anys = 1,84 (-24 %).	Itineraris de formació digital segmentats per nivell de domini, no per edat ni etapa educativa.
C6 · El coaching s'ha de posicionar com a empoderament	<i>Burnout</i> no prediu <i>coaching</i> (<i>lift</i> 1,02). Por a perdre el control de l'aula sí (<i>lift</i> 1,34).	El missatge del <i>coaching</i> ha d'apuntar a l'autoritat pedagògica i el domini de l'aula, no al benestar.
C7 · El coaching grupal té molt recorregut	87 % obert al <i>coaching</i> grupal. Format preferit: en línia (43 %).	Model d'aprenentatge entre iguals en línia: alt impacte, cost estructural baix.
C8 · El burnout és un nus sistèmic	Co-esmentat amb falta de suport (32 %) i pèrdua de control (32 %).	Cap intervenció aïllada funcionarà. Cal actuar simultàniament sobre suport, condicions i capaciació d'aula.

Nota metodològica

L'enquesta inclou 612 respostes vàlides recollides durant el curs 2024-25. Totes les preguntes obertes eren en realitat opcions predefinides (resposta única o multiresposta), la qual cosa garanteix l'exhaustivitat del tractament quantitatiu. Les correlacions reportades corresponen al coeficient de Pearson (o punt biserial per a variables dicotòmiques). La clusterització s'ha realitzat amb l'algorisme K-means ($k = 4$, $n = 601$, 20 inicialitzacions). El coeficient Silhouette de 0,11 és esperable en dades d'enquesta amb variables ordinals i binàries; els perfils descriuen tendències estadísticament rellevants, no grups perfectament separats. Les anàlisis de coocurrència utilitzen el coeficient *lift*; els valors superiors a 1,2 indiquen una associació rellevant.

SomDocents · Observatori Docent 2024-25 · Ús confidencial



www.somdocents.com



centres@somdocents.com



[@somdocents_formacio](https://www.instagram.com/somdocents_formacio)
