

2.3. Pasión en la enseñanza

Una vez definida la pasión y situada ésta dentro de diferentes contextos, profundicemos sobre la pasión en relación a la enseñanza, cómo se crea, se ve afectada y qué formas hay para mantenerla y no perderla.

En la actualidad, muchos son los profesores que abandonan la profesión, y por una amplia gama de razones, que incluyen el estrés por los primeros años de enseñanza debido a la mala inducción a la profesión, y formación inicial del profesorado que no prepara adecuadamente a los profesores en prácticas para las exigencias futuras (Goddard y O'Brien, 2003; Kersaint et al., 2007;), también el exceso de trabajo (Kyriacou, 2007) o la percepción de que la profesión de docente es de bajo estatus (Watt y Richardson, 2008), entre otras razones.

Los maestros no son simples máquinas bien engrasadas, que se encargan de transmitir los conocimientos al alumnado, para que éstos los aprendan, si no que son seres humanos con pasiones, emociones y que conectan con sus estudiantes llenando su lugar de trabajo con placer, creatividad, desafío y alegría.

Hargreaves (1998) esboza cuatro puntos relacionados entre sí en un análisis de cómo se encuentran las emociones en la relación profesor-alumno: la enseñanza es una práctica emocional, la enseñanza y el aprendizaje implican la comprensión emocional, la enseñanza es una forma de trabajo emocional y las emociones de los profesores (como la pasión) son inseparables de sus propósitos morales.

Según Vallerand y Houliort (2003), la pasión es un sentimiento fuerte de una actividad en la que uno se involucra de manera regular (la enseñanza), y dicha actividad se convierte en parte integral de la identidad de uno, por lo tanto la enseñanza es algo interno al profesor, es parte de su vida. Algunos estudios han afirmado que la pasión por la enseñanza contribuye al propósito de los profesores y a la enseñanza de éxito, y es por tanto esencial para el desarrollo de los altos niveles de auto eficacia y satisfacción (Day 2004; Day y Gu 2010; Hargreaves 1998; Nias 1996). Sentir pasión por el trabajo se ha demostrado que conduce a resultados muy positivos en la vida de los profesores, incluyendo un aumento en la satisfacción en el trabajo y una disminución del 'burnout' en el tiempo (Carbonneau et al., 2008; Vallerand y Houliort, 2003).

Los maestros tienen una poderosa influencia en el aula y los estudiantes experimentarán beneficios motivacionales y de aprendizaje cuando tengan un maestro apasionado (Montalvo, Mansfield, y Miller, 2007). Un modelo de enseñanza de apoyo a la autonomía, la pasión y persistencia tienen varias implicaciones empíricas, destacando muchos estudios la importancia de los entornos de apoyo a la autonomía para el desarrollo del funcionamiento de adaptación de la escuela (Deci y Ryan, 1987; Reeve et al., 2004; Soenens y Vansteenkiste, 2005). Los estudiantes que perciben que su autonomía es compatible tienen una experiencia de aprendizaje de mayor calidad, mayor auto-eficacia y competencia percibida (Guay, Boggiano, y Vallerand, 2001; Vansteenkiste et al., 2004; Williams y Deci, 1998), y son más propensos a desarrollar formas autodeterminadas de motivación (Black y Deci, 2000; Deci y Ryan, 1987; Ryan y Stiller, 1991; Vallerand et al., 1997; Williams y Deci, 1998) y pasión armoniosa (Mageau et al., 2009), al igual que una persistencia en su carrera académica. De esta forma se puede afirmar que con un profesor apasionado, los estudiantes alcanzan beneficios motivacionales y de aprendizaje mejores.

Según Vallerand et al. (2003), la enseñanza como pasión armoniosa ocupa un espacio significativo, pero no insoportable en la identidad del profesor estando en armonía con otros aspectos de la vida de éste, permitiendo así a los maestros que se concentren totalmente en tareas pedagógicas y centren su atención y energía en otras tareas de su vida sin inclinar esa balanza a la enseñanza. Por otra parte, los profesores con una pasión obsesiva son controlados

por sus actividades relacionadas con la enseñanza, y debido a esto, la enseñanza se vuelve fuera del control del profesor, invadiendo otras partes de su vida, dando lugar a resultados menos adaptativos, en general.

En relación a esto, ¿por qué algunos profesores desarrollan una pasión obsesiva hacia la enseñanza y otros toman el camino de la pasión armoniosa en su trabajo? El trabajo de Mageau et al. (2009) sugiere que un entorno social de apoyo a la autonomía (donde se ofrecen opciones, se da soporte a las iniciativas y el control es minimizado) promueve el surgimiento de esa pasión armoniosa. Según la afirmación de varios estudios, tanto la pasión armoniosa como obsesiva son un predictor significativo de las creencias de enseñanza constructivista de futuros profesores y de la eficacia general de la enseñanza. La pasión armoniosa de los profesores juega un papel moderador en la mejora de la eficacia docente sobre el programa de formación de futuros docentes.

2.3.1. Compromiso y pasión en los profesores

Day (2008) afirma que mantener y mejorar el compromiso y la capacidad de resistencia de los docentes es una cualidad clave y tema de retención. Los esfuerzos para apoyar y mejorar la calidad de los docentes deben centrarse en la construcción, el mantenimiento y la retención de su compromiso y capacidad de recuperación, así como en los aspectos más habituales, tales como asuntos de la relación, de enseñanza y de rol.

La expectativa de los profesores para responder a las iniciativas actuales de reforma de la educación, influye en sus vidas profesionales de diversas formas. Según Dinham (1997) el aumento de la carga del trabajo puede influir y extenderse a la vida personal de los profesores. Para poder adaptarse a estas nuevas expectativas, necesitan desviar cierta atención a aspectos personales dentro de su área de vida, impactando así en sus vidas personales. Por ello actualmente muchos son los profesores que caminan en una delgada línea entre manejar los compromisos personales y su compromiso con la enseñanza.

El compromiso de los profesores no es unidimensional, tiene muchas capas y dimensiones (Day, 2000, 2004; Nias 1981, 1996; Tyree, 1996). En relación al compromiso se pueden identificar centros de compromiso en la práctica, externos a la enseñanza: la escuela u organización (Graham, 1996; Huber, 1999; Louis, 1998; Tsui y Cheng, 1999), estudiantes (Bilken, 1995; Nias, 1981; Tyree, 1996; Yong, 1999), continuidad de su carrera (Nias, 1981; Tyree, 1996; Yong, 1999), base de conocimientos profesionales (Nias, 1981; Tyree, 1996) y la profesión docente (Day, 2000, 2004; Tyree, 1996).

Por lo tanto las ideas aceptadas sobre el compromiso docente asumen que es multidimensional. Estas dimensiones se cree que son externas a la enseñanza, pero interconectadas y tienen alguna influencia una sobre la otra (Meyer y Allen, 1991). La comprensión de la orientación del compromiso de un individuo es crucial, ya que un profesor puede comportarse de manera diferente de acuerdo a los aspectos de la profesión y la organización a la que están comprometidos (Nias, 1981, 1996; Tyree, 1996).

La literatura actual sugiere que existe un vínculo entre el apego emocional hacia la enseñanza y el compromiso de los maestros (Day, 2004; Elliott y Crosswell, 2001; Fried, 1995; Nias, 1996). Esta literatura desafía la visión de que el compromiso docente se centra exclusivamente en las dimensiones externas y explora la relación entre la pasión de los maestros, valores y creencias, y el compromiso de los docentes, de manera que caracteriza el compromiso docente como una forma muy personal de verse a sí mismo y su relación con la educación, por lo tanto los maestros hacen articular un compromiso con centros externos (como los estudiantes), pero también vínculos significativos con pasiones personales que incluyen ideología, valores y creencias (Day, 2004; Elliott y Crosswell, 2001; Fried, 1995; Nias,

1996). Parece ser que la forma en que los maestros conceptualizan el compromiso docente va más allá de las dimensiones de los referentes y las prácticas externas en una noción más compleja y sofisticada de la pasión, la ideología y los valores.

Estudios sobre la pasión han identificado una fuerte conexión entre la pasión y el compromiso de los docentes. Existe una gran relación entre la noción de "ser apasionado" y la conceptualización de compromiso de los docentes. Se puede decir que existe una conexión muy íntima entre la "pasión" por el trabajo de la enseñanza y el compromiso del profesor. Los maestros consideran que es necesario que haya un cierto nivel de apego emocional a algún aspecto de la enseñanza para que los profesores se comprometan con el trabajo. Esta noción de que un profesor comprometido tiene una pasión por la enseñanza y gana una gran satisfacción personal de ciertas dimensiones de su papel, es un concepto extendido, y es esta pasión o amor por algún aspecto lo que sostiene y motiva a los maestros a lidiar con las dificultades cotidianas y por lo tanto ser el elemento central del compromiso de los docentes.

Es importante también señalar que algunos maestros son apasionados por la enseñanza en general, y que otros se sienten apasionados sobre un elemento muy específico de su función. Este grupo de profesores que se identifican fuertemente con elementos específicos de sus funciones no transferirá necesariamente este vínculo emocional con los demás aspectos de su rol. A pesar de que estos maestros consideran que el trabajo es más complejo y exigente, es esta implicación con el trabajo a un nivel emocional lo que sustenta su compromiso y dedicación a la profesión.

La enseñanza es muy compleja y un trabajo exigente, por lo tanto hay una necesidad diaria de los profesores de dedicarse plenamente a ella, y no solamente en sus cabezas, sino también sus corazones (Day, 2004; Elliott y Crosswell, 2001; Fried, 1995; Nias, 1996). Existe una necesidad profesional por parte de los profesores de estar emocionalmente comprometidos con su trabajo, ya que sin esta conexión emocional éstos se enfrentan al peligro constante de burn-out en un ambiente de trabajo cada vez más intensificado (Nias, 1996).

En consonancia con lo anterior, estudios cualitativos con maestros identifican los tres obstáculos más comunes a la pasión, que según ellos eran las presiones de tiempo, papeleo, y las expectativas de los padres. El tiempo fue mencionada por casi todos los maestros que veían que tiene efectos decrecientes en la pasión. Barth (2001) también identificó el tiempo como un impedimento para los profesores para convertirse en líderes. El tiempo se menciona específicamente en relación a las demandas de papeleo. Yong y Yue (2008) corroboran los hallazgos de este estudio, encontrando que la gestión del tiempo inadecuada es una de las causas más probables para que los maestros pierdan su pasión en la enseñanza. Estos trámites parece ser que son los que roban el tiempo a los maestros y roban la alegría que podrían experimentar en su trabajo diario. Además destacan que los padres, son también una barrera para el mantenimiento de la pasión. En definitiva, ésta se desinfla bajo las presiones del tiempo, el papeleo y los padres.

Por lo tanto existiría una necesidad de desarrollar e implementar cursos de educación más profesionales que se centran en lo que Danielson (2007) identifica como dominio 4, responsabilidades profesionales. Este dominio de la enseñanza implica reflexionar sobre la enseñanza, la creación de relaciones con los padres, la gestión de documentos, y el cumplimiento de deberes similares.

Los programas de formación del profesorado, según Wenzlaff (1998) deben estar más preocupados por las disposiciones de la enseñanza, no sólo la gestión del aula, el diseño de lecciones, y la evaluación. Estas disposiciones deben incluir actitudes, valores y creencias demostradas por los comportamientos verbales y no verbales, como la interacción de profesores y alumnos, las familias, otros profesores y centros (NCATE, 2010).

Una atención más centrada en el desarrollo de cómo gestionar el tiempo y el trabajo con los padres de los alumnos ayudaría a superar esos obstáculos que disminuyen la pasión de los profesores en sus años de enseñanza. Necesitan saber cómo responder a los cambios inevitables que afectarán a sus carreras, para aumentar así el potencial para el mantenimiento de la pasión.

Dado el papel central que la pasión parece jugar en la concepción de compromiso de los docentes, es razonable y deseable que cualquier reforma de las escuelas y los sistemas creen probabilidades de tener éxito en esto, siempre que tales reformas sean interpretadas por los docentes de una manera que se relacione con su pasión. Por lo tanto, los líderes escolares tienen una importancia crucial y clave en el establecimiento y mantenimiento de las conexiones entre las nuevas ideas educativas, las pasiones docentes existentes y los marcos ideológicos.

2.3.2. Aprendizaje de generaciones de antiguos profesores

Durante estudios de índole cualitativa los cuales docentes con menos años de experiencia entrevistaban a docentes retirados, éstos hablaron de su pasión perdurable para la enseñanza, y a menudo reconocían las aptitudes extremas para afrontar la enseñanza que debían soportar los actuales maestros, debido a una relativa falta de recursos y grandes clases de 50 a 80 estudiantes.

Para los profesores más jóvenes, las dificultades en la adquisición de conocimientos prácticos adecuados de participación efectiva en los procesos de socialización de la escuela y asumir una nueva identidad profesional, pueden parecer insuperables (Friedman 2000; Gardner y Williamson 2007; Kersaint et al 2007; Pietsch y Williamson 2010). Los maestros más jóvenes extrajeron de los antiguos profesores, su compromiso con la profesión, el valor de la enseñanza como una carrera de por vida, y el gran valor que tiene como profesión, y también aprendieron a comprender el potencial de las relaciones entre profesores y estudiantes para que fueran gratificantes y satisfactorias.

Aunque las experiencias de enseñanza de los profesores jubilados eran muy diferentes de las de los maestros más jóvenes, las entrevistas proporcionaron a los maestros en formación oportunidades para comprender el potencial de desarrollo de la profesión más allá del aula y para ver las posibilidades de su propio desarrollo profesional.

Así pues, un programa de tutoría intergeneracional podría ofrecer a los profesores noveles una oportunidad de ampliar su visión de la profesión y adquirir modelos para conocer el valor de la enseñanza como una carrera muy importante, al igual que desarrollar una pasión por su trabajo y viceversa, y los maestros jubilados podrían así sentirse valorados y compartir sus experiencias y sus perspectivas de trabajo en los demás. Por lo tanto, el aprendizaje intergeneracional podría incluirse tanto en maestros en formación, como en maestros noveles, aunque habría que seleccionar cuidadosamente los mentores, pues algunos maestros podrían tener unas ideas no demasiado positivas para el mantenimiento de esa pasión u otros aspectos negativos de la enseñanza, aunque de forma general esto no suele ocurrir y mantienen buenos recuerdos y pensamientos muy optimistas sobre la enseñanza. En relación a esto Ferrell (2001) recomienda que involucrarse con otros educadores es la mejor manera de mantenerse al día en los temas que afectan a los profesores sobre una base diaria.

En relación a esto, podemos extraer, que la pasión no es cuantificable, y en los planes de estudio de los maestros en formación no hay nada que aborde esto. Un reto para la formación del profesorado sería el desarrollo de pedagogías que inculcaran o reavivaran la pasión por la enseñanza y construir así profesionales con compromiso y capacidad de

recuperación de los maestros en formación. A pesar de la opinión general de que para ser buen maestro se debe nacer con los atributos necesarios, la pasión puede ser adquirida y debe ser sostenida. Así los maestros ganan en satisfacción y cumplimiento pleno en su trabajo o futuro trabajo (Day, 2004). Por lo tanto el desarrollo de la pasión en el profesorado puede prevenir futuras pérdidas de confianza que se experimentan durante los primeros años (Day, Elliot, y Kington, 2005) y asegurar así que no se produzca un burnout temprano en éstos. De acuerdo con diversos resultados, los profesores que duran más años en la enseñanza son abiertos al cambio, participan en el desarrollo profesional, tienen una perspectiva de aprendizaje, se apoyan en los compañeros de trabajo, al igual que se comprometen en la auto-reflexión / examen.

3. DISCUSIÓN

Desde años atrás, muchos son los autores que han definido la pasión, que le han dado un significado a esta palabra, a priori complicada de definir de una única manera exacta, cada autor aportando su grano de arena a su significado. A través de diferentes trabajos, la pasión se ha definido como una fuerte inclinación de la persona hacia una actividad auto-definida que ama, que encuentra importante y en la cual la persona dedica una cantidad significativa de tiempo y energía. Por otro lado, surge una concepción dualista de la pasión, brotando así dos tipos de pasión, la armoniosa y obsesiva. La primera surge de la internalización autónoma en la identidad de la persona de la actividad, realizándola porque desea realizar la actividad, y conviviendo ésta con otros aspectos de la vida de una forma controlada. Por otro lado, una persona con una pasión obsesiva, siente una necesidad de realizar o participar en la actividad que no puede controlar, fruto de una internalización en la identidad controlada, ocupando y absorbiendo otros aspectos importantes en su vida. El tener una pasión obsesiva se relacionó con una personalidad que se asemejaba a una montaña rusa, con subidas y bajadas en satisfacción con la vida y otros aspectos motivacionales, al contrario que con una pasión armoniosa, donde las personas mantienen unos ajustes psicológicos normales, controlando todos los aspectos de su vida personal sin olvidar ninguno. En relación a esto, el éxito o fracaso en una actividad, no dependía de tener pasión o no, si no del tipo de pasión que una persona poseía, obsesiva o armoniosa.

Por otro lado, se ha visto que las personas con una pasión armoniosa hacia una actividad pueden tener la capacidad de acoplarse con otras personas de una forma más eficaz debido a que se dedican a realizar la actividad apasionada de una forma más abierta y flexible, pudiendo dedicar tiempo a tener relaciones sociales, pues pueden ver muchos beneficios. De forma contraria, las personas con una pasión obsesiva se asocian positivamente con conflictos interpersonales y negativamente con la satisfacción en las relaciones dentro de la actividad apasionada percibiendo que sus relaciones son negativas. Es decir, las personas con una pasión obsesiva evitarán el relacionarse con alguien mientras realizan la actividad apasionada, pues lo ven como algo negativo para ellos, hasta perjudicial para el desempeño de su actividad.

También se ha analizado la pasión en relación al deporte viendo si esa pasión contribuía a la práctica deliberada. El resultado de los diferentes estudios ha concluido que según el tipo de pasión que esté involucrada, los deportistas buscan unos objetivos u otros. Los deportistas con una pasión armoniosa dan lugar a un proceso coherente y centrado de logro que se caracteriza por el objetivo de adaptación de dominio de las actividades relacionadas con el rendimiento. Por otro lado con la pasión obsesiva se daba lugar a un proceso de logro en conflicto, donde el objetivo de adaptación de dominar la actividad, coexistía con el objetivo de tratar de evitar el fracaso y vencer a los demás. Es posible alcanzar un gran nivel de rendimiento en el deporte mientras que al mismo tiempo existen altos niveles de disfrute y

bienestar, en la medida en que la propia pasión por el deporte es armoniosa. Es decir, se puede ser un atleta de alto rendimiento y disfrutar de la actividad y de otras, llevando una vida equilibrada y feliz, evitando así una pasión obsesiva.

En relación a la pasión y la enseñanza, algunos estudios han afirmado que la pasión por la enseñanza contribuye al propósito de los profesores y a la enseñanza de éxito, y es por tanto esencial para el desarrollo de los altos niveles de auto eficacia y satisfacción en el trabajo, siendo muy importante para la evitación de niveles de burnout que acaben en abandonos de la profesión, como muchos profesores actualmente hacen. Como se ha observado, los profesores bajo el soporte de autonomía, por parte del medio donde estén involucrados, desarrollarán una pasión armoniosa, que como se ha dicho anteriormente, provoca que la docencia ocupe una parte importante en sus identidad, pero no la ocupe totalmente, encontrando un balance entre la docencia y otros aspectos de su vida, y esto se relaciona en profesores más apasionados, y cuando un profesor es apasionado, los estudiantes alcanzaran beneficios motivacionales y de aprendizaje mejores. Por otro lado, cuando el medio que rodea al docente no es el adecuado, puede surgir la pasión obsesiva por la enseñanza, la cual provoca que la enseñanza se vuelva una actividad fuera del control del profesor, invadiendo otras partes de su vida, dando lugar a resultados menos adaptativos.

Existe una conexión entre la pasión y el compromiso docente, pudiéndose afirmar que es necesario que haya un nivel de apego emocional a algún aspecto de la enseñanza para que los profesores se comprometan con ese trabajo. Esta noción de que un profesor comprometido tiene una pasión por la enseñanza y gana una gran satisfacción personal de ciertas dimensiones de su papel, es un concepto extendido, y es esta pasión por algún aspecto lo que sostiene y motiva a los maestros a enfrentarse a las dificultades cotidianas y por lo tanto será el elemento central del compromiso de los docentes

En relación a lo anterior, se han identificado diversos obstáculos más comunes al mantenimiento de la pasión, cómo las presiones de tiempo, papeleo, y las expectativas de los padres. Por lo tanto existiría una necesidad de desarrollar e implementar cursos de educación más profesionales que se centran en responsabilidades profesionales. Los programas de formación del profesorado, deben estar más preocupados por las disposiciones de la enseñanza, no solo en aspectos de control del aula, planificación de sesiones y evaluaciones. Debe ponerse más atención en el desarrollo de cómo gestionar el tiempo y el trabajo con los padres de los alumnos pues ayudaría a superar esos obstáculos que disminuyen la pasión de los profesores en sus años de enseñanza. Es importante, pues los docentes necesitan saber cómo responder a los cambios inevitables que afectarán a sus carreras, para aumentar así el potencial para el mantenimiento de la pasión. El aprendizaje intergeneracional, como se ha analizado, podría incluirse en la formación del profesorado, pues ofrece a los profesores noveles una oportunidad de ampliar su visión de la profesión y adquirir modelos para conocer el valor de la enseñanza como una carrera muy importante, al igual que desarrollar una pasión por su trabajo y viceversa, a la par que los maestros jubilados podrían así sentirse valorados compartiendo experiencias y estrategias. Por otro lado, dado el papel central del mantenimiento de esa pasión en la docencia para evitar abandonos, es importante que se realicen reformas en las escuelas y sistemas, siempre que estas reformas vayan a favor del profesorado, por lo tanto los líderes escolares juegan un papel crucial.

Por lo tanto, la pasión armoniosa es sin duda el tipo de pasión adecuada tanto para la realización de actividades deportivas, como en la docencia, siendo clave en ésta, el mantenimiento por parte del propio individuo como de todo el medio relacionado con éste, al igual que su formación previa, siendo de gran importancia para evitar abandonos de profesión y para dar y conseguir los mayores frutos en la profesión.

4. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Por lo tanto, el objetivo final de este TFG será una propuesta de estrategias para desarrollar y mantener la pasión armoniosa en los docentes, que como hemos visto, es la pasión necesaria y adecuada que deben tener para hacer sus años de experiencia profesional lo más fructíferos y satisfactorios posibles, disfrutando tanto de su trabajo como de otros aspectos de su vida personal:

- Renovación continua del plan de trabajo del profesorado, es decir, que cada cierto tiempo que ellos consideren necesario, cambie su forma de actuación en las clases, sus estrategias metodológicas, su planificación del contenido a impartir. El objetivo de esto es la constante renovación y evitación de caída en una rutina, en un bucle continuo donde no hay modificaciones, en el cual el ser humano cuando realiza algo de una forma continuada sin ninguna variación tiende a la larga a realizarlo sin las mismas ganas e ilusión que al principio, es decir pierde la pasión inicial con la que empezó. Cuando los profesores sienten que les falta algo, para animarse tienen que reconocer que están desanimados, que les falta esa pasión y poner en marcha las acciones necesarias para remediarlo. La reevaluación y la renovación pueden conducirle a ello como se ha indicado anteriormente. Los profesores tendrían que reexaminar su trabajo y su enseñanza para valorarlos y reflexionar sobre cómo hacen las cosas y por qué. Para renovarse deberían reflexionar sobre por qué eligieron esta profesión, analizar lo que les asfixia y da energía para continuar de forma apasionada en su profesión y recuperar la frescura y la chispa, romper con la rutina y marcarse avances en el desarrollo profesional. Sin duda, las nuevas pautas en la enseñanza y las reformas educativas actuales demandan una clase diferente de profesor y de entender la profesión, por lo que vistas de una forma positiva son una oportunidad de renovación de la enseñanza y de la identidad del profesor. A modo de ejemplo esto se puede transmitir en una planificación anual, pues si año tras año se realizan los mismos deportes, al año siguiente realizar otros totalmente diferentes. El salir de la rutina que ya habías realizado, lleva a una evitación de un bucle que lleve a la desilusión y a realizar las clases como si fueran simples robots programados con las mismas funciones.
- Actividades complementarias a la vida docente, es decir que los profesores dediquen su tiempo libre a realizar actividades, hacer deporte, salir con su pareja, o cualquier otra actividad que aleje sus pensamientos de su lugar de trabajo. Por ejemplo el tener un deseo de que llegue el fin de semana o cierto día para poder salir a realizar esa actividad, pues la monotonía y el tener solo en mente los deberes docentes de forma semanal acaba provocando estrés y a la larga una monotonía que como se argumenta en el punto anterior, acaba por reducir esa pasión debido a que se realiza el trabajo por inercia y no por pasión. El pensar en esa actividad evitará esto, pues el pensamiento del docente no estará 100% orientado a su trabajo, teniendo lugar en su vida personal varias actividades y no solo su trabajo. Una desconexión cada cierto tiempo beneficiaría a favor de su desarrollo profesional y personal.
- Siempre que sea posible, realizar tutorías con el alumnado, citarlos cada cierto tiempo para hablar con ellos, pues así se consigue una mejora en la actuación docente mediante el feedback recibido a la par que permite dar feedback sobre las capacidades y actuaciones del alumnado. Es decir conseguir un feedback bidireccional profesor-alumno. En estas reuniones el profesor aprendería sobre lo que puede hacer bien o mal en sus clases para mejorarlo y así variar su plan de actuación dotando de esa innovación necesaria que beneficia tanto, y de igual forma crearía una mayor relación con el alumnado, dándole la imagen de que no es simplemente un profesor que imparte la clase y se despide de ellos hasta la siguiente, si no que es un profesor que da una clase para sacar lo mejor de ellos y que en la siguiente quiere seguir sacando lo mejor e incluso más. El profesor conseguiría

muchos beneficios con esto, y el alumnado aprendería y vería sus posibilidades y capacidades y como seguir el camino adecuado para seguir aprendiendo, a la par que informa sobre sus limitaciones o desacuerdos con la actuación docente. Por lo tanto y lo más importante de esto, es que se consigue feedback en ambas direcciones, aprendiendo algo las dos partes involucradas, mientras el sentimiento de relación aumenta, siendo de gran importancia en la vida docente, el sentirte que estas relacionado con el alumnado, no sólo a la hora de dar clase.

- Es necesario que exista un contexto adecuado que haga que no decaiga la energía de los docentes y que además les permita desarrollarse. Que existan directivos que encarnan el llamado “liderazgo transformacional” creando contextos educativos que conduzcan a los profesores a un alto nivel de interés, compromiso, motivación y reducción de estrés. Centros donde se tenga una visión muy clara de la misión del centro, clarificando las metas colectivas, estimulando la colaboración, proporcionando apoyo individual, animando a la reflexión y a la formación continuada del equipo docente y del centro. Cuando se le comunica a los profesores lo que se espera de ellos en relación con las metas del centro y se precisa las consecuencias que se seguirán de acuerdo a su actuación, cuando se conocen las metas a largo y corto plazo que se ha previsto alcanzar y cuando las metas son claras, es más fácil para los profesores determinar las acciones que llevarán a cabo y percibir la propia eficacia y así mantener la pasión en la docencia, creando profesores realmente motivados y dispuestos a realizar su trabajo de la mejor manera posible.

- Aumentar la motivación intrínseca de los docentes por parte del centro. La cantidad de retos que se plantean, el grado de libertad que les otorgan en el proceso, la manera en que designan los grupos de trabajos, el nivel de estímulo que aportan y la naturaleza del apoyo de la organización. Ofrecer feedback regularmente sobre lo que ocurre en el centro y sobre la actividad del profesor y su eficacia. El feedback permite al profesor conocer el impacto que ha tenido su actividad y el significado de su trabajo. Cuando existe un sistema de evaluación bien planteado se puede proporcionar al profesor la información necesaria para valorar su crecimiento profesional y que puedan ver su avance, evitando pensamientos de estancamiento, garantizando así el mantenimiento de la pasión.

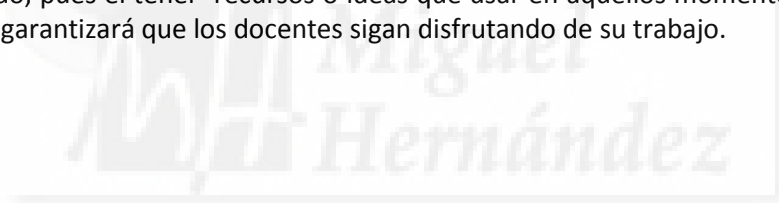
- Apoyo a la autonomía en la actuación de los profesores por parte de los centros, es decir, que éstos puedan dar rienda suelta, dentro de unos límites establecidos, a su imaginación como docente, pudiendo impartir y realizar la enseñanza a su alumnado de la manera que él crea conveniente, dentro de los objetivos del centro, que éstos puedan llegar a esos objetivos como ellos crean conveniente, siendo respaldados por el centro. Esto es un factor importante a tener en cuenta pues día a día son más reducidos los márgenes de actuación que tienen los docentes para actuar, por así decirlo les dibujan el camino que tienen que seguir para impartir sus clases y son pocas las veces donde pueden llevar a cabo otras formas que pudiendo ser mejor que las impuestas quedan totalmente prohibidas. Por lo tanto los responsables de los centros, y todos los altos cargos que se encargan de regir las normas en los centros educativos, deberían analizar y reunirse con los docentes para consensuar sus límites de actuación y conocer los planes educativos de éstos, y siempre que sea posible de manera logística y burocrática apoyar esas iniciativas de los docentes, pues son ellos los expertos y los profesionales en educar. El estar limitada esa autonomía en la actuación crea una sensación de impotencia en el profesorado y desmotivación, que se nota incapaz de llevar a cabo algo que sin duda beneficiaría al alumnado, pero que no puede realizar porque debe acatar unas normas de actuación preestablecidas, y poco a poco esta sensación sin duda provoca que esa pasión, esa motivación que les lleva a actuar, que les lleva a realizar su trabajo, se va perdiendo y poco a poco se van convirtiendo en máquinas que ejecutan las acciones como se les ha programado.

- En relación al punto anterior y también desde el punto de vista de las instituciones, para mantener ese apoyo a la autonomía y aunque en muchos casos sea casi imposible por temas económicos, los docentes deben tener a su disposición los recursos necesarios para actuar. No basta con dar autonomía, si no que hay que dar medios y recursos para que se pueda llevar a cabo, pues si los docentes ven adecuado llevar a cabo una medida en el alumnado pero de ninguna manera podrían acceder a ella, ni a una similar, sin lugar a dudas se consigue lo mismo que si no se apoya a la autonomía. Por lo tanto el objetivo es dedicar parte de presupuesto o medidas necesarias de actuación por parte del centro para dar soporte a las necesidades docentes, dentro de las limitaciones de los centros, pero siempre se puede disponer de medios para buscar algo similar que cumpla con las demandas requeridas.
- Jornadas o reuniones periódicas entre el profesorado de los centros: Sin duda es una forma muy útil de aportar conocimientos aprendidos, formas de trabajo y cualquier comentario en relación a su experiencia a lo largo de las semanas de docencia del curso. El compartir opiniones y ver las diferentes formas de impartir clase de los compañeros de centro, es un incentivo para los docentes pues pueden ver lo que hacen bien y mal y así tratar de mejorar, acogiendo las ideas de sus compañeros para implementarlas en sus rutinas de trabajo o simplemente desfogarse con comentarios sobre sus experiencias tanto negativas como positivas. Esto puede beneficiar al mantenimiento de la pasión, pues serviría por así decirlo como una terapia de socialización con compañeros docentes que consiguen entre sí darse energía necesaria para continuar de forma apasionada en el trabajo y soltar sus experiencias negativas o frustraciones, viéndose así identificados con otros compañeros y consiguiendo así sacar aspectos positivos de su docencia y mantenerlos, para que no vayan produciendo una fatiga continua hasta el burnout que provoque la pérdida total de pasión o incluso el abandono. La realización de estas reuniones sería adecuada un par de veces al trimestre, pudiendo así realizar estas terapias varias veces y de forma más continua.
- Reuniones con antiguo profesorado: Una estrategia muy interesante sin duda, es realizar reuniones, cuando sea posible, entre los profesores actuales y antiguos profesores jubilados los cuales han enseñado en tiempos diferentes. Fruto de estas reuniones, conseguiríamos que los docentes actuales aprendieran de alguien que ha dedicado su vida entera a enseñar, cómo ha conseguido estar motivado en su carrera, cuáles eran sus recursos en los malos momentos y en general ampliar su visión de la profesión y aprender y comparar la enseñanza en la actualidad y cómo la lleva a cabo él, con lo vivido por el profesor jubilado. De igual forma, los maestros jubilados podrían así sentirse valorados y compartir sus experiencias y sus perspectivas de trabajo con los demás, viendo como después de años pueden servir a los profesores más jóvenes para animarles a seguir sus carreras y a proponerles diferentes estrategias para que mantengan esa pasión a lo largo de su carrera como docente. Sin duda los beneficios estarían en ambas direcciones, tanto en los profesores jubilados, como en los docentes actuales, que verían una fuente de sabiduría que sin duda les aportaría un plus en su carrera, y un punto de apoyo para llevar a cabo de manera más afectiva su carrera docente, manteniendo siempre la pasión.
- Directivos que ofrecen información pero también comunican su interés por las personas y su trabajo, que dediquen tiempo a la relación y a los pequeños detalles, favorecen que todos se sientan parte de una comunidad. El estímulo de los que dirigen una organización hacia las personas y equipos es esencial. Para mantener la pasión los trabajadores necesitan sentir que su trabajo es importante para la empresa o para algún grupo de personas. Es importante el reconocimiento del trabajo de las personas y equipos. No sólo de sus resultados sino también de su esfuerzo, apreciando lo hecho aunque no funcione pues si no perderán el estímulo para innovar en su trabajo. Cuando se da este feedback informativo, se debe de hablar sobre lo que se ha conseguido pero también es

importante destacar lo que no y lo que se debe mejorar, y siempre informar en los fracasos, sobre el problema que ha surgido, no sobre la persona que lo ha provocado, evitando en gran medida el feedback negativo y evitando así un clima de temor donde los docentes se ven atemorizados y presionados ante los fallos que puedan suceder, disminuyendo así la motivación.

- En relación a la enseñanza del profesorado, preparar también para lo malo de la profesión, es decir, las situaciones que harán que nuestra pasión pueda decaer. Esto quiere decir que en la realización de másteres de profesorado, deberían incidir en la preparación de los futuros profesores en temas como el trato con los padres, ya sean técnicas y situaciones específicas para dialogar con éstos en un futuro. Aparte del trato con padres, también se debería de enseñar aspectos desconocidos para los futuros profesores como informarles de los trámites o procesos que van a tener que llevar a cabo en el futuro, como reuniones de departamentos o claustros, tratamiento de partes de alumnado o cualquier trámite burocrático que tengan que realizar en un futuro, y que de forma general casi ningún futuro docente sabe cómo actuar ante situaciones así o ni si quiere sabe que debía de realizar cosas así en el futuro. Por lo tanto, por así decirlo mostrar y enseñar cómo actuar ante las partes más feas, lo menos bonito de la profesión, pues es necesario aunque no sea agradable de realizar.

- También basándonos en la formación del profesorado, debería dedicarse mucho tiempo, a enseñar técnicas, conocimientos, para que en su futura carrera, tanto en los momentos buenos y malos por los que pasarán, sepan mantener y buscar esa pasión que hayan podido perder o esté por perder, garantizando así profesores con pasión, que transmitan esa pasión tanto en su enseñanza como en su vida docente como personal. Es sin duda una de las cosas más importantes que debería transmitirse en la formación del profesorado, pues el tener recursos o ideas que usar en aquellos momentos que necesite cada uno, garantizará que los docentes sigan disfrutando de su trabajo.



5. BIBLIOGRAFÍA

- Adie, J., y Jowett, S. (2010). Athletes' meta-perceptions of the coach–athlete relationship, multiple achievement goals and intrinsic motivation among track and field athletes. *Journal of Applied Social Psychology, 40*, 2750–2773.
- Aron, A., Aron, E. N., y Smollan, D. (1992). Inclusion of other in the self scale and the structure of interpersonal closeness. *Journal of Personality and Social Psychology, 63*, 596–612.
- Barth, R. S. (2001). Teacher leader. *Phi Delta Kappa, 82*(6), 443–449.
- Biklen, S. K. (1995). *School work - gender and the cultural construction of teaching*. New York: Teachers College Press.
- Black, A. E., y Deci, E. L. (2000). The effects of instructors' autonomy support and students' autonomous motivation on learning organic chemistry: A self-determination theory perspective. *Science Education, 84*(6), 740–756.
- Brown, K. W., y Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*, 822–848.
- Carbonneau, N., Vallerand, R.J., Fernet, C., y Guay, F. (2008). The role of passion for teaching in intrapersonal and interpersonal outcomes. *Journal of Educational Psychology 100* (4), 977–987.
- Crosswell, L. J., & Elliott, R. G. (2004). Committed teachers, passionate teachers: The dimension of passion associated with teacher commitment and engagement.
- Danielson, C. (2007). *Enhancing professional practice: A framework for teaching*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Day, C. (2000). Stories of Change and Professional development: The costs of commitment. En C. Day, A. Fernandez, T. Hauge y J. Moller (Eds.), *The life and work of teachers: International perspectives in changing times* (pp. 109-129). London: Falmer Press.
- Day, C. (2004). *A passion for teaching*. London: Routledge Falmer
- Day, C. (2008). Committed for life? Variations in teachers' work, lives and effectiveness. *Journal of Educational Change 9* (3), 243–260.
- Day, C., Elliot, B., y Kington, A. (2005). Reform, standards and teacher identity: Challenges of sustaining commitment. *Teaching and Teacher Education, 21* (5) 563–577.
- Day, C., y Gu, Q. (2010). *The new lives of teachers*. London: Routledge

- Descartes, R. (1649/1972). *Les passions de l'âme*. (E.S. Haldane y G. Ross, Trans.) *The philosophical works of Descartes*. Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Dinham, S. (1997). *Teaching and teacher's families*. Australian Educational Researcher.
- Deci, E. L., Eghrari, H., Patrick, B. C., y Leone, D. R. (1994). Facilitating internalization: The self-determination perspective. *Journal of Personality*, 62, 119–142.
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(6), 1024–1037.
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuit: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227–268.
- Elliot, A. J. (1997). Integrating the “classic” and “contemporary” approaches to achievement motivation: A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. En M. L. Maehr, y P. R. Pintrich (Eds.), *Advances in motivation and achievement* (Vol. 10, pp. 143–179). Greenwich, CT: JAI Press.
- Elliott, B., y Crosswell, L. (2001). *Commitment to teaching: Australian perspectives on the interplays of the professional and the personal in teachers' lives*. Paper presented at the International Symposium on Teacher Commitment at the European Conference on Educational Research, Lille, France.
- Elliot, A. J., y Harackiewicz, J. M. (1996). Approach and avoidance achievement goals and intrinsic motivation: A mediational analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 968–980.
- Ferrell, K. (2001). Keeping the joy in teaching. *Science Scope*, 24(6), 50–51.
- Fredrickson, B. L., y Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological Science*, 13, 172–175.
- Frejda, N.H., Mesquita, B., Sonnemans, J., y Van Goozen, S. (1991). The duration of affective phenomena or emotions, sentiments and passions. En K.T. Strongman (Ed.), *International review of studies on emotion* (Vol. 1., pp. 187-225). New York: Wiley
- Fried, R. L. (1995). *The Passionate Teacher: A Practical Guide*. Boston, Mass.: Beacon Press.
- Friedman, I.A. (2000). Burnout in teachers: Shattered dreams of impeccable professional performance. *JCLP/In Session: Psychotherapy in Practice*, 56, (5), 595–606.
- Gardner, C., y Williamson, J. (2007). The complexities of learning to teach: “Just what is it that I am doing?”. En T. Townsend y R. Bates (Eds.), *The handbook of teacher education*, (pp. 691–710). The Netherlands: Springer.

- Goddard, R., y P. O'Brien. (2003). Beginning teachers' perceptions of their work, wellbeing and intention to leave. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education and Development* 6 (2), 99–118.
- Gottman, J. M. (1994). *What predicts divorce? The relationship between marital processes and marital outcomes*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Graham, K. C. (1996). Running ahead: Enhancing teacher commitment. *Journal of Physical Education, Recreation and Dance*, 67(1), 45-47.
- Guay, F., Boggiano, A. K., y Vallerand, R. J. (2001). Autonomy support, intrinsic motivation, and perceived competence: Conceptual and empirical linkages. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(6), 643–650.
- Hargreaves, A. (1998). The emotional practice of teaching. *Teaching and Teacher Education*, 14 (8), 835–854.
- Hodgins, H. S., y Knee, R. (2002). The integrating self and conscious experience. En E. L. Deci, y R.M. Ryan (Eds.), *Handbook on self-determination research* (pp. 87–100). Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Huber, M. (1999). Co-ordination within schools, commitment of teachers and students and student achievement. *Educational Research and Evaluation*, 5(2), 139-156.
- Jowett, S. (2008). Moderators and mediators of the association between the coach-athlete relationship and physical self-concept. *International Journal of Coaching Science*, 2, 43–62.
- Jowett, S., y Cramer, D. (2009). The role of romantic relationships in athletes' performance and well-being. *Journal of Clinical Sport Psychology*, 3, 58–72.
- Jowett, S., Lafrenière, M. A. K., y Vallerand, R. J. (2013). Passion for activities and relationship quality A dyadic approach. *Journal of Social and Personal Relationships*, 30(6), 734-749.
- Jowett, S., y Nezlek, J. (2012). Relationship interdependence and satisfaction with important outcomes in coach–athlete dyads. *Journal of Social and Personal Relationships*, 29, 287–301.
- Kersaint, G., Lewis, J., Potter, R., y Meisels, G. (2007). Why teachers leave: Factors that influence retention and resignation. *Teaching and Teacher Education*, 23 (6) ,775–794.
- Kim, H. (2013). Passion on Teaching Beliefs and Efficacy.
- Knobloch, L. K., y Knobloch-Fedders, L. M. (2010). The role of relational uncertainty in depressive symptoms and relationship quality: An actor–partner interdependence model. *Journal of Social and Personal Relationships*, 27, 137–159.
- Kyriacou, C., y Kunc, R. (2007). Beginning teachers' expectations of teaching. *Teaching and Teacher Education*, 23, 1246–1257.

- Lyle, J. (2002). *Sports coaching concepts: A framework for coaches' behavior*. New York, NY: Routledge.
- Lafrenie`re, M. A. K., Jowett, S., Vallerand, R. J., Donahue, E. G., y Lorimer, R. (2008). Passion in sport: On the quality of the coach–athlete relationship. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 30, 1–22.
- Lafrenière, M. A. K., St-Louis, A. C., Vallerand, R. J., y Donahue, E. G. (2013). On the relation between performance and life satisfaction: The moderating role of passion. *Self and Identity*, 11(4), 516-530
- Louis, K. S. (1998). Effects of teacher quality of work life in secondary schools on commitment and sense of efficacy. *School Effectiveness and School Improvement*, 9(1), 1-27.
- Mageau, G. A., Vallerand, R. J., Charest, J., Salvy, S. -J., Lacaille, N., Bouffard, T., et al. (2009). On the development of harmonious and obsessive passion: The role of autonomy support, activity specialization, and identification with the activity. *Journal of Personality*, 77(3), 601–646.
- Mageau, G. A., Vallerand, R. J., Rousseau, F. L., Ratelle, C. F., y Provencher, P. J. (2005). Passion and gambling: Investigating the divergent affective and cognitive consequences of gambling. *Journal of Applied Social Psychology*, 35, 100–118.
- Meyer, J. P., y Allen, N. J. (1991). A three-part conceptualisation of organisational commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
- Montalvo, G. P., Mansfield, E. A., y Miller, R. B. (2007). Liking or disliking the teacher: Student motivation, engagement, and achievement. *Evaluation and Research in Education*, 20(3), 144–156.
- Murray, S. L., Holmes, J. G., y Griffin, D. W. (1996). The benefits of positive illusions: Idealization and the construction of satisfaction in close relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 79–98.
- National Council for Accreditation of Teacher Education. (2010). *Transforming teacher education through clinical practice: A national strategy to prepare effective teachers*. Washington, DC: Author.
- Nias, J. (1981). 'Commitment' and motivation in primary school teachers. *Educational Review*, 33(3), 181-190.
- Nias, J. (1996). Thinking about Feeling: The emotions in Teaching. *Cambridge Journal of Education*, 26, (3), 293-306.
- Phelps, P. H., & Benson, T. R. (2012). Teachers with a passion for the profession. *Action in Teacher Education*, 34(1), 65-76.

- Philippe, F. L., Vallerand, R. J., Houliort, N., Lavigne, G., y Donahue, E. G. (2010). Passion for an activity and quality of interpersonal relationships: The mediating role of emotions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98, 917–932.
- Philippe, F. L., Vallerand, R. J., y Lavigne, G. L. (2009). Passion does make a difference in people's lives: A look at well-being in passionate and non-passionate individuals. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1, 3–22.
- Pietsch, M., y Williamson, J. (2010). "Getting the pieces together": Negotiating the transition from pre-service to in-service teacher. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 38 (4), 331–44.
- Reeve, J., Jang, H., Carrell, D., Jeon, S., y Barch, J. (2004). Enhancing students' engagement by increasing teachers' autonomy support. *Motivation and Emotion*, 28(2), 147–169.
- Rousseau, F. L., y Vallerand, R. J. (2008). An examination of the relationship between passion and subjective well-being in older adults. *International Journal of Aging and Human Development*, 66, 195–211.
- Rusbult, C. E., y Buunk, B. P. (1993). Commitment processes in close relationships: An interdependence analysis. *Journal of Social and Personal Relationships*, 10, 175–204.
- Rusbult, C. E., Coolsen, M. K., Kirchner, J. L., y Clarke, J. (2006). Commitment. En A. Vangelisti y D. Perlman (Eds.), *Handbook of personal relationships* (pp. 615–635). New York, NY: Cambridge.
- Ryan, R. M., y Stiller, J. (1991). The social contexts of internalization: Parent and teacher influences on autonomy, motivation, and learning. En P. R. Pintrich, y M. L. Maehr (Eds.), *Advances in Motivation and Achievement*, (Vol. 7, pp. 115–149). Greenwich, CT: JAI Press.
- Santoro, N., Pietsch, M., & Borg, T. (2012). The passion of teaching: learning from an older generation of teachers. *Journal of Education for Teaching*, 38(5), 585-595.
- Se'guin-Le'vesque, C., Laliberte', M. L., Pelletier, L. G., Vallerand, R. J., y Blanchard, C. (2003). Harmonious and obsessive passions for the internet: Their associations with couples' relationships. *Journal of Applied Social Psychology*, 33, 197–221.
- Slotter, E. B., Gardner, W. L., y Finkel, E. J. (2010). Who am I without you? The influence of romantic breakup on the self-concept. *Personality and Social Psychological Bulletin*, 36, 147–160.
- Sprecher, S. (1986). The relation between inequity emotions in close relationships. *Social Psychology Quarterly*, 49, 301–321.
- Soenens, B., y Vansteenkiste, M. (2005). Antecedents and outcomes of self-determination in 3 life domains: The role of parents' and teachers' autonomy support. *Journal of Youth and Adolescence*, 34(6), 589–604.

- Tsui, K. T., y Cheng, Y. C. (1999). School organisational health and teacher commitment: A contingency study with multi-level analysis. *Educational Research and Evaluation*, 5(3), 249-268.
- Tyree, A. K. (1996). Conceptualising and measuring commitment to high school teaching. *Journal of Educational Research*, 89(5), 295-304.
- Vallerand, R. J. (2008). *On the psychology of passion: In search of what makes people's lives most worth living*. *Canadian Psychology*, 49, 1-13.
- Vallerand, R. J. (2010). On passion for life activities: The dualistic model of passion. En M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 42, pp. 97-193). New York, NY: Academic Press.
- Vallerand, R. J., Blanchard, C. M., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Le' onard, M., et al. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 756-767.
- Vallerand, R. J., Fortier, M. S., y Guay, F. (1997). Self-determination and persistence in a real-life setting: Toward a motivational model of high school dropout. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(5), 1161-1176.
 - Vallerand, R. J., y Houliort, N. (2003). Passion at work: Toward a new conceptualisation. En D. Skarlicki, S. Gilliland, yD. Steiner (Eds.), *Social issues in management* (pp. 175-204). Greenwich, CT: Information Age.
 - Vallerand, R. J., y Miquelon, P. (2007). Passion for sport in athletes. En D. Lavallée, y S. Jowett (Eds.), *Social psychology in sport* (pp. 249-262). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Vallerand, R. J., Ntoumanis, N., Philippe, F., Lavigne, G. L., Carbonneau, C., Bonneville, A., et al. (2008). On passion and sports fans: A look at football. *Journal of Sport Sciences*, 26, 1279-1293.
- Vallerand, R. J., Mageau, G. A., Elliot, A. J., Dumais, A., Demers, M. A., y Rousseau, F. (2008). Passion and performance attainment in sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 9(3), 373-392.
- Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L., y Charest, J. (2010). On the role of passion in burnout: A process model. *Journal of Personality*, 78, 289-312.
- Vallerand, R. J., Rousseau, F. L., Grouzet, F. M. E., Dumais, A., y Grenier, S. (2006). Passion in sport: A look at determinants and outcomes. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 28, 454-478.
- Vallerand, R. J., Salvy, S. J., Mageau, G. A., Denis, P., Grouzet, F. M. E., y Blanchard, C. B. (2007). On the role of passion in performance. *Journal of Personality*, 75, 505-533.
- Vansteenkiste, M., Simons, J., Lens, W., Sheldon, K. M., y Deci, E. L. (2004). Motivating learning, performance, and persistence: The synergistic effects of intrinsic goal

contents and autonomy-supportive contexts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(2), 246–260.

- Watt, H .M. G., y P. W. Richardson. (2008). Motivations, perceptions, and aspirations concerning teaching as a career for different types of beginning teachers. *Learning and Instruction*, 18(5): 408–28.
- Waugh, C. E., y Frederickson, B. L. (2006). Nice to know you: Positive emotions, self-other overlap, and complex understanding in the formation of new relationships. *Journal of Positive Psychology*, 1, 93–106.
- Weiss, W. M., y Weiss, M. R. (2007). Sport commitment among competitive gymnasts: A developmental perspective. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 78, 90–102.
- Wentzel, K. R., Barry, C. M., y Caldwell, K. A. (2004). Friendships in middle school: Influences on motivation and school adjustment. *Journal of Educational Psychology*, 96, 195–203.
- Wenzlaff, T. (1998). Dispositions and portfolio development: Is there a connection? *Education*, 118(4), 564–573.
- Williams, G. C., y Deci, E. (1998). The importance of supporting autonomy in medical education. *Annals of Internal Medicine*, 129(4), 303.
- Wong, S., y Goodwin, R. (2009). Exploring marital satisfaction across three cultures: A qualitative study. *Journal of Social and Personal Relationships*, 26, 1011–1028.
- Yong, B. C. (1999). The career commitment of primary teachers in Brunei Darussalam: Perceptions of teaching as a career. *Research in Education*, 62, 1-7.
- Yong, Z., y Yue, Y. (2008). Causes for burnout among secondary and elementary school teachers and preventive strategies. *Chinese Education and Society*, 40(5), 78–85.