

1
sen·sei
Programa de Residència inicial
docent de Catalunya

Fonamentació



ÍNDEX

1. Presentació

2. Per què el sistema educatiu català necessita un programa d'iniciació a la docència?

- 2.1 Síntesi de referències internacionals
- 2.2 Impuls d'una de les polítiques educatives amb més impacte per al sistema

3. Què és un programa d'iniciació a la docència i quines condicions ha de complir per ser de qualitat?

- 3.1 Conceptualització
- 3.2 Condicions de qualitat

4. El Programa d'iniciació a la docència a Catalunya

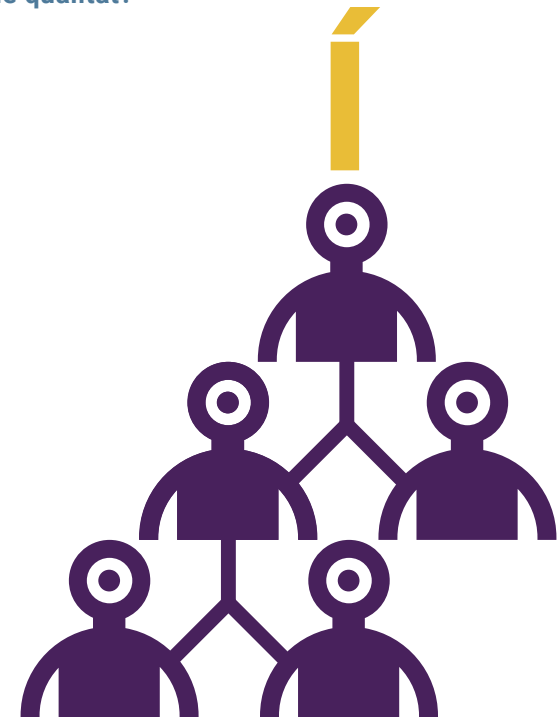
- 4.1 Contextualització
- 4.2 Principis i objectius del Programa
- 4.3 Com s'articula? Els centres formadors, peça clau
 - 4.3.1 Docent mentor: condicions i recursos
 - 4.3.2 Docent novell: condicions i recursos
- 4.4 Col·laboració i formació dels agents implicats en el Programa
 - 4.4.1 Pla formatiu del docent mentor
 - 4.4.2 Pla formatiu del docent novell
 - 4.4.3 Pla formatiu d'altres agents implicats

5. Estratègia de desplegament i finançament

6. Avaluació del Programa

- 6.1 Governança. A qui implica?

7. Referències



1. PRESENTACIÓ

El **Programa de residència inicial docent de Catalunya, Sensei**, és una experiència professional de **capacitació anual** pensada especialment per als docents novells que s'inicien en la professió. Un programa dissenyat amb cura, altament enriquidor, pràctic i reflexiu, que els prepara per ser més autònoms i els aporta les eines clau per desenvolupar la tasca docent amb més impacte i qualitat, a partir d'una estratègia de **desplegament d'iniciació progressiva a la docència**. Es focalitza a **assentar de manera pràctica competències i aprenentatges** considerats clau per poder créixer al llarg de la seva trajectòria professional.

Aquest Programa té un constructe basat en la recerca, que ha demostrat l'impacte positiu que els programes d'inducció tenen sobre la qualitat docent i l'èxit educatiu. Dona coherència i continuïtat al treball realitzat des del Departament d'Educació en la formació inicial dels estudiants universitaris en **pràctiques en centres de formació**.

Aquesta publicació defineix el Programa en la seva globalitat. S'estructura en tres blocs de continguts:

El primer bloc dona resposta a la qüestió del **per què el sistema educatiu necessita un programa d'acompanyament i suport al docent novell**. A partir de l'estudi comparat a nivell internacional, s'han recollit les tendències educatives que fonamenten la base científica dels programes d'iniciació a la docència. El segon bloc fa una **conceptualització del terme "inducció"** i mostra les condicions necessàries que en faciliten l'èxit. El tercer bloc defineix el **Programa de residència inicial docent de Catalunya**. Per la seva importància, els diferents apartats d'aquest darrer bloc es concreten en altres publicacions complementàries.

La Direcció General d'Innovació, Digitalització, Currículum i Llengües del Departament d'Educació elabora aquest document amb la finalitat d'iniciar el **procés de debat** en diferents grups de discussió de la comunitat professional i educativa.

2. PER QUÈ EL SISTEMA EDUCATIU CATALÀ NECESSITA UN PROGRAMA D'INICIACIÓ A LA DOCÈNCIA?

2.1 SÍNTESE DE REFERÈNCIES INTERNACIONALS

Diferents organismes de referència com la UNESCO, la Comissió Europea i l'OCDE, entre d'altres, evidencien la importància i la necessitat de programes d'inducció en els sistemes educatius, els quals tenen per objectiu incrementar la qualitat dels docents i la millora dels resultats d'ensenyament-aprenentatge. Els països amb **millors resultats educatius i més equitatius** tenen programes de residència inicial docent.

L'informe **Effective Teacher Policies** (2018) afirma que els sistemes educatius amb més taxa d'èxit tenen polítiques d'equitat i cultura d'acompanyament al docent novell i d'aprenentatge docent en centre.





L'informe de la Unió Europea **Education training monitor** (2019) afirma que la inducció docent de qualitat juga un paper cabdal en l'excel·lència educativa. En aquest sentit, l'informe **Teachers in Europe** (2021) ressalta que hi ha un consens generalitzat en acompanyar el docent novell a partir de programes d'inducció. La taula 1 mostra la diversitat en la "durada" del període d'inducció en els països europeus.

Duration (in months)

BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT
⊗	⊗	○	⊗	⊗	⊗	12-14	12	200 h	○	3, 5-6	12	12	12	5	⊗	12	24	24	24	⊗	12
PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE		UK-ENG	UK-WLS	UK-NR	UK-SCT	AL	CH	CH	IS	LI	ME	MK	NO	RS	TR
9	12	12	10	○	○	12		12	12	12	12	⊗	12-24	12-24	⊗	○	9	12	24	12	12

⊗ No top-level regulations on induction

○ Minimum duration of induction is not regulated at top-level

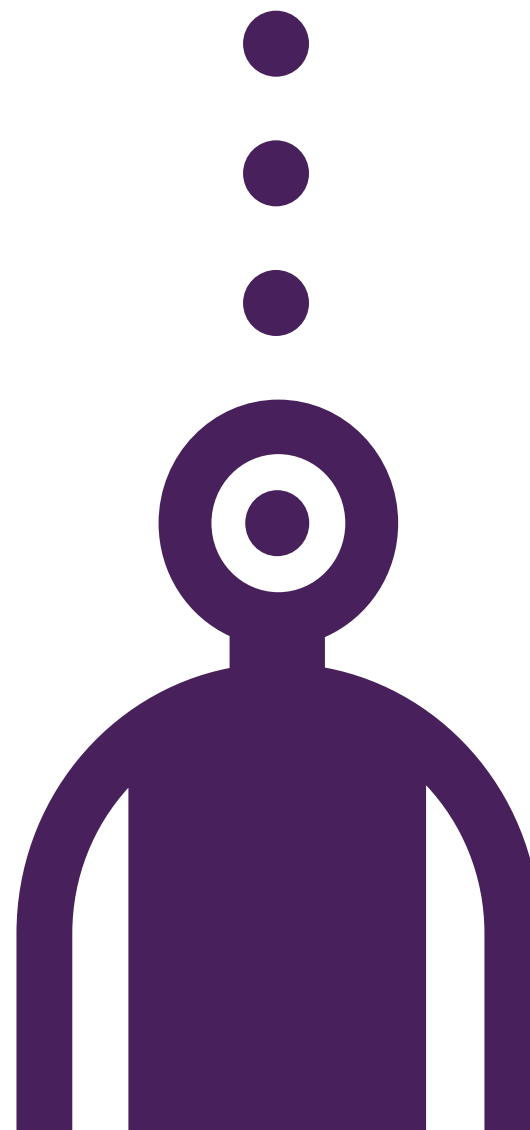
Source: Eurydice

Taula 1. Durada i obligatorietat del models d'inducció a Europa. Font: Teachers in Europe

La majoria d'estudis assenyalen un període òptim d'inducció d'entre 12 i 24 mesos, sempre amb un programa formatiu definit per a tots els agents implicats en el procés (centre educatiu, persona mentora, docent novell).

El darrer informe Eurydice (UE 2021) **Teachers in Europe Careers, Development and Well-being** destaca la importància de la ITE (Initial Teacher Education) o iniciació al desenvolupament professional docent, definint 4 condicions que influeixen en l'èxit dels diferents models d'inducció. Aquestes condicions són:

1. **Mentoria de suport**
2. **Cursos i seminaris presencials o en línia**
3. **Reducció de la càrrega de treball i de les hores de docència**
4. **Codocència a l'aula amb docents experimentats**



Altres investigacions constaten els efectes positius de la inducció. Ingersoll i Strong (2011) demostren que els programes d'inducció tenen un impacte positiu en 3 aspectes:

- **Augmenten el compromís i la retenció del professorat novell.**
- **Milloren la realització i el rendiment de les tasques d'aula dels docents novells.**
- **Incrementen els resultats acadèmics dels alumnes del professorat novell.**

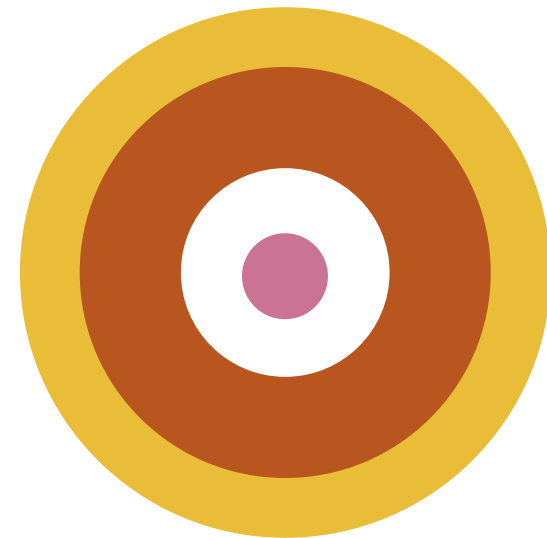
D'altra banda, l'informe **Early career teachers: pioneers triggering innovation or compliant professionals?** (OCDE 2018) indica els aspectes que els docents novells identifiquen com a reptes:

- **Gestió de les relacions socials i la convivència al centre i a l'aula.**
- **Eines per a fomentar la motivació de l'alumnat.**
- **Gestió de la implicació, la participació i la col·laboració entre docents.**
- **Estratègies de participació i acompanyament a les famílies.**
- **Recursos i instruments per a l'autoregulació dels aprenentatges.**
- **Autogestió i eficàcia de la càrrega de treball.**
- **Eines per a la resiliència dels docents novells.**
- **Gestió de les emocions.**



A tall de conclusió, detallem els aspectes clau de la comparativa internacional realitzada:

- **Consens general i validació de l'èxit en promoure la implementació de programes de mentoria i residència (inducció) per al professorat novell.**
- **Durada d'entre 12 i 24 mesos, posterior a l'obtenció d'un títol oficial.**
- **Inducció en centre educatiu amb formació i acompanyament per part de persones mentores. Codocència. Observació i retroacció.**
- **Portafoli o carpeta d'aprenentatge. Monitorització dels processos.**
- **Competències i estàndards definits per facilitar la formació i l'avaluació.**
- **Temps de reducció de docència per a la mentoria i la formació.**
- **Claredat en els rols i perfils ajustats.**



2.2 IMPULS A UNA DE LES POLÍTIQUES EDUCATIVES AMB MÉS IMPACTE PER AL SISTEMA

El sistema educatiu català ha de garantir que els docents assoleixen competències que són clau per donar resposta als reptes de la societat actual. En aquest sentit, posar en marxa un programa d'iniciació a la docència és una clara oportunitat de millora de l'educació a Catalunya:

1. Permet fer un salt en la manera com els docents comencen la seva vida professional. Cal establir ponts entre la formació inicial i la pràctica docent. Actualment, la majoria de docents inicien la seva tasca amb un període llarg de substitucions en diferents entorns educatius i sense un any d'acompanyament especialment pensat per consolidar competències professionals clau.

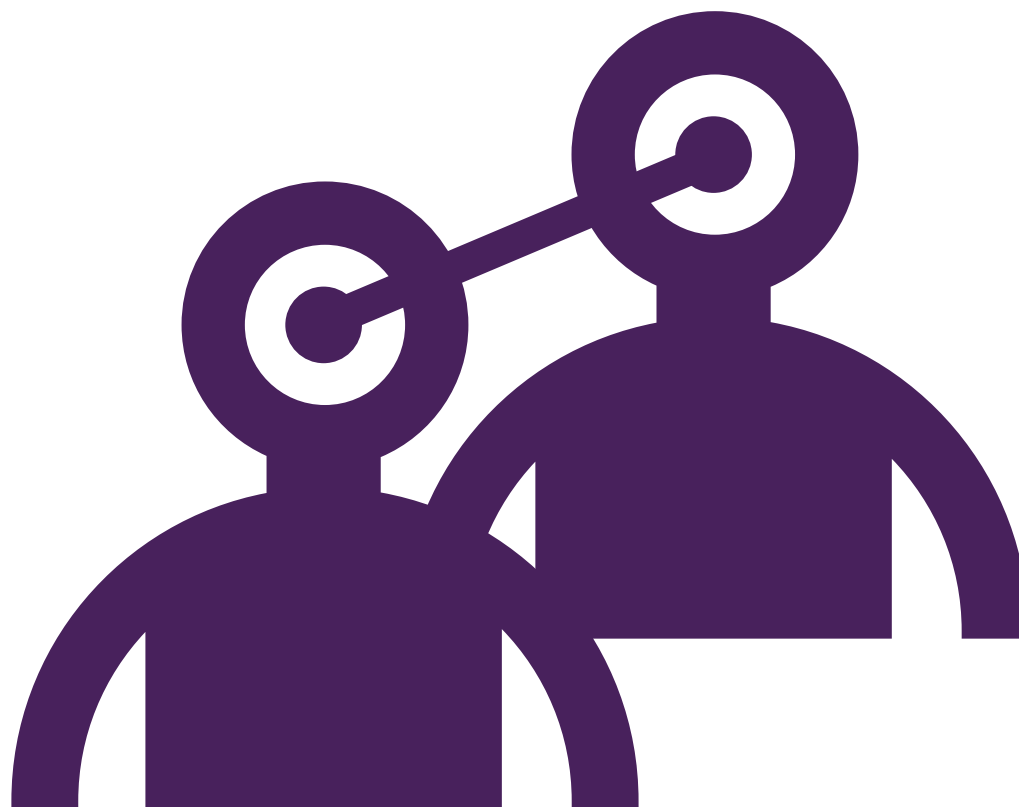
2. És una de les polítiques amb més impacte en els resultats educatius i en la reducció de l'abandonament escolar. Els estudis comparatius i d'evidències més rigorosos constaten que els programes d'iniciació a la docència tenen un alt impacte en la qualitat docent, ja que consoliden pràctiques fonamentals per obtenir bons resultats en l'alumnat



i permeten que els docents continuïn consolidant altres competències en el seu desenvolupament professional. Els països amb millors resultats educatius i més equitatius tenen programes de residència inicial docent.

3. Assentarà un precedent i es promourà el debat sobre l'accés a la professió docent. L'avaluació del Programa vol demostrar que un programa d'aquestes característiques, com ja s'ha comprovat en altres països, té un alt retorn per al sistema i ha de permetre garantir l'adquisició pràctica de competències professionals clau per a la qualitat dels docents. En el marc del Programa, es promouran debats amb experts locals i internacionals sobre com ha d'evolucionar la política d'accés i acompanyament inicial a la docència.

Així mateix, en els propers 10 anys es jubilarà un gran nombre de docents i cal preparar el sistema per donar una **resposta de qualitat als nous docents**. El Departament d'Educació té com a fita política la construcció d'un continu de creixement i desenvolupament professional dels docents.



3. QUÈ ÉS UN PROGRAMA D'INICIACIÓ A LA DOCÈNCIA I QUINES CONDICIONS HA DE COMPLIR PER SER DE QUALITAT?

3.1 CONCEPTUALITZACIÓ

La iniciació a la docència és una etapa clau per a la consolidació de la identitat personal, professional i laboral del docent que comença el seu desenvolupament professional docent.

La Unió Europea (2007) defineix “inducció” com un procés mitjançant el qual es facilita als docents recentment titulats un suport suplementari durant els primers anys del seu exercici professional, mitjançant **mentoria, formació i assessorament**, recursos d'acompanyament que necessiten per desenvolupar una **docència de qualitat en la professió**. D'aquesta manera, es vincula la formació inicial com a docents i la veritable pràctica professional.

Els autors Fenwick i Weir (2010) defineixen aquesta etapa com l'inici del desenvolupament professional, amb una durada d'en-

tre 2 i 6 anys. Marcelo (2019) destaca que aquest inici és un període de tensions i aprenentatges intensius en contextos diversos. Finalment, Bozu (2010) afirma que durant aquests primers anys, a partir de l'experiència real en contextos educatius, es produeix un procés de canvi i de reorganització dels coneixements, valors, actituds i conceptes adquirits durant la formació inicial, i es construeix el propi estil docent.

La inducció garanteix que tots els docents tinguin l'oportunitat i el suport que necessiten per aprendre a fer una docència de qualitat. Facilita un compromís amb l'aprenentatge professional continu, millorant la pràctica educativa i garantint l'impacte en els resultats de l'alumnat.

3.2 CONDICIONS DE QUALITAT

A partir de la recerca internacional analitzada, concretem les condicions bàsiques de qualitat d'un Model d'iniciació a la docència:

1. La cooperació entre diferents parts del sistema. La iniciació a la docència com a part d'un continu entre la formació inicial i el desenvolupament professional permanent. Forta associació entre centres educatius i institucions de formació docent.

2. Una cultura de centre com a comunitat d'aprenentatge. Les dinàmiques de relacions i col·laboracions en el propi centre afavoreixen el desenvolupament professional mutu. Estratègies com l'observació entre iguals, la codocència, la retroacció, entre d'altres, faciliten aquesta cultura.

3. Monitorar. Recollir evidències científiques durant tot el procés d'iniciació a la docència. Les investigacions analitzades indiquen l'impacte dels programes d'iniciació a la docència en la millora de l'aprenentatge de l'alumnat i en la retenció dels docents en el sistema educatiu (Jenset, Klette i Hamnerness, 2017).





4. Dissenyar programes de mentoria a partir d'evidències científiques:

- **L'informe Eurydice (UE 2021) Teachers in Europe Careers, Development and Well-being planteja 4 premisses bàsiques per a l'èxit d'un programa d'iniciació:**
 1. Mentoria de suport i acompanyament.
 2. Cursos i seminaris presencials o en línia.
 3. Reducció de la càrrega de treball i de les hores de docència.
 4. Codocència a l'aula amb docents experimentats.
- **Claredat sobre rols i responsabilitats de docents novells, mentors i altres agents implicats.**
- **Pla de treball del docent novell que desplegui les competències clau per iniciar la tasca docent.**
- **Suport financer: reducció de la càrrega de treball dels docents novells amb una retribució coherent i reducció de la càrrega docent de les persones mentores.**

4. EL PROGRAMA D'INICIACIÓ A LA DOCÈNCIA A CATALUNYA

“Els programes de desenvolupament professional amb més impacte... impliquen l'aprenentatge actiu i enfocaments col·laboratius de formació”

TALIS 2018, pàg 36

4.1 CONTEXTUALITZACIÓ

El Departament d'Educació aposta per un model d'inducció, un programa experimental d'acompanyament i suport al docent novell, com a pont necessari entre la formació inicial i la carrera professional docent. Aquest s'emmarca en el model del Desenvolupament professional docent (DPD) del Departament d'Educació.

La **formació inicial** desenvolupada en l'entorn universitari, amb els Graus de mestre i el Màster universitari de la formació del professorat de secundària.

Desenvolupament professional docent (DPD) des de l'inici de la **carrera docent**, amb el Programa d'iniciació a la docència en modalitat de residència, que ha de proporcionar les bases per a una carrera professional en constant creixement, el **desenvolupament professional continu**.

El Model de DPD impulsa la necessitat de crear un Marc de competències professionals docents i afavoreix accions transformadores en el marc de la formació de la carrera professional docent.

4.2 PRINCIPIS I OBJECTIUS DEL PROGRAMA

El Programa de residència inicial docent és un programa pedagògic en construcció contínua i es basa en una política pública comprensiva amb la participació de la comunitat professional i educativa.

Té una mirada **polièdrica**, atès que cerca la implicació de diferents agents educatius amb la interacció de diversitat de mirades, i **sis-tèmica**, perquè afavoreix l'aprenentatge de tots els agents implicats i té un impacte en el desenvolupament docent en el context del centre i en xarxa.

Els principis que el fonamenten incorporen les condicions de qualitat dels programes d'inducció analitzats en l'estudi comparat a nivell internacional.

Aquests principis són:

1. Pràctica docent professionalitzadora com a eix vertebrador de la formació del docent novell i de la seva identitat personal i professional.

2. El centre formador: entorn d'aprenentatge professionalitzador¹. Referent de la pràctica pedagògica per al desenvolupament professional docent, inicial i continu.

3. Professionalització de la mentoria com a motor de qualitat en la formació docent en el període d'inducció: centrada en la pràctica i en el lideratge².

4. Aprenentatge en xarxa i entre iguals: comunitats d'aprenentatge docent.



1. Vegeu el document El centre formador: entorn d'aprenentatge professionalitzador.

2. Basat en Achinstein i Villar (2004)



5. Cooperació entre els agents implicats en el desenvolupament professional: centres educatius, universitats, ICEs i altres organismes, potenciant la transversalitat en la presa de decisions.

6. Cultura de l'avaluació, centrada en el **desenvolupament de les competències professionals**³, que permet al docent novell prendre consciència del seu propi procés i construir el seu sistema d'aprendre al llarg de la seva trajectòria.

A partir dels principis, es defineixen els objectius del Programa:

1. Acompanyar i donar suport al docent novell en el desenvolupament de la pràctica educativa en el marc de l'**equitat**⁴, **la innovació i la transformació social**.

2. Posar en valor al centre educatiu com a **entorn d'aprenentatge professionalitzador**.

3. Reconèixer i professionalitzar la tasca d'acompanyament en la mentoria.

4. Promoure l'**avaluació autoreguladora** de l'aprenentatge docent.

5. Impulsar la **col·laboració entre els agents implicats** en el desenvolupament professional del docent, que promogui la innovació i la transformació social.

3. Vegeu el Marc de les competències professionals docents del s. XXI

4. Garantir la igualtat d'oportunitats i de condicions, per combatre les desigualtats o la discriminació per raó de gènere, de classe social, d'origen ètnic o racial, d'orientació sexual i de diversitat funcional.

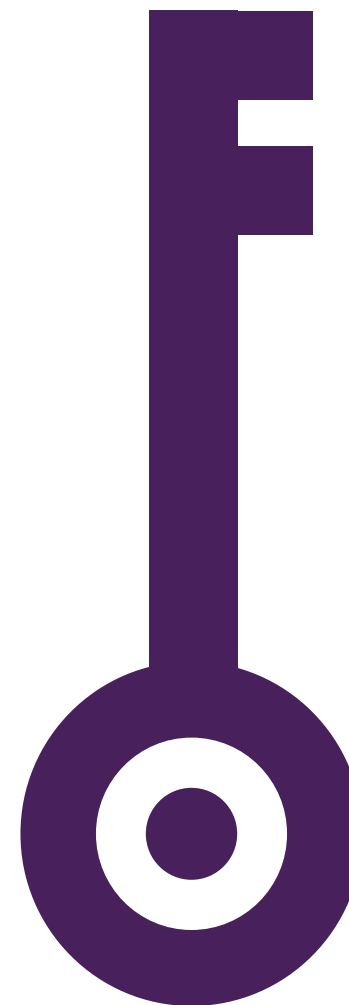
4.3 COM S'ARTICULA? ELS CENTRES FORMADORS, PEÇA CLAU

La inducció és més eficaç quan s'imparteix en entorns amb una cultura d'aprenentatge forta i relacions professionals de qualitat.

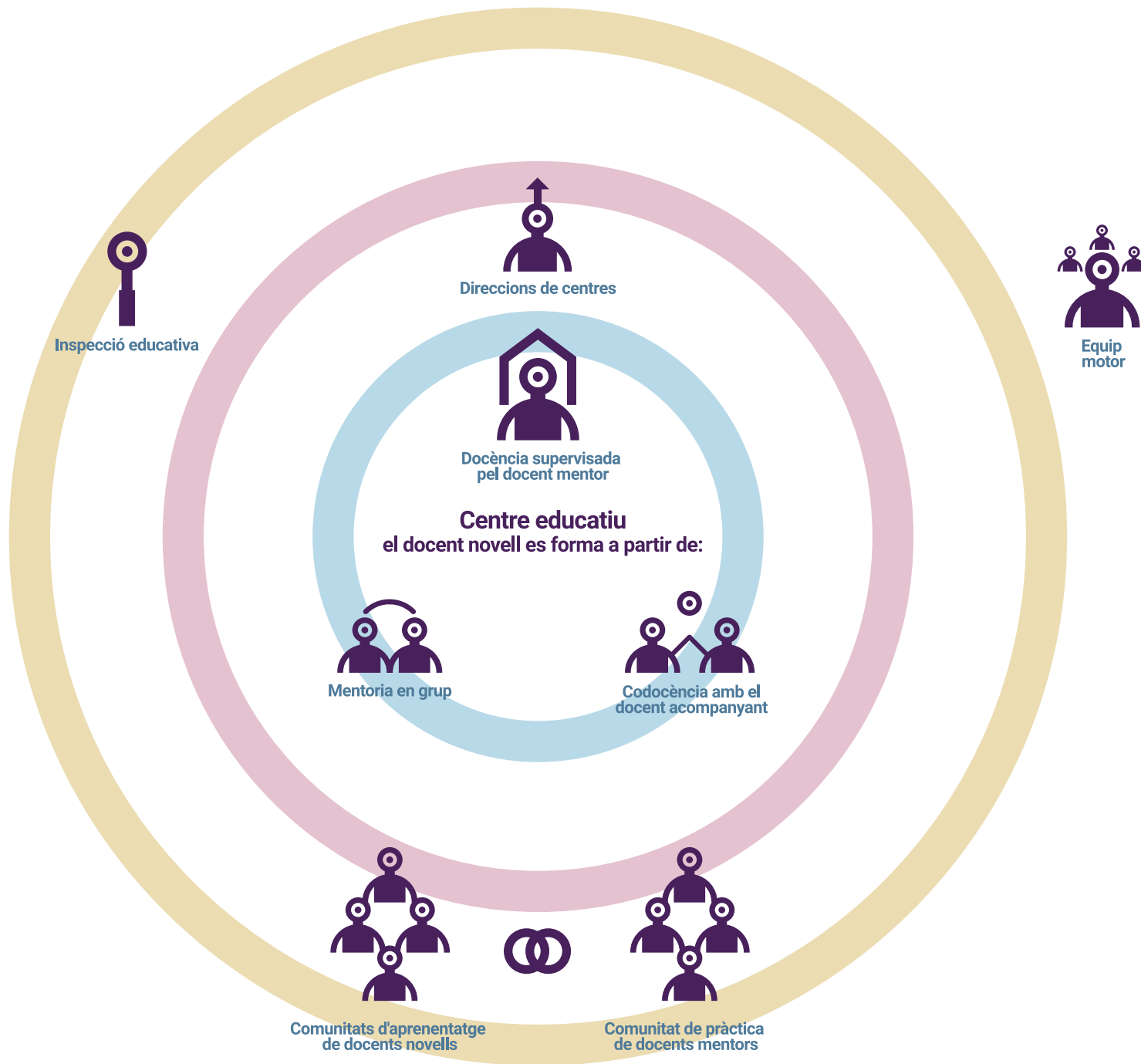
La mirada polièdrica i sistèmica afavoreix un ecosistema d'aprenentatge on el centre formador es defineix com a model i referent en la pràctica pedagògica. Aquesta atorga rellevància al centre com a una organització saludable que aprèn (Senge P.,2005).

Els equips directius de centre han de propiciar un lideratge centrat en la naturalesa de l'aprenentatge mateix com a activitat principal del centre, amb el compromís en el desenvolupament personal i professional de tots els docents.

En aquest context, es defineix un treball col·laboratiu entre tots els agents implicats. Destaca la figura del **docent mentor** com a referent personal i professional del docent novell en el centre. Forma i acompanya com a màxim tres docents novells durant l'**any de residència**⁵.



5. El període de residència en centre és d'un curs escolar (1 de setembre - 31 d'agost). Tot i que, amb caràcter general, el mes de juliol es reserva perquè el personal docent pugui fer activitats de formació, la direcció del centre pot requerir-ne la presència els primers dies de juliol, en cas que es produeixin circumstàncies excepcionals que ho facin necessari.





A grans trets, el docent mentor acompanya en la docència supervisada i dona suport en el pla de treball dels docents novells, fa cicles d'observació i *retroacció* i els capacita en el recull d'evidències d'aprenentatge docent.

Juntament amb el docent mentor, els docents del centre col·laboraran en la formació del docent novell, compartint un model docent i professional de referència des de la didàctica i en modalitat de codocència. Durant el curs de residència, el **docent novell** aprèn i es capacita en un context pràctic com a plantilla extraordinària del centre. L'horari setmanal serà de 37 hores i 30 minuts⁶, el mateix que s'estableix amb caràcter general per a tots els docents del Departament d'Educació de la Generalitat

de Catalunya. El docent novell participa en les activitats de centre amb una distribució equitativa entre la docència supervisada i la formació teòrica en centre i en xarxa.

A més de la formació personalitzada en el centre, participarà en una comunitat d'aprenentatge de docents novells.

Els centres que participin en el Programa se seleccionaran per convocatòria pública. Els docents d'aquests centres podran manifestar la seva voluntat de participar com a docents mentors a la direcció del centre i també seran seleccionats per convocatòria pública.

6. Documents per a l'organització i la gestió dels centres Personal docent.

7. Vegeu apartat distribució horària.

4.3.1 DOCENT MENTOR: CONDICIONS I RECURSOS

El docent mentor, com agent clau en el procés de formació del docent novell, ha de garantir un **acompanyament constructiu i capacitador**⁸. En aquest sentit, esdevé fonamental el desenvolupament de les competències de mentorització i acompanyament.

La mentoria s'entén com una forma de relació entre un docent amb experiència reeixida i un docent novell, relació que es basa en **la confiança, la col·laboració i la reciprocitat**. L'objectiu principal és l'aprenentatge docent, amb un èmfasi especial en les necessitats de desenvolupament professional del docent que està començant la seva carrera.

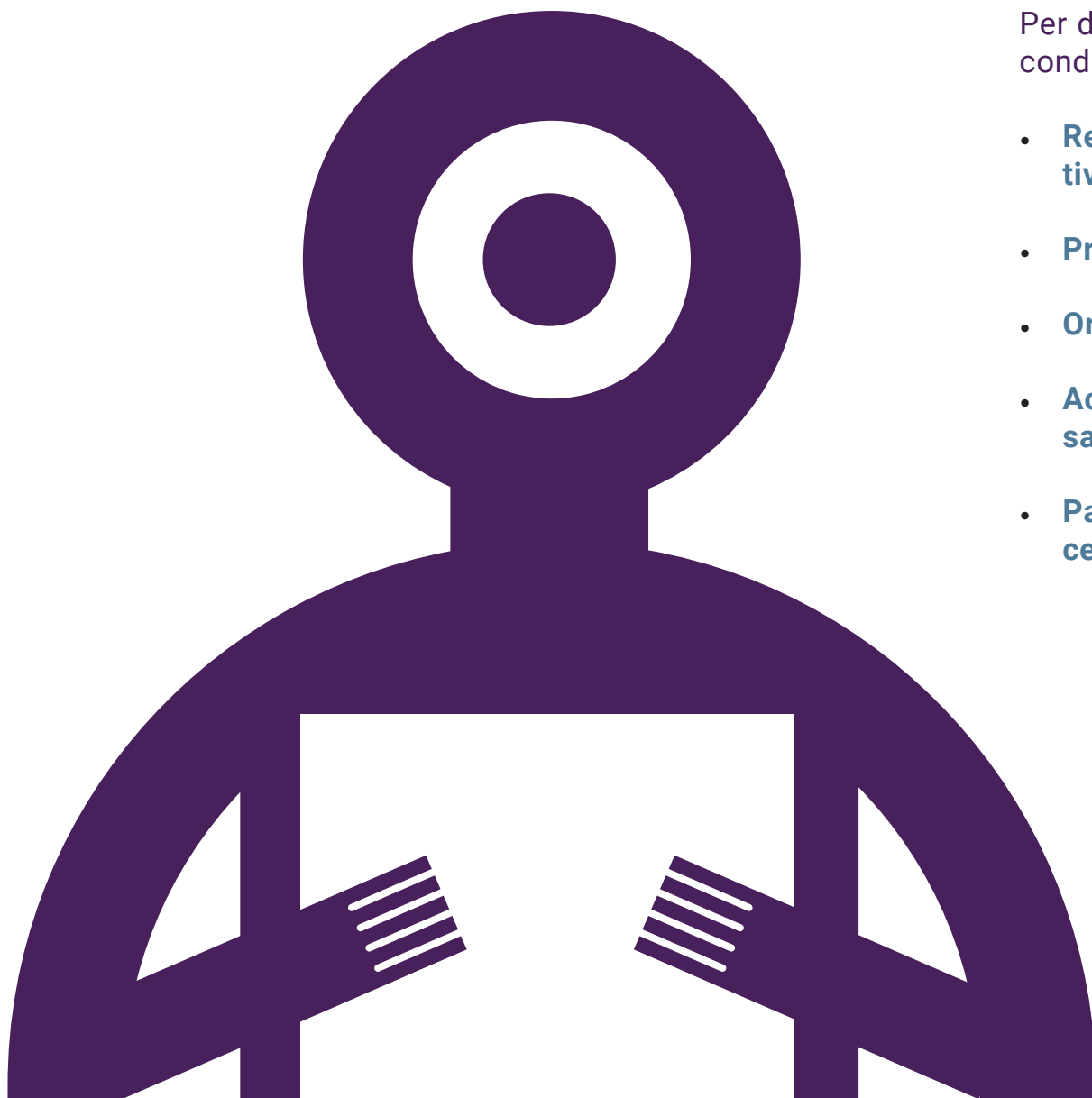
És una relació de caràcter **formatiu i no avaluatiu**, basada en l'**aprenentatge col·laboratiu**, on el docent mentor fa un procés de desenvolupament i aprèn conjuntament amb el docent novell. Ambdues parts es beneficien de la relació des de l'horitzontalitat.

En la funció de mentoria es prioritzen els objectius següents:

1. **Desenvolupar** les competències de mentorització i acompanyament.
2. **Acompanyar** el docent novell en la construcció de la seva identitat docent
3. **Capacitar** el docent novell en el recull d'evidències d'aprenentatge docent.



8. Promoure de manera sistemàtica la reflexió i la presa de consciència del propi procés d'aprenentatge necessari per construir la identitat professional docent.



Per desenvolupar la mentoria són necessaris les següents condicions i recursos:

- **Reducció de fins a un màxim del 50% de la càrrega lectiva.**
- **Programa formatiu per al docent mentor.**
- **Orientacions i guies per a l'exercici de la mentoria.**
- **Acompanyament per part d'experts i personal responsable del Programa.**
- **Participació mensual en comunitat de pràctica de docents en mentoria**

4.3.2 DOCENT NOVELL: CONDICIONS I RECURSOS

El docent novell participant té una destinació durant un curs escolar en un centre del Programa i no forma part de la plantilla estructural del centre.

El programa consisteix en una iteració constant de formació teòrica i pràctica que implica la dedicació del docent novell equivalent a una jornada docent ordinària (37,5 hores setmanals), amb una distribució equitativa entre teoria i pràctica.

La retribució per als docents novells correspon a la mitja jornada que dediquen a la part pràctica del programa (docència supervisada, codocència i altres activitats del centre).

En el desenvolupament del pla de treball del docent novell es prioritzen les competències i les dimensions que han d'afavorir la pràctica dels docents novells, tenint en compte els reptes que s'identifiquen a l'informe **Early career teachers: pioneers triggering innovation or compliant professionals?** (OCDE 2018). A continuació es presenten els més rellevants i la seva alineació amb les competències professionals docents del Sistema Educatiu Català.





REPTES

COMPETÈNCIES

Gestió de les relacions socials i la convivència al centre i a l'aula.	➔	Socioemocional i Desenvolupament professional.
Eines per a fomentar la motivació de l'alumnat.	➔	Pràctica educativa.
Gestió de la implicació, la participació i la col·laboració entre docents.	➔	Socioemocional i Desenvolupament professional. (lideratge pedagògic)
Estratègies de participació i acompanyament a les famílies.	➔	Comunicativa i Socioemocional.
Recursos i instruments per a l'autoregulació dels aprenentatges.	➔	Pràctica educativa.
Autogestió i eficàcia de la càrrega de treball.	➔	Disseny i avaluació de l'acció educativa i Socioemocional.
Eines per a la resiliència dels docents novells.	➔	Socioemocional.
Gestió de les emocions.	➔	Socioemocional.

Els objectius d'aprenentatge clau que es concreten en el pla de treball del docent novell s'estructuren en sis àmbits:

1. Context educatiu català. Integrar els trets identitaris del sistema educatiu català en el disseny i l'avaluació de l'acció educativa en el marc del projecte de centre.

2. Pràctiques d'aprenentatge actualitzades. Desenvolupar pràctiques d'aprenentatge actualitzades informades en l'evidència.

3. Gestió d'aula. Generar un clima d'aula que faciliti la participació, l'aprenentatge i el desenvolupament personal de l'alumnat.

4. Avaluació. Desenvolupar l'avaluació per a la presa de decisions respecte de l'aprenentatge de l'alumnat, com a docent i en equip.

5. Desenvolupament professional. Créixer en una comunitat professional d'aprenentatge que ajudi el docent novell en el desenvolupament de la identitat docent.

6. Gestió socioemocional Incorporar estratègies que afavoreixen un bon clima socioemocional per al benestar comú.

El model metodològic del Programa estableix una combinació estratègica de metodologies avançades:

- **Mentoria: Pràctica educativa supervisada, cicles d'observació, retroacció i metacognició per fer visible i autoregular el procés d'aprenentatge.**
- **Codocència: Disseny i posada en pràctica de situacions/processos d'aprenentatge entre novells i mentors i altres docents.**
- **Aprenentatge entre iguals entre els docents novells d'un mateix centre.**
- **Comunitat d'aprenentatge professional. Formacions grupals amb docents novells d'altres centres, dirigides per professionals externs i/o d'universitats.**
- **Autoaprenentatge per a la millora contínua.**

Durant el curs de residència, el docent novell elabora la carpeta d'aprenentatge docent digital.

La carpeta és una eina de reflexió sobre el que s'aprèn i es viu, facilita el pensament crític, justifica la relació entre la teoria i la pràctica docent i la implicació en el propi procés d'aprenentatge. Recull documents que descriuen l'itinerari formatiu: observacions d'aula en codocència, rúbriques d'avaluació de l'alumnat, informes d'autoavaluació del docent novell, diari d'aprenentatge en la mentoria, pràctica reflexiva en comunitat, recull d'evidències científiques contrastades a l'aula.

L'avaluació forma part del procés d'aprenentatge del docent novell. Durant el curs d'estada en residència hi haurà diferents modalitats d'avaluació:

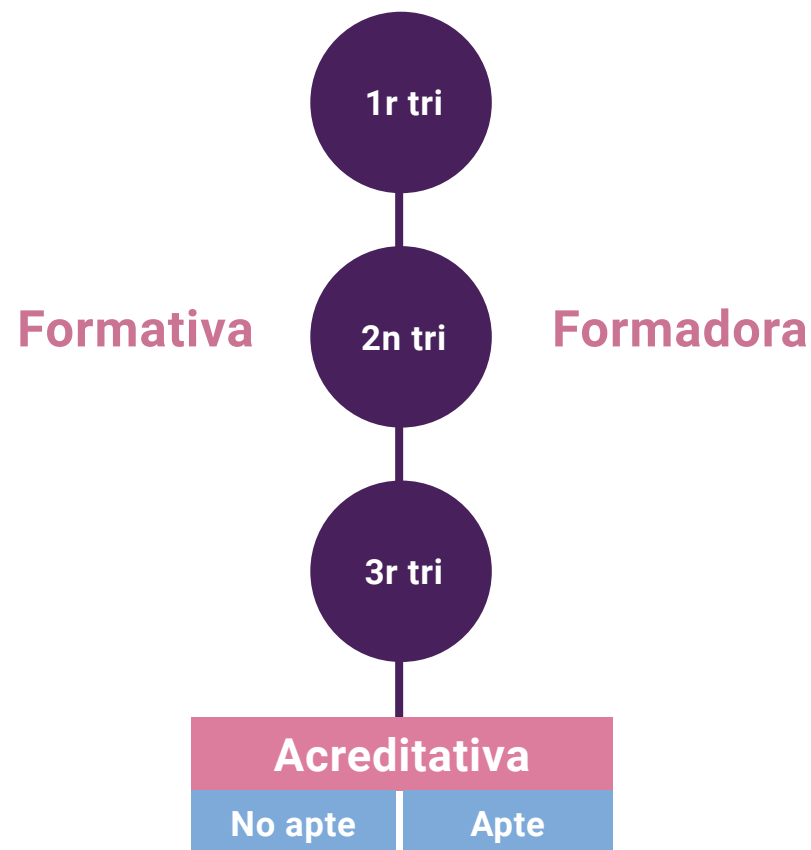
- **Formativa:** està orientada a ajudar el docent novell en la pròpia construcció del coneixement.
- **Formadora:** per afavorir la presa de decisions i l'autoregulació dels aprenentatges. El docent novell elaborarà una carpeta d'aprenentatge digital docent, que és una eina de reflexió sobre el que s'aprèn i es viu, facilita el pensament crític, justifica la relació entre la teoria i la pràctica docent i la implicació en el propi procés d'aprenentatge.
- **Competencial:** permet identificar les àrees de millora i el progrés del docent novell a mesura que avança el seu aprenentatge competencial, amb un enfocament global, continuat i integrador.
- **Acreditativa:** propicia l'adquisició dels coneixements i l'assoliment de les competències professionals definides al pla d'estudis, una vegada finalitzat el període de residència.

Per tal d'avaluar i qualificar el docent novell en residència, a cada centre es constitueix una comissió de seguiment i avaluació.

L'ampliació d'aquest apartat es troba al document 3 pla de treball de la col·lecció "Sensei".

Avaluació

CREACIÓ COMISSIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ



4.4 COL·LABORACIÓ I FORMACIÓ DELS AGENTS IMPLICATS EN EL PROGRAMA

L'anàlisi de diferents informes de recerca internacionals constata que, tot i que els programes i les pràctiques d'iniciació a la docència difereixen segons els països, tots posen l'èmfasi en la importància d'espais formatius entre tots els agents implicats, compartint una mateixa finalitat.

En aquesta línia, el Programa de residència inicial docent de Catalunya presenta una **proposta formativa** adreçada a tots els

agents implicats: inspecció educativa, direccions de centres, docents mentors, docents novells i altres docents de centres de formació. Aquesta proposta es dissenyarà de manera col·laborativa pels diferents equips de recerca consolidats de les universitats catalanes que han participat en l'elaboració del Marc de les competències professionals docents, els ICE, la fundació ExE i altres experts.



4.4.1 PLA FORMATIU DEL DOCENT MENTOR

L'objectiu és capacitar el docent amb habilitats de mentoria per a l'**acompanyament constructiu i capacitador** del docent novell. Del pla formatiu del docent mentor, destaquem:

- **Programa formatiu continu.**
- **Orientacions i guies per a l'exercici de la mentoria.**
- **Acompanyament per part d'experts i personal responsable del Programa.**
- **Aprenentatge entre iguals: comunitats d'aprenentatge i comunitats de pràctica de docents en mentoria.**

El procés formatiu es desenvolupa en tres nivells de gradació i tres cursos escolars:

- 1. Nivell d'iniciació.** Previ al desenvolupament de la mentoria.
- 2. Nivell de desenvolupament.** Durant el curs escolar en què inicia la mentoria, participa mensualment en una **comunitat d'aprenentatge**. Paral·lelament, persones expertes fan un acompanyament de les actuacions en mentoria i cocència en centre.
- 3. Nivell de consolidació.** A partir del segon curs escolar, el docent mentor continua professionalitzant-se participant en la comunitat de pràctica de docents mentors consolidats.



4.4.2 PLA FORMATIU DEL DOCENT NOVELL

L'objectiu és promoure un desenvolupament professional de qualitat mitjançant la formació i l'assessorament, amb un alt component de pràctica personalitzada.

Els elements clau de la formació són:

- **Híbrid:** Combina entorns formatius presencials i virtuals.
- **Dual:** Amb un alt component de pràctica i aplicació en el context del centre capacitador.
- **Personalitzador:** Del procés d'aprenentatge dels docents novells, a partir de la seva experiència inicial, interessos i potencialitats.

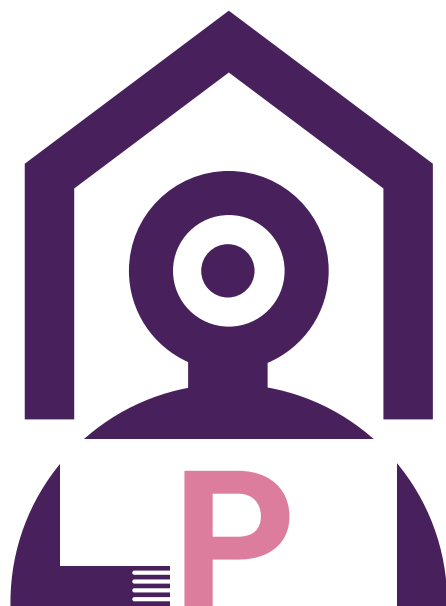
Contempla diferents espais formatius complementaris:

- **Formacions grupals / seminaris temàtics.**
- **Espais d'aprenentatge entre iguals.**
- **Plataforma en línia.**
- **Pràctica docent en centre.**
- **Cicles d'observació d'aula i retroacció (feedback).**

El procés formatiu es desenvolupa en dos nivells de gradació i dos cursos escolars:

1. Nivell d'iniciació. Durant el curs de residència en centre.

2. Nivell de consolidació. A partir del segon curs escolar, el docent novell continua professionalitzant-se amb altres docents i experts, participant en la **comunitat de pràctica**.



4.4.3 PLA FORMATIU D'ALTRES AGENTS IMPLICATS

FORMACIÓ DEL PROFESSORAT FORMADOR

És el punt de partida per a la **formació i acompanyament professionalitzador** del docent mentor. S'estructura en 4 àmbits:

- **Professionalització de la mentoria: acompanyament constructiu capacitador.**
- **Coneixement del marc de les competències professionals docents.**
- **El sentit de la reflexió: carpeta d'aprenentatge digital.**
- **Avaluació i supervisió: autoregulació de l'aprenentatge.**



INSPECCIÓ EDUCATIVA

Té un rol fonamental en la implementació, el seguiment i l'avaluació del Programa d'iniciació a la docència. D'acord amb aquest rol, la formació té una doble finalitat i es presenta sota diferents modalitats:

- **Seminari:** compartir el Programa i el pla per a la implementació en els centres participants.
- **Grup de discussió:** analitzar el Marc de les competències professionals docents, formalitzar els estàndards d'avaluació en l'etapa d'inducció, compartir amb les direccions dels centres formadors les bases del Programa.

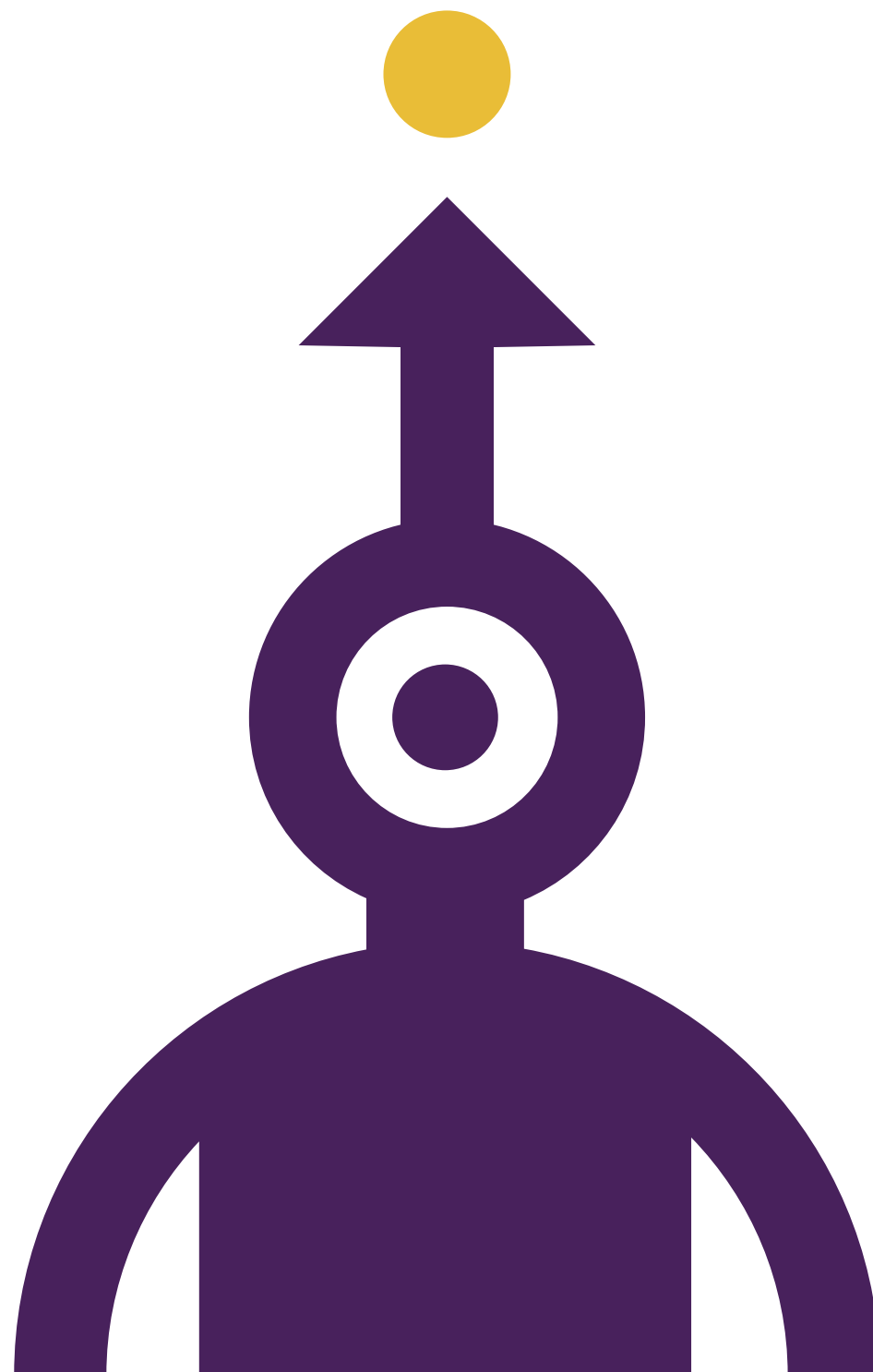


EQUIPS DIRECTIUS DE CENTRE

Té com a objectiu principal analitzar qüestions pràctiques organitzatives i el seu rol dins del procés d'implementació, seguiment i avaluació del Programa. El Departament d'Educació ha creat un equip impulsor format per directores i directors en actiu, que faran l'acompanyament de la implementació del Programa als equips directius dels centres participants, a partir de:

- **Seminari per donar a conèixer el Programa.** Centrat en l'anàlisi de les tasques a fer durant l'acollida del docent novell i l'acompanyament al llarg del curs.
- **Taller de cocreació del Programa** per a la seva implementació en el centre, l'elaboració, el seguiment i l'avaluació del pla d'acció.

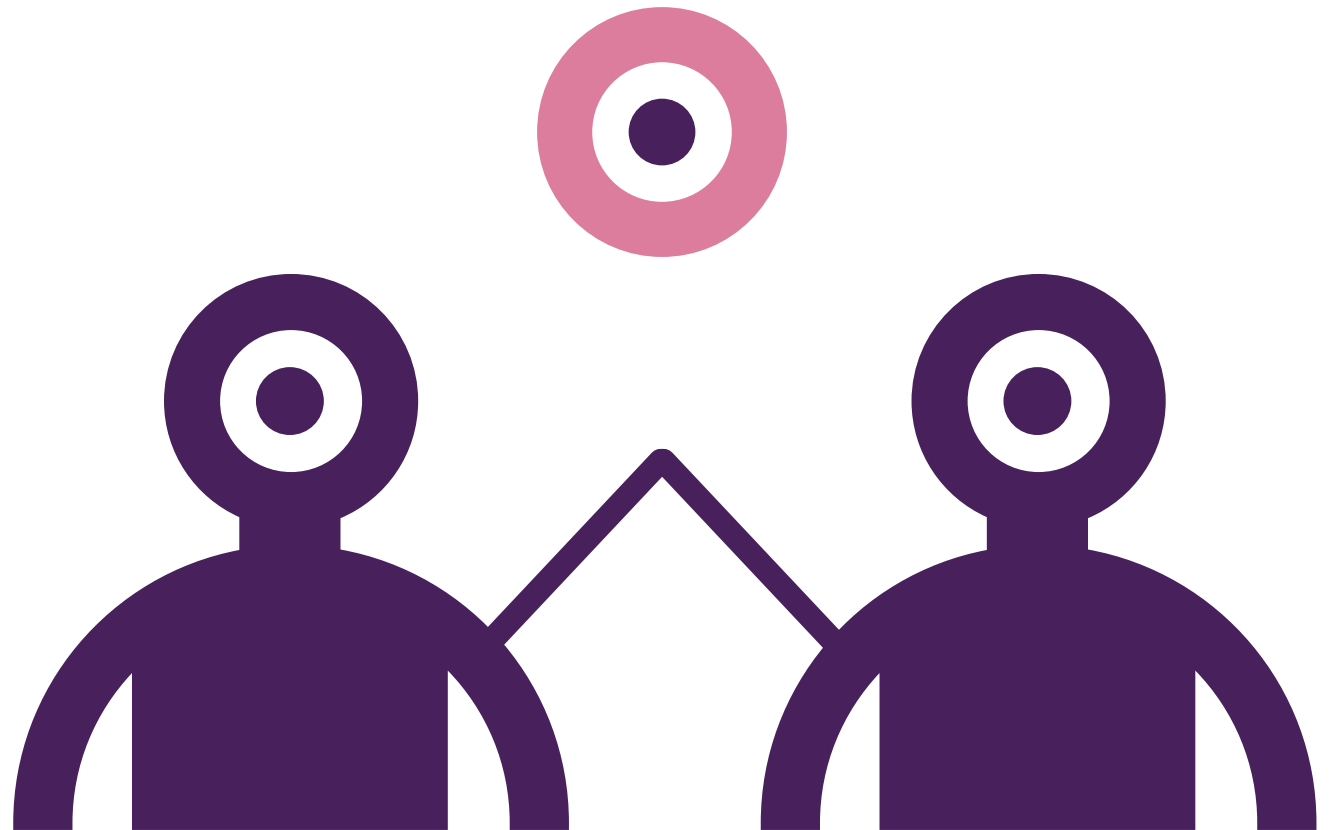
Per facilitar aquesta implementació, els centres **disposaran d'una guia** que inclou, entre d'altres propostes, exemples de distribució horària.



FORMACIÓ EN CODOCÈNCIA

Es focalitzarà en la codocència com a estratègia metodològica clau per desenvolupar pràctiques educatives eficaces, així com generar espais de diàleg i col·laboració que fomenten el desenvolupament professional de tots els professionals del centre.

S'adreça al conjunt de docents del centre que inicien la pràctica de codocència, i també hi assistiran els docents novells. És una formació en modalitat de taller.



5. ESTRATÈGIA DE DESPLEGAMENT I FINANÇAMENT

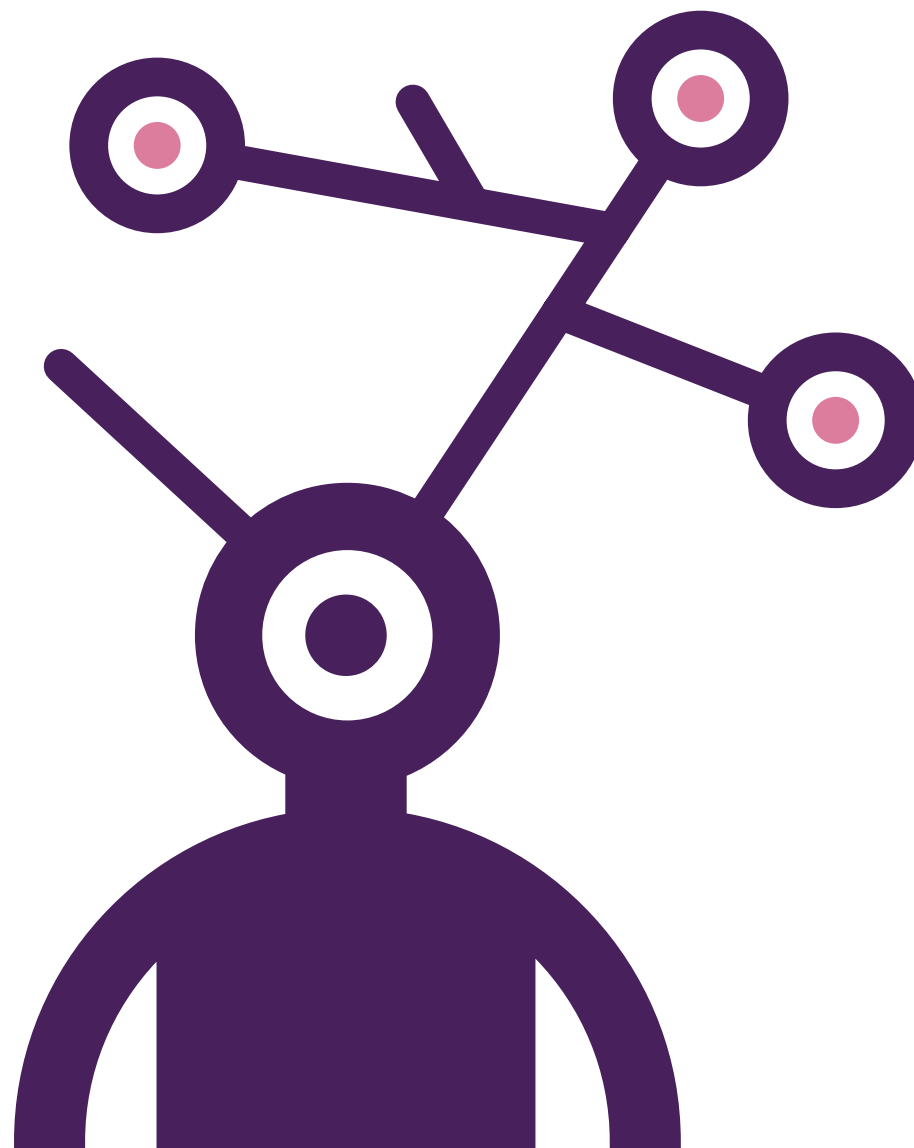
El Programa de residència inicial docent de Catalunya, posa en marxa el primer programa d'inducció docent a tot l'Estat.

Presentem la fonamentació i la posada en marxa de la prova pilot de dos cursos escolars: 2023-25.

Cada curs s'oferiran 100 places per a docents novells de secundària i 150 places per a docents novells de primària.

Per fer realitat el Programa, se seleccionaran 60 centres de formació i es formaran i seleccionaran fins a 85 docents mentors.

L'objectiu és aprendre per poder decidir en el futur com aquest tipus de programa de capacitació que es pot oferir al conjunt del sistema.

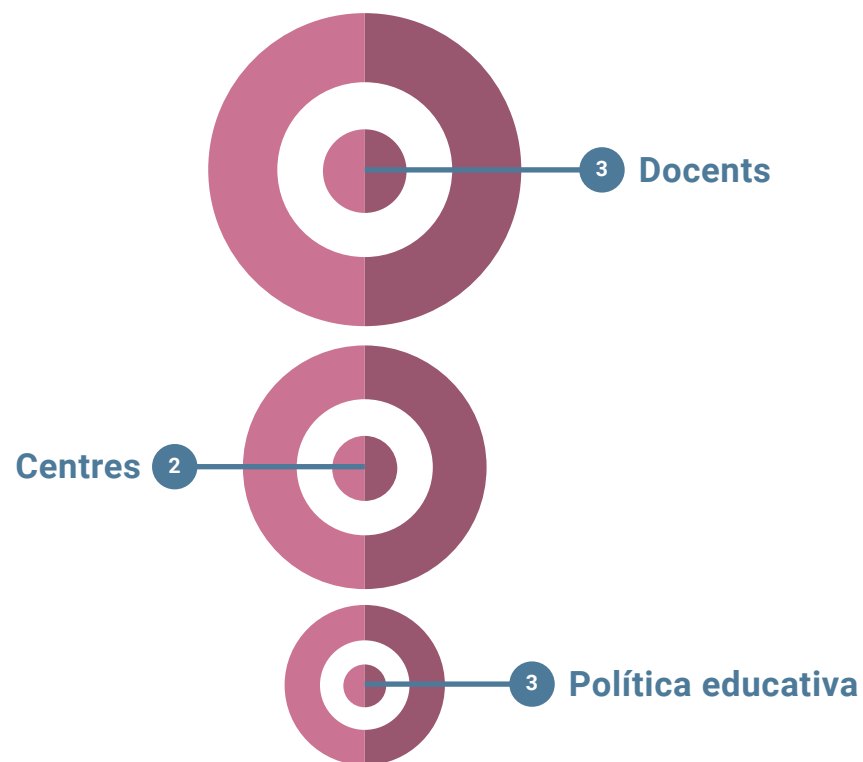


6. AVALUACIÓ DEL PROGRAMA

L'avaluació del Programa **destaca pel seu potencial transformador** com a recurs de correflexió i millora professional. Comptarà amb la participació de les universitats i grups de recerca, així com amb la participació de la comunitat educativa.

La seva finalitat és:

- **Generar evidències sobre l'efectivitat i l'impacte de les mesures formatives desenvolupades durant el període de residència inicial docent en centres.**
- **Orientar les necessitats formatives dels agents implicats en el Programa.**
- **Informar la presa de decisions a tres nivells del sistema educatiu: professorat, centres i política educativa.**



DOCENTS: Ajuda a l'autoreflexió per a la construcció de la identitat professional del docent novell i del mentor, i orienta el seu desenvolupament professional.

CENTRES: Informa dels principis identitaris dels centres de formació com entorn d'aprenentatge professionalitzador i orienta el desenvolupament professional en centre com a comunitat que aprèn i es relaciona de manera positiva.

POLÍTICA EDUCATIVA: Informa la presa de decisions en matèria de formació, desenvolupament professional i carrera docent, i orienta les polítiques de transformació educativa.

6.1 GOVERNANÇA. A QUI IMPLICA?

Correspon al Departament d'Educació el lideratge estratègic del Programa.

El Programa està dissenyat per créixer de manera sostenible i rigorosa. Per una banda, això vol dir que el Programa anirà evolucionant i millorant, especialment pel que fa a la fase experimental. Tant en la implementació com en l'avaluació es comptarà amb la participació de les universitats, grups de recerca i, amb la participació de la comunitat educativa.

La col·laboració es concretarà en:

1. Creació d'un òrgan de coordinació del Programa: es crearà per analitzar, valorar i fer propostes de millora amb relació al Marc català de competències professionals docents, la formació inicial, els processos d'iniciació i d'accés a la docència i el disseny i avaluació del Programa. Hi participaran Degans/deganes de les Universitats catalanes, representants del Programa MIF i del màster de secundària, MUFPS.

2. Grup d'experts d'avaluació del Programa: El Departament d'Educació, en col·laboració amb universitats, dissenyarà i encarregarà una avaluació bianual del Programa, amb revisions anuals.

3. Grup tècnic de seguiment del Programa: Es crea en el si de l'òrgan de coordinació del Programa per fer-ne el seguiment i proposar millores. Hi participaran: SG d'Innovació i Formació, SG de la Inspecció d'Educació, SG de Funció Directiva i Lideratge Pedagògic, representants del Programa MIF i MUFPS.

4. Col·laboració amb el Consell Escolar de Catalunya, agents socials i comunitat educativa, element clau per a l'avaluació periòdica del Programa, per a la implementació de millores i per a posar a debat el disseny proposat.



7. REFERÈNCIES

Achinstein, B & Villar, A 2004, 'Mentoring Relationships and New Teacher Learning: Collaboration and Complexity', Journal of Educational Change, vol. 5, núm. 4, pàgines 311-344.

Caena, F. (2013). Supporting teacher competence development for better learning outcomes. Brussels: European Commission.
https://ec.europa.eu/assets/eac/education/experts-groups/2011-2013/teacher/teachercomp_en.pdf

Education Endowment Foundation (2020). Early Career Framework Early Roll-out.
<https://educationendowmentfoundation.org.uk/projects-and-evaluation/projects/early-career-framework-early-roll-out>

Eurydice (2018). La profesión docente en Europa: Acceso, progresión y apoyo. Informe de Eurydice. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
http://www.uco.es/cde/pdf/actualidad/2018/La_profesion_docente_en_Europa.pdf

Eurydice (2021). Teachers in Europe Careers, Development and Well-being. Eurydice.
https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/sites/default/files/teachers_in_europe_2020_0.pdf

Hattie, J. (2018). Visible Learning: A Synthesis of Over 800 Meta-Analyses Relating to Achievement. London: Routledge.

Lidz, C. & Elliott, J. (eds.) (2000). Dynamic Assessment: Prevailing Models and Applications (Vol. 6) Bingley, UK: Emerald Group Publishing Limited.

Martínez, M.; Marín, A. (2018.) De la formació inicial a la professió docent: la inducció a la docència. Anuari de la fundació Bofill 2018.
<https://fundaciobofill.cat/publicacions/de-la-formacio-inicial-la-professio-docent-la-induccio-la-docencia>

Mateo, J. (2019). Innovació i avaluació com a instruments de transformació dels sistemes educatius, capítol 4 del llibre "Les paradoxes de la innovació educativa". Miquel Martínez Martín; Anna Jolonch i Anglada (coord.). Quaderns d'Educació, CE 87. Editorial: Horsori, Barcelona.

OECD (2018). Early career teachers: pioneers triggering innovation or compliant professionals?
https://www.oecd-ilibrary.org/education/early-career-teachers_4a7043f9-en

OCDE (2019). A Flying Start. Improving Initial Teacher Preparation Systems.

<https://www.oecd.org/education/talis/a-flying-start-cf74e549-en.htm>

OCDE (2020). Teacher Ready. Promising Practices.

<https://www.oecdteacherready.org/promising-practices-landing/>

OCDE (2021). Teaching as a Knowledge Profession.

Studying Pedagogical Knowledge across education Systems.

https://www.oecd-ilibrary.org/education/teaching-as-a-knowledge-profession_e823ef6e-en

Poehner, M. E. (2008). Dynamic assessment: A Vygotskian approach to understanding and promoting L2 development. Berlin: Springer.

Sanmartí, N. (2020). Avaluar és aprendre. L'avaluació per millorar els aprenentatges de l'alumnat en el marc del currículum per competències. Departament d'Educació. Generalitat de Catalunya.

<http://educacio.gencat.cat/web/.content/home/departament/publicacions/colleccions/competencies-basiques/eso/avaluar-aprendre.pdf>

UNESCO (2020). Equipo Internacional de Tareas sobre Docentes para la Educación 2030. [Guía para el desarrollo de políticas docentes](#). Publicado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

UNESCO (2021). [Reimaginar juntos nuestros futuros: un nuevo contrato social para la educación](#). Publicado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

Unió Europea (2019). Education training monitor.

<https://ec.europa.eu/education/sites/default/files/document-library-docs/volume-1-2019-education-and-training-monitor.pdf>

9. CRÈDITS



URL: <http://educacio.gencat.cat>



Aquest document, Fonamentació, de la col.lecció del Programa de residència inicial docent de Catalunya, està publicat amb una llicència Creative Commons Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada 4.0.

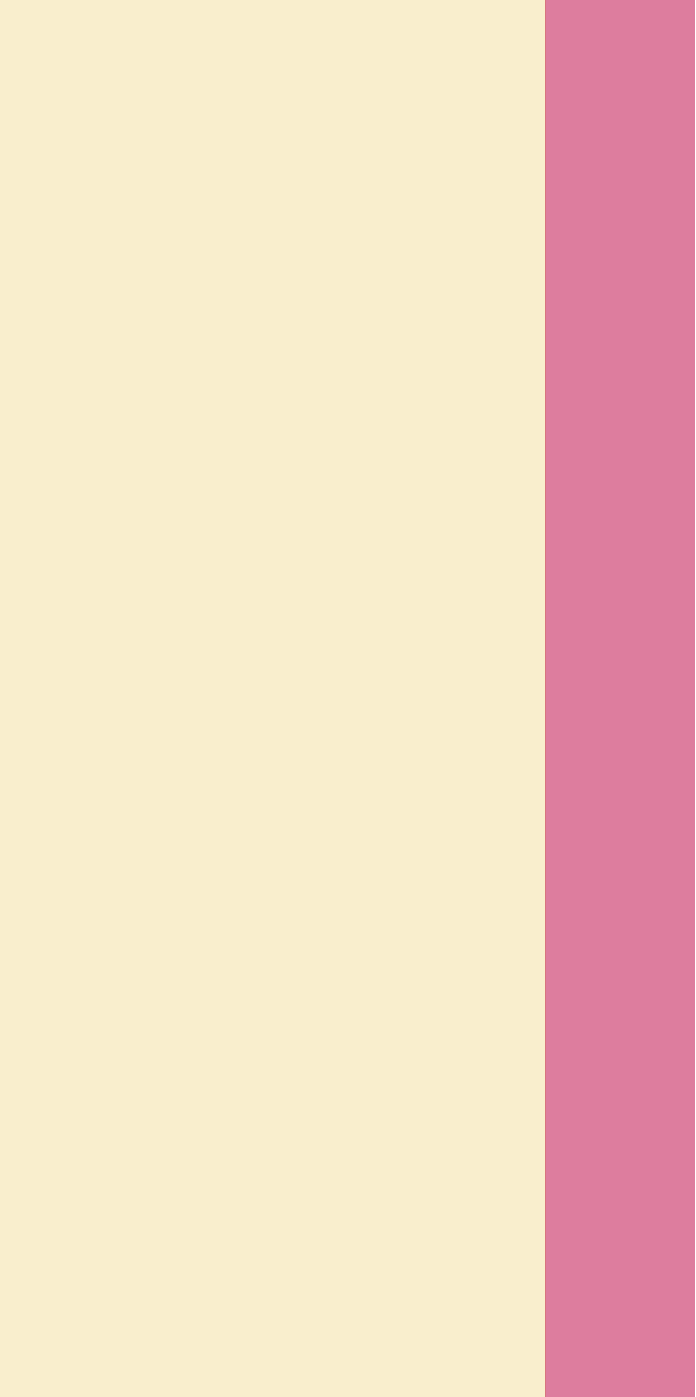
No es permet l'ús comercial de l'obra original ni la generació d'obres derivades. La llicència completa es pot consultar a:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.ca>

El document 1 Fonamentació, de la col.lecció del Programa de residència inicial docent de Catalunya, ha estat elaborat pels professionals del Servei de formació i desenvolupament professional del personal.

Subdirecció d'Innovació i Formació. Direcció General d'Innovació, Digitalització, Currículum i Llengües. Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya.

Novembre 2022



R