



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Programa de capacitació de mentors

I els seus recursos

WP 2 – Disseny participatiu d'instruments polítics

Aquesta publicació està cofinançada pel programa de beques Erasmus+ de la Unió Europea amb el número de subvenció 626148-EPP-1-2020-2-PT-EPPKA3-PI-POLICY. Aquesta publicació reflecteix únicament el punt de vista del seu autor. Ni la Comissió Europea ni l'agència de finançament nacional del projecte són responsables del contingut d'aquest document ni de les pèrdues o danys que es puguin produir com a resultat de l'ús d'aquesta publicació.

Data: 4 d'octubre de 2022

© Copyright 2021 LOOP Consortium

Aquest document no es pot copiar, reproduir ni modificar, ni parcialment ni en la seva totalitat, amb cap finalitat sense el consentiment previ i per escrit de LOOP Consortium. A més, cal fer referència als autors del document i a totes les parts aplicables de l'avís de drets d'autor.

Tots els drets reservats.

Aquest document pot canviar sense previ avís.

Continguts

BENVINGUTS AL PROGRAMA DE CAPACITACIÓ DE MENTORS	8
PRESENTACIÓ DEL MANUAL	11
ANTECEDENTS	14
CONCEPTES DARRERE DEL PCM	15
PLA D'ESTUDIS DEL PCM	16
PROGRAMA DE CAPACITACIÓ DE MENTORS	18
BLOC I: MENTORIA EN EL PROGRAMA D'INICIACIÓ DE PROFESSORAT	19
UNITAT I - FUNCIÓ DEL DOCENT EXPERIMENTAT	20
DURADA, ACTIVITATS I DINÀMIQUES	22
Activitat 1: La funció del docent experimentat 60 minuts	22
Activitat 2: Responsabilitat en la relació de mentoria 20 minuts	23
Activitat 3: Ètica i mentoria: una relació propera 40 minuts	23
UNITAT II - DIFERENTS TIPUS DE MENTORIA I COM UTILITZAR-LES	24
DURADA, ACTIVITATS I DINÀMIQUES	25
Activitat 1: Simulació – exploració dels tipus de mentoria 90 minuts	25
Activitat 2: Debat en grup sobre “com utilitzar els diferents tipus de mentoria en el programa d’iniciació de LOOP?” 30 minuts	26
UNITAT III - ETAPES DE LA RELACIÓ DE MENTORIA	28
DURADA, ACTIVITATS I DINÀMIQUES	29
Activitat 1: Llista de comprovació de preparació 15 minuts	29
Activitat 2: Objectius de la mentoria 40 minuts	30
Activitat 3: Presa de contacte 10 minuts	31
Activitat 4: Habilitació per al creixement 40 minuts	32
Activitat 5: El final és el començament 15 minuts	33
BLOC II: IDENTITAT PROFESSIONAL DEL MENTOR	35
UNITAT IV - AUTOREFLEXIÓ AL CENTRE DEL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	36
DURADA, ACTIVITATS I DINÀMIQUES	38
Activitat 1: El jo com practicant autoreflexiu 15 minuts	38
Activitat 2: La meua filosofia de pràctica professional 50 minuts	39
Activitat 3: Reflexió sobre el camí del desenvolupament professional seguit 35 minuts	39
Activitat 4: Reflexió sobre els valors de l’ensenyament 30 minuts	40
Activitat 5: Reflexió sobre l'experiència 45 minuts	40
Activitat 6: Reflexió sobre esdeveniments importants 95 minuts	41
Activitat 7: Preguntes socràtiques 45 minuts	42
Activitat 8: Model de Gibbs d'autoreflexió 45 minuts	42
Activitat 9: Fomentar la reflexió del docent novell (docent amb experiència) 20 minuts	43
UNITAT V - HABILITATS DE COMUNICACIÓ I INTERPERSONALS	44

DURADA, ACTIVITATS I DINÀMIQUES	45
Activitat 1: Escoltar de manera activa 90 minuts	45
Activitat 2: Aprendre a dominar l'art de fer i rebre comentaris 90 minuts	46
UNITAT VI - ESCOLTA EMPÀTICA EN EL CONTEXT DE LA COMUNICACIÓ NO VIOLENTA	48
DURADA, ACTIVITATS I DINÀMIQUES	50
Activitat 1: Verbalitzar fets, evitar avaluacions 30 minuts	51
Activitat 2: Identificar i expressar les pròpies emocions amb claredat 30 minuts	51
Activitat 3: Identificar i expressar les pròpies necessitats 30 minuts	52
Activitat 4: Expressar amb claredat la necessitat i la demanda pròpies i escoltar l'altra persona amb empatia	53
Activitat 5: Reflexió sobre el taller	54
UNITAT VII - ENSENYAR PER A UNA MENTALITAT DE CREIXEMENT	55
DURADA, ACTIVITATS I DINÀMIQUES	55
Activitat 1: Poseu-vos dempeus si... 10 minuts	56
Activitat 2: Test de mentalitat 20 minuts	56
Activitat 3: Teoria de la mentalitat de creixement 60 minuts	57
Activitat 4: Llenguatge de la mentalitat de creixement 60 minuts	58
UNITAT VIII - GESTIONAR SITUACIONS D'ESTRÈS	60
DURADA, ACTIVITATS I DINÀMIQUES	60
Activitat 1: Estrès vs. factor estressant 30 minuts	61
Activitat 2: Què sé/puc fer i què necessito 30 minuts	62
Activitat 3: Roda de l'equilibri 30 minuts	62
Activitat 4: Piràmide de nivells lògics (DILTS) 30 minuts	62
Activitat 5: Estil exploratori 30 minuts	63
UNITAT IX - HABILITATS DIGITALS, EINES I ESTRATÈGIES	64
DURADA, ACTIVITATS I DINÀMIQUES	65
Activitat 1: Ús efectiu dels motors de cerca 10 minuts	65
Activitat 2: Optimització de la comunicació per vídeo 15 minuts	65
Activitat 3: Exploració de les possibilitats d'internet 20 minuts	66
UNITAT X - JO COM A DOCENT SENSE EXPERIÈNCIA: REPÀS DEL MEU CAMÍ	67
DURADA, ACTIVITATS I DINÀMIQUES	68
Activitat 1: Els meus docents amb experiència 20 minuts	68
Activitat 2: Penso en la mentoria metafòricament 50 minuts	68
Activitat 3: Taula rodona sobre la mentoria 20 minuts	69
UNITAT X - JO COM A DOCENT AMB EXPERIÈNCIA: GESTIÓ D'EXPECTATIVES I MALENTESOS70	
DURADA, ACTIVITATS I DINÀMIQUES	71
Activitat 1: Expectatives amb mi (o per a mi) 35 minuts	71
Activitat 2: Expectatives amb el meu entorn 20 minuts	73
Activitat 3: Expectatives amb el meu docent novell 35 minuts	73
BLOC III: PROGRAMA D'INICIACIÓ DE PROFESSORAT	75

UNITAT XII - ESTABLIR UNA XARXA PROFESSIONAL	76
DURADA, ACTIVITATS I DINÀMIQUES	78
Activitat 1: Creació d'un centre de la xarxa 30 minuts	78
Activitat 2: Establir les relacions dels docents amb experiència i crear una programació 30 minuts	79
Activitat 3: Adoptar un mètode de lideratge compartit 30 minuts	80
UNITAT XIII - QUÈ ÉS EL PROGRAMA D'INICIACIÓ DE PROFESSORAT I COM UTILITZAR-LO	81
DURADA, ACTIVITATS I DINÀMIQUES	82
Activitat 1: Les millors idees per a un programa 50 minuts	82
Activitat 2: Presentació del PIP 30 minuts	83
Activitat 3: Aprofundim 170 minuts	84
REFERÈNCIES	85
ANNEXOS	90
ANNEX 1- Com actuem quan confiem	91
Annex 2 - Avaluació de situacions i expectatives (Portner, 2008)	92
Annex 3- Com serà?	94
Annex 4 - Principis de la mentoria	95
Annex 5 - Cap docent que passi de llarg (Schulman, 2003)	97
Annex 6 - Tipus de mentoria - targetes	99
Annex 7 - Full d'observació	100
Annex 8 - Característiques dels tipus de mentoria	101
Annex 9 - Combinació de tipus de mentoria	105
Annex 10 - Estratègies per preparar la relació	106
Annex 11 - Consells per a la mentoria	107
Annex 12 - Presa de contacte	108
Annex 13 - Habilitació per al creixement	109
Annex14 - El final és el començament...	110
Annex 15– Qüestionari sobre la capacitat autoreflexiva	111
Annex 16 – Els meus valors professionals	112
Annex 17 – Reflexió en grups	114
Annex 18 – Preguntes socràtiques	115
Annex 19 – Model de Gibbs	116
Annex 20- Escoltar, pensar, preguntar	117

Annex 21 – Jocs de rol en la conversa efectiva Docent amb experiència i docent sense experiència	119
Annex 22 – Jocs de rol en una conversa efectiva Full d'observació	121
Annex 23 – Fer i rebre comentaris	122
Annex 24 – Test de mentalitat	126
Annex 25– Llenguatge de la mentalitat de creixement	129
Annex 26 - Estrès vs. factor estressant	133
Annex 27- Situacions estressants II	134
Annex 28 - Roda de l'equilibri	135
Annex 29- Piràmide de nivells lògics (Dilts)	136
Annex 30 - Dimensions decisives	137
Annex 31 - Consells i trucs	138
Annex 32 - Consell pràctic	140
Annex 33- Com crear lliçons interactives	141
Annex 34- Penso en els meus docents amb experiència	142
Annex 35 - El meu camí professional	143
Annex 36- Activitat d'autoreflexió	144
Annex 37- Extremes oposats d'una mateixa cosa	145
Annex 38 - Llista de comprovació de l'entorn	147
Annex 39- Quines pràctiques s'interposen en el camí d'una mentoria eficaç	148
Annex 40- Debat sobre 4 punts fonamentals	149
Annex 41– Reflexionar sobre la ruta a seguir per crear relacions	150
Annex 42 – Principis del programa d'iniciació de professorat	150
Annex 43 – Presentació del programa d'iniciació de professorat (PIP)	152

**EMPODERAMENT DEL DESENVOLUPAMENT
PERSONAL, PROFESSIONAL I SOCIAL CONTINUAT DEL
PROFESSORAT AMB PROGRAMES INNOVADORS
D'INICIACIÓ ENTRE IGUALS**

**BENVINGUTS AL PROGRAMA DE
CAPACITACIÓ DE MENTORS**

El manual del Programa de capacitació de mentors és un document dissenyat en el context del [LOOP – Empoderament del desenvolupament personal, professional i social continuat de professorat amb experiència amb programes innovadors d’iniciació entre iguals](#), que té per objectiu compartir un marc teòric i proposar un conjunt d'activitats i dinàmiques per inspirar i donar suport a la formació de mentors de professorat. D'aquesta manera, el manual vol fomentar el desenvolupament professional del futur docent amb la millora del seu perfil, admetent que la mentoria és la principal estratègia que sustenta el projecte LOOP.

La mentoria és, doncs, un nou repte per als futurs docents, per la qual cosa la formació s'ha d'assumir com a resposta a les diferents situacions professionals que es puguin plantejar, des d'una perspectiva de resolució de problemes, establint relacions entre el desenvolupament professional i personal, supervisió i l'acte de suport a la iniciació d'un nou tipus de professional.

L'objectiu del programa de capacitació de mentors (PCM) és proporcionar un programa formal de formació per a professorat amb experiència, la intenció del qual és formar docents i directius escolars amb experiència que puguin implementar el Programa d'iniciació de professorat (PIP) de LOOP, basat en la mentoria. A més, s'ofereix la possibilitat a docents i directius d'escola amb experiència de diversificar les seves funcions i fer de mentors dels seus col·legues, la qual cosa està pensada per incrementar la seva motivació professional i, així, retenir-los en el sistema. Els docents amb experiència poden utilitzar el PCM per:

- ▶ accedir a un camp teòric que permeti la relació amb els objectes que s'estudien, capaços de liderar fins a l'obtenció dels resultats desitjats;
- ▶ comprendre els deures i les responsabilitats, i gestionar les expectatives de la funció de mentor;
- ▶ identificar les prioritats i les accions rellevants per desenvolupar activitats de mentoria;
- ▶ participar en el desenvolupament d'estàndards i productes que serveixin de guia en l'acció de mentoria;
- ▶ desenvolupar competències en els docents amb experiència en diferents dominis de l'aplicació del PIP;
- ▶ accedir a recursos com exercicis, activitats i material divers.

El PCM consta de 3 blocs seqüencials (Figura 1), amb ordre de preferència establert, que són complementaris i es diferencien en els seus continguts teòrics i que, al seu torn, es concreten en una proposta d'activitats i dinàmiques, la responsabilitat de les quals és garantir l'excel·lència en la formació dels nous docents experimentats. El programa té una duració estimada de 35 hores i està basat en un format presencial, tot i que també estarà disponible en línia.



PRESENTACIÓ DEL MANUAL

El Manual del Programa de capacitació de mentors està organitzat en cinc apartats principals:

ANTECEDENTS	Pla d'estudis del PCM	BLOC I	BLOC II	BLOC III
<ul style="list-style-type: none">• Secció introductòria al mètode LOOP on s'expliquen els conceptes principals que inclou.	<ul style="list-style-type: none">• Presentació dels objectius del Pla d'estudis del PCM i descripció general de la seva estructura (Bloc).	<ul style="list-style-type: none">• Explicació de deures, responsabilitats i expectatives del mentor en la relació de mentoria.	<ul style="list-style-type: none">• Explicació de les diferents competències que necessita un mentor per ser efectiu.	<ul style="list-style-type: none">• Els mentors tenen accés al Programa d'iniciació de professorat de LOOP i reben informació dels objectius, contingut i material.

L'apartat Antecedents comparteix els conceptes de mentoria i d'iniciació acordats i adoptats en el projecte LOOP. En aquest apartat s'explica l'abast conceptual del PCM i, per tant, es vetlla per l'estandardització de les actuacions dels diferents actors en aquest sentit..

El següent apartat del Manual és la presentació del Pla d'estudis del PCM, on el formador tindrà accés a l'estructura del programa i a una descripció general de totes les unitats de cadascun dels tres Blocs que constitueixen el programa i podrà elegir amb total llibertat les unitats i dinàmiques.




La decisió d'organitzar el pla d'estudis en blocs fa possible extrapolar el mètode tradicional, que sovint sosté els programes de formació, com veurem a continuació. Aquesta estructura permet un desenvolupament gradual del potencial del professorat experimentat, ja que els Blocs, també anomenats "itineraris d'aprenentatge", s'han escollit amb cura per permetre la progressió en l'aprenentatge, en una trajectòria en evolució i successivament més exigent. En definitiva, els tres Blocs es presenten com a subqualificacions, ja que estan organitzats per cossos de competència i coneixements de complexitat cada vegada més gran.

Els Blocs estan dedicats a diferents contextos de formació del professorat experimentat i, per tant, s'organitzen en diferents unitats, amb diferents continguts i objectius. Així, cada unitat de Bloc proposa, després d'una breu introducció, un conjunt d'activitats amb un calendari fix, que es materialitzen en dinàmiques pràctiques sobre la unitat en qüestió i que conviden, pel seu caràcter, a l'exploració i la reflexió.

A l'hora d'explorar el Programa, se suggereix que el formador conegui l'àmbit conceptual de LOOP i el presenti als seus aprenents, abans de començar qualsevol activitat.









Així, al **[Bloc I - Mentoria en el Programa d'iniciació del professorat](#)**, el nou docent experimentat tindrà l'oportunitat de provar la seva nova funció i de conèixer els deures, els drets i els principis que sustenten els diferents tipus de mentoria.

En aquest bloc, el professorat amb experiència podrà explorar les unitats següents:

-  FUNCIÓ DEL DOCENT EXPERIMENTAT
-  DIFERENTS TIPUS DE MENTORIA I COM UTILITZAR-LES
-  MENTORIA EN ETAPES DE RELACIÓ



Així, el [Bloc II – Identitat professional del mentor](#) se centra en els diferents atributs que ha de tenir un docent amb experiència per ser efectiu.

En aquest bloc, el professorat amb experiència podrà explorar les unitats següents:

-  AUTOREFLEXIÓ AL CENTRE DEL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL
-  HABILITATS DE COMUNICACIÓ I INTERPERSONALS
-  ESCOLTA EMPÀTICA EN EL CONTEXT DE LA COMUNICACIÓ NO VIOLENTA
-  ENSENYAR PER A UNA MENTALITAT DE CREIXEMENT
-  GESTIONAR SITUACIONS D'ESTRÈS
-  HABILITATS DIGITALS, EINES I ESTRATÈGIES
-  JO COM A DOCENT SENSE EXPERIÈNCIA:
-  JO COM A DOCENT SENSE EXPERIÈNCIA: GESTIÓ D'EXPECTATIVES I MALENTESOS

Així, el [Bloc III – Programa d'iniciació de professorat de Loop](#) té per objectiu presentar el Programa d'iniciació de professorat de LOOP als docents amb experiència i informar-los dels objectius, el contingut i el material que inclou.

En aquest apartat, els i les docents amb experiència aprendran a:

-  ESTABLIR UNA XARXA PROFESSIONAL
-  QUÈ ÉS EL PROGRAMA D'INICIACIÓ DE PROFESSORAT I COM UTILITZAR-LO

ANTECEDENTS

CONCEPTES DARRERE DEL PCM

Ensenyar implica apropiar-se d'un seguit de competències i qualificacions que requereixen una educació superior, adaptar-se al context de l'aprenentatge al llarg de la vida, inclou mobilitat i es basa en associacions. Les principals competències per ensenyar són les que permeten treballar amb informació, tecnologia i coneixement, persones (estudiants, col·legues i altres companys de docència), i societat en l'àmbit local, regional, nacional, europeu i global (Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications, 2010).

Amb el anys s'han elaborat estudis amb diferents àmbits, en contextos nacionals i de manera internacional, sobre la importància de la formació, els models i l'organització de la formació. Aquesta visió de conjunt passa per un d'aquests moments atès que es plantegen noves demandes a la professió docent que requereixen competències més complexes i diversificades a les quals la formació inicial del professorat no pot quedar indiferent.

L'informe OECD (TALIS, 2018), en l'anàlisi de tots els sistemes educatius més evolucionats, inclosos la majoria de països que formen part del consorci LOOP, va trobar que un període de pràctica docent posterior a la formació inicial té un programa d'iniciació obligatori. Els resultats dels dos últims cicles TALIS (2013 i 2018) mostren que aquesta formació integrada no existeix o és gairebé inaccessible.

El terme **iniciació** s'utilitza per referir-nos a:

...un programa de desenvolupament professional que incorpora mentoria i està dissenyat per oferir suport, guia i orientació als docents sense experiència durant la transició cap a la primera feina de docència.

Per integrar els docents novells a la cultura de l'escola, és fonamental comptar amb professorat experimentat que pugui explicar-los les polítiques, les normatives i els procediments de l'escola; compartir mètodes, materials i altres recursos; ajudar-los a resoldre problemes en l'ensenyament i l'aprenentatge; donar-los suport personal i professional, i orientar-los perquè puguin millorar.

El terme **mentoria** del projecte LOOP:

...sovint es defineix com una relació professional en què un docent amb experiència ajuda un altre docent (el que no té experiència) a desenvolupar habilitats concretes que permetran al docent sense experiència millorar el seu creixement personal i professional.

Això significa que tant els docents com la direcció de l'escola entenen la mentoria com una relació simbiòtica en què professors amb graus d'experiència diferents comparteixen, aprenen, creixen i cooperen.

Els docents amb experiència han de fer front a la pregunta sobre la seva capacitat de fer de mentors a docents sense experiència durant els programes d'iniciació, i la majoria afirmen que necessitarien rebre una formació per fer-ho (projecte LOOP, 2021).

El programa de capacitació de mentors és per a un grup de docents amb experiència, compromesos professionalment i a qui els col·legues reconeixen com a persones responsables i professionals competents.

PLA D'ESTUDIS DEL PCM

El Consell de la Unió Europea destaca la urgència d'un enfocament complementari i integral de la carrera docent i alerta de la necessitat de veure la formació del professorat en programes d'iniciació i mentoria que potenciïn el creixement personal i professional.

Segons els resultats de l'estudi sobre educació, les experiències dels primers anys de docència són determinants per al futur rendiment, motivació i permanència en la professió. És per això que la formació és cabdal per afavorir la pràctica pedagògica en el procés d'aprendre a ensenyar, en la socialització i construcció de la professionalitat docent.

La mentoria, entesa com un programa especialitzat d'orientació i reflexió sobre la pràctica professional entre iguals, es troba al centre del projecte europeu LOOP sobre el creixement personal i professional del professorat i les habilitats d'orientació dels professors-mentors.

Per tant, les competències que hauria de tenir un professor experimentat per superar els reptes de ser mentor, possibilitant i donant suport a la plena integració del professorat principiant en la cultura d'un centre, impliquen l'adquisició de coneixements i el domini d'un conjunt d'habilitats necessàries per a un desenvolupament complet de la seva funció.

El PCM reconeix la importància d'establir bases sòlides per al creixement professional, ja que els docents principiants poden ser més eficaços quan aprenen de col·legues experimentats en un entorn educatiu de suport i motivació.

Igual que l'ensenyament eficaç, la mentoria eficaç dels docents principiants ha de ser explícita (no incidental), basada en l'evidència (no circumstancial) i col·laborativa (no aïllada), i implica un temps per a la reflexió i la retroalimentació.

Els docents amb experiència que segueixin el PCM aprendran a:

- ▶ Comprendre el deures, les responsabilitats i les expectatives que s'associen amb la funció del docent experimentat;
- ▶ Identificar les prioritats, accions i habilitats més rellevants per desenvolupar la seva capacitat mentora;
- ▶ Participar en el desenvolupament d'estàndards i productes que serveixin de guia en la relació de mentoria;
- ▶ Desenvolupar competències en àrees de professionalitat docent: científica/didàctica, tècnica/normativa, interpersonal i moral/social;

LOOP - Empoderament del desenvolupament personal, professional i social continuat del professorat amb programes innovadors d'iniciació entre iguals

- Desenvolupar habilitats per a una intervenció amb suport en contextos d'acció professional

El PCM està sistematitzat en la figura 2, a sota, i integra cada un dels Blocs que el formen.

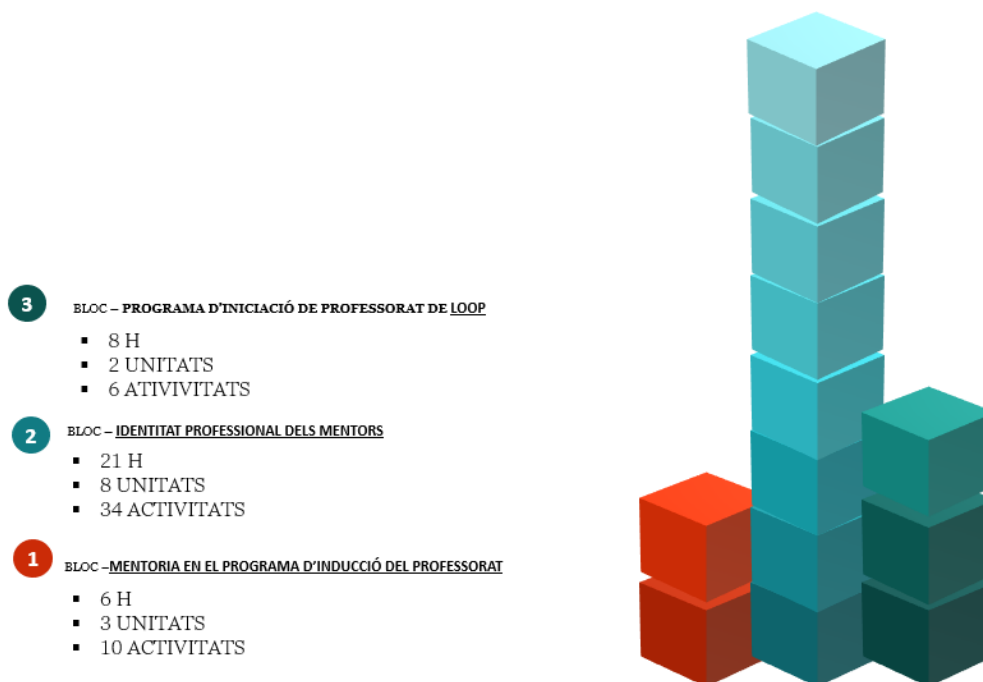


Figura 2 - Contingut del Programa de capacitació de mentors

PROGRAMA DE CAPACITACIÓ DE MENTORS

BLOC I: MENTORIA EN EL PROGRAMA D'INICIACIÓ DE PROFESSORAT

1r

BLOC – MENTORIA EN EL PROGRAMA D'INICIACIÓ DE PROFESSORAT

MARC

La mentoria, entesa com un programa especialitzat de desenvolupament personal i professional, inclosa com a estratègia principal del PIP, implica la formació de docents experimentats, en les diferents dimensions d'iniciació de la identitat docent: científica/didàctica, tècnica/normativa, interpersonal i moral/social.

Així doncs, és important que al llarg d'aquest Bloc, es parli de la responsabilitat i els principis sobre els quals es fonamenta la relació de mentoria, la seva dimensió estratègica quant als deures i drets que s'han de consagrar en l'acció del professor experimentat, com a forma de gestionar les expectatives en la relació de mentoria, donant suport al professor principiant.

Aquest Bloc ofereix un conjunt d'activitats sobre diferents temàtiques i un seguit de dinàmiques que aporten els ingredients necessaris per conèixer i reflexionar sobre les concepcions de la professionalitat del docent experimentat en la seva acció d'iniciació dels docents principiants.

OBJECTIUS

- Conèixer el concepte de relació de mentoria del projecte LOOP
- Comprendre els deures, les responsabilitats i les expectatives de totes les parts implicades en la relació de mentoria
- Desenvolupar i mantenir una relació de mentoria

CONTINGUTS

- Definició de mentoria
- La funció del docent experimentat
- Estils de mentoria
- Com desenvolupar una relació de mentoria (gestió d'expectatives)
- Identificar els deures i les responsabilitats dels docents experimentats
- Codi deontològic del docent experimentat
- Reptes de la mentoria

UNITATS

- La funció del docent experimentat
- Diferents tipus de mentoria i com utilitzar-les

LOOP - Empoderament del desenvolupament personal, professional i social continuat del professorat amb programes innovadors d'iniciació entre iguals

- Etapes de la relació de mentoria

DURADA

- 6 H

UNITAT I - FUNCIÓ DEL DOCENT EXPERIMENTAT

INTRODUCCIÓ

Cal veure la relació de mentoria amb consciència i responsabilitat perquè el focus es posa en les persones i la seva formació, tenint en compte l'objectiu que puguin desenvolupar de manera autònoma, informada i reflexiva les funcions que proposen. La implicació personal tant del docent amb experiència com del docent novell fa que la relació de mentoria sigui especialment complexa perquè moltes de les habilitats que es requereixen per a l'exercici professional demanen competències ètiques.

De la mateixa manera que no hi ha una educació neutre, ni escoles, docents o classes neutres (Azevedo, 2003), els professors amb experiència també són persones amb una consciència moral, autònomes i amb unes conviccions i creences pròpies que els serveixen de guia en la seva acció professional. La vida del professional de l'educació sovint està plena de conflictes ètics que cal solucionar amb gran coratge través de l'anàlisi, la reflexió i el judici moral conscient (Cunha, 1996).



a

En aquest sentit, i atès que la mentoria és un repte constant, el docent amb experiència ha de respondre de manera completa i efectiva als problemes que sorgeixen reflexionant sobre les seves pràctiques per, així, desenvolupar-se personalment i professional. Lieberman (1994) afirma que perquè aquestes oportunitats de creixement siguin reals, el docent experimentat ha de ser un practicant reflexiu que construeixi el coneixement a través de la investigació sobre la pràctica i que (re)pensi i (re)avalui constantment els seus valors, principis i accions.

Segons Nóvoa (2009), el desenvolupament professional passa pel reconeixement de la persona i el fet d'entendre que és impossible separar la dimensió personal de la professional i que en la formació s'ha de posar especial èmfasi en la personalitat del professorat.

Així, les activitats que es proposen estan pensades per crear oportunitats de revisió de les personalitats dels futurs docents experimentats, tenint en compte un conjunt de principis, el sentit personal assignat a les diferents experiències i la inclinació ètica que impulsa la seva presa de decisions. L'escola es reconeix com un espai d'intervenció ètica, un espai en què es formen persones per mitjà de la internalització i la vivència de valors i estàndards d'accions individuals i col·lectives (Seiça, 2003).

En aquest cas, no és només l'ètica del subjecte, el que està en joc, també ho està el subjecte ètic, en essència, és a dir, la noció que les accions es basen en una consciència moral que recolza el desenvolupament de la capacitat d'autonomia i responsabilitat. En aquest sentit, és important que els docents amb experiència defineixin un rol que els serveixi de guia per a les seves accions i permeti

generar acords sobre la seva conducta, tenint en compte el seu perfil de desenvolupament sense perdre de vista el sentit ètic dels seus principis, fins i tot si aquests acords estan en debat permanent i sota una actitud crítica constant, com a manera d'evitar l'autoritarisme i el dogmatisme.

És per aquest motiu que les dinàmiques que es proposen en aquest mòdul es basen en una autobiografia que, per a investigadors com Goodson (2001) i Nóvoa (2009), té un important valor pedagògic en la construcció de la professionalitat i la personalitat. En una autobiografia, es fa una revisió retrospectiva reflexiva d'experiències passades que es van produir en contextos personals, socials i culturals molt concrets i que condueixen al desenvolupament de la persona i del professional. Es tracta d'un "viatge al temps intern de la persona", perquè qui parla sempre ho fa des d'un lloc concret en el temps i l'espai, amb un punt de vista. En el procés autobiogràfic sempre hi ha present la subjectivitat, que apareix com una "visió retrospectiva", com a reflexió crítica sobre el camí personal i professional que s'ha seguit per comprendre el present i crear la base del futur.

Aquesta unitat té per objectiu proporcionar un conjunt d'eines útils que reforcin la identitat professional del docent experimentat i ofereixin una base sobre la qual construir la cultura d'una nova comunitat a través de la definició dels diferents rols de les persones implicades així com dels seus drets i deures. Per tant, és fonamental definir un marc que contribueixi a desenvolupar un codi deontològic per als diferents actors implicats en la relació de mentoria i que permeti estandarditzar els criteris d'acció amb l'objectiu d'assolir l'excel·lència en la relació.

OBJECTIUS

Tenint en compte que qualsevol relació de mentoria pot presentar problemes o dilemes, és important que en aquesta unitat es coneguin les accions que poden afectar en la relació, com ara la definició dels rols i la identificació de les responsabilitats de cadascú en funció d'uns principis de guia explícits per tal de poder assolir i mantenir els nivells més elevats de conducta ètica professional. Així, amb aquesta unitat es pretén assolir els objectius que consten més avall (vegeu la Figura 3).



Figura 3 - Objectius de la unitat

- Definir les directrius d'acció, donar seguretat als docents amb experiència i garantir les condicions per a una bona relació de mentoria.
- Empoderar els docents amb experiència amb coneixement i tècniques que els ajudin a assolir completament les seves responsabilitats en el marc dels seus drets i deures.
- Garantir l'existència d'un patró d'accions transversals basat en l'anticipació de solucions a problemes concrets per assegurar un bon ambient de treball i la satisfacció de les persones implicades.
- Valorar i dignificar els professionals i les organitzacions amb la creació d'estàndards de referència que contribueixin a enfortir la seva identitat professional i d'organització.

CONTINGUTS

- La funció del docent experimentat
- Responsabilitat en la relació de mentoria
- Ètica i mentoria: una relació propera

DURADA, ACTIVITATS I DINÀMIQUES

Temps estimat de treball: 120 min

Temps de les activitats i dinàmiques:

Activitat	Dinàmica	Durada	Durada total
1. La funció del docent experimentat	1. Com actuem quan confiem	30 min	60 min
	2. Revisió de situacions i expectatives	30 min	
2. Responsabilitat en la relació de mentoria	1. Com serà?	20 min	20 min
3. Ètica i mentoria: una relació propera	1. Principis de la mentoria	20 min	40 min
	2. Cap docent que passi de llarg (Schulman, 2003)	20 min	
			120 min

Activitat 1: La funció del docent experimentat | 60 minuts

La mentoria requereix interacció, i això inclou confiança, honestat, respecte i la voluntat de treballar conjuntament. Per tant, és fonamental compartir què significa la confiança.

Dinàmica 1 - Com actuem quan confiem | 30 minuts

- a. Formeu grups reduïts per generar un debat sobre les preguntes següents
 - i. Què significa per tu, la confiança?
 - ii. Què implica estar en una relació de confiança?
- b. Després d'aquesta tasca, centreu-vos en el concepte de la confiança en situacions que es puguin presentar en la relació de mentoria i en el vostre rol com a docent amb experiència. Aneu a l'[Annex 1](#) i feu els exercicis.

Dinàmica 2 – Revisió de situacions i expectatives (Portner, 2008) | 30 minuts

L'exercici següent permet anticipar accions de cara a situacions professionals hipotètiques però probables. A l'[Annex 2](#), hi trobareu quatre categories de situacions en què és probable que es trobin els docents novells. En cada categoria es descriu una situació concreta i es dona un exemple d'una necessitat específica relacionada amb aquesta categoria. La necessitat prediu el que hauria de fer el docent novell. En la tasca, s'ha afegir un exemple per a cada categoria i un exemple d'una necessitat. Com a exercici addicional, també podeu proposar una solució.

Activitat 2: Responsabilitat en la relació de mentoria | 20 minuts

Els docents amb experiència són professionals compromesos amb el desenvolupament personal i professional dels seus docents novells. Per tant, cal tenir en compte alguns elements que poden afectar les accions del docent amb experiència, inclosos el context, el contingut, el procés, els ajustaments, la col·laboració i la contribució.

Dinàmica 1 – Com serà? | 20 minuts

- a. El formador o formadora pregunta al docent amb experiència que registri les principals activitats per les quals creu que és responsable en la relació de mentoria, així com les accions que cal dur a terme per fer les activitats de manera efectiva (vegeu l'[Annex 3](#)).

Activitat 3: Ètica i mentoria: una relació propera | 40 minuts

L'acció de mentoria també s'hauria de beneficiar del debat sobre els rols, drets, valors i principis ètics del docent experimentat, ja que l'increment desitjable de conscienciació per part seva contribueix a millorar la satisfacció docent i augmentar el prestigi i l'autoestima dels implicats.

LOOP - Empoderament del desenvolupament personal, professional i social continuat del professorat amb programes innovadors d'iniciació entre iguals

El temps exigeix, més que mai, professionals més creatius i innovadors amb una forta dimensió ètica. Per tant, és urgent que la formació permeti la construcció del "jo", que integri el compromís personal, la voluntat d'aprendre a ensenyar, els valors, creences i coneixements d'allò que s'ensenya i com s'ensenya, experiències passades i professionals. i vulnerabilitat personal.

Dinàmica 1 – Principis de la mentoria | 20 minuts

Tot programa de mentoria es dirigeix segons uns principis concrets que respecten els valors de l'acció i milloren l'assoliment dels objectius del programa. Aquests principis, basats en l'ètica, uneixen els professors experimentats i novells i guien les seves accions en el transcurs de la relació.

- a. Amb el suport de l'[Annex 4](#), registreu les principals activitats de què creieu que sou responsable en la relació de mentoria, així com les accions a fer per poder desenvolupar les activitats de manera efectiva.

Dinàmica 2 – Cap docent que passi de llarg (Schulman, 2003) | 20 minuts

- a. Llegiu el text de Shulman (vegeu l'[Annex 5](#)) i reflexioneu sobre els principis ètics que han de guiar el docent experimentat en el seu rol. El formador o formadora pot fomentar el debat en grups reduïts per compartir pensaments.

UNITAT II - DIFERENTS TIPUS DE MENTORIA I COM UTILITZAR-LES

INTRODUCCIÓ

En general, sempre que pensem en la “mentoria” ens ve al cap la imatge d’una persona amb més experiència que dona suport i anima un professional més novell per impulsar el seu desenvolupament personal i professional.



Aquesta imatge correspon al model o tipus tradicional de mentoria, identificat com una **mentoria individualitzada**. Aquest tipus de mentoria és el més habitual en educació, on generalment un docent amb més experiència assumeix el paper de docent experimentat d’un professor nou o menys experimentat per donar-li suport en la seva integració en el context, els procediments i la professió.

No obstant això, hi ha cinc tipus de mentoria més amb diferents característiques, beneficis i avantatges, que també poden ser beneficioses i rellevants en el context educatiu i en la mentoria del professorat (vegeu la Figura 4).

Mentoria en grup: Un o més docents amb experiència guien i ofereixen suport a un grup de docents novells.

Mentoria entre iguals: La mentoria entre persones amb unes qualificacions i experiència semblants en contextos personals o professionals.

Mentoria a distància o e-mentoring: Relació de mentoria que s’estableix i es manté en línia a través de tecnologia i programes digitals.

Mentoria inversa: Un/a professional novell o amb menys experiència guia i dona suport a un/a professional amb experiència.

Mentoria ràpida: Mentoria breu centrada en una qüestió, problema o conflicte concrets.

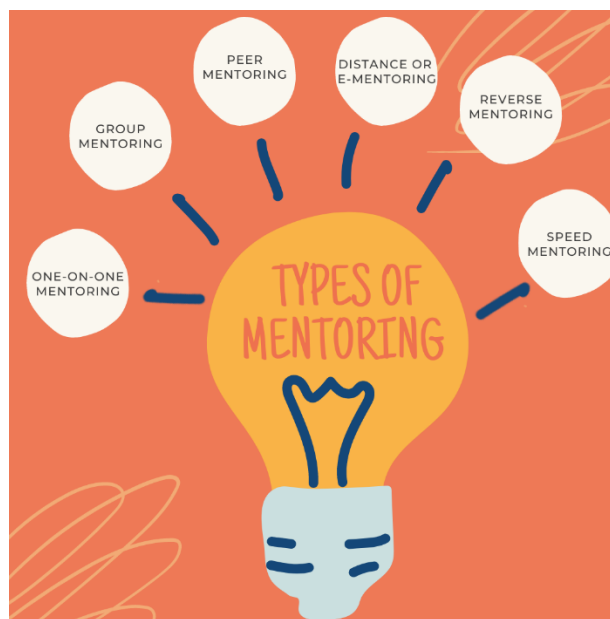


Figura SEQ Figure * ARABIC 4 - Identificació dels 6 tipus de mentoria

Això són breus descripcions dels diferents tipus de mentoria, que són la base de l'activitat que es presenta tot seguit.

OBJECTIUS

- Conèixer i identificar els diferents tipus de mentoria.
- Reconèixer les característiques, els avantatges i els inconvenients de cada tipus de mentoria.
- Seleccionar i adoptar el tipus de mentoria adequat segons el context i els objectius de la relació de mentoria.

CONTINGUTS

- Preparació i presentació de simulacions posant exemples dels diferents tipus de mentoria.
- Anàlisi conjunt i debat sobre els avantatges i inconvenients de cada tipus de mentoria en educació.
- Debat en grup nombrós sobre com poden es poden beneficiar els i les docents amb experiència dels diferents tipus de mentoria del programa d'iniciació.

DURADA, ACTIVITATS I DINÀMIQUES

Temps estimat de treball: 90 min

Temps de les activitats i dinàmiques:

Activitat	Dinàmica	Durada	Durada total
1. Simulació – exploració dels tipus de mentoria	1. Preparació de la simulació	40 min	90 min
	2. Presentació, anàlisi i debat de les simulacions	50 min	
2. Debat en grup sobre “com utilitzar els diferents tipus de mentoria en el programa d'iniciació de LOOP?”	1. Debat i planificació de l'ús dels tipus de mentoria	30 min	30 min
			120 min

Activitat 1: Simulació – exploració dels tipus de mentoria | 90 minuts

La simulació entesa com a metodologia que permet comprendre a fons les situacions professionals i docents. Aquesta “comprensió a fons” s'assoleix amb experiència pràctica (pràctica en un context real o simulat) i anàlisi indirecta (observació de la pràctica i debat).

En aquesta activitat, els i les docents amb experiència prepararan i presentaran una simulació per exemplificar diferents tipus de mentoria.

Dinàmica 1 - Preparació de la simulació | 40 minuts

- En funció del nombre de docents amb experiència que hi hagi en el programa de capacitació, els docents amb experiència es dividiran de la manera següent:
 - 4 grups de 2-3 persones – aquests grups treballaran en la mentoria entre iguals, a distància o e-mentoring, inversa i ràpida
 - 2 grups de 6-8 persones – aquests grups treballaran en la mentoria de grup
- Després de dividir els i les docents experimentats en grups, demaneu a cada grup que triï una carta relacionada amb els tipus de mentoria (vegeu l'[Annex 6](#)) sense que la mostri. Els grups de 6-8 persones haurien de triar entre “diversos docents novells” i “diversos docents amb experiència”. Els altres grups de les altres quatre cartes.
- Cada grup haurà de debatre, preparar i presentar una simulació per representar el tipus de mentoria que se li ha assignat, per:

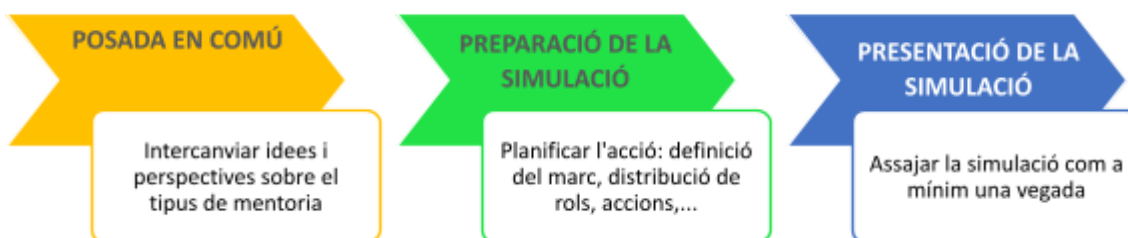


Figura 5 – Passos a seguir per grups per preparar la simulació.

Dinàmica 2- Presentació, anàlisi i debat de les simulacions | 50 minuts

- Cada grup començarà presentant la simulació que hagi preparat per la qual disposa de 5 minuts.
- Mentre els grups fan les simulacions, els altres docents amb experiència hauran d'observar i registrar en un full d'observació el tipus de mentoria en què se centren i les principals característiques, avantatges i inconvenients que presenta (vegeu l'[Annex 7](#)). Això s'ha de comunicar a tots els docents amb experiència.
- Al final de cada presentació, tots els docents amb experiència debatran sobre el tipus de mentoria tractada, les principals característiques, avantatges i inconvenients de cada simulació i anotaran les idees principals en una pissarra.
- El formador o formadora tancarà el tema amb la presentació de les característiques, els avantatges i els inconvenients dels tipus de mentoria (vegeu l'[Annex 8](#)).

Activitat 2: Debat en grup sobre “com utilitzar els diferents tipus de mentoria en el programa d'iniciació de LOOP?” | 30 minuts

En aquesta segona activitat, els docents amb experiència podran obrir un debat conjunt sobre els tipus de mentoria del programa d'iniciació i sobre si i es poden combinar en aquest context i com. Al

LOOP - Empoderament del desenvolupament personal, professional i social continuat del professorat amb programes innovadors d'iniciació entre iguals

mateix temps, els docents amb experiència hauran de pensar creuen que es beneficiaran dels diferents tipus de mentoria alhora que implementen el programa d'iniciació de LOOP.

Dinàmica 1 – Debat i planificació de l'ús dels tipus de mentoria | 30 minuts

És important que el formador o formadora presenti aquesta activitat explicant que el programa d'iniciació de LOOP està dissenyat com una relació de mentoria individualitzada. Així i tot, es pot combinar amb altres tipus de mentoria en cas que ambdues parts ho creguin convenient.

Per iniciar el debat, el formador o formadora pot formular les preguntes següents:

- a. Des de la vostra perspectiva, quin tipus de mentoria es pot utilitzar en el programa d'iniciació, a banda de la individualitzada, i per què?
- b. Hi ha alguna combinació de diversos tipus de mentoria que us sembli més adequada i voldríeu provar en aquest procés?
- c. En aquest moment, quin tipus de mentoria teniu previst utilitzar mentre feu de mentor/a a docents novells o amb menys experiència durant aquest curs escolar?

El formador o formadora pot afegir altres preguntes que consideri importants per fomentar el debat i la reflexió sobre com els professors amb experiència poden utilitzar els diferents tipus de mentoria. Per acabar l'activitat és important presentar algunes idees sobre com els professors amb experiència poden utilitzar aquests tipus de mentoria de manera simultània (vegeu l'[Annex 9](#)).

UNITAT III - ETAPES DE LA RELACIÓ DE MENTORIA

INTRODUCCIÓ

Les relacions de mentoria consten de quatre etapes: iniciació, cultiu, separació i redefinició. En cada fase, hi ha uns passos i unes estratègies concretes que porten a l'excel·lència en la mentoria.

1. ETAPA D'INICIACIÓ: fase de preparació i d'establiment de la relació de mentoria entre dos docents (negociació). En la mentoria informal, s'ajunten docents amb experiència potencials i docents novells a través d'interaccions socials o professionals. Els docents novells potencials busquen persones experimentades que els agradin i a qui considerin models positius. En el procés de formació de parelles, cal tenir en compte tant les especialitats professionals habituals com les aficions i els factors demogràfics. Els directors i/o els líders de temes poden formar parella amb docents experimentats o principiants, o els docents amb experiència poden triar els seus docents novells. Independentment de l'enfocament, una bona relació de mentoria inclouria l'exploració mútua de la relació i l'avaluació de la idoneïtat de l'aparellament entre un docent amb experiència i un docent novell.

2. ETAPA DE CULTIU: primera etapa d'aprenentatge i desenvolupament (que permet el creixement). Si l'etapa d'iniciació s'ha dut a terme correctament, el docent novell aprèn del docent amb experiència durant l'etapa de cultiu. En aquesta etapa, les dues funcions principals de la mentoria es troben en el seu punt màxim. Quan el docent amb experiència observa i aconsella el novell sobre com treballar de manera més eficaç, sovint entra primer en joc la funció més professional. La funció psicosocial entra en joc un cop el docent amb experiència i el novell creen un lligam interpersonal. Dins d'aquesta funció, el docent amb experiència afirma i accepta la identitat professional del novell, i la connexió es transforma en una amistat laboral sòlida i productiva. L'etapa de cultiu sol ser agradable pels dos membres de la mentoria. El docent amb experiència proporciona al novell coneixements i habilitats importants que s'adquireixen amb l'experiència i l'especialització. El docent amb experiència es pot endur lliçons valuoses del novell quant a eines innovadores, mètodes que no coneixia i problemes nous.

3. ETAPA DE SEPARACIÓ: descriu la conclusió d'una relació de mentoria, en general. Les relacions de mentoria es poden acabar per diferents motius. Pot ser que ja s'hagi après tot, que el docent novell es vulgui forjar una identitat pròpia o que el docent amb experiència decideixi que el novell ja pot treballar sol. Aquesta etapa pot generar estrès si ambdós membres no estan d'acord que s'acabi la relació de mentoria. Els docents novells es poden sentir que els han abandonat, enganyat o que no estan preparats si consideren que la mentoria s'ha acabat massa de pressa; per altra banda, els docents amb experiència poden pensar que els han enganyat o utilitzat si els novells ja no busquen els seus consells o el seu suport.

4. ETAPA DE REDEFINICIÓ: tant el docent amb experiència com el novell són conscients que si bé la relació pot seguir existint, ja no serà com la que tenien durant la mentoria. És possible que la seva connexió es transformi en una amistat social o en una relació de col·laboració professional.

La seva connexió ja no se centra en el progrés professional del docent novell com durant l'etapa de cultiu. El docent amb experiència pot establir relacions de mentoria amb nous docents novells. El que era el docent novell en la mentoria també pot actuar com a docent amb experiència amb altres persones.

OBJECTIUS

- Identificar les diferents etapes de la relació de mentoria i els passos concrets a seguir perquè la mentoria sigui reeixida
- Fomentar estratègies per conèixer els docents novells i establir-hi una relació professional
- Impulsar el docent amb experiència a pensar de manera diferent...
- Conèixer estratègies per tancar una relació de mentoria.

CONTINGUTS

- Les quatre tapes de la relació de mentoria docent
- Estratègies, llistes de comprovació i consells per ajudar a guiar el progrés del docent amb experiència en cada fase de la relació de mentoria.

DURADA, ACTIVITATS I DINÀMIQUES

Temps estimat de treball: 90 min

Temps de les activitats i dinàmiques:

Activitat	Dinàmica	Durada	Durada total
1. Llista de comprovació de preparació	1. Llista de comprovació de preparació	15 min	15 min
2. Objectius de la mentoria	1. Preguntes per a l'entrevista que ha de servir per conèixer els vostres objectius com a docent amb experiència	20 min	40 min
	2. Mètode SMART	20 min	
3. Presa de contacte	1. Llista de comprovació per a la primera reunió	10 min	10 min
4. Habilitació per al creixement	1. Reflexió d'autoconeixement	20 min	40 min
	2. Animar i empoderar	20 min	
5. El final és el començament	1. El final és el començament	15 min	15 min
			120 min

Activitat 1: Llista de comprovació de preparació | 15 minuts

Cal definir la relació des de bon començament com a mútuament beneficiosa. El docent amb experiència i el novell haurien de compartir els objectius que tenen per la mentoria i treballar conjuntament per assolir-los. Per preparar la relació, és important dedicar un temps a conèixer-se mútuament (vegeu l'[Annex 10](#)).

Dinàmica 1 – Llista de comprovació de preparació | 10 minuts

La llista de comprovació de preparació és una activitat que el docent amb experiència convé que faci al començament, una llista amb alguns elements que cal tenir en compte a l'hora de preparar el primer contacte:

- a. Tinc un interès genuí per ajudar aquesta persona o per rebre ajuda d'aquesta persona.
- b. Tenim interessos comuns i som compatibles.
- c. Tinc clar el meu paper. Puc dedicar el temps necessari a la relació de mentoria.
- d. Estic disposat/ada a fer ús de la meva xarxa de contactes per ajudar a progressar.
- e. Tinc accés a oportunitats i recursos que poden ajudar en l'aprenentatge.
- f. Estic compromès/a en el desenvolupament de les meves habilitats de mentoria.

Activitat 2: Objectius de la mentoria | 40 minuts

En l'etapa d'iniciació, el docent amb experiència hauria de definir els seus objectius per assolir l'excel·lència en la mentoria. Per fer aquesta activitat cal tenir confiança en la capacitat de definir els objectius de la relació i de l'any següent.

Abans de definir els vostres objectius, penseu en algunes idees seguint els consells que trobareu a l'[Annex 11](#).

Dinàmica 1- Preguntes per a l'entrevista que ha de servir per conèixer els vostres objectius com a docent amb experiència | 20 minuts

- a. Què espereu, d'aquesta relació de mentoria?
- b. Quins creieu que són els vostres punts forts?
- c. En quines àrees considereu que podeu millorar?
- d. En quines àrees t'agradaria treballar durant aquesta relació de mentoria?
- e. Podeu establir un ordre de prioritat en aquelles coses que voldríeu treballar per tal de tractar-les al començament de la relació?
- f. Esteu familiaritzat amb el vostre estil d'aprenentatge?
- g. Com us va més bé d'aprendre informació nova?
- h. Us sentiu còmode abordant situacions que poden quedar fora de la vostra zona de confort actual per generar confiança en àrees de millora? Quina opinió teniu sobre això?
- i. Expliqueu-me les activitats docents que feu actualment i les vostres responsabilitats.
- j. Quins són els reptes més importants de la docència?
- k. Quins són els elements més emocionants de la docència?
- l. On us veieu d'aquí a 5 anys? I d'aquí a 10 anys?
- m. Què us motiva? Què us estressa?
- n. Què feu per relaxar-vos?
- o. Hi ha alguna cosa més que em vulgueu explicar?

Dinàmica 2- Mètode SMART | 20 minuts

Per garantir que els objectius són clars i assolibles, hem de fer que siguin específics, mesurables, realistes i temporalment factibles.

- **ESpecífic:** definiu l'objectiu amb termes senzills però concrets.
- **Mesurable:** com en mesurarem el progrés?
- **Assolible:** els objectius han de ser adequats i assolibles.
- **Realista/Rellevant:** els objectius han de ser realistes, evitem ser massa optimistes. És millor avançar a passos curts que no pas decebre'ns per culpa d'haver marcat unes expectatives poc realistes.
- **Temporalment factibles:** de quant de temps disposem per assolir-los? Què són els punts de control? Assigneu un temps, encara que sigui aproximat, per fer un control del progrés de cada objectiu.

Seguint aquesta explicació, definiu els objectius pels quals voleu treballar en la mentoria.

Activitat 3: Presa de contacte | 10 minuts

El docent amb experiència i el novell fan una primera presa de contacte i, de manera informal, s'expliquen els interessos que tenen en comú, els valors que comparteixen i quins són els objectius que es proposen i els somnis que tenen. Conèixer els interessos, valors i objectius d'altres persones requereix un temps. L'objectiu d'aquesta activitat és que el docent amb experiència es prepari per a la primera reunió i conegui estratègies sobre com relacionar-se amb el docent novell.

Dinàmica 1 – Presa de contacte | 10 minuts

Per mantenir un ambient de confidencialitat, és important que es formi una relació de confiança entre el docent experimentat i el novell. Si no hi ha una bona entesa entre els membres i no poden parlar lliurement, és molt probable que la relació no assoleixi tot el seu potencial. En la relació de mentoria, és fonamental que en totes les reunions es puguin fer comentaris sincers. La primera reunió és molt important, ja que és la primera presa de contacte entre els membres. A l'[Annex 12](#) trobareu consells que us poden ajudar per fer aquesta reunió. Després, cal seguir la llista de comprovació següent per assegurar-vos que ho heu fet tot.

Llista de comprovació per a la primera reunió

Comproveu que hàgiu fet el següent:	
Presentar-vos i informar el docent novell de com us ha de tractar.	
Aprendre a pronunciar el nom del docent novell.	
Explicar al docent novell com li notificareu si no podeu assistir a una reunió.	
Utilitzar correctament l'activitat per trencar el gel.	
Acceptar el docent novell tal com és sense jutjar-lo.	
Utilitzar el reforç positiu.	
Acabar amb un apunt positiu.	



Taula 1 – Llista de comprovació que es pot utilitzar a la primera reunió.

Activitat 4: Habilitació per al creixement | 40 minuts

Amb les dinàmiques següents, el docent amb experiència podrà animar i empoderar el novell fomentant que es reflexioni i es comparteixin les expectatives, els objectius assolits i les activitats fetes.

Dinàmica 1 - Reflexió d'autoconeixement | 20 minuts

Com a mentor, hauríeu de poder reflexionar sobre les competències, les accions i el rendiment. Aquesta activitat us permet pensar en el rol que teniu en la relació. Sense pressa, escriviu el que penseu (feu servir l'[Annex 13](#) de suport).

- a. Com em veig en els diferents rols del docent amb experiència?

- b. Fins a quin punt entenc les expectatives que té el docent novell de la nostra relació de mentoria?
- c. En general, la meua comunicació amb ell/a, tant verbal com no verbal, és efectiva?
- d. Quin és el meu objectiu en aquesta conversa?
- e. Soc massa formal o informal?
- f. Què he donat per suposat, en aquesta conversa?
- g. Quina mena de resposta espero del docent novell?
- h. Estic preparat/da per obtenir una resposta molt diferent de la que espero?
- i. Li dono prou temps per contestar o per fer-me preguntes?
- j. Si penso que no he entès alguna cosa, ho puc aclarir i dir d'una altra manera?
- k. Estic disposat/da a deixar de banda els meus objectius per escoltar els seus en qualsevol moment?

Dinàmica 2: Animar i empoderar | 20 minuts

El docent amb experiència o el novell comencen a assolir els objectius reals de la mentoria. Gradualment es satisfan necessitats, es compleixen objectius i es produeix un creixement intrínsec. Es presenten i s'assoleixen nous reptes. L'etapa de cultiu és la de l'acceptació, però també és una etapa de canvi en què el docent novell és més probable que treballi l'autodisciplina. En aquesta activitat es formulen preguntes d'empoderament amb les quals el docent amb experiència pot treballar amb el novell durant una reunió de control:

- a. Quin resultat espereu obtenir?
- b. Què fareu primer?
- c. Què heu de fer per aconseguir-ho?
- d. Com començareu?
- e. Com sabreu quan ho heu assolit?
- f. Qui més ho ha de saber?
- g. Quins recursos teniu/necessiteu?
- h. Quin risc suposa fer-ho? I no fer-ho?
- i. Com t'hi pots interposar?

Activitat 5: El final és el començament | 15 minuts

Moltes vegades es guanyarà un col·lega professional amb qui seguireu compartint experiències i de qui seguireu buscant el consell. Després d'assolir objectius i créixer personalment amb l'experiència de la mentoria, és possible que la formalitat s'acabi, però començarà una nova mena de relació. En aquesta activitat, es formulen preguntes que fomenten la reflexió i ajuden a compartir idees sobre el procés de mentoria que permetran tenir la sensació de tancament d'una etapa.

Per poder redefinir la relació de manera satisfactòria un cop acabat el termini establert, el docent novell ha de tenir la sensació de tancar una etapa. El docent novell hauria de sentir que ha complert la

tasca encomanada i de tenir el convenciment que ha avançat en la direcció adequada per assolir els seus objectius. És per això que han de saber que la relació canvia, no perquè no hagi funcionat, sinó perquè sí que ho ha fet, i que ha arribat el moment de canviar de manera de treballar per assolir els objectius. A la reunió final, formuleu dues o tres preguntes perquè entre tots dos reflexioneu sobre el procés de mentoria.

Dinàmica 1 – El final és el començament | 15 minuts

De manera individual, penseu en les preguntes següents (utilitzeu l'[Annex 14](#) com a guia):

- a. Hem assolit els nostres objectius?
- b. Què hem après durant aquest procés?
- c. Què podríem fer diferent en una altra relació de mentoria?

BLOC II: IDENTITAT PROFESSIONAL DEL MENTOR

2n

BLOC – IDENTITAT PROFESSIONAL DEL MENTOR

MARC

Qualsevol professional és més probable que interpreti i resolgui una tasca de manera efectiva si prèviament ha assumit la seva identitat professional. En aquest Bloc, la intenció és que el futur docent amb experiència, en el seu creixement, assumeixi la seva nova identitat professional. Amb aquest objectiu, es proposen 8 activitats que pretenen generar la creació d'una nova percepció professional i, així, permetre la creació d'una nova imatge pròpia en l'acceptació d'una nova funció.

Per crear la nova identitat professional es fan servir dinàmiques d'autoreflexió i d'immersió escènica de gran realisme sobre els contextos escolars reals i existents, la qual cosa permet una formació basada en un marc teòric molt coherent i ben definit.

En aquest Bloc, el docent amb experiència tindrà l'oportunitat de desenvolupar habilitats de comunicació per generar empatia, adquirir estratègies de gestió de l'estrès i explorar eines i recursos digitals.

OBJECTIUS

- Reflexionar sobre experiències passades (mentoria, guiatge...)
- Autoavaluar les competències, com a docents amb experiència, dels docents novells
- Conèixer el perfil i les competències que hauria de tenir un docent amb experiència
- Reforçar les habilitats socials rellevants per ser un docent amb experiència

CONTINGUTS

- Estratègies per a la comunicació interpersonal
- Estratègies per a la gestió de l'estrès
- Mentalitat de creixement vs. Mentalitat fixa
- Plataformes i recursos educatius digitals per a la gestió de contingut i la col·laboració
- Perfil dels docents amb experiència

UNITATS

- Autoreflexió al centre del desenvolupament professional
- Habilitats de comunicació i interpersonals
- Escolta empàtica en el context de la comunicació no violenta
- Ensenyar per a una mentalitat de creixement
- Gestionar situacions d'estrès
- Habilitats digitals, eines i estratègies

- Jo com a docent sense experiència: rutes com a docent novell
- Jo com a docent novell: gestió d'expectatives i malentesos

DURADA

- 21 H

UNITAT IV - AUTOREFLEXIÓ AL CENTRE DEL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

INTRODUCCIÓ

L'**autoreflexió** és un procés que permet prendre consciència i, el que és més important, avaluar la realitat i idoneïtat de certes suposicions personals que marquen l'experiència i el comportament individuals. S'han publicat diverses definicions d'aquest concepte. Dewey (1933), per exemple, defineix l'autoreflexió com:

«Consideració activa, persistent i acurada de qualsevol creença o suposada forma de coneixement tenint en compte els motius que la sustenten i les conclusions posteriors a les quals condueix. »

Al centre del procés de reflexió hi ha les preguntes que cadascú fa servir per explorar per què les coses són com són. Tancigova (1994) posa èmfasi en la consciència i la naturalesa sistemàtica del procés de l'autoreflexió:

«L'autoreflexió és un procés conscient i sistemàtic de descobriment de les pròpies creences i valors que cal aprendre. »

Larivee (2000), no obstant això, cita les implicacions morals i ètiques de les pròpies accions com a objecte d'autoreflexió, a més d'examinar el pensament, l'experiència i les accions que prenem:

«L'autoreflexió és una investigació en profunditat dels valors, creences i supòsits personals que dirigeixen el pensament, els sentiments i les accions d'un/a professional, i implica pensar en les implicacions morals i ètiques de les accions. »

Brookfield (1985) ressalta que una característica principal de la reflexió crítica és que intenta veure les coses des de punts de vista diferents però de manera simultània "permet descobrir suposicions (creences)". Assenyala que el docent-educador reflexiu veu la seva pràctica (i les creences en què es basa) a través de **quatre lents** .:

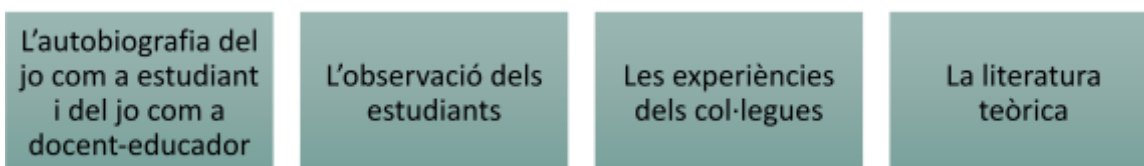


Figura 6 – Les quatre lents de l'autoreflexió.

Korthagen i Vasalos (2005) presenten un model de docent com una ceba que descriu els diferents nivells en què es produeix la reflexió: missió, identitat, creences, competències, comportaments i

entorn. La reflexió centra l'atenció de l'individu en les seves fonts d'energia i estratègies pràctiques per superar obstacles i debilitats. En aquest context, és essencial que el professor s'adoni que sempre té una opció en l'àmbit del seu pensament, vivència i actuació; l'elecció també està representada per pensaments autolimitadors (creences, percepcions), sentiments i accions.

L'autoreflexió pot ser desestructurada i donar-se com a resposta lliure a circumstàncies o aspectes del jo en què la persona posa la lupa; pot ser semiestructurada i basar-se en algunes preguntes clau predeterminades o models teòrics que proporcionen pautes per analitzar la pròpia pràctica; o pot ser altament estructurada i produir-se amb el suport d'un/a professional que guia el procés d'autoreflexió, com un conseller, supervisor, coach, terapeuta o professor experimentat que tingui les habilitats i els coneixements per guiar el procés d'autoreflexió.

L'autoreflexió pot ser superficial i implicar sobretot una reflexió sobre el que ha passat, o pot ser profunda i guiar el descobriment i la reflexió per les diferents dimensions ocultes del pensament, l'experiència i l'actuació de tots els implicats en la situació (conceptes professionals, creences personals, motius, emocions, valors, experiències, etc.).

OBJECTIUS

- Prendre consciència de la qualitat i la freqüència de la pràctica autoreflexiva en la vida quotidiana
- Aprofundir el coneixement del docent amb experiència sobre el paper de l'autoreflexió i l'autoavaluació en el desenvolupament personal i professional
- Fomentar l'aprenentatge, els jocs de rol i l'avaluació d'alguns models de guia del pensament autoreflexiu davant de reptes i dilemes professionals concrets
- Ajudar a decidir com animar el docent novell a participar en una autoreflexió sistemàtica.

CONTINGUTS

- Nivells d'autoreflexió: superficial i profunda.
- Model de Bateson dels nivells neurològics
- Filosofia personal de l'acció professional
- Mètodes de reflexió (reflexió sobre experiències - marc més ampli, reflexió sobre esdeveniments crítics, preguntes socràtiques)

DURADA, ACTIVITATS I DINÀMIQUES

Temps estimat de treball: 380 min

Temps de les activitats i dinàmiques:

Activitat	Dinàmica	Durada	Durada total
1. El jo com a practicant autoreflexiu	1. Qüestionari sobre la capacitat autoreflexiva	15 min	15 min
2. La meua filosofia de pràctica professional	1. Aspectes i palanques per a l'acció professional del professorat	50 min	50 min
3. Reflexió sobre el camí del desenvolupament professional seguit	1. Reflexionar sobre el camí que he seguit	35 m	35 m
4. Reflexió sobre els valors de l'ensenyament	1. Els meus valors professionals	30 m	30m
5. Reflexió sobre l'experiència	1. Practica la reflexió	45 m	45m
6. Reflexió sobre esdeveniments importants	1. Reflexió individual	45 m	95 m
	2. Reflexió en grup	50 m	
7. Preguntes socràtiques	1. Preguntes socràtiques	45 m	45m
8. Model de Gibbs d'autoreflexió	1. Autoreflexió basada en el model de Gibbs	45 m	45m
9. Fomentar l'autoreflexió	1. Autoreflexió del docent novell	20 m	30 m
			390 m

Activitat 1: El jo com practicant autoreflexiu | 15 minuts

Cada persona té una capacitat i una voluntat d'autoreflexió diferent. En l'exercici següent (Rupnik Vec, 2017), el/la docent amb experiència explora la seva actitud autoreflexiva i parla del que ha descobert amb un/a col·lega. El/la docent amb experiència reflexiona sobre com pot aprofundir en la seva pràctica autoreflexiva.

Dinàmica 1 – Qüestionari sobre la capacitat autoreflexiva | 15 minuts

- a. Responen el qüestionari següent sobre la capacitat autoreflexiva (vegeu l'[Annex 15](#)). Un cop respost, reflexioneu-hi i parleu dels aspectes següents:
 - o Què heu descobert?
 - o Quins són els vostres punts forts i les vostres oportunitats?
 - o Parleu de la vostra experiència amb un/a col·lega.

- b. El qüestionari sobre la capacitat autoreflexiva es basa en el model de Beatson de nivells neurològics (vegeu l'[Annex 15](#)). Penseu com es podria utilitzar aquest model per guiar un/a docent amb experiència (docent novell/a).

Activitat 2: La meua filosofia de pràctica professional | 50 minuts

L'activitat que es descriu aquí ofereix al docent amb experiència una visió dels determinants rellevants de les seves accions professionals i és una activitat d'autoreflexió fonamental en el procés de creació d'un llibre de desenvolupament (electrònic). El llibre de desenvolupament electrònic es defineix com un entorn electrònic en el qual el/la docent planifica, supervisa i avalua tant el seu aprenentatge i desenvolupament professional com la seva tasca pedagògica diària, reflexiona sobre les palanques fonamentals que determinen les seves decisions professionals, registra fites importants en el seu desenvolupament i recull proves d'assoliments (formals o informals).

Dinàmica 1 – Aspectes i palanques per a l'acció professional del professorat | 50 minuts

- a. A continuació es formulen un seguit de preguntes pensades per alertar-vos sobre aspectes i palanques rellevants per a la vostra acció professional. Respongueu les tres preguntes que trobeu més interessants i les tres preguntes que actualment us suposen un repte més gran.
- o Quina és la meua missió? Per què faig això?
 - o Què em resulta satisfactori, de la meua feina? Què m'agrada i amb què gaudeixo especialment?
 - o Quins són els principis bàsics de la meua activitat professional?
 - o En què crec? Quines creences tinc actualment sobre mi mateix/a com a professional?
 - o Quines són les creences bàsiques que em guien en la meua feina?
 - o Què em fa diferent en el meu rol professional? Quins són els meus punts forts i les meves virtuts?
 - o En què es diferencia la meua manera de treballar de la dels meus i les meves col·legues?
 - o Com em relaciono amb els i les estudiants, col·legues, supervisors, pares, etc.?
 - o Què vull aconseguir amb la meua feina (en general i en casos concrets)?
 - o Quines són les circumstàncies amb què treballa?
 - o Quina avaluació faig de l'assoliment dels meus objectius?
 - o Compartiu amb un/a col·lega les tres preguntes que us han ressonat més, quina informació us aporta i com aquesta informació pot ser important per a la vostra pràctica professional futura.

Activitat 3: Reflexió sobre el camí del desenvolupament professional seguit | 35 minuts

En aquesta activitat (Rupnik Vec, 2017), el/la futur/a docent amb experiència reflexiona sobre el camí professional que ha seguit. El/la docent ressalta esdeveniments clau que han influenciat en el seu desenvolupament professional, possibles girs professionals i altres circumstàncies que han tingut algun impacte en el seu present professional. També pot ressaltar els èxits o assoliments de què se sent orgullós/a.

Dinàmica 1 – Reflexionar sobre el camí que he seguit | 35 minuts

- a. Agafeu un full (A3) i llapis de colors i dibuixeu el vostre camí professional. Resalteu-hi els esdeveniments importants i els assoliments més destacables. Sentiu-vos lliure i creatiu/iva.
- b. Formeu parella amb un/a col·lega per compartir els assoliments més destacables.
- c.** Fins a quin punt creieu que l'activitat és útil en una relació de mentoria?

Activitat 4: Reflexió sobre els valors de l'ensenyament | 30 minuts

En aquesta activitat, el docent amb experiència reflexiona sobre els principals valors que guien les seves accions i el seu comportament professionals i dona exemples de reaccions/accions de cada valor.

Dinàmica 1 – El meus valors professionals | 30 minuts

- a. El formador o la formadora demanen al/la docent amb experiència que reflexioni i identifiqui els valors més importants per a ell/a d'una llista que se li proporciona (consulteu l'[Annex 16](#)) i que pensi en preguntes importants sobre aquests valors.

Activitat 5: Reflexió sobre l'experiència | 45 minuts

La reflexió permet anar més enllà de pensar en el contingut, les tècniques i els mètodes del seu treball. Permet centrar l'atenció en els factors que influeixen més en la seva experiència global, la presa de decisions i el comportament en una àmplia gamma de contextos professionals: els seus sistemes de creences, supòsits, valors i filosofia d'acció professional. L'activitat següent (Rupnik Vec, 2006, 2018) ofereix la possibilitat de reflexionar sobre les experiències triades a través d'una àmplia gamma de preguntes que ajuden a analitzar situacions en profunditat per obtenir informació nova i l'estímul per desenvolupar-se en la reflexió.

Dinàmica 1 – Practica la reflexió | 45 minuts

Trieu una situació que us hagi molestat d'alguna manera i penseu-hi de manera sistemàtica fent ús de les preguntes següents:

- Què significa la reacció dels i les alumnes/pares/col·legues/supervisors/es? Què em diu? Com entenc el seu comportament? L'hauria pogut entendre d'una altra manera? Quines altres explicacions puc donar pel meu comportament (esdeveniment, circumstàncies)? Quin és més probable?
- Què experimento amb aquesta persona? Quina mena de relació hi voldria tenir? Com m'agradaria que es comportés el/la docent amb experiència? Com contribueixo al que passa entre nosaltres? Per què he respost com ho he fet? Com m'hauria pogut comportar d'una altra manera en aquelles circumstàncies i què hauria significat per a mi? Com afectaria aquesta reacció a la meva relació amb aquesta persona? Etcètera.
- Què és important per a mi en aquestes circumstàncies (en la situació sobre la qual reflexiono)? Què és important per a la persona? Com contribueixo al que passa en la situació de contacte (en aquest moment, en la relació amb aquest/a docent amb experiència, etc.)? Què passaria si pensés o actués diferent? Quines de les consideracions que faig es basen en suposicions de teories o d'estudis?
- Què és desitjable en situacions professionals? Què voldria assolir? Quin és el meu objectiu? Quin és el mètode adequat? Hauria pogut triar alguna altra cosa? Com sé si he assolit tots els meus objectius amb aquest mètode? Quines altres estratègies tinc a la meva disposició per assolir aquests objectius?
- Fins a quin punt aquesta reflexió ha canviat la vostra perspectiva sobre la situació? Com utilitzareu aquesta informació per prendre decisions sobre com gestionar situacions semblants en el futur?

Activitat 6: Reflexió sobre esdeveniments importants | 95 minuts

Tripp (a partir de Hole i McEntee, 1999) va desenvolupar un mètode per registrar i autoreflexionar sobre incidents importants (Protocol d'Incidents Importants). A continuació se n'ofereixen dues versions: una per a la reflexió individual i una altra per a la reflexió en grup. L'exercici es pot fer individualment o en grup (de fins a 6 persones + líder del grup), en cas de la reflexió en grup, el grup tria un/a líder la tasca del/de la qual serà guiar el procés.

Dinàmica 1 – Reflexió individual | 45 minuts

- a. Recopileu històries.

- b. Què va passar? Escolliu una història (esdeveniment) que hàgiu trobat especialment interessant. Escriviu-la de manera concisa i entenedora.
- c. Per què va passar? Escriviu totes les circumstàncies que van fer que fos un esdeveniment important. Respongueu a la pregunta de manera que tingui sentit per a vosaltres.
- d. Què podria significar? És important tenir present que no hi ha una resposta correcta. Exploreu els possibles significats, no us quedeu només amb un.
- e. Quines implicacions té, a la pràctica? Com canviaria la vostra pràctica un cop influenciada per les noves perspectives que heu desenvolupat en les etapes anteriors?

Dinàmica 2 – Reflexió en grup | 50 minuts

- a. Formeu grups de fins a 7 docents amb experiència i assigneu-vos rols concrets: 1) la persona amb el problema (l'experiència sobre la qual es vol reflexionar), 2) el/la docent amb experiència, i 3) els membres del grup encarregats d'aportar idees en les diferents etapes del treball en grup.
- b. Cada grup hauria de seguir les instruccions que podeu trobar a l'[Annex 17](#).

Activitat 7: Preguntes socràtiques | 45 minuts

El mètode de les preguntes socràtiques s'utilitza per guiar l'autoreflexió dels docents novells sobre un esdeveniment seleccionat que presenta un repte professional (Tancig, 1994). L'activitat es desenvolupa en grups de dues persones que comparteixen els rols de docent amb experiència i docent novell/a. El segon tria un esdeveniment desagradable de la seva vida professional, i el docent amb experiència guia el novell per les preguntes socràtiques per explorar en profunditat els factors que van contribuir en l'esdeveniment i les possibles solucions.

Dinàmica 1 – Preguntes socràtiques | 45 minuts

- a. Formeu parelles i repartiu els rols de docent amb experiència i docent novell. El docent novell tria un repte o una experiència negativa de la seva pràctica que els presenti un dilema professional, mentre que el docent amb experiència fa de guia per fer una autoreflexió estructurada sobre la situació fent ús de les preguntes socràtiques (vegeu l'[Annex 18](#)) per obtenir informació sobre les diferents respostes i opcions possibles sobre solucions potencials.

Activitat 8: Model de Gibbs d'autoreflexió | 45 minuts

Gibbs proposa un model per a l'autoreflexió sobre esdeveniments que consta de sis passos:

1. Descripció de l'experiència
2. Exploració de les experiències de les persones implicades
3. Avaluació dels aspectes positius i negatius de la situació
4. Anàlisi del centre del problema
5. Plantejament d'alternatives (de pensament, experiència i actuació)
6. Formulació d'un pla d'acció

L'activitat es desenvolupa en grups de dues o tres persones. Dues comparteixen els rols de docent amb experiència i docent novell i la tercera, i n'hi ha, farà d'observadora. El/la docent amb experiència anima el/la novell/a a autoreflexionar sobre l'experiència a través del prisma dels sis passos del model de Gibbs d'autoreflexió.

Dinàmica 1 – Autoreflexió basada en el model de Gibbs | 45 minuts

- a. Formeu grups de 2 o 3 persones i assigneu-vos els rols: Docent experimentat, docent novell, observador (opcional).
- b. El/la docent novell/a tria una experiència que els permeti explorar altres maneres de gestionar aquell tipus de situació. El docent amb experiència guia el docent en una exploració a fons de l'experiència seguint els sis passos del model de Gibbs (vegeu l'[Annex 19](#))
- c. L'observador para atenció a la qualitat de les preguntes formulades, els moments més complicats per al docent novell (silenci, vergonya, etc.), i el docent amb experiència dona suport al novell (assenteix, anima, reformula, dona suport de manera no verbal, etc.).
- d.** Al final, el grup analitza el que ha passat, els tres docents amb experiència comparteixen les seves experiències (llicons apreses, pensaments no revelats, observacions) i reflexionen sobre els aspectes positius del procés i els aspectes que es podrien millorar. Avaluen el model en termes d'utilitat per a la relació de mentoria.

Activitat 9: Fomentar la reflexió del docent novell (docent amb experiència) | 20 minuts

En aquesta activitat, els futurs docents amb experiència parlen del rol de l'autoreflexió en l'aprenentatge professional d'un docent de formació inicial i exploren la manera de fomentar aquesta actitud en el seu paper com a docent amb experiència.

Dinàmica 1 – Autoreflexió del docent novell | 20 minuts

Penseu en el docent novell, en les necessitats que té i el reptes amb què es troba des de la perspectiva del docent amb experiència.

- a. Quins aspectes de la reflexió creieu que serien útils per estimular-lo, fer-lo més conscient i ajudar-lo a superar les mancances?
- b. Com ho fareu?
- c.** Quin dels models anteriors creieu que pot ser útil en cada etapa del foment de la reflexió per al vostre docent novell?

UNITAT V - HABILITATS DE COMUNICACIÓ I INTERPERSONALS

INTRODUCCIÓ

Una **bona relació de mentoria** es basa en l'establiment i el manteniment d'una **conversa d'aprenentatge professional** fructífera, positiva i efectiva que, al mateix temps, té com a característiques principals:

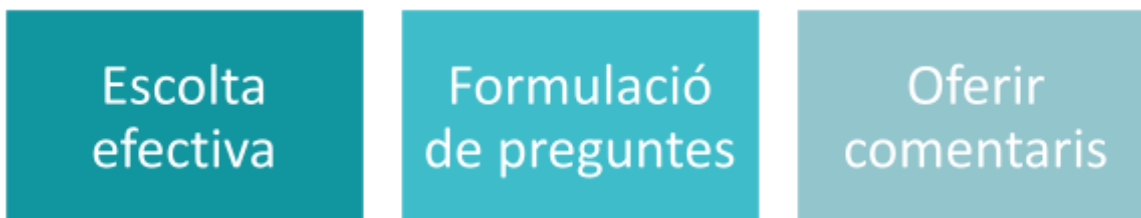


Figura 7 – Les tres principals característiques de la conversa d'aprenentatge professional.

Aquesta és la raó per la qual les **habilitats comunicatives i interpersonals**, basades també en aquestes tres característiques, s'identifiquen com una de les **habilitats més rellevants que un professor experimentat hauria de tenir i reforçar** per garantir una relació de mentoria reeixida i eficaç amb els professors novells. A més, quan coneguin i entenguin el valor d'aquestes habilitats, els professors experimentats seran més capaços de dotar també d'aquestes habilitats als professors principiants, cosa que els permetrà:

- Relacionar-se i interactuar amb els i les estudiants amb assertivitat i empatia
- Establir i mantenir relacions professionals positives i una bona comunicació amb els pares i els familiars dels estudiants
- Cooperar, col·laborar i aprendre en equip amb altres docents i professionals del sistema educatiu

El poder de la **bona comunicació** es troba en l'**escolta efectiva**. Moltes vegades, quan un/a docent amb



experiència conversa amb un/a docent sense experiència, el primer de seguida pensa en el que faria en una situació concreta i es posa a donar consell al segon. Sovint, mentre una altra persona ens parla deixem d'escoltar de manera activa perquè comencem a pensar en el que direm com a resposta. Però l'**escolta real** demana que **escoltem fins al final**, amb la **voluntat d'entendre l'altra persona**.

És més, a un docent amb experiència, és molt fàcil que li vinguin moltes ganes d'agafar les regnes i resoldre els problemes del docent novell. Així i tot, el paper del docent amb experiència és ajudar el novell a pensar pe si mateix a través d'una **tècnica de preguntes** que fomenten l'autodescoberta del docent novell. És fonamental fer preguntes obertes per ajudar el docent novell a reflexionar sobre les seves experiències i a treure un aprenentatge de la conversa amb els docents amb experiència. Un cop més, en fer preguntes, els docents amb experiència primer han d'escoltar bé i intentar **comprendre**

l'altra persona. En ser el company que fa les preguntes, el docent amb experiència té l'oportunitat de: descobrir fets i obtenir informació addicional sobre el docent novell; confirmar els objectius, aspiracions i necessitats del docent novell; explorar com se sent en diferents situacions; definir problemes i possibles solucions i descobrir el compromís que té el docent novell amb el seu creixement.

Perquè la comunicació sigui bona, els **comentaris** s'han de poder fer en les direccions, és a dir, és tant important poder fer comentaris com poder-ne rebre. Un cop més, l'escolta activa juga un paper important en la transmissió i l'acceptació dels comentaris per part de tots els membres de la conversa.

OBJECTIUS

- Entendre el valor de l'escolta activa i utilitzar tècniques per reforçar aquesta habilitat
- Aprendre a utilitzar la tècnica de preguntes per guiar, mantenir una conversa i empoderar els/les docents novells/es
- Comprendre i ser capaç de fer i rebre comentaris

CONTINGUTS

- L'escolta activa i les tècniques de preguntes aplicades a la relació de mentoria
- Consells i estratègies per donar i rebre comentaris

DURADA, ACTIVITATS I DINÀMIQUES

Temps estimat de treball: 230 min

Temps de les activitats i dinàmiques:

Activitat	Dinàmica	Durada	Durada total
1. Escoltar de manera activa	1. Escoltar, pensar, preguntar	30 m	90 min
	2. Jocs de rol en una conversa efectiva	60 m	
2. Aprendre a dominar l'art de fer i rebre comentaris	1. Fer i rebre comentaris	30 m	90 m
	2. Fer comentaris constructius	60 m	
			180 m

Activitat 1: Escoltar de manera activa | 90 minuts

En aquesta activitat, els docents amb experiència tindran l'oportunitat d'obtenir més informació i aprendre sobre l'escolta activa i les tècniques de preguntes i aprendran a aplicar algunes de les idees principals sobre aquests temes, amb la preparació, la presentació i l'anàlisi dels jocs de rol.

En la tècnica dels “jocs de rol”, els docents amb experiència fan un paper concret en una situació fictícia per posar sobre la taula o demostrar la manera més adequada de fer alguna cosa. Durant el joc, els i les altres docents amb experiència que l'estan observant poden interrompre el/la col·lega i posar-se al seu lloc per demostrar una manera millor de fer aquell paper.

Dinàmica 1 - Escoltar, pensar, preguntar | 30 minuts

- a. La persona que fa la formació presentarà la teoria Minor sobre com escoltar i fer preguntes de manera efectiva fent servir el full de treball que ha preparat com a guia (vegeu l'[Annex 20](#)).

Dinàmica 2 – Jocs de rol en una conversa efectiva | 60 minuts

- a. Identifiqueu dos voluntaris disposats a fer de docent amb experiència i de docent novell/a entre docents amb experiència
- b. Els voluntaris i voluntàries tindran 15 minuts per preparar una sessió de mentoria inventada fent servir el full de treball que s'ha preparat (vegeu l'[Annex 21](#))
- c. Durant aquests 15 minuts, els altres membres del grup han de debatre en grups reduïts de 4 o 5 persones sobre la presentació que ha fet la persona que fa la formació i analitzar de manera conjunta el full d'observacions (vegeu l'[Annex 22](#))
- d. Després, les persones voluntàries tindran 30 minuts per presentar el joc de rol mentre els i les altres docents amb experiència:
 - o Prenen notes sobre la presentació seguint el full d'observacions i justifiquen les seves opinions
 - o Interrompen la presentació dels i les col·legues sempre que creguin que alguna cosa es podria fer més bé. En aquest cas, el o la docent amb experiència substituirà el o la col·lega per fer la seva representació.
- e. Al final del joc de rol, la persona que fa la formació farà un resum de l'activitat quant a:
 - o Els sentiments de la persona voluntària en fer el seu paper
 - o La percepció general del grup quant a escoltar, pensar i preguntar la posició dels i les docents amb experiència

Activitat 2: Aprendre a dominar l'art de fer i rebre comentaris | 90 minuts

En aquesta activitat, els i les docents amb experiència tenen l'oportunitat de conèixer i comprendre com poden fer comentaris útils que generin canvis en el comportament i la presa de decisions dels i les docents sense experiència.

Després d'una breu presentació sobre els aspectes fonamentals a tenir en compte a l'hora de fer comentaris, el grup de docents amb experiència podrà simular situacions en què un o una docent amb experiència fa comentaris seguint les directrius proporcionades.

Dinàmica 1 - Fer i rebre comentaris | 30 minuts

- a. La persona que fa la formació presentarà la teoria sobre com fer i rebre comentari amb el full de treball que s'ha preparat com a guia (vegeu l'[Annex 23](#)).

Dinàmica 2 – Fer comentaris constructius | 60 minuts

- a. Formeu grups de 3 o 4 persones
- b. Cada grup disposarà de 30 minuts per preparar-se i fer un simulació de “Com fer comentaris constructius i efectius” i parlar de com s’han sentit i què han pensat fent servir com a guia la presentació que ha fet la persona que feia la formació en la dinàmica anterior
- c. Al final de la simulació en grups reduïts, la persona que fa la formació farà un resum de l'activitat quant a: Limitacions i dificultats a l’hora de fer comentaris constructius; noves idees sobre com fer comentaris constructius; principals conclusions de l'activitat

UNITAT VI - ESCOLTA EMPÀTICA EN EL CONTEXT DE LA COMUNICACIÓ NO VIOLENTA

INTRODUCCIÓ

Rosenberg (2003) descriu la comunicació no violenta (CNV) com una comunicació compassiva: “CNV: forma de comunicació que ens ajuda a donar des del cor./ ... / Quan utilitzem la CNV percebem les relacions des d’un nou punt de vista que ens permet sentir les pròpies necessitats més profundes i les dels altres./ .../” (str. 2,3).

Hi ha **quatre elements fonamentals en cada situació de comunicació** als quals s’hauria de posar l’atenció (vegeu la Figura 8):

Observació	Sentiments	Necessitats	Demanda
<ul style="list-style-type: none">• Què veiem i sentim jo i l’altra persona?	<ul style="list-style-type: none">• Quins sentiments tenim jo i l’altra persona?	<ul style="list-style-type: none">• Què necessitem jo i l’altra persona?	<ul style="list-style-type: none">• Com puc expressar les meves necessitats i emocions amb sinceritat i com puc acceptar els sentiments i les necessitats de l’altre amb empatia?

Figura 8 – Els quatre elements de qualsevol situació comunicativa.

Això significa que les persones, conscientment, hauríem de...

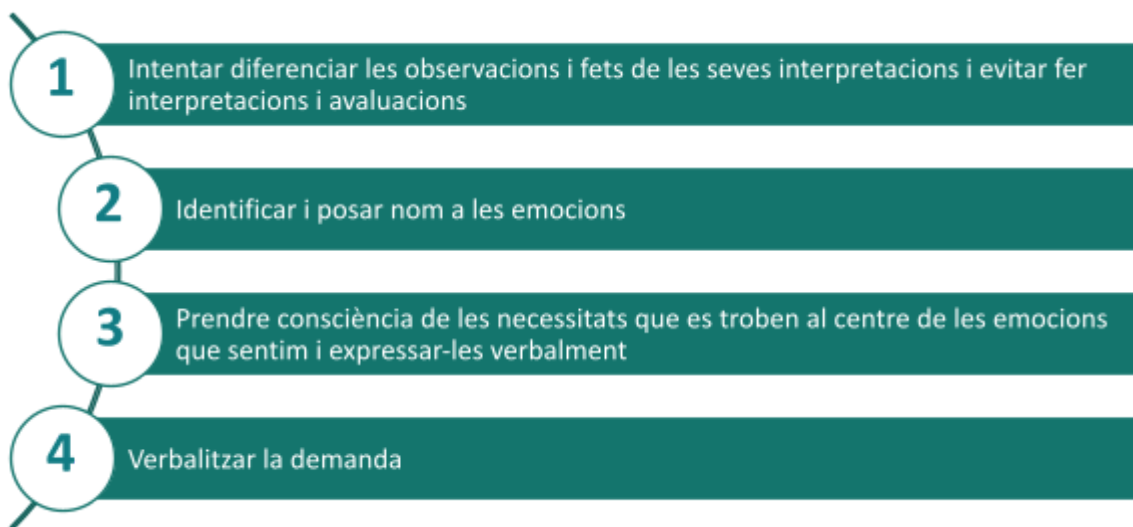


Figura 9 – Què necessiten les persones quan es comuniquen amb altres.

Al mateix temps, hauríem **d'escoltar amb empatia** l'altra persona per entendre la seva postura, les seves emocions i les necessitats que té.

La **comunicació no violenta** té **quatre normes** fonamentals (vegeu la Figura 10):

Cal evitar les reaccions automàtiques i deixar que les paraules es converteixin en la reacció conscient del que està passant (basada en la consciència de percepcions/observacions, sentiments i necessitats de les persones de la situació)

Cal expressar els sentiments de manera clara i oberta i, al mateix temps, tenir en compte de manera franca i empàtica, els sentiments dels altres

Cal prendre consciència de les necessitats més profundes, pròpies i dels altres, i analitzar-les

Cal substituir els patrons de comportament defensius i agressius basats en el judici i la crítica per reaccions compassives basades en la comprensió dels altres fent ús de l'escolta empàtica

Figura 10 – Les quatre normes de la comunicació no violenta.

També és important ensenyar i ajudar a desenvolupar habilitats de comunicació no violenta a les aules. Quan ho fem, ajudem els i les estudiants a aprendre a:

- 1) identificar i expressar les seves emocions i necessitats
- 2) identificar i acceptar les diferents emocions i necessitats dels altres
- 3) reaccionar amb empatia i respecte davant dels altres. En aquest context, els criteris d'èxit escrits en forma de frases en primera persona haurien de ser de gran ajuda
 - a. Dic el que veig/sento sense avaluar ni criticar.
 - b. Expresso els meus sentiments i necessitats sense culpar els altres.
 - c. Pregunto (en comptes d'exigir, manipular o pressionar).
 - d. Expresso gratitud.
 - e. No accepto acusacions, crítiques ni exigències, escolto de manera empàtica els altres per mirar de saber quines necessitats té, encara que no les expressi.
 - f. Soc conscient que tot el que fan les altres persones ho fan per satisfer les seves necessitats.

OBJECTIUS

- Conèixer més a fons la teoria de la comunicació no violenta (M. R. Rosenberg, 2003)
- Crear consciència de l'estil de comunicació, els punts forts i els punts febles dels i les docents amb experiència segons els criteris/principis de la comunicació no violenta
- Formar en l'ús dels principis de la comunicació no violenta en el procés de mentoria posant èmfasi en l'escolta empàtica
- Pensar en la comunicació no violenta en la relació entre docent amb experiència i docent sense experiència:
 - a. Com ajudar el/la docent sense experiència a autoreflectionar sobre la comunicació que fa servir a l'aula
 - b. Com dirigir l'atenció del/de la docent sense experiència a ajudar l'alumnat a desenvolupar les habilitats de comunicació no violenta

CONTINGUTS

- Teoria de la comunicació no violenta: observació, sentiments, necessitats i demanda
- Escolta empàtica

DURADA, ACTIVITATS I DINÀMIQUES

Temps estimat de treball: 150 min

Temps de les activitats i dinàmiques:

Activitat	Dinàmica	Durada	Durada total
1. Verbalitzar fets, evitar avaluacions	1. Comprendre la primera norma de la comunicació no violenta	30 min	30 min
2. Identificar i expressar les pròpies emocions amb claredat	1. Comprendre la segona norma de la comunicació no violenta	30 min	30 min
3. Identificar i expressar les pròpies necessitats	1. Comprendre la tercera norma de la comunicació no violenta	30 min	30 min
4. Expressar amb claredat la necessitat i la demanda pròpies i escoltar l'altra persona amb empatia	1. Comprendre la quarta norma de la comunicació no violenta	30 min	30 min
5. Reflexió sobre el taller	1. Debriefing	30 min	30 min
			150 min

Activitat 1: Verbalitzar fets, evitar avaluacions | 30 minuts

Un fet és una cosa la certesa de la qual és coneguda o està demostrada. Les avaluacions són reaccions subjectives o interpretacions de fets. La primera norma de la comunicació no violenta fa referència als fets i a les seves interpretacions: “Evitar fer interpretacions, cenyir-nos només en fets.”

Exemple 1: L’afirmació: “La rosa fa bona olor”, és una afirmació d’avaluació. El fet és senzillament: “La rosa fa olor”.

Exemple 2: “L’examen de matemàtiques era difícil.” També és una afirmació d’avaluació. Els fets sobre l’examen de matemàtiques són: inclou equacions i sis activitats, l’han aprovat 15 alumnes, 2 estudiants l’han fet tot bé, etc.

Dinàmica 1 – Comprendre la primera norma de la comunicació no violenta | 30 minuts

Esbrineu quines de les afirmacions següents són fets (observacions) i quines són interpretacions/opinions. Convertiu les interpretacions en fets.

- a. Ets massa generosa.
- b. No em va demanar permís.
- c. És un jugador de bàsquet excel·lent.
- d. La Tina és una dormilega; aquesta setmana ha arribat tard cada dia.
- e. En David diu que el color vermell no em queda bé.
- f. El nostre cap treballa massa; és addicte a la feina.
- g. La meva filla es va queixar quan vaig parlar amb ella.
- h. En Mateu estava gelós de per cap motiu.
- i. És una bona professora.
- j. En Valentí ha tret un 8 a física i 10 a la resta d’assignatures. És un noi molt llest.
- k. Si no menges prou verdures et posaràs malalt.
- l. No cal que corris, tot t’esperarà.

Activitat 2: Identificar i expressar les pròpies emocions amb claredat | 30 minuts

Confusió habitual (pròpia del llenguatge): sovint fem servir la paraula «sentir» sense expressar cap sentiment. Barregem sentiment amb pensament.

Exemples:

- a. En comptes de dir: “*Em sento traït*”, plantegeu el concepte de manera més exacta i, per tant, més adequada: “*Crec que m’han traït i això em fa sentir enfadat, decebut, etc.*” Explicació: La primera part de la frase explica un pensament (crec que algú m’ha traït), però la segona també conté una emoció que acompanya aquest pensament.
- b. En comptes de dir: “*No sento que sigui la persona adequada per dur a terme aquesta tasca*”, plantegem la idea de manera més clara: “*Crec que no soc adequat/da per dur a terme aquesta tasca i això em fa sentir frustrat/da, em fa por...*”. Explicació: A la primera frase hi ha una

emoció barrejada amb una idea que es té d'un/a mateix/a. És més clar i adequat verbalitzar el pensament (el que crec que soc) i l'emoció que genera (angoixa, frustració, etc.).

- c. *“No em sento acceptat/da (sento que m'ignoren, no m'entenen).”* En aquesta frase es barreja emoció i el pensament d'altres. Seria més adequat dir: *“Crec que els altres no m'accepten (m'entenen) i això em genera decepció, frustració...”*

Dinàmica 1 – Comprendre la segona norma de la comunicació no violenta | 30 minuts

Encercleu el nombre del davant de les afirmacions en què s'expressen sentiments de manera verbal. Corregiu les frases en què no es verbalitzen els sentiments de manera que expressin emocions directament.

- a. Estic content/a.
- b. Em representa un repte.
- c. No em sento estimat/da.
- d. Sento que et vull estampar contra la paret.
- e. Em sento sol/a.
- f. Tinc por.
- g. Em sento fracassat/da.
- h. És fastigós, me'n vull anar.
- i. Em sento vulnerable.
- j. Sento que no se m'escolta.
- k. Sento que ho podria dir d'una altra manera.
- l. Visc en una comèdia.
- m. Soc un/a beneit/a.

Penseu en situacions en què no heu (o un/a col·lega, alumne/a no ha) pogut expressar els sentiments directament.

Activitat 3: Identificar i expressar les pròpies necessitats | 30 minuts

Les persones tenen necessitats i cada teoria psicològica les distribueix en categories diferents. Probablement, la teoria més influent és la jerarquia de necessitats de Maslow: psicològiques (respirar, beure, menjar, dormir, gaudir d'homeòstasi, excretar), de seguretat (corporal, laboral, familiar, de recursos, de salut, de propietat...), d'afecte i pertinença (amistat, família, intimitat sexual), d'estima (autoestima, confiança, èxit, respecte dels i envers altres) i d'autorealització (moralitat, creativitat, espontaneïtat, resolució de problemes, acceptació de fets...). És important ser conscient que les persones que tenen les necessitats satisfetes senten emocions positives, per exemple, tranquil·litat, despreocupació, alegria, amor, confiança en si mateixes, interès, esperança, entusiasme, optimisme, satisfacció, felicitat, curiositat, il·lusió, etc. En canvi, les persones que no les tenen satisfetes senten emocions negatives: por, ràbia, fàstic, decepció, tristesa, gelosia, ofensa, agitació, ansietat, culpa, frustració, vergonya, etc.

Quan ens comuniquem, és important expressar les pròpies necessitats i prendre consciència de les necessitats de les altres persones.

Dinàmica 1 – Comprendre la tercera norma de la comunicació no violenta | 30 minuts

Escolliu 5 emocions positives i 5 de negatives i, en cada cas, identifiqueu la necessitat en què es basa. Per identificar les necessitats, utilitzeu la jerarquia de necessitats de Maslow: psicològiques (respirar, beure, menjar, dormir, gaudir d'homeòstasi, excretar), de seguretat (corporal, laboral, familiar, de recursos, de salut, de propietat...), d'afecte i pertinença (amistat, família, intimitat sexual), d'estima (autoestima, confiança, èxit, respecte dels i envers altres) i d'autorealització (moralitat, creativitat, espontaneïtat, resolució de problemes, acceptació de fets...).

Descriviu dues situacions que us hàgiu trobat en què una persona ha sentit una emoció forta. Inferiu sobre la necessitat que es troba a l'arrel de cada emoció:

1. situació: (descripció) _____, (emoció) _____, (necessitat) _____
2. situació: (descripció) _____, (emoció) _____, (necessitat) _____

Activitat 4: Expressar amb claredat la necessitat i la demanda pròpies i escoltar l'altra persona amb empatia

És important que siguem conscients de les emocions que sentim i de les necessitats que tenim i que les expressem amb claredat fent servir frases en primera persona. Les afirmacions en primera persona consten de 1. Comportament distractor, 2. La conseqüència que té aquest comportament per a la persona, 3. L'emoció que sent la persona i 4. La necessitat i la demanda d'un canvi de comportament.

Exemple: Docent: “Quan entres a la classe un cop ja he començat la lliçó, em trenques el ritme. Això em molesta i em desconcerta. Necessito que hi hagi silenci per poder-me concentrar en les explicacions i et demano que arribis puntual a l'aula.”

Dinàmica 1 – Comprendre la quarta norma de la comunicació no violenta | 30 minuts

- a. Imagineu tres situacions a l'aula que us resultin desagradables. Per a cadascuna d'elles, formuleu les frases en primera persona aplicant la norma dels 4 elements.
- b. Joc de rol en parelles: decidiu els rols, una persona és el/la docent amb experiència i l'altra és el/la docent sense experiència. Establiu el context de comunicació i tot seguit poseu-vos en la situació de comunicació (des del rol de docent amb experiència) i escolteu l'alumne/a amb empatia. Això significa que heu d'intentar copsar: Què veu i sent? Quin sentiment té? Què necessita? Què demana (encara que no ho faci directament)? Seguiu les normes:
 - i. Escolteu què necessita l'altra persona de vosaltres, no què pensa de vosaltres.

- ii. En comptes de fer preguntes directes sobre el vostre comportament (què he fet malament? Què et molesta?) intenteu explicar primer com us sentiu (ex.: Estic molest/a perquè no entenc què he fet malament perquè hagi reaccionat així. Em podries explicar...?)
 - iii. Escolteu l'altra persona amb atenció i intenteu entendre la seva postura (pensaments, emocions, necessitats).
 - iv. De vegades l'altra persona només necessita algú que l'intenti escoltar i fer costat.
 - v. Una tècnica molt útil per comprovar si els estem entenent és reformular la frase. (Atenció amb el to)
- b. Reflexiona sobre el joc de rol i intercanvia comentaris amb el/la company/a: com us heu sentit, què heu pensat, què heu fet bé i què penseu que hauríeu pogut fer diferent i potser millor?

Activitat 5: Reflexió sobre el taller

En aquesta activitat, el/la docent amb experiència reflexiona sobre l'aprenentatge que ha fet i determina els objectius de desenvolupament potencial en referència a les seves habilitats comunicatives en el procés de mentoria. L'activitat és individual primer però es continua en parella quan els i les docents intercanvien opinions i decisions sobre els seus objectius de comunicació.

Dinàmica 1 – Debriefing | 30 minuts

Reflexió individual

- a. Què heu après sobre la vostra comunicació a l'aula o sobre una relació entre docent amb experiència i docent sense experiència? Quins són els vostres punts forts i punts febles?
- b. Què us representa un repte?
- c. Com ho gestionareu? Quins obstacles us podeu trobar? Com els superareu? Qui us podria ajudar? Com fareu un seguiment del progrés? A qui podeu demanar comentaris? Com celebrareu l'èxit?
- d. Parleu de les vostres opinions i decisions amb una parella.

UNITAT VII - ENSENYAR PER A UNA MENTALITAT DE CREIXEMENT

INTRODUCCIÓ

La mentalitat de creixement és la creença que les habilitats, talents, intel·ligència i capacitats es poden desenvolupar a través de l'aprenentatge i les experiències. En educació, una mentalitat de creixement fomenta l'assoliment acadèmic, redueix la por al fracàs i anima els i les estudiants a sortir de la seva zona de confort i a desenvolupar les seves habilitats, capacitats i competències.

Els i les docents juguen un paper important en la mentalitat dels i les estudiants quan els fan comentaris, es comuniquen amb ells i esperen certes coses d'ells. En aquesta unitat, les persones formadores coneixeran maneres d'empoderar els docents per ensenyar amb una mentalitat de creixement. A més, els i les docents entendran més bé la seva mentalitat i la influència que té en l'entorn.

Com que el tema de la mentalitat de creixement és força ampli, aquesta unitat ofereix una introducció a la teoria de la mentalitat de creixement, que serveix de motivació per als i les docents per explorar el tema individualment amb més profunditat. Al web següent hi trobareu molt material útil sobre ensenyar per a una mentalitat de creixement destinat a formadors i docents: <http://www.unigrowthminds.eu>.

OBJECTIUS

- Entendre la influència que té la mentalitat de creixement en la persona i l'entorn.
- Conèixer el llenguatge de la mentalitat de creixement.
- Comprendre com desenvolupar una mentalitat de creixement en l'educació a través d'intervencions senzilles

CONTINGUTS

- Què és la mentalitat de creixement?
- Llenguatge de la mentalitat de creixement

DURADA, ACTIVITATS I DINÀMIQUES

Temps estimat de treball: 150 min

Temps de les activitats i dinàmiques:

Activitat	Dinàmica	Durada	Durada total
1. Poseu-vos dempeus si...	1. Activitat per trencar el gel	10 min	10 min
2. Test de mentalitat	1. Test de mentalitat	20 min	20 min
3. Teoria de la mentalitat de creixement	1. És una mentalitat fixa o de creixement?	60 min	60 min

4. Llenguatge de la mentalitat de creixement	1. El valor del llenguatge de la mentalitat de creixement	15min	60 min
	2. Parlar amb un/a mateix/a en positiu	15 min	
	3. Breu debat sobre la neuroplasticitat del cervell	10 min	
	Mentalitat de creixement com a docents	20 min	
			150 min

Activitat 1: Poseu-vos dempeus si... | 10 minuts

Al començament de la unitat, és important que tothom se senti còmode en el grup. D'aquesta manera es crearà un entorn segur en què serà més fàcil comunicar-se i compartir opinions. A banda d'això, aquesta activitat breu genera energia amb el moviment i ajuda a trencar el gel i permet que els i les docents amb experiència es coneguin una mica més bé.

Dinàmica 1 - Activitat per trencar el gel | 10 minuts

- La persona que fa la frustració presenta l'activitat i dona les instruccions següents: "Diré unes quantes frases que poden ser certes o falses per a cadascú. Si per a vosaltres són certes, poseu-vos dempeus. Si no ho són, quedeu-vos asseguts i assegudes. Per exemple, dic: Poseu-vos dempeus si heu pres un cafè aquest matí. Qui s'hagi pres un cafè, es posa dempeus. La resta, es queden asseguts."
- Quan tothom hagi entès les normes, la persona que fa la formació comença a fer afirmacions, com ara:
 - o Poseu-vos dempeus si porteu alguna peça de roba blanca.
 - o Poseu-vos dempeus si teniu un animal de companyia.
 - o Poseu-vos dempeus si us agrada la vostra feina.
 - o Poseu-vos dempeus si sabeu què és la mentalitat de creixement.
 - o Poseu-vos dempeus si creieu que els reptes poden canviar-vos la manera de pensar.
 - o Poseu-vos dempeus si...
- Les afirmacions es poden adequar fàcilment a docents amb experiència i temes més específics. La persona que fa la formació hauria de fer una previsió de les afirmacions que farà.

Activitat 2: Test de mentalitat | 20 minuts

Després de la primera activitat per trencar el gel, cada docent amb experiència rep una versió impresa d'un test de mentalitat inclòs a l'[Annex 1](#). És millor imprimir les dues primeres pàgines a part de les instruccions de puntuació. Així, els i les docents amb experiència poden contestar primer el test i

després rebre la segona part, que és el sistema de puntuació. Tindran temps de contestar el test amb honestedat i esbrinar la puntuació que han obtingut amb l'ajuda de la tercera pàgina.

Dinàmica 2 – Test de mentalitat | 20 minuts

- La persona que fa la formació dona als i les docents amb experiència les dues primeres pàgines del test de mentalitat (vegeu l'[Annex 24](#)). Cada docent amb experiència contesta el qüestionari de manera individual.
- El sistema de puntuació no se'ls entrega fins que tots els docents han acabat de contestar el test. La persona que fa la formació explica com puntuar cada pregunta en cas que no hagi quedat clar. Cada docent amb experiència avalua el seu qüestionari, per tal que la puntuació final pugui quedar en coneixement de cadascú si no es vol compartir.
- Després de contestar el qüestionari, la persona que fa la formació inicia un debat sobre diferents tipus de mentalitat. Si els i les docents amb experiència volen compartir opinions o la seva puntuació, poden fer-ho. És important posar èmfasi en el fet que cap de les puntuacions és definitiva i que pot anar variant. A més, la mentalitat és una cosa que cadascú pot evolucionar, de manera que encara que la puntuació d'algú mostri una mentalitat fixa, no cal preocupar-se.

Activitat 3: Teoria de la mentalitat de creixement | 60 minuts

En aquesta activitat s'expliquen els aspectes generals de la mentalitat de creixement. En primer lloc, la persona que fa la formació explica la diferència entre mentalitat fixa i mentalitat de creixement. Tot seguit, s'explica la teoria amb més detall, amb exemples de la vida quotidiana i exercicis pràctics. Abans d'acabar l'activitat, la persona que fa la formació hauria de conèixer els aspectes bàsics de la teoria de la mentalitat de creixement. S'anima als i les docents amb experiència a fer preguntes i comentaris durant tota l'activitat.

Dinàmica 1 – És una mentalitat fixa o de creixement? | 60 minuts

- La persona que fa la formació explica breument què és la mentalitat (creença en relació amb la naturalesa de les característiques pròpies – Carol Dweck) i la diferència entre una mentalitat fixa (quan es creu que les habilitats, els talents, la intel·ligència i les capacitats no es poden canviar, que estan limitades amb una capacitat específica) i una mentalitat de creixement (quan es creu que les habilitats, els talents, la intel·ligència i les capacitats es poden desenvolupar aprenent a través d'experiències).
- Els i les docents amb experiència poden decidir quina de les afirmacions següents representa una mentalitat fixa (F) o una mentalitat de creixement (C):
 - No ho puc fer perquè no tinc el talent per fer-ho. F
 - Les matemàtiques no són el meu fort. F
 - Necessito reptes per créixer. C

- Només faig coses que em surten bé. F
 - Puc adquirir més coneixements. C
 - Soc com soc. F
 - Puc aprendre a resoldre aquest problema de matemàtiques. C
 - No puc canviar la meva intel·ligència. F
 - Això encara no ho domino. C
 - Puc canviar alguns trets i comportaments propis que no m'agraden. C
 - No soc bo en els esports/els estudis/la música. F
 - He après dels meus errors. C
 - Puc aprendre el que vulgui. C
 - Si una cosa no em surt a la primera és que això no és per a mi. F
- c. Després, poden fer més afirmacions que reflecteixin una mentalitat fixa i una de creixement. La persona que fa la formació fomenta el debat.
- d. La persona que fa la formació explica que les persones solen tenir els dos tipus de mentalitat. Les experiències i els comentaris del seu entorn social en faran desenvolupar més una o l'altra.
- e. Després, els i les docents amb experiència reflexionen i debaten sobre les preguntes següents: Recordeu alguna experiència dels anys com a estudiants en què cregueu que un/a docent o entrenador/a us ajudés a cultivar una mentalitat de creixement? I una mentalitat fixa? Primer, disposen de 2 minuts per pensar sobre la pregunta de manera individual. Després, parlen en parelles durant 3 minuts sobre les conclusions a què han arribat i, finalment, durant 4 minuts en grups de quatre. Al final, s'obre un debat general sobre les conclusions extretes.

Activitat 4: Llenguatge de la mentalitat de creixement | 60 minuts

A partir d'algunes idees de les activitats anteriors, qui fa la formació aprofundeix en el concepte del llenguatge de la mentalitat de creixement amb l'ajuda de les imatges de l'[Annex 25](#). A més, els i les docents amb experiència poden practicar el llenguatge de la mentalitat de creixement.

Dinàmica 1– El valor del llenguatge de la mentalitat de creixement | 15 minuts

- a. Qui fa la formació explica diferents aspectes del llenguatge de la mentalitat de creixement, des de la identificació fins al procés amb exemples i parla d'altres expectatives, del fet de parlar amb un/a mateix/a en positiu i de la conversa de creixement cerebral amb l'ajuda de la presentació de l'[Annex 25](#).
- b. Després d'una breu introducció, els i les docents amb experiència poden pensar en una persona que coneguin que tingui una mentalitat de creixement. Haurien de pensar en què la caracteritza i en quins comportaments concrets demostren que té una mentalitat de creixement. Tot seguit, qui fa la formació anima els i les docents amb experiència a compartir les idees. Igualment, el/la docent pot animar els i les alumnes de la seva classe a pensar en

alguna persona real que tingui una mentalitat de creixement i en els avantatges que comporta pensar així.

- c. Qui fa la formació explica la importància de tenir altes expectatives per a tots els alumnes. Per inspirar-se, qui fa la formació o els i les docents amb experiència poden veure el vídeo obre l'efecte Pigmalión per entendre més bé el significat d'expectativa:
<https://www.youtube.com/watch?v=R1Yl9nvXIE0>

Dinàmica 2 – Parlar amb un/a mateix/a en positiu | 15 minuts

- a. Qui fa la formació presenta una història als i les docents amb experiència i aquests s'han d'imaginar que els ha passat a ells i elles:

«Un dia us rebutgen d'un diari que us agrada molt i que considereu important. Us decep. Aquella mateixa tarda, en tornar cap a casa, veieu que us han posat una multa d'aparcament. Amb una gran frustració, truqueu la vostra parella però no us fan cas. »

- b. Es demana als i les docents amb experiència que escriguin:
- o Què pensaríeu?
 - o Com us sentiríeu? Què faríeu en aquesta situació?
- c. Després parleu de les vostres respostes en grups d'entre 3 i 5 docents amb experiència.
- d. Tot seguit, qui fa la formació us diu si els pensaments, accions i sentiments són més propis d'una mentalitat fixa o de creixement. Amb l'ajuda de la presentació de l'annex, mostra als i les docents que és possible convertir pensaments de mentalitat fixa en pensaments de mentalitat de creixement a través d'exemples concrets.

Dinàmica 3 – Breu debat sobre la neuroplasticitat del cervell | 10 minuts

- a. El formador explica breument als i les docents amb experiència el terme de neuroplasticitat amb un vídeo que ho explica de manera senzilla
<https://www.youtube.com/watch?v=ELpfYCZa87g>
- b. El formador impulsa un breu debat sobre el tema i els i les docents amb experiència veuran que els nostres cervells no paren d'evolucionar. L'aprenentatge i les experiències fan que es formin noves connexions i obtinguem noves idees. El cervell funciona com un múscul: el podem desenvolupar si l'entrenem. Si el tractem bé, pot "créixer".

Dinàmica 4 – Mentalitat de creixement com a docents | 20 minuts

- a. El formador divideix els i les docents amb experiència en grups de 3 a 5 membres.

LOOP - Empoderament del desenvolupament personal, professional i social continuat del professorat amb programes innovadors d'iniciació entre iguals

- b. Es donen papers en blanc, bolígrafs i notes adhesives a cada grup. El formador convida els i les docents a crear un pòster sobre com poden utilitzar el coneixement que han obtingut sobre la mentalitat de creixement com a docents. De quina manera beneficia la mentalitat de creixement a l'aula i al procés de mentoria?

Com que aquesta unitat és només una introducció al tema de la mentalitat de creixement, qui fa la formació hauria de convidar els docents amb experiència a explorar més eines i materials sobre el tema en llocs web com ara: <http://www.unigrowthminds.eu>. Aquest lloc també pot ajudar el formador a preparar aquesta unitat d'aprenentatge.

UNITAT VIII - GESTIONAR SITUACIONS D'ESTRÈS

INTRODUCCIÓ

Els i les docents sovint es troben amb situacions d'estrès a la feina provocades per diferents circumstàncies relacionades amb l'ensenyament. Un/a docent sense experiència està exposat a les mateixes situacions o reptes que un/a que tingui experiència a l'aula, ha de reaccionar amb immediatesa a diferents situacions imprevistes (comportaments poc adequats d'alumnes; avaluació de coneixements, etc.); establir i desenvolupar relacions amb diferents persones (alumnes, pares i mares, col·legues, direcció) i veure/avaluar l'efectivitat de la seva feina.

L'objectiu d'aquest mòdul és animar els i les docents joves a identificar els factors estressants de la seva feina i donar-los eines per gestionar de manera constructiva les situacions d'estrès amb què es troben cada dia. Per reeixir en la docència, és molt important gestionar l'estrès de manera constructiva i àgil, i aquest mòdul presenta unes quantes idees i models per fer-ho.

OBJECTIUS

- Presentar els factors estressants amb què es troben els i les docents a la feina
- Aprendre a identificar els símptomes d'estrès
- Aprendre estratègies per a una gestió constructiva de l'estrès en les seves diferents etapes

CONTINGUTS

- L'evolució i els símptomes de l'estrès
- Identificar de manera sistemàtica les estratègies de gestió i les rutes a seguir (la roda de l'equilibri)
- Debat dels possibles problemes i les seves solucions fent ús de la piràmide de nivells lògics (R. Dilts)
- Autoreflexió sobre l'estil exploratori (M. Seligman)

DURADA, ACTIVITATS I DINÀMIQUES

Temps estimat de treball: 150 min

Temps de les activitats i dinàmiques:

Activitat	Dinàmica	Durada	Durada total
1. Estrès vs. factor estressant	1. Estrès vs. factor estressant	10 min	30 min
	2. Situacions estressants I	20 min	
2. Què sé/puc fer i què necessito	1. Situacions estressants II	30 min	30 min
3. Roda de l'equilibri	1. Roda de l'equilibri	30 min	30 min
4. Piràmide de nivells lògics (Dilts)	1. Piràmide de nivells lògics (Dilts)	30 min	30 min

5. Estil exploratori	1. Dimensions decisives	30 min	30 min
			150 min

Activitat 1: Estrès vs. factor estressant | 30 minuts

Moltes vegades sentim persones que diuen estar "estressades", que l'escola cada dia és més "estressant" (tant per al professorat com per l'alumnat) i consideren estressants les exigències de feina/aprenentatge i les expectatives d'alumnes/docents/pares, etc. Per tant, com a conseqüències lògiques d'aquest (augment) estrès, els individus citen una varietat de símptomes, tant físics com mentals. Això fa pensar que perceben l'estrès com una cosa externa sobre la qual (no) tenen control. Per fer front a l'estrès amb èxit, per tant, és important distingir primer entre què és el factor estressant (la causa) i què és l'estrès (la meua reacció).

Dinàmica 1 – Estrès vs. factor estressant | 10 minuts

A l'[Annex 26](#) hi trobareu 10 afirmacions per analitzar si són estrès o factors estressants. Després, inicieu un debat sobre els resultats amb un/a col·lega.



Dinàmica 2 – Situacions estressants I | 20 minuts

Descriviu dues situacions estressants diferents que estiguen vivint actualment, identifiqueu-ne el factor estressant i com hauríeu de reaccionar. Paeu atenció a les reaccions físiques i mentals (emocions, pensaments) i també en com s'expressen en el vostre comportament. Així mateix, valoreu quant fa que duren les situacions estressants descrites.

Activitat 2: Què sé/puc fer i què necessito | 30 minuts

A l'hora de gestionar situacions estressants, és important ser conscient de què necessitem per reeixir. Per fer-ho, hem de prendre consciència dels nostres punts forts i competències, així com també els punts febles en què podem necessitar ajuda externa. En aquest procés, ens podem servir de preguntes contundents i de qualitat que ens ajudin a explorar la situació problemàtica.

Dinàmica 1 – Situacions estressants II | 30 minuts

Esbrineu què es necessita per gestionar les situacions estressants descrites més amunt. Fixeu-vos amb el que podeu fer personalment i amb les coses amb les quals necessiteu ajuda. Amb la màxima concreció, determineu: què necessiteu i on i com ho podeu aconseguir. Serviu-vos de les preguntes exploratòries (Què necessito? On ho puc aconseguir? Qui em pot ajudar? Com ho puc fer?...). Utilitzeu l'[Annex 27](#) per escriure les vostres idees i compartir-les amb un/a col·lega i parleu de les conclusions a què arribeu.

Activitat 3: Roda de l'equilibri | 30 minuts

L'anàlisi més a fons de la situació estressant ens permet identificar diverses àrees importants de la situació, que poden ser més o menys importants per a la seva resolució. Identificar aquestes àrees i valorar-les segons uns criteris determinats ens pot ajudar a veure quan va començar la situació i quin és el camí a seguir per resoldre-la. La roda de l'equilibri ens permet planificar el full de ruta per assolir els nostres objectius i evitar qualsevol estrès innecessari.

Dinàmica 1 – Roda de l'equilibri | 30 minuts

Identifiqueu una de les àrees importants d'estrès de la feina d'un/a docent amb experiència i dividiu-la en àrees més petites (6 o 8). Escriviu-les en una roda de l'equilibri i, en funció dels vostres assoliments, valoreu-les de 0 (gens reeixida) fins a 10 (he dominat aquesta àrea tant com es podia dominar o tant com n'he estat capaç, etc.). A partir de les valoracions i dels criteris que heu desenvolupat (importància de l'àrea; àrea on podeu tenir més impacte fent els mínims canvis...), escolliu una àrea que pugueu desglossar de la mateixa manera. Així, identifiqueu una àrea on pugueu començar a fer els canvis necessaris per solucionar o superar la situació d'estrès (vegeu l'[Annex 28](#))

Activitat 4: Piràmide de nivells lògics (DILTS) | 30 minuts

Totes les situacions estressants semblants solen derivar de causes similars i si/quan la causa s'elimina de manera sistemàtica també s'elimina o se supera l'estrès. Per això, Dilts (1994) proposa eliminar les causes a nivell sistèmic, un nivell per damunt del nivell de la causa de l'estrès.

Dinàmica 1 – Piràmide de nivells lògics (DILTS) | 30 minuts

Trieu una situació estressant realista (potser una de l'activitat anterior) i feu servir la piràmide de nivells lògics per esbrinar de quin nivell prové. Comenceu pel nivell més baix (entorn) i aneu pujant. Per resoldre la situació de la manera més permanent possible, busqueu una solució un nivell més amunt del de la causa. Exploreu diverses possibilitats de què i com es podria canviar en el nivell superior per tal que el canvi tingui un impacte constructiu als nivells inferiors (vegeu l'[Annex 29](#)).

Activitat 5: Estil exploratori | 30 minuts

Com ja sabem, l'estrès és la reacció que tenim davant de situacions estressants, i la manera com entenem la realitat juga un paper fonamental en aquest procés, tal com descriu Seligman en la seva teoria de l'estil explicatiu (Seligman, 2006). L'estil explicatiu fa referència a com entenem les coses bones i dolentes que ens passen a la vida i que percebem en les dimensions de permanència (permanent, temporal), abast (general, específic) i personificació (intern, extern). Precisava de uma explicação das dimensões. Não percebi no momento e continuo sem perceber

Dinàmica 1 – Dimensions decisives | 30 minuts

L'estil explicatiu fa referència a tres dimensions decisives: permanència, abast i personificació. A l'[Annex 30](#) descriu una situació estressant que tingueu i un dels vostres èxits amb el màxim de detall possible a través del prisma de les tres dimensions de l'estil explicatiu. (Per entendre més bé què és l'estil explicatiu, llegiu l'obra de Seligman on hi ha un qüestionari d'aquest estil.)

UNITAT IX - HABILITATS DIGITALS, EINES I ESTRATÈGIES

INTRODUCCIÓ

Podem dir que el ràpid desenvolupament tecnològic sumat amb la pandèmia de la covid-19 que va accelerar la dependència que teníem amb el món digital, ha creat un buit educatiu. Els i les docents amb experiència, sense experiència i els i les estudiants s'esforcen per combinar els mètodes analògics amb els entorns digitals en un intent de reestablir la noció pre-pandèmica d'una aula típica. Això no obstant, si bé sembla que en aquests moments la pandèmia ja ha passat, la dependència en les eines digitals es queda i només pot fer que créixer, i nosaltres no podem fer res més que adaptar-nos-hi, perquè no l'aturarem.

Els i les docents amb experiència es veuen forçats a fer servir mètodes d'aprenentatge digitals, generalment sense cap mena de preparació ni experiència prèvia. Tant per al professorat com per a l'alumnat, haver de seure davant de la pantalla a casa durant el confinament va representar un estrès mental. Els i les docents es van trobar amb problemes nous i amb accés a una gran quantitat de recursos (educatius) digitals per utilitzar a l'aula, fet que s'ha demostrat que és problemàtic. En aquest nou entorn, una de les principals competències que qualsevol docent s'ha vist obligat a desenvolupar és l'habilitat de fer les paus amb la diversitat presentada, a identificar de manera efectiva els recursos que s'adiuen més amb els seus objectius d'aprenentatge i estil d'ensenyament, a estructurar l'abundància de materials, a establir connexions i a modificar, afegir i desenvolupar els recursos digitals per ensenyar. Però com es pot gestionar, aquesta situació? Com podem passar d'un ensenyament tradicional i de mentoria a un que es fa a través de la pantalla? Com es gestionen tots els obstacles que professorat i alumnat ha hagut de superar? Quines eines convé més utilitzar per intentar-ho?

Les pàgines que venen a continuació us ajudaran a navegar més fàcilment per l'espai d'internet i us oferiran unes directrius per optimitzar la mentoria i l'ensenyament a distància. La idea que es ressalta al llarg d'aquesta unitat és que els petits canvis que feu en l'enfocament digital poden afectar molt positivament en l'ús que en feu.

OBJECTIUS

- Desenvolupar una manera efectiva d'utilitzar els motors de cerca
- Optimitzar la mentoria i l'ensenyament en línia
- Desenvolupar habilitats de comunicació en línia
- Desenvolupar pensament crític aplicat en el context digital
- Explorar les millors eines i solucions digitals per a la mentoria i l'ensenyament a distància

CONTINGUTS

- Ús efectiu dels motors de cerca
- Optimització de la comunicació per vídeo

- Exploració de les possibilitats d'internet

DURADA, ACTIVITATS I DINÀMIQUES

Temps estimat de treball: 45 min

Temps de les activitats i dinàmiques:

Activitat	Dinàmica	Durada	Durada total
1. Ús efectiu dels motors de cerca	1. Consells i trucs	10 min	10 min
2. Optimització de la comunicació per vídeo	2. Consell pràctic	15 min	15 min
3. Exploració de les possibilitats d'internet	3. Com crear lliçons interactives	20 min	20 min
			45 m

Activitat 1: Ús efectiu dels motors de cerca | 10 minuts

De vegades, intentar navegar per la immensitat de l'entorn d'internet pot resultar complicat: costa veure un arbre concret quan tens al davant tot un bosc. Per tant, el primer repte per explotar les solucions digitals per a la mentoria i l'ensenyament en línia no és saber quins recursos fer servir, sinó com trobar aquests recursos. En aquesta activitat, a la Dinàmica 1, us donarem consells per optimitzar el motor de cerca més popular que existeix, Google. El més recomanable és posar a prova els consells directament, davant mateix del vostre ordinador.

Dinàmica 1 – Consells i trucs | 10 minuts

Qui fa la formació presentarà els consells i trucs de l'[Annex 31](#) i en parlarem en grups grans (es poden compartir experiències i bones pràctiques i presentar dubtes o fer preguntes).

Activitat 2: Optimització de la comunicació per vídeo | 15 minuts

Si bé no hi ha cap dubte que l'ensenyament en línia pot ajudar tant docents amb experiència com docents novells i alumnes, requereix noves maneres de proporcionar la informació i d'implicar els docents experimentats. No podem esperar que en l'entorn virtual es repliquin les classes presencials, ni que els materials, processos i interaccions que utilitzem a l'aula física funcionaran igual de bé en l'aula virtual. En aquesta activitat (vegeu l'[Annex 31](#)), us oferirem consells per fer que la vostra comunicació per vídeo resulti més atractiva i gratificant i, a l'activitat 3, us ensenyarem a enriquir-la amb les eines i recursos.

Dinàmica 1 – Consell pràctic | 15 minuts

Qui fa la formació presentarà una llista de plataformes i estratègies que podeu fer servir per aconseguir que la vostra comunicació per vídeo resulti més atractiva. En grups reduïts, els i les

docents amb experiència parlaran d'aquests recursos i compartiran algunes experiències i bones pràctiques (vegeu l'[Annex 32](#)).

Activitat 3: Exploració de les possibilitats d'internet | 20 minuts

Actualment, el professorat té accés a un munt d'eines, i la millor manera de conèixer-les és explorant-les personalment, remenant-les. Entre el material en línia que el professorat pot explorar hi ha catàlegs de conferències i vídeos educatius, taulers virtuals, enquestes, guions i presentacions, entre d'altres. En aquesta activitat, per donar-vos una base des de la qual començar a explorar i una idea del que pot arribar a oferir internet, hem inclòs un exemple d'una mica de tot, des de catàlegs de vídeos que us poden ajudar a crear lliçons interactives fins a testos en línia o guions dinàmics.

Dinàmica 1 – Com crear lliçons interactives | 20 minuts

El formador identificarà diversos enllaços a llocs on s'explica com crear lliçons interactives i que els i les docents poden explorar personalment. Si algun dels enllaços els sembla interessant, poden anar a l'[Annex 33](#), on trobaran una breu explicació de cada un dels recursos educatius que oferim aquí.

UNITAT X - JO COM A DOCENT SENSE EXPERIÈNCIA: REPÀS DEL MEU CAMÍ

INTRODUCCIÓ

Els programes de formació del professorat amb experiència han de ser reconeguts com a accions prioritàries en el sistema educatiu, de manera que produeixin canvis i ajudin el professorat a renovar la seva carrera professional, a millorar el seu rendiment i benestar i, en conseqüència, a fomentar l'èxit escolar dels i les alumnes.

L'objectiu d'aquesta unitat és ajudar en la formació del professorat que intenta adquirir experiència amb un **mètode reflexiu**, una invitació a analitzar de manera crítica les experiències professionals i personals i així contribuir a entendre les necessitats del i la docent que comença, a superar les dificultats del camí i a desenvolupar les seves competències com docent amb experiència. Aquesta perspectiva afavoreix la seva immersió en un procés intencional, pragmàtic i significatiu, proporcionant-los l'articulació de coneixements teòrics amb experiències per actuar de manera raonada i pertinent davant els diferents reptes professionals.

Aquest marc rector entén que l'acció reflexiva pressuposa un tipus de formació diferent de la que prepara el professor com a tècnic, a partir del compliment d'un conjunt d'instruccions dissenyades i impartides per altres. L'educació reflexiva advoca per un desenvolupament basat en la pràctica (Schön, 2000), en què el/la docent-mentor/a és reconegut com un professional que té "un paper actiu en la formulació tant dels objectius i dels objectius del seu treball com dels mitjans per assolir-los". En aquest sentit, aquesta visió advoca per la capacitat de crear les seves teories a partir de la realitat, contribuint així "a construir una base àmplia de coneixements sobre l'ensenyament" (Zeichner, 1993) al llarg de la seva carrera.

OBJECTIUS

- Enunciar les fortaleses del futur docent experimentat, tant en l'àmbit personal com professional, com a forma de promoure la millora successiva del seu rendiment.
- Comprendre les necessitats específiques i els reptes del docent que comença.
- Identificar estratègies de mentoria com a referències per a una implementació efectiva.

CONTINGUTS

- Autoreflexió sobre experiències personals importants com a docent amb experiència.
- Compartir idees relacionades amb aquestes experiències i parlar-ne.

DURADA, ACTIVITATS I DINÀMIQUES

Temps estimat de treball: 90 min

Temps de les activitats i dinàmiques:

Activitat	Dinàmica	Durada	Durada total
1. Els meus docents amb experiència	1. Penso en els meus docents amb experiència	20 min	20 min
2. Penso en la mentoria metafòricament	1. Les meves relacions de mentoria	10 min	50 min
	2. El meu camí professional	40 min	
3. Taula rodona sobre la mentoria	1. Algunes citacions	20 min	20 min
			90 min

Activitat 1: Els meus docents amb experiència | 20 minuts

La història ens explica que molts dels personatges que coneixem, de diferents àrees, van representar docents amb experiència per a altres que també han acabat essent grans referents de la humanitat: Alexandre el gran va tenir Aristòtil com a docent amb experiència; Beethoven i Mozart van tenir Haydn, etc. Si bé moltes altres personalitats no siguin ben bé tan conegudes com aquestes, les experiències que tenim en alguns moments amb els i les nostres docents tenen un impacte en la nostra vida personal i professional perquè es tradueixen en un desenvolupament de diverses habilitats.

Dinàmica 1 – Penso en els meus docents amb experiència | 20 minuts

Vegeu el cas d'alguns docents amb experiència històrics [La crònica de la mentoria basada en l'evidència | Les 25 millors relacions de mentoria de la història (evidencebasedmentoring.org)] i pensa en els i les docents amb experiència que heu tingut (vegeu l'[Annex 34](#)).

- Qui han estat els teus docents amb experiència/mentors?
- Què el/la caracteritzava, personalment i professionalment?
- Com us pot inspirar aquesta experiència per esdevenir un/a docent amb experiència?

Activitat 2: Penso en la mentoria metafòricament | 50 minuts

En el context educatiu i de formació, es considera que la metàfora és una font d'informació sobre els pensaments i els sentiments dels professors (Connelly et al., 1997). També pot servir com a eina amb la qual el i la docent s'atura per reflexionar la seva pràctica com a observador extern (Leavy et al., 2007). Els investigadors utilitzen metàfores desenvolupades per docents com una manera d'entendre què pensen sobre la seva feina i així facilitar-los el desenvolupament professional (Zhao, Coombs, & Zhou, 2010). Aquesta perspectiva també és important en el sentit que les creences són inseparables de les accions i que "una tendeix a influenciar en l'altra" (Haney, Lumpe, Czerniak i Egan, 2002).

Dinàmica 1 – Les meves relacions de mentoria | 10 minuts

Reflexioneu sobre les relacions de mentoria que heu tingut al llarg de la vida fent ús de la metàfora que les descriu millor i expliqueu el motiu de la vostra tria.

Dinàmica 2 – El meu camí professional | 40 minuts

Es proposa fer servir un full de ruta com a metàfora del camí professional que heu seguit i com a imatge general d'una trajectòria a partir de la qual parlar-ne a partir dels temes següents (vegeu l'[Annex 35](#)):

- On vau començar?
- On volíeu anar?
- Quins camins vau seguir?
- Quins camins no vau seguir i per què?
- Quins altres llocs us hauria agradat visitar si n'haguéssiu tingut l'oportunitat?

Activitat 3: Taula rodona sobre la mentoria | 20 minuts

Les citacions estan pensades per aclarir o il·lustrar un tema concret. Les que es presenten a continuació s'han escollit per fomentar un debat sobre les necessitats i els reptes específics del o la docent que comença i sobre el procés de desenvolupament del futur docent amb experiència. Després de llegir les citacions, trieu les que faríeu servir com a estratègia per fomentar un debat en la relació de mentoria i argumenteu la tria.

Dinàmica 1 – Algunes citacions | 20 minuts

- a. Tenim tendència a veure'ns a nosaltres mateixos a través del prisma de les nostres intencions, que són invisibles als ulls de les altres persones, mentre que com veiem els altres és, principalment, a través de les seves accions, que sí que són visibles per nosaltres (J. G. Bennet citat a F. Kofman 2006).
- b. En una mentoria, es necessita l'equilibri delicat de no crear l'altre segons la nostra imatge sinó deixar que l'altre es creï per si mateix (Steven Spielberg).
- c. Mirar al passat només hauria de ser un mitjà per entendre més bé què soc i qui soc per poder construir el futur amb més saviesa (Paulo Freire, *Pedagogia de l'oprimit*).

UNITAT X - JO COM A DOCENT AMB EXPERIÈNCIA: GESTIÓ D'EXPECTATIVES I MALENTESOS

INTRODUCCIÓ

La mentoria és un fenomen social mil·lenari. Tot apunta que la primera menció al terme “mentor” es troba a *L’Odissea*, quan Odisseu designa un amic seu per vetllar pel seu fill Telèmac abans de marxar a Troia. El “mentor” va ajudar Telèmac i, mentre el noi creixia, li va servir de model. La figura del mentor es pot trobar en els viatges de molts altres herois. Fins i tot en Harry Potter va tenir el seu Dumbledore, cada Frodo té el seu Gandalf, i cada Luke Skywalker el seu Yoda. Però el que tota bona història i tot bon viatge heroic rarament explica són els obstacles a què han de fer front els mentors. Aquesta imatge crea la idea que, d’alguna manera, els problemes i les dificultats amb què es topen els mentors són menys importants que aquells que han d’afrontar els seus docents sense experiència. Però els mentors també tenen la seva trajectòria. En som molt conscients, com també som conscients dels reptes que han d’afrontar els i les docents amb experiència i de les expectatives que han de complir (envers els seus docents novells, envers l’entorn i envers ells mateixos).

Per gestionar més bé les seves expectatives, tant el/la docent amb experiència com el que no en té han d’entendre que el/la docent sense experiència no és ni instructor ni estudiant, que un i altre són col·legues i que molts dels avantatges que pot tenir la seva relació també poden representar riscos per al docent amb experiència. S’han d’entendre els problemes amb els límits, amb expectatives mal gestionades i errors de comunicació i s’han de superar correctament per tal que el procés sigui reeixit. Un malentès en un sol aspecte del procés pot afectar tota la mentoria, ja que totes les esferes d’acció estan entrelligades i s’afecten unes a les altres. És per això que convindria gestionar totes les àrees per separat, per ajustar bé tot el procés de mentoria. A les pàgines que venen a continuació, ens centrarem en reforçar el mètode del i la docent amb experiència de gestió d’expectatives en diferents esferes i en ressaltar el paper fonamental que té en el procés de donar forma a la professió de l’ensenyament. Les tres esferes en què en centrarem són la relació del o la docent amb experiència amb el seu docent novell, el seu entorn i la seva persona, ja que tots els aspectes són fonamentals per desenvolupar una actitud de mentoria saludable i eficaç.

OBJECTIUS

- Desenvolupar una comprensió realista dels rols dels professors experimentats
- Començar a explorar mètodes efectius de mentoria
- Desenvolupar una estratègia de gestió de les expectatives efectiva
- Identificar i resoldre malentesos més fàcilment en la relació entre docent amb experiència i docent novell/a
- Crear objectius comuns i establir límits

CONTINGUTS

- Expectatives amb mi (o per a mi)

- Expectatives amb el meu entorn
- Expectatives amb el meu docent novell

DURADA, ACTIVITATS I DINÀMIQUES

Temps estimat de treball: 90 min

Temps de les activitats i dinàmiques:

Activitat	Dinàmica	Durada	Durada total
1. Expectatives amb mi (o per a mi)	1. Activitat d'autoreflexió	15 min	35 min
	2. Extrems oposats d'una mateixa cosa	20 min	
2. Expectatives amb el meu entorn	1. Llista de comprovació de l'entorn	20 min	20 min
3. Expectatives amb el meu docent novell	1. Quines pràctiques s'interposen en el camí d'una mentoria eficaç	10 min	35 min
	2. Debat sobre 4 punts fonamentals	25 min	
			90 min

Activitat 1: Expectatives amb mi (o per a mi) | 35 minuts

Per tal d'establir una bona relació amb altres persones i gestionar bé les expectatives que els poses, primer cal que establim una bona relació amb nosaltres mateixos i definim de manera realista què esperem de nosaltres. Aquesta perspectiva es pot veure en la manera com ens posicionem sobre el nostre docent novell quan treballem junts, i en les reaccions que tenim davant de diferents situacions. La nostra postura pot ser complicada, dinàmica i tenir diferents vessants perquè de vegades ens comportem d'una manera o d'una altra en funció de les persones amb qui estem o de les circumstàncies amb què en trobem. Si pensem en les nostres actituds i en som més conscients, podrem adoptar diferents postures en el procés i optimitzar la nostra experiència.

Dinàmica 1 - Activitat d'autoreflexió | 15 minuts

En aquesta activitat, el o la docent amb experiència pot reflexionar sobre ell mateix com a docent experimentat i en la relació de mentoria. Contesteu sense pressa les preguntes següents (vegeu l'Annex 36)

Tot seguit amplieu les respostes i valoreu la vostra actitud envers el procés de mentoria preguntant-vos "Quina és la meua postura respecte..."

- ...l'objectiu de la mentoria?
- ...la relació amb el meu docent novell?
- ...qui té més coneixements?

- ...qui defineix el programa?
- ...com es decidiran les coses?
- ...qui parla, qui escolta i quan?
- ...qui té l'última paraula?
- ...que em facin una 'pregunta estúpida'?
- ...qui tria en què ens hem de centrar?
- ...ser proper/a, accessible i estar disponible?
- ...com, quan i on treballem junts?

Dinàmica 2 – Extremes oposats d'una mateixa cosa | 20 minuts

La manera com funcioneu com a docent amb experiència dependrà en gran manera d'alguns aspectes de la perspectiva que tingueu. Si bé algunes persones animen i fan comentaris per ajudar els altres, també n'hi ha que s'estimen més fer preguntes complicades i a qui els pot incomodar dir coses bones. Hi ha gent desorganitzada i gent amb un gran desig de fer les coses de manera estructurada i ordenada. Les preguntes següents es presenten com dos extrems oposats d'una mateixa cosa. Pot ser que no us trobeu en cap extrem, sinó en algun punt entre un i l'altre. A l'hora de valorar què podria significar per a un/a docent amb experiència, pot ser convenient tenir en compte en quin punt us trobaríeu generalment en aquests continus hipotètics.

Feu servir l'[Annex 37](#) per respondre les preguntes.

Intenteu calcular fins a quin punt afecta el vostre rol com a docent amb experiència: les opinions que teniu sobre aquestes preguntes són una ajuda o un destorb per a la vostra mentoria? Afectarà les vostres expectatives en positiu o en negatiu? És important tenir en compte que aquesta activitat es pot fer servir amb el vostre docent novell. Ell o ella també tindrà opinions formades sobre les mateixes preguntes i les vostres balances no per força les equilibraran. Aquesta activitat es pot repetir un cop acabada tota la unitat, amb la diferència que ara tant el docent amb experiència com el novell repassen les preguntes conjuntament i les discuteixen.

Activitat 2: Expectatives amb el meu entorn | 20 minuts

La gestió de les expectatives com a docent amb experiència pot dependre molt en funció de l'entorn escolar. De la mateixa manera que l'escola pot fer tot el procés més fàcil, també pot obstaculitzar-ne l'evolució. El que pot fer el o la docent amb experiència en aquesta situació per mitigar els possibles problemes i desenvolupar unes expectatives assolibles, és fer una valoració realista del seu entorn i optimitzar la seva posició. És fonamental subratllar que, de tant en tant, les restriccions operatives faran que sigui difícil o poc pràctic per a una escola gestionar una o més de les estructures habilitadores. Per això, podria ser necessari millorar altres estructures habilitadores o trobar una estratègia per compensar un habilitador "que falta". Què passaria, per exemple, si no fos factible que vosaltres i el vostre docent novell estiguéssiu físicament a prop? Com afectaria això al procés de treball i la relació? Què passa si ja s'han fet les assignacions de programació i això dificulta trobar temps suficient per a reunions i col·laboració? Cadascuna d'aquestes preguntes planteja un problema professional important que s'ha de discutir i resoldre amb els administradors de l'escola perquè els i les docents amb experiència no poden afrontar aquestes dificultats per si mateixos. El que sí que poden fer els i les docents amb experiència és desenvolupar una actitud envers els reptes i obstacles que es podrien trobar i gestionar les expectatives en funció d'això. La llista de comprovació de la Dinàmica 1 us pot ajudar a fer la valoració de l'entorn.

Dinàmica 1 – Llista de comprovació de l'entorn | 20 minuts

Del meu entorn, què ajuda en la feina i què representa un obstacle. La llista de comprovació (vegeu l'[Annex 38](#)) us donarà un seguit de valoracions dels possibles suports en les estructures. En comptes de marcar les caselles i prou, indiqueu la qualitat del suport amb la lletra 'F' (si una estructura representa un punt fort a la vostra escola), la 'M' (suport moderat) o la 'D' (dèbil o no existent). A la llista de comprovació també hi trobareu dues seccions més que podeu examinar per a cada afirmació: "Es pot solucionar?" (Sí/No) i "Qui ho pot solucionar?" (Direcció de l'escola/Administració/Col·legues.

L'últim apartat de la llista de comprovació titulat "Comentari" és l'espai reservat perquè hi puguis fer comentaris i reflexions. Si heu marcat algunes de les afirmacions amb una "D", si voleu aquí hi podeu posar una possible solució. Tingueu present, un cop més, que els i les **docents amb experiència no poden gestionar tots els problemes sols**. Podeu oferir una llista de verificació completa a la direcció de l'escola i veure si hi ha alguna àrea per millorar en les afirmacions que considereu crucials per al vostre desenvolupament.

Activitat 3: Expectatives amb el meu docent novell | 35 minuts

Tenint en compte que qualsevol mentoria és una relació bidireccional que depèn tant de les accions i l'actitud del docent novell com de les del docent amb experiència, és una connexió en la qual es

poden presentar fàcilment expectatives mal gestionades. Això pot ser degut a diversos factors i una mala comunicació pot dur a generar diferències en els enfocaments, l'apreciació i els objectius. És important tenir present que els resultats que percep de la mentoria el o la docent amb experiència pot ser molt diferent dels que percep el novell. Els enfocaments per aconseguir aquests resultats poden variar, algunes persones es pressionaran a si mateixes, als altres i fins i tot a l'entorn per obtenir aquests resultats el més ràpidament possible. Tothom funciona a un ritme diferent. Algunes persones es poden basar en el que ja han après i altres tot just comencen el seu viatge. Juntes, desenvolupen objectius que siguin raonables i assolibles per totes dues. Tot seguit poden servir d'objectius motivadors i de recordatori amable que qualsevol aprenentatge demana un temps. Si un/a docent amb experiència o un/a sense experiència manté l'altre en uns estàndards massa alts o massa baixos és quan poden sorgir problemes en la relació. Parleu francament i de manera oberta de les expectatives que teniu i de la relació al començament de la mentoria. Llavors, podeu elaborar una llista d'expectatives que us serviran com a pedra angular de la relació.

Dinàmica 1 – Quines pràctiques s'interposen en el camí d'una mentoria eficaç | 10 minuts

Penseu en les pràctiques que s'interposen en el camí d'una mentoria eficaç. Quines situacions podrien ser la base de malentesos i males interpretacions d'expectatives? Algunes afirmacions basades en experiències amb docents experimentats poden ajudar a reavaluar les primeres idees sobre les expectatives en un procés de mentoria (registreu les vostres reflexions a l'[Annex 39](#)).

Dinàmica 2 – Debat sobre 4 punts fonamentals | 25 minuts

És important recordar que és molt difícil assolir els objectius que no saps que existeixen si no es marquen bé les expectatives. La manca de transparència en les expectatives només pot generar frustració per les oportunitats perdudes i discussions complicades sobre els supòsits fets. Les expectatives poden ser concretes, breu i evidents. Dediqueu un temps a parlar amb el vostre docent sense experiència sobre els punts clau de la vostra relació i sobre com podeu ser més transparents. Podeu escriure les conclusions a què arribeu a l'[Annex 40](#). Nosaltres hem identificat quatre punts clau de què hauríeu de parlar amb el docent novell per sincronitzar les vostres expectatives i evitar malentesos. Parla amb el docent novell de manera planera i oberta i deixa-li expressar les seves opinions.

BLOC III: PROGRAMA D'INICIACIÓ DE PROFESSORAT

31

BLOC – PROGRAMA D'INICIACIÓ DE PROFESSORAT DE LOOP

MARC

Hi ha un programa efectiu d'iniciació que fomenta la reflexió conjunta i que tracta la qualitat de l'ensenyament i el desenvolupament professional com una responsabilitat col·lectiva, no pas individual.

Els programes d'iniciació del professorat s'entenen com processos de desenvolupament professional sistemàtics, planificats i perllongats, de caràcter col·laboratiu i formatiu, que impliquen una xarxa de docents i experts de diferents sectors i que se centren en el context escolar, el foment de l'aprenentatge de l'alumnat i el desenvolupament del sistema educatiu.

En aquest Bloc els futurs docent amb experiència podran accedir al Programa d'iniciació de professorat de LOOP i en coneixeran els objectius, el contingut i el material.

OBJECTIUS

- Conèixer i tenir accés al Programa d'iniciació de professorat de LOOP
- Preparar-se per ser docents amb experiència en el programa d'iniciació de LOOP
- Autoreflexionar sobre la vostra funció com a docent amb experiència

CONTINGUTS

- Xarxa de comunitats professionals
- Programa d'iniciació de LOOP

UNITATS

- ESTABLIR UNA XARXA PROFESSIONAL
- Què és el programa d'iniciació de professorat i com utilitzar-lo?

DURADA

- 8 h

UNITAT XII - ESTABLIR UNA XARXA PROFESSIONAL

INTRODUCCIÓ

Les xarxes professionals permeten compartir i utilitzar les millors pràctiques per construir entorns escolars flexibles i de gran qualitat, la qual cosa representa grans millores d'eficàcia a llarg termini. Tot i que la naturalesa, l'escala i l'organització de les xarxes poden ser molt diverses, aquí ens centrem en la creació de xarxes que garanteixin l'aprenentatge i el desenvolupament professional del professorat, donant resposta a les seves necessitats formatives específiques de manera coordinada i ajudant així a preparar-los per prendre decisions educatives informades.

En aquest marc, reconeixem la creació d'una xarxa professional dins d'un enfocament que entén les xarxes com un lloc on els docents experimentats poden compartir pràctiques i activitats culturals i enfortir les seves competències, i on es poden implicar en l'aprenentatge per convertir-se en docents amb experiència com un procés de creació de coneixement amb altres docent amb experiència.

Aquí **veiem aquesta xarxa com una mena d'“aliança associativa”** per a) reduir les dificultats econòmiques i estructurals en la configuració d'una xarxa professional, i b) centrar-nos en els professionals més que no pas en les escoles i afavorir així un enfocament de baix cap a dalt en què els i les docents amb experiència tenen un alt grau d'autonomia quan participen aquestes xarxes.

D'aquesta manera, pretenem preparar les escoles per a la consolidació i funcionament de xarxes que puguin anar més enllà de les necessitats de desenvolupament professional que tenen els docents amb experiència. És a dir, funcionem a través d'un **model en espiral** en què les escoles s'utilitzen per identificar i demanar la participació dels docents amb experiència que, al seu torn, a través de la participació en aquestes xarxes professionals, poden establir les bases a partir de les quals crear xarxes escolars més holístiques (Figura 11).



Aquesta unitat gira al voltant d'un pla d'acció en què els docents amb experiència han de pensar, sobre el qual han de debatre i que han de configurar per iniciar, desenvolupar i mantenir de manera

eficaç una xarxa de professionals de la mentoria. Tal com es pot observar en el model en espiral, aquesta xarxa de professionals té per objectiu anar més enllà de les persones (en una primera etapa) per observar i demanar una implicació més holística de les escoles com a organitzacions d'aprenentatge (més endavant).

OBJECTIUS

- Identificar i comprendre les principals etapes de la creació d'una xarxa de professionals.
- Convertir els docents amb experiència en professionals competents en la organització de xarxes a través del desenvolupament d'un pla d'acció dedicat.

CONTINGUTS

- Passos de la creació de xarxes professionals.
- Principals àrees de debat i reflexió en el procés de compartir pràctiques i experiències entre docents experimentats.
- Lideratge compartit: definició, reptes i oportunitats.

DURADA, ACTIVITATS I DINÀMIQUES

Temps estimat de treball: 90 min

Temps de les activitats i dinàmiques:

Activitat	Dinàmica	Durada	Durada total
1. Creació d'un centre de la xarxa	1 – Reflexionar sobre les estratègies per crear una xarxa	30 min	30 min
2. Establir les relacions dels docents amb experiència i crear una programació	1 - Reflexionar sobre la ruta a seguir per crear relacions	30 min	30 min
3. Adoptar un mètode de lideratge compartit	1 – Debatre sobre el lideratge compartit	30 min	30 min
			90 min

Activitat 1: Creació d'un centre de la xarxa | 30 minuts

El primer pas quan volem configurar una xarxa professional és crear un “equip de gestió” o “centre de xarxa” format per 3 o més professionals de la mateixa escola o d'escoles diferents. Aquest grup central d'una banda ha de pensar en els aspectes pràctics de les xarxes (on reunir-se, quan, de quina manera, repartir responsabilitats) i, de l'altra, en el contingut i els objectius de cada reunió. Al començament, aquest grup central s'esforçarà per arribar a altres professors experimentats i organitzar reunions úniques i informals per discutir el com i el quan d'aquesta xarxa professional.

Per tant, la creació de la xarxa dependrà de **la capacitat de localitzar les escoles que fomenten de manera activa iniciatives d'iniciació en esquemes de mentoria.**

Amb aquesta acció, les escoles haurien d'oferir com a mínim un/a docent amb experiència de referència que disposi del temps i els recursos necessaris per posar-se en contacte amb altres escoles i professionals. Es poden seguir dues estratègies:

Estratègia A: Crear petits equips de docents (idealment un docent amb experiència + un membre de la junta) i dotar-los de temps i plataformes per posar-se en contacte amb escoles de la mateixa zona amb esquemes de mentoria o que estiguin interessades a crear una iniciativa de mentoria.

Estratègia B: Seleccionar un docent amb experiència de la vostra escola i donar-li temps per contactar amb altres escoles i visitar-les per recopilar informació sobre necessitats i possibilitats per crear una reunió informal i única.

Tenint això amb compte, els i les docents amb experiència hauran de debatre.

Dinàmica 1 – Reflexionar sobre les estratègies per crear una xarxa | 30 minuts

- a. Els i les docents amb experiència d'aquesta activitat han de debatre els punts a favor i en contra de cada estratègia i reflexionar sobre quina és més adequada en funció del seu context o la seva àrea específics. En particular, en aquest debat s'haurien de tractar qüestions sobre programes i temps i les possibilitats de crear reunions informals fora de l'horari escolar.
- b. Al final del debat, els docents amb experiència recrearan aquesta primera trobada única entre professionals de diferents escoles i parlaran de:
 - a. Localitzar possibles centres i docents de la seva zona.
 - b. Identificar les seves necessitats professionals.
 - c. La capacitat de configurar un programa de reunions.
 - d. Pensar en una primera reunió professional al voltant del concepte d'aprenentatge col·laboratiu: com preparar les dinàmiques, com organitzar la reunió, etc.

Activitat 2: Establir les relacions dels docents amb experiència i crear una programació | 30 minuts

El segon pas és generar una base de confiança entre l'equip central de la xarxa. Les primeres reunions han de tenir una finalitat clara i han de tractar les necessitats més immediates segons els aspectes pràctics i les prioritats. Aquesta activitat deixa els i les docents amb experiència en aquesta posició i els demana que configuren un programa que sigui prou atractiu per convèncer nous membres i avançar.

Per fomentar aquesta xarxa professional calen certes condicions, però la principal és que es creï prou confiança entre tots els seus possibles membres. Així, l'establiment de relacions es pot beneficiar de l'enfocament utilitzat per construir relacions entre docents experimentats i docents novells presentat en el projecte LOOP (vegeu l'[Annex 41](#)).

Dinàmica 1 - Reflexionar sobre la ruta a seguir per crear relacions | 30 minuts

En aquesta activitat, els i les docents amb experiència treballen en grups i han de triar una de les àrees que es presenten i parlar de les principals estratègies i enfocaments per tractar-les en el programa imaginari de reunions dels docents amb experiència.

- a. Cada grup hauria d'imaginar que forma part del grup central de la xarxa, o que són els i les docents que lideraran la creació i el llançament de la xarxa, com a mínim en les primeres fases. Si en l'activitat anterior s'havia d'establir contacte i definir les primeres prioritats pràctiques, aquesta segona activitat implica fer una reunió amb docents de diferents escoles per determinar qui forma part d'aquest grup central de la xarxa.

En aquestes reunions inicials, els i les docents amb experiència han de presentar o imaginar diferents estratègies per centrar-se en com es podrien abordar aquestes 5 àrees. Aquí us n'oferim uns quants exemples que els i les docents amb experiència poden utilitzar, fusionar o modificar, encara que també n'hi poden afegir de noves.

- Revisió de reunions: organitzeu reunions úniques per centrar-vos en les necessitat dels docents amb experiència i enfortir la vostra relació. Aquí, la identificació de necessitats pot seguir els "Suports de direcció" proposats per organitzar aquestes necessitats entre els suports "emocionals, comunicatius, físics i educatius" esmentats anteriorment.
 - Rememoració dels inicis dels docents amb experiència: compartiu i parleu de les dificultats, els reptes, els obstacles inesperats i de com els i les docents amb experiència han fet ús de les diferents estratègies per superar-los.
 - Foment del diàleg: entre docents amb experiència que volen convertir-se en docents experimentats i/o tenir algunes experiències informals en mentoria.
 - Ús de comentaris basats en punts forts: per aclarir dutes, fer una valoració informal sobre estratègies de mentoria i acordar objectius i comuns i prioritats.
- b. Després de treballar 2 o 3 de les àrees proposades, han d'acordar l'establiment d'un programa d'activitats per oferir-lo als futurs docents amb experiència d'altres escoles i perquè el grup central de la xarxa el pugui seguir de manera més estructurada.

Activitat 3: Adoptar un mètode de lideratge compartit | 30 minuts

En un context en què es disposa de pocs recursos i temps i atès l'inici de l'art actual dels esquemes de tutoria a la majoria de països, els docents amb experiència s'enfronten al repte de trobar el temps i l'energia per anar més enllà de les reunions i implementar el programa proposat, tal com es mostra a l'activitat anterior. Ara toca pensar en el concepte de lideratge compartit per entendre'l més bé i fer una pluja d'idees d'estratègies per aprofitar al màxim el temps disponible que tenen els docents experimentats d'aquesta "xarxa bàsica" confiant en els criteris i l'agència dels altres.

Tenint en compte la manca de temps i recursos per construir una xarxa, els membres del "centre de la xarxa" han d'assumir la responsabilitat del paper que fan en l'estructura de la xarxa i/o el desenvolupament del programa de la reunió..

En aquesta activitat, presentem una definició del lideratge compartit i proposem una discussió al voltant dels reptes que suposa. Donarem uns quants exemples de reptes que podem trobar, però s'anima els i les docents amb experiència a pensar-ne d'altres.

Dinàmica 1 – Debat sobre el lideratge compartit | 30 minuts

- a. Presentació de la definició de treball de "lideratge compartit": *"El lideratge compartit és el que es fa quan cada un dels docents amb experiència d'una organització es fa responsable de*

la seva funció. En efecte, el lideratge compartit permet a cada docent amb experiència assumir el seu treball sense la supervisió d'un gestor tradicional." Debat en grups i després entre els i les docents amb experiència.

- b. Presentació i debat dels possibles reptes:
 - a. Com establir una supervisió/avaluació adequada de les accions dutes a terme.
 - b. Com garantir una comunicació efectiva i un coneixement pràctic de "qui fa què".
 - c. Procediments de presa de decisions i distribució justa de les tasques.
 - d. Temps dedicat a estructurar i organitzar les reunions i temps dedicat a implementar les reunions de manera efectiva (disseny de sessions, preparació de materials, etc.)

UNITAT XIII - QUÈ ÉS EL PROGRAMA D'INICIACIÓ DE PROFESSORAT I COM UTILITZAR-LO

INTRODUCCIÓ

Aquest bloc té per objectiu presentar el programa d'introducció de professorat novell (PIP) als docents amb experiència que assisteixin al programa de capacitació de docents. El Projecte LOOP se centra en un procés d'iniciació a través de la relació entre el docent amb experiència i el novell. La idea principal del projecte és donar eines als docents amb i sense experiència perquè puguin treballar junts per establir una relació i desenvolupar-la de manera que sigui beneficiosa per a la carrera de tots dos.

El PIP és una caixa d'eines modular de recursos que pot resultar útil i ajudar les parelles formades per un/a docent amb experiència i un/a docent sense experiència. La idea d'aquest bloc és que els i les docents amb experiència es familiaritzin amb el contingut l'estructura i els recursos del programa perquè siguin capaços d'utilitzar el programa a la pràctica i se sentin còmodes fent-ho.

El programa proposa un conjunt de 14 mòduls en què es tracten una gran varietat de temes que són fonamentals per ajudar els i les docents sense experiència i que poden fer servir els i les docents amb experiència que s'hagin format i hagin estat formalment escollits per fer-ho. El mòduls que es proposen i les activitats relacionades estan pensades per omplir el buit entre entre els esquemes de formació inicial del professorat (FIP) i el primer desenvolupament professional continu.

OBJECTIUS

- Presentar el Projecte LOOP en global, els orígens del programa i els passos que vindran
- Presentar el programa d'iniciació de professorat i familiaritzar-hi els i les docents amb experiència per garantir que més endavant se sentiran còmodes per utilitzar-lo.
- Garantir que els i les docents amb experiència entenen el PIP com una caixa d'eines modular i adaptable de material per treballar que s'han de fer a la seva mida i a la dels seus docents novells.

CONTINGUTS

PRESENTACIÓ DEL PROGRAMA

- a. La història al darrere del programa (i una mica del futur)
- b. Els principals conceptes del programa
- c. Presentació del programa

DURADA, ACTIVITATS I DINÀMIQUES

Temps estimat de treball: 250 min

Temps de les activitats i dinàmiques:

Activitat	Dinàmica	Durada	Durada total
1. Les millors idees per a un programa	1. Pensar en els principis	30 min	50 min
	2. Recopilar idees per al contingut	20 min	
2. Presentació del PIP		30 min	30 min
3. Aprofundim	1. Explorar i presentar els mòduls	30 min	170 m
	2. Visió profunda del PIP	140 min	
			250 min

Activitat 1: Les millors idees per a un programa | 50 minuts

Qui fa la formació presenta la situació següent als i les docents amb experiència: imagineu-vos que us assignen la tasca de preparar un programa per introduir docents novells a la professió. Què faríeu? Quin aspecte tindria el vostre programa ideal. No penseu en el contingut, encara. Comenceu pensant en els elements que creieu que hauria de tenir. Algunes preguntes que us podeu fer:

- A qui va dirigit el programa?
- Quina durada hauria de tenir?
- Com s'hi podria incloure gent diversa?
- Com seria d'intensiu, el programa?
- Quant de contingut esperaríeu que tingués? S'utilitzaria contingut preparat prèviament o lliure?

Dinàmica 1 – Pensar en els principis | 30 minuts

- a. Dividiu els i les docents amb experiència en grups. Demaneu-los que pensin en com estructurarien el programa d'iniciació. Digueu-los que es preparin una presentació del debat.
 - Poden intentar classificar les 3-5 característiques que hauria d'incloure el programa.
 - Com a alternativa, també poden intentar preparar un anunci per la idea que han tingut per al programa (i representar-lo).
 - O dibuixar 3-5 símbols que representin les característiques i fer que els altres grups les endevinin.

- b. Mantingueu el grup junt i treballeu en forma de pluja d'idees. Escriviu les propostes en una pissarra. Demaneu als participants que votin les característiques en què han estat més d'acord. (Ho podeu fer assignant-los un nombre limitat de vots, per exemple, notes adhesives, i demanant-los que les reparteixin per les propostes que hi hagi; o podeu fer una votació a l'estil d'Eurovisió; ...) També us podeu quedar amb un debat guiat i passar més de pressa a la dinàmica 2.
- c. En qualsevol cas, acabeu la primera part amb intentant identificar algunes de les característiques bàsiques que ha de tenir un programa d'iniciació de professorat. Ajudeu els i les docents amb experiència a especificar d'una banda els principis, però de l'altra també els motius que hi ha darrere d'aquests principis. Tingueu en compte que heu de treure idees del grup de docents amb experiència, però potser també els voleu guiar cap a alguns dels principis que s'inclouen en el PIP (vegeu l'[Annex 42](#)).
- d. Tingueu el resum escrit en algun lloc assequible. A l'Activitat 3 l'haureu de consultar i intentar identificar si ja estem ben alineats o si el programa encara necessita progressar. Poseu èmfasi en la importància que els i les docents amb experiència s'adaptin el programa i s'hi impliquin.

Dinàmica 2 – Recopilar idees per al contingut | 20 minuts

- a. Tothom elabora una llista personal i algú comença a llegir els temes d'un en un mentre els altres alcen la mà quan també un dels que diuen també el tenen a la llista. (Ho podeu portar una mica més enllà i fer una mena de bingo en què guanya qui pugui marcar primer 5 temes o , amb graelles de 4 x 4, guanya qui pot marcar primer una fila o una columna.)
- b. Consolideu entre tots i totes una llista de temes que un programa d'iniciació de professorat hauria d'incloure. Guardeu-la en algun lloc que us quedi a l'abast perquè potser la necessitareu a l'Activitat 3.

Activitat 2: Presentació del PIP | 30 minuts

En aquesta activitat, qui fa la formació presentarà la història que hi ha al darrere del programa (i també parlarà una mica del futur) i explicarà els principals conceptes del programa (vegeu l'[Annex 43](#)).

A partir de les aportacions fetes en les dues primeres activitats, podeu fer servir la informació del document adjunt per intentar donar un context als professors experimentats. Mireu de referir-vos tant com pugueu a les seves reflexions i idees.

Feu un bon ús del material proporcionat. Si es pot, intenteu agrupar les activitats 1 – 3 en una mateixa sessió sense fer pauses.

Activitat 3: Aprofundim | 170 minuts

Una part important de la feina en el PIP serà centrar-nos en el material que s'hi desenvolupa. S'haurien de presentar els 14 mòduls. Com que escoltar 14 presentacions diferents sobre una mateixa cosa pot ser molt pesat, intenta que el debat sigui animat i tothom hi participi. La idea que es proposa aquí és que els i les docents amb experiència presentin cada mòdul.

Dinàmica 1 – Explorar i presentar els mòduls | 30 minuts

- Si és possible, feu 14 grups i que cada un presenti un dels mòduls. Una altra opció és que feu grups més reduïts que revisin i presentin més mòduls (per exemple 7 grups/parelles i que cada un prepari dos mòduls).
- Cada grup haurà de tenir el mòdul seleccionat i tots els annexes. Si un mòdul té com a un dels materials desenvolupats (annexos) una guia de conversa, s'hauria d'animar els docents amb experiència a fer un exercici de joc de rol (un que faci de docent amb experiència i l'altre de docent sense experiència).
- En uns 30 minuts, els i les docents amb experiència haurien de conèixer prou bé el mòdul que se'ls ha assignat i preparar una presentació per a la resta del grup. Aquesta presentació sempre hauria d'incloure una llista detallada de tot el material que s'ha desenvolupat (annexos) per al mòdul. A més, hauria d'incloure una explicació del que ha sorprès més al grup i de què creuen que caldrà adaptar més al context.

Dinàmica 2 – Visió profunda del PIP | 140 minuts

Presentació dels 14 mòduls La presentació i el debat de cada mòdul hauria de durar 10 minuts com a màxim. S'hauria d'animar i moderar el debat. Una opció és que quan el grup 1 presenti el mòdul 1, el grup 2 s'encarregui de fer preguntes als membres del grup 1 per provocar un debat; el grup 3 hauria de fer preguntes al grup 2 i així successivament...

Les preguntes o comentaris podrien tractar temes com ara:

- Ús concret de materials en el context local.
- Grau d'exigència dels materials.
- Idoneïtat del contingut per als i les docents sense experiència.
- Espai per a la millora i què necessitaria una implementació diferent o més acurada.

- Si hi falta alguna cosa des del seu punt de vista.

REFERÈNCIES

Alderman, M. K. (Setembre 1990). *Motivation for at-risk students*. *Educational Leadership*, 48, 27-29.

Allen, D. W. (1967). *Microteaching. A description*. San Francisco: Stanford University Press

Azevedo, J. (2003). *Cartas aos directores das escolas*. Porto: Asa.

Barnett, B. G. et al. 2004. *Reflective practice: The cornerstone for school improvement*. Hawker Brownlow Education.

Brueggeman, Amanda (2022). *Student-Centered Mentoring. Keeping Students at the Heart of New Teachers' Learning*. California: Corwin.

Campus Compact. (Març 1994). *Resource manual for campus-based youth mentoring programs*. (Disponible a Campus Compact, P.O. Box 1975, Brown University, Providence, Rhode Island 02912, (401) 863-1119. Els xecs poden anar dirigits a "The Education Commission of the States")

Carrington, Jody (2019). *Kids these days. A game plan for (re)connecting with those we teach, lead, & love*. Altona: FriesenPress.

Coppock, M. L. (Abril 1995). *Mentoring at-risk Hispanic students in self-esteem, academic growth, and citizenship awareness*. *Equity & Excellence in Education*, 28, 36-43.

Cunha, P. O. (1996). *Ética e educação*. Lisboa: Universidade Católica.

Dorrell, L. D. (Gener 1989). *At-risk students need our commitment*. *NASSP Bulletin*, 73, 81-82.

Dubois, D. L., & Neville, H. A. (1997). *Youth mentoring: Investigation of relationship characteristics and perceived benefits*. *Journal of Community Psychology*, 25, 227-234.

Goodson, I. (2001). *Conhecimento e vida profissional. Estudos sobre educação e mudança*. Porto: Porto Editora.

Hadley, Wynton H., & Hadley, R. T. (Estiu 1991). *Motivational strategies for at risk students*. *Education*, 111, 573-575.

Holland, S. H. (Estiu 1996). *PROJECT 2000: An educational mentoring and academic support model for inner-city African American boys*. *Journal of Negro Education*, 65, 315-321.

Ion, G. & Brown, C. (2020). "Networks between schools for educational improvement: what practices are the most effective?". *What works in education?*, 19. Barcelona: Ivalua/Fundació Jaume Bofill.

Isidori, E. 2003. *La formazione degli insegnanti principianti. Problemi e strategie*. Perugia: Morlacchi Editore

Lieberman, A. (1994). *Teacher development: commitment and challenge* Em P. Grimmett e J. Neufeld (Eds.), *Teacher development and struggle for authenticity: professional growth and restructuring in the context of change*. Nova York: Teachers College Press.

Maia, C. F. (2011). *Elementos de ética e deontologia profissional* (3.ª ed.). Chaves: SNPL.

Minor, C. (2019). *We Got This: Equity, Access, and the Quest to Be Who Our Students Need Us to Be*. Heinemann Educational Books: Novembre 2018.

Nóvoa, A. (2009). *Para uma formação de professores construída dentro da profissão*. Revista Educacion, 350, 203-218. Consultado em 2022, setembro, 29, em: http://www.ince.mec.es/revistaeducacion/re350/re350_09por.pdf

OECD (2018). “Responsive School Systems: Connecting Facilities, Sectors and Programmes for Student Success”, *OECD Reviews of School Resources*. París: OECD Publishing.

OECD, Teachers Ready Platform. *Case study: Professional learning communities and master teacher networks: Building collective responsibility for the profession and for supporting new teachers*. [enllaç]

Pedone, F. i Ferrara, G. (2014). La formazione iniziale degli insegnanti attraverso la pratica del microteaching. In *Italian Journal of Educational Research*, (13), 85-98.

Peterson, R. W. (Agost 1989). *Mentor teacher handbook [8 sections]*. Disponible en línia: <http://www.gse.uci.edu/doehome/edresource/publications/mentorteacher/contents.html>

Portner, H. (2008). *Mentoring new teachers*. Califòrnia: Corwin press.

Révai, Nóra (2020). “What difference do networks make to teachers’ knowledge? Literature review and case descriptions”. *OECD Education Working Papers*, 215. París: OECD Publishing.

Schulman, L. 2003. *No Drive-by Teachers*. Arxiu de la fundació Carnegie.

Seiça, A. B. (2003). *A docência como praxis ética e deontológica*. Um estudo empírico. Lisboa: Departamento de Educação Básica.

Sliwka, A. (2003). “Networking for Educational Innovation: A Comparative Analysis”, In OECD (Hrsg.), *Networks of Innovation – Towards New Models for Managing Schools and Systems*, pp. 49-65. París: OECD Publishing.

Sparks, W. G. (Febrer 1993). *Promoting self-responsibility and decision making with at-risk students*. *Journal of Physical Education and Recreational Development*, 62, 74-78.

Stone, Douglas in Sheila Heen (2014). *Thanks for the feedback: The science and art of receiving feedback well*. Penguin Group.

Sweeney, Diane in Leanna Harris (2020). *The essential guide to student-centered coaching: What every K-12 coach and school leader needs to know*. Corwin.

The Education State (2019). *Mentoring Capability Framework*. Estat de Victoria: Departament d'Educació i Formació.

Turner, S., & Scherman, A. (Hivern 1996). *Big brothers: Impact on little brothers' self-concepts and behaviors*. *Adolescence*, 31, 875-881.

Volusia County School Board. (1993). *VIPS youth motivator handbook*. (Disponible a Volusia County Schools, P.O. Box 2410, Daytona Beach, Florida 32115-2410).

Referències en línia

Allen, Brian i etal a Siguccs Mentor Guide. <https://www.educause.edu/-/media/files/wiki-import/2014infosecurityguide/mentoring-toolkit/siguccsmentorguidepdf> (recuperat el 27 de setembre de 2022).

Teaching degree in Professional Networking in Teaching. <https://www.teachingdegree.org/resources/professional-networking/> (recuperat el 8 d'agost de 2022).

Cherry, Kendra (2020). What is negativity bias? De <https://www.verywellmind.com/negative-bias-4589618> (recuperat el 9 de juny de 2022).

European project. www.unigrowthminds.eu

García, Emma in Elaine Weiss (2019). *U.S. schools struggle to hire and retain teachers. The second report in 'The Perfect Storm in the Teacher Labor Market' series*. 16. April. <https://www.epi.org/publication/u-s-schools-struggle-to-hire-and-retain-teachers-the-second-report-in-the-perfect-storm-in-the-teacher-labor-market-series/> (recuperat l'1 de juny de 2022).

McKinley, Dianne in The Importance of Mentoring New Teachers. <https://incompassing.com/2017/07/14/the-importance-of-mentoring-new-teachers/> (recuperat el 8 de juny de 2022)

Global level (Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications, 2010). <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/common-european-principles-teacher-competences-and-qualifications> (recuperat el 25 de maig de 2021).

Informe comparatiu (2021), Informe comparatiu.
https://empowering-teachers.eu/wp-content/uploads/2022/07/LOOP_WP1_D1.6-Comparative-Report_Final.pdf
(recuperat el 8 de juny de 2022).
https://empowering-teachers.eu/wp-content/uploads/2022/07/LOOP_WP1_D1.6-Comparative-Report_Final.pdf

Diari Oficial de la Unió Europea, 2020/C 193/04, 9 de juny de 2020.

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020XG0609\(04\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020XG0609(04)) (recuperat el 9 de juny de 2022).

ANNEXOS

ANNEX 1 - Com actuem quan confiem

En grups reduïts, parleu dels temes següents:

- Què significa per vós, la confiança?
- Què implica estar en una relació de confiança?

Els exercicis següents us ajudaran a respondre aquestes preguntes.

1. Penseu en algú que coneixeu i amb qui confieu. Penseu-hi per acabar aquesta frase:

Com que confio en (la persona en qui penseu), jo... (digueu els comportaments, sentiments, pensaments i expectatives que teniu o sentiu perquè confieu en aquesta persona).

2. Ara que hem definit el concepte de confiança associat a les conductes, la següent pregunta tracta de la importància de crear una relació de confiança entre el/la docent amb experiència i el/la docent sense experiència. Per tant, la confiança que tingui el/la docent sense experiència en el/la docent amb experiència és important.

2.1. Completeu la frase següent:

Quan vull que algú confii en mi, jo... (digueu diferents comportaments que teniu quan voleu que algú confii en vosaltres).

Annex 2 - Avaluació de situacions i expectatives (Portner, 2008)

L'exercici següent permet anticipar accions de cara a situacions professionals hipotètiques però probables. Tot seguit hi trobareu quatre categories de situacions en què és probable que es trobin els i les docents sense experiència. En cada categoria es descriu una situació concreta i es dona un exemple d'una necessitat específica relacionada amb aquesta categoria. La necessitat prediu el que hauria de fer el docent novell. En la tasca, s'ha afegir un exemple per a cada categoria i un exemple d'una necessitat. Com a exercici addicional, també podeu proposar una solució.

Categoria: Gestió de l'aula			
L'aula hauria de ser un espai on els i les alumnes poden desenvolupar les seves tasques amb seguretat i de manera organitzada			
Exemple		Exercici	
La vostra situació	El docent amb experiència dedica una quantitat de temps excessiva a repartir i recollir els paper i a atendre altres rutines de l'aula.	La vostra situació	
Exemple de necessitat que teniu	Com organitzar físicament l'aula perquè sigui més funcional.	Exemple de necessitat que teniu	

Categoria: Política de l'escola			
Rutines i procediments que regulen les accions de la comunitat escolar.			
Exemple		Exercici	
La vostra situació	El/la docent sense experiència ha organitzat una excursió per als i les alumnes però no se sent còmode amb els aspectes legals que implica.	La vostra situació	
Exemple de necessitat que teniu	Què implica i quins són els procediments per dur a terme una visita escolar?	Exemple de necessitat que teniu	

Categoria: Pares i comunitat	
La naturalesa i el grau d'implicació, la responsabilitat i l'autoritat dels pares en relació amb el sistema escolar.	
Exemple	Exercici



La vostra situació	El/la docent sense experiència voldria tenir l'oportunitat de conèixer els pares, mares i tutors dels seus alumnes	La vostra situació	
Exemple de necessitat que teniu	Com aconseguir que un nombre més elevat de pares assisteixi al dia de portes obertes que es fa cada any...	Exemple de necessitat que teniu	

Categoria: Emocions			
Les tensions, sentiments i actituds que es viuen en l'exercici de la professió.			
Exemple		Exercici	
La vostra situació	Un/a col·lega o avaluador/a farà una valoració formal del/la docent sense experiència. Està nerviós/osa i us ha demanat que l'orienteu.	La vostra situació	
Exemple de necessitat que teniu	Com preparar-se per una avaluació d'un/a superior, com gestionar-la i com recuperar-se'n.	Exemple de necessitat que teniu	



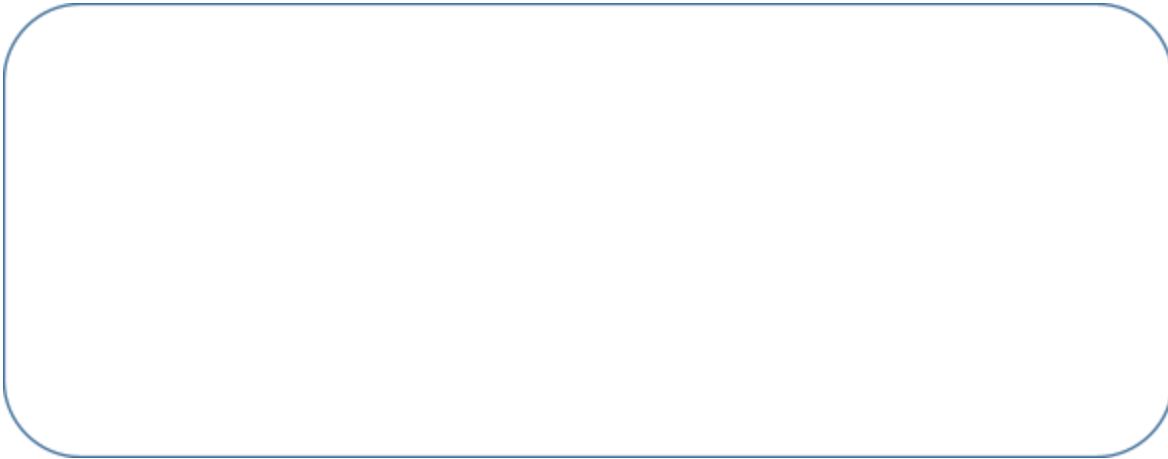
Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Annex 3- Com serà?

Registreu les principals activitats de què creieu que sou responsable en la relació de mentoria, així com les accions a fer per poder desenvolupar les activitats de manera efectiva.

REFLEXIÓ



Material de suport

Els i les docents amb experiència són professionals compromesos amb el desenvolupament personal i professional dels seus docents novells. És amb aquesta perspectiva que Portner (2008) posa el focus d'atenció en els elements que el/la docent amb experiència hauria de tenir en compte en les seves accions:

- **El context:** els i les docents amb experiència planifiquen i controlen comportaments relacionats amb entorns físics i psicològics que reflecteixen la cultura local; les activitats dels i les docents amb experiència són adequades i programades i estan alineades amb la missió i els objectius de la comunitat;
- **El contingut:** els i les docents amb experiència incorporen accions a les seves pràctiques per satisfer les necessitats professionals dels i les docents sense experiència; les estratègies es basen en els principis d'aprenentatge d'adults, teories de desenvolupament docent, comunicació interpersonal, coaching i pràctiques recomanades de mentoria;
- **El procés:** els i les docents amb experiència recopilen i analitzen les dades formals i informals que descriuen el rendiment professional dels i les docents sense experiència i la seva evolució amb l'objectiu d'impulsar el desenvolupament dels i les docents sense experiència;
- **Ajustament:** els i les docents amb experiència busquen l'augment continuat de coneixement i habilitats; recopilen dades sobre el creixement professional dels i les docents sense experiència, hi reflexionen amb regularitat i modifiquen la seva pràctica per assegurar la màxima idoneïtat de la mentoria;

LOOP - Empoderament del desenvolupament personal, professional i social continuat del professorat amb programes innovadors d'iniciació entre iguals

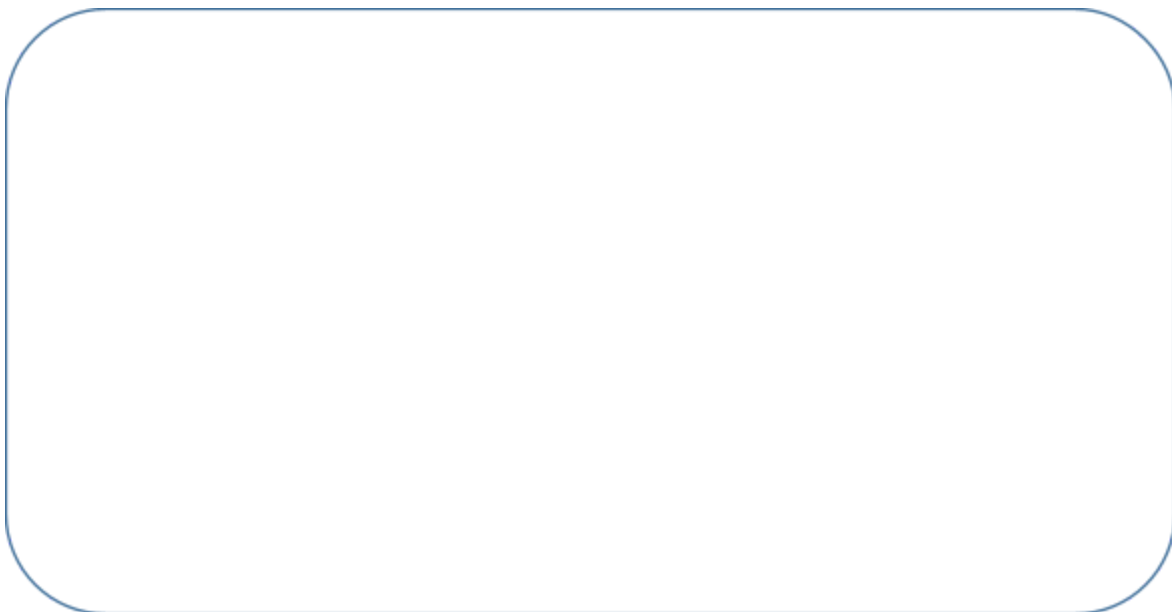
- **Col·laboració:** els i les docents amb experiència reconeixen que el treball de l'equip supera el treball individual. Per tant, fan una avaluació dels seus punts forts, fomenten i recolzen la implicació de les altres persones en la mentoria i supervisen l'efectivitat dels nous recursos i col·laboracions;
- **Contribució:** els i les docents amb experiència busquen i participen en les oportunitats de compartir coneixement i contribueixen a millorar les pràctiques dels altres docents amb experiència en el camp de la mentoria.

Annex 4 - Principis de la mentoria

Tenint en compte el perfil presentat i les accions del/la docent amb experiència, identifiqueu i justifiqueu d'entre els principis de sota els que s'adiuen més amb la definició del perfil de docent amb experiència i afegiu-n'hi d'altres.

- **Confiança:** la confiança ha de ser la base de la relació entre un/a docent amb experiència i un/a docent sense experiència en què el respecte mutu és permanent.
- **Confidencialitat:** la confidencialitat determina que els temes tractats en la relació de mentoria no es divulguen i romanen en l'esfera de coneixement d'únicament les dues persones implicades.
- **Compromís:** els i les docents amb experiència del programa es comprometen a dedicar temps i esforços al procés.
- **Resultat de l'orientació:** els i les docents amb experiència del programa tenen vetllen per assolir els objectius i pels resultats especificats en la relació de mentoria.

REFLEXIÓ



Material de suport

els i les docents amb experiència es regeixen pels principis que els capaciten per garantir que les seves funcions es duen completament a terme, com ara:

- Entenen de quina manera els i les docents sense experiència aprenen i ajusten les seves pràctiques i coneixements als interessos, necessitats i competències;
- Incorporen estudis actuals sobre valoració, orientació i relació a les seves pràctiques conscients de la influència del context i la cultura en el comportament dels i les docents sense experiència;
- Tenen un coneixement expert i un conjunt d'estratègies i poden vincular-ho als esforços dels i les docents sense experiència;
- S'anticipen a les complicacions que puguin sorgir i proposen rutes per superar-les amb el convenciment que els i les docents sense experiència estan capacitats per resoldre els seus problemes;
- Pensen de manera sistemàtica en la pràctica de mentoria i aprenen de l'experiència;
- Tenen en compte diferents perspectives d'una mateixa situació, són creatius i assumeixen riscos amb l'adopció d'una postura experimental de resolució de problemes;
- Examinen amb ull crític les seves activitats i vetllen per ampliar el seu repertori ampliant els coneixements, afinant els seus judicis i adaptant-ne l'aplicació en el camp a descobertes, idees i teories.

Maia (2011) proposa nou característiques que hauria d'incloure el perfil d'un professional de la docència, un educador o docent, que donen suport al disseny del perfil ètic del docent amb experiència, tenint en compte les activitats que ha de realitzar:

- **Coneixement entusiasta** - el/la docent amb experiència ha de dominar una àrea de coneixement associada a l'ensenyament que se li encarrega, per tal de satisfer la curiositat dels i les docents principiants, despertar-los interrogants i generar-los descobriments que els ajudin a desenvolupar-se personalment i professionalment. En aquesta acció, és bàsic que el/la docent amb experiència mostri entusiasme i passió.
- **Afectivitat racionalitzada** - el/la docent amb experiència és el centre i la raó de l'acció del/la docent amb experiència, però cal saber gestionar la dimensió afectiva en la relació de mentoria.
- **Saviesa adaptada** - s'ha de tenir en compte el grau de desenvolupament en què es troben els i les docents sense experiència per tal d'ajudar-los a progressar cap a graus de desenvolupament superiors.
- **Seguretat equilibrada** - hi ha d'haver seguretat d'actuació, un equilibri entre coneixements, actitud i principis rectors.
- **Disponibilitat persistent** - estar disposat i disponible per donar suport i seguir aprenent sempre.
- **Axiologia situada** - mantenir sempre els valors com a experiències necessàries.
- **Bondat reconeguda** - és molt important que el professor experimentat sigui reconegut com "una bona persona", tant en el context escolar com en el social i personal.

- **Coherència** - la persona i el professional han de ser coherents en les seves accions perquè la contradicció de models dificulta el procés de construcció del/la docent sense experiència.

Annex 5 - Cap docent que passi de llarg (Schulman, 2003)

Llegiu el text de Shulman i reflexioneu sobre els principis ètics que han de guiar el docent experimentat en el seu rol.

Cap docent que passi de llarg

Octubre de 2003 - Lee S. Shulman

Quina imatge diferent sorgeix, i quines conseqüències se'n deriven, si pensem en el docent com l'agent principal de la seva responsabilitat?

Actualment, és difícil obrir un diari o engegar la ràdio sense trobar-hi una altra crida a la responsabilitat educativa. I és raonable. El públic necessita saber que les escoles i les universitats compleixen les promeses que fan als seus alumnes i a la societat. El problema és que els mecanismes tradicionals per garantir la qualitat (com són els exàmens externs i altres tipus de mesures) sovint no tenen informació de moltes de les coses que passen a les aules. Una altra manera de mirar la responsabilitat és a través de la lent de l'aula, on, al capdavant, és on l'educació i l'aprenentatge entren en el camí educatiu. Necessitem exàmens i qualificacions estatals per mesurar l'eficàcia de l'educació com a empresa? Pot ser. Necessitem docents que vegin l'aprenentatge dels alumnes i la seva millora com la seva responsabilitat ètica i professional? Definitivament, sí.

Què implica aquesta responsabilitat? Aquí ens pot ajudar fer una analogia. Posem per cas la història que llegim a les notícies almenys un cop l'any. En una versió, un passatger d'un avió es nota un dolor intens al pit i l'assistent de vol demana si hi ha algun metge a l'avió. Una metgessa acut a la crida i assisteix al pacient, però després d'unes quantes intervencions, el pacient mor. Com a conseqüència d'això, els familiars d'aquest passatger demanden la línia aèria i la metgessa, aquesta última per males pràctiques. Si la metgessa s'hagués quedat al seu lloc i no hagués prestat el servei professional, no li hauria passat res, ningú li hauria passat comptes.

En una altra versió de la història, es produeix un accident de cotxe en què diverses persones queden ferides amb gravetat. Un metge que passa per allà decideix no aturar-se per prestar els seus serveis professionals per por que el facin responsable de les atencions que pugui prestar. Potser acabava de llegir la història al diari sobre la primera metgessa de l'avió. Més tard se'l critica per la seva inacció i la manca de disposició per actuar professionalment. Quan una persona o una comunitat assumeix la càrrega d'una professió, cada acte que fa està potencialment impregnat de qüestions ètiques. Amb això el que vull dir és que el fet l'ensenyament sigui excel·lent, com les atencions mèdiques, no depèn exclusivament del fet que el professional conegui les tècniques i les tecnologies més innovadores. Perquè hi pugui haver excel·lència també hi ha d'haver un compromís ètic i moral, el que podríem

anomenar "imperatiu pedagògic". Els docents que tenen aquesta mena d'integritat se senten amb l'obligació de no passar simplement de llarg. S'aturen i ajuden. Indaguen sobre les conseqüències del seu treball amb els alumnes. És una obligació que recau sobre els docents, els programes, les institucions i fins i tot les comunitats disciplinàries. Una persona professional assumeix la seva responsabilitat de manera activa; no espera que ningú el faci responsable de les coses.

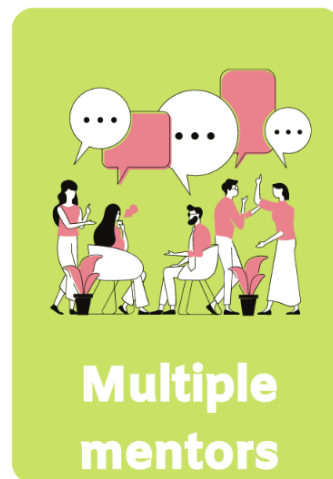
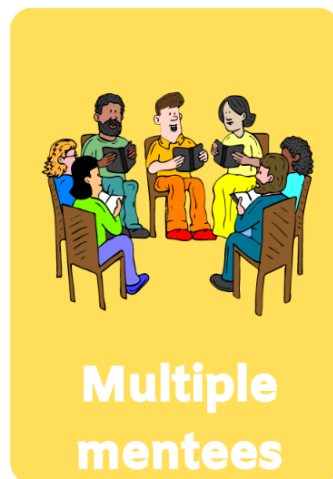
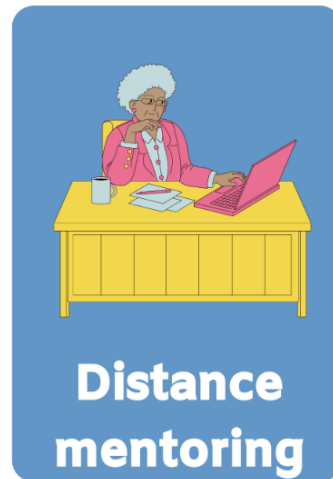
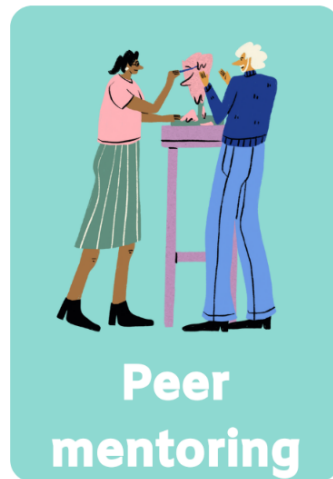
Pensem en el cas d'un dels docents a qui l'any passat van fer Docent de l'any als Estats Units (un programa copatrocinat per Carnegie i pel Council for Advancement and Support of Education). Dennis Jacobs és un professor de química de la universitat de Notre Dame. Fa uns quants anys, mentre impartia un curs introductor al seu departament, es va topiar (sovint durant el seu horari laboral) amb alumnes que suspenien el seu curs o abandonaven els estudis. Això el preocupava per diferents motius. En primer lloc, aquells estudiants eren innegablement brillants i treballaven prou per aprovar, però no se'n sortien. En segon lloc, el preocupava perquè per molts d'ells i elles, aquell fracàs implicava abandonar un somni de tota la vida i les aspiracions professionals que tenien.

Ara, en alguns departaments de química, la taxa de fracàs dels estudiants en un curs d'iniciació és una insígnia d'honor. Però en Jacobs no tenia res d'això. Sentia la responsabilitat ètica que els seus estudiants se'n sortissin, per la qual cosa va dissenyar un enfocament alternatiu al curs amb cercles d'estudi de grups reduïts i posant èmfasi en el pensament conceptual. Llavors, i això és una part essencial de la història, es va proposar documentar l'efectivitat del nou enfocament. Els meus col·legues de la Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching i jo ens referim a aquest compromís com a "la beca d'ensenyament i aprenentatge".

Deixant de banda molts detalls, l'enfocament de Jacobs no només va permetre que més estudiants assolissin els alts estàndards del departament de química (molts més estudiants van aprovar el curs), sinó que també va donar forma a una mena de professionalitat que hauria d'estar al centre de tot quan pensem en responsabilitat educativa. Jacobs no es va limitar "passar de llarg" quan va veure el que passava amb els seus estudiants. Va deixar estar el que estava fent i els va ajudar. Va responsabilitzar-se de la qualitat de l'aprenentatge dels seus estudiants amb les innovacions que va fer i amb uns exercicis i exàmens molt exigents. Els docents com Dennis representen una excel·lència docent que, certament, va més enllà del que trobem a moltes aules on els professors es conformen amb ensenyar bé i prou. Seria temptador dir que ell va anar "més enllà del que s'esperava d'ell", però al que em refereixo és que va fer just el contrari. Els docents han d'acceptar els tant els reptes ètics de la seva feina com els intel·lectuals i pedagògics. S'han de negar a ser docents que passen de llarg. Han d'insistir en aturar-se a l'escena per veure què més hi poden fer. I, igual que en el cas de l'avió o de l'accident de cotxe, pot ser que els manquin molts dels recursos que necessiten. Així i tot, han de respondre davant de la seva responsabilitat.

No hi ha cap forma de responsabilitat més poderosa que aquesta.

Annex 6 - Tipus de mentoria - targetes





EN	CAT
Types of mentoring	Tipus de mentories
Peer mentoring	Mentoria entre iguals
Distance mentoring	Mentoria a distància
Reverse mentoring	Mentoria inversa
Speed mentoring	Mentoria ràpida
Multiple mentees	Múltiples mentorats
Multiple mentors	Múltiples mentors


Annex 7 - Full d'observació



	NOTES
Identificació de grup	
Tipus de mentoria	
Característiques principals	
Avantatges	
Inconvenients	
Altres observacions	


LOOP - Empoderament del desenvolupament personal, professional i social continuat del professorat amb programes innovadors d'iniciació entre iguals

Annex 8 - Característiques dels tipus de mentoria

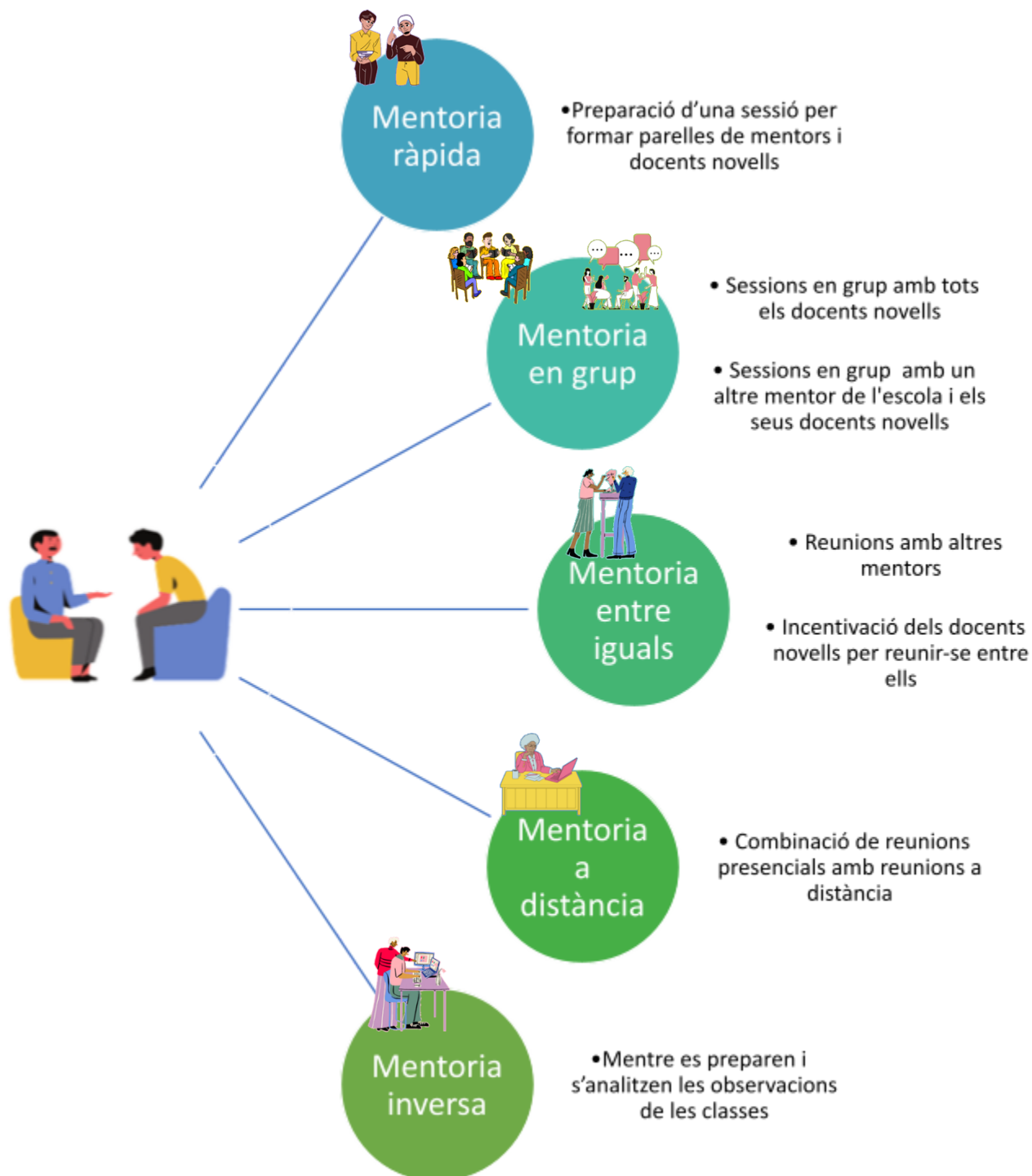
Tipus	Característiques	Avantatges	Inconvenients
<p>Mentoria individualitzada</p> 	<ul style="list-style-type: none"> Model tradicional La més usada en educació Requereix 1 docent amb experiència i 1 docent sense experiència Parella formada per un docent amb experiència i un docent més jove o amb menys experiència <p>En escoles amb docents:</p> <ul style="list-style-type: none"> Quan un docent amb experiència es converteix en la parella mentora d'un altre docent amb menys experiència o que s'inicia en la professió. 	<ul style="list-style-type: none"> Un docent amb experiència també se'n pot beneficiar: desenvolupament d'habilitats de lideratge, aprenentatge del docent sense experiència i satisfacció. Amb el temps es pot crear una relació duradora i profitosa Impacte profund en la seguretat en un mateix, la salut mental i en les àrees de desenvolupament de tots els membres 	<ul style="list-style-type: none"> Pot ser limitada quan les escoles no tenen gaires docents amb experiència Requereix més dedicació en temps de tots els membres
<p>Mentoria en grup</p> 	<ul style="list-style-type: none"> Un o més docents amb experiència treballen amb un grup de docents novells. Un o més docents amb experiència guien un grup de col·laboració Exemples: mentoria en grup entre companys; 1 docent amb experiència per a diversos docents novells; diversos docents amb experiència per a 1 docent novell; diversos docents amb experiència per a diversos docents novells 	<ul style="list-style-type: none"> Més fluïdesa en el procés de mentora Útil quan els docents treballen en diferents assignatures i en cursos Permet arribar i ajudar a més docents novells amb menys temps Una forma efectiva de fer créixer les habilitats del grup, retenir/transferir coneixement, contribuir a una cultura de coneixement compartit, inclusió i aprenentatge Permet millorar les habilitats del docent amb experiència 	<ul style="list-style-type: none"> Quan hi ha implicats diversos docents novells, els objectius i les necessitats individuals només es poden assolir i satisfer de manera superficial Quan hi ha implicats diversos docents amb experiència, es requereix més temps per a la preparació i l'anàlisi

Tipus	Característiques	Avantatges	Inconvenients
	<p>En escoles amb docents:</p> <ul style="list-style-type: none"> Les escoles sovint apliquen aquest model perquè potser no disposen de prou temps o recursos per dedicar un docent amb experiència per a cada docent novell. 		
<p>Mentoria entre iguals</p> 	<ul style="list-style-type: none"> Els docents amb experiència tenen experiències o qualificacions compartides o similars en contextos personals i professionals; pot ser que tots tinguin un nivell professional semblant. Es formen parelles de companys per ajudar-se mútuament. Exemples: mentoria en grup entre companys o mentoria individualitzada entre companys. <p>En escoles amb docents:</p> <ul style="list-style-type: none"> Habitualment, les escoles compten amb grups de docents que tenen qualificacions i experiències semblants. 	<ul style="list-style-type: none"> Comprensió mútua i identificació entre les parts: sentiment de pertinença Esforsos i recursos unificats per afrontar juntament els mateixos tipus de reptes i oportunitats Permet als docents crear relacions i fer ús dels seus punts forts per transmetre i rebre coneixements També és útil perquè docents amb experiència es puguin ajudar mútuament en una relació de mentoria; o perquè docents novells s'ajudin mútuament en una relació de mentoria 	<ul style="list-style-type: none"> No preveu cooperació entre docents amb experiència i docents novells No fomenta l'aprenentatge intergeneracional, la transmissió de coneixements ni la inclusió
<p>Mentoria a distància o e-mentoring</p>	<ul style="list-style-type: none"> Relacions de mentoria que s'estableixen i es mantenen a través de tecnologia avançada Docents amb experiència i docents novells fan ús d'eines en línia i aplicacions de comunicació per 	<ul style="list-style-type: none"> Facilita la comunicació en casos de restriccions de temps o si un docent i l'altre tenen horaris molt diferents Facilita l'enregistrament i la revisió de les sessions i la revisió d'altres exemples de sessió 	<ul style="list-style-type: none"> Menys personal i íntima Menys oportunitats de garantir l'observació en un context real Pot reduir el focus i el compromís de totes dues parts Emocionalment més cansada

Tipus	Característiques	Avantatges	Inconvenients
	<p>connectar-se de manera virtual sens perdre el contacte personal</p> <p>En escoles amb docents:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha popularitzat i reforçat durant la situació de pandèmia 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Obre la mentoria per incloure-hi persones de centres, ciutats o països diferents ▪ Més inclusiva, especialment si es té en compte a persones que no poden viatjar per fer reunions presencials o que prefereixen connectar-se de manera virtual ▪ Redueix l'empremta de carboni gràcies a la disminució de viatges ▪ La mentoria és més eficient i efectiva ▪ Alineada amb els processos de la feina en línia i la cooperació 	
<p>Mentoria inversa</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Model tradicional invertit ▪ Un docent novell fa de mentor a un de més experimentat ▪ Sol ser de caire tècnic <p>En escoles amb docents:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ És més habitual quan el docent novell fomenta l'adquisició o enfortiment de les habilitats digitals del docent amb experiència o ensenya al mentorat com fer servir una nova aplicació o tecnologia 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Altament valuós en entorns de treball multigeneracionals on les necessitats poden estar centrades en habilitats tècniques ▪ Reforça la sensació d'aprenentatge i benefici mutu de la relació de mentoria ▪ Augmenta la integració de docents nous o amb menys experiència de l'organització ▪ Reforça la relació entre docent amb experiència i docent novell (sensació de ser iguals) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tenint en compte que se centrarà més en els docents amb experiència, la integració i la inclusió dels docents novells o amb menys experiència queden reduïdes
<p>Mentoria ràpida</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El docent novell manté un seguit de converses individuals amb diversos docents amb experiència 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pot ser una estratègia útil per identificar quin docent amb experiència serà el més adequat per a un docent novell 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pot ser limitada quan les escoles no tenen gaires docents amb experiència ▪ El docent novell hauria de dur preparades les preguntes amb què vol

Tipus	Característiques	Avantatges	Inconvenients
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El docent novell manté reunions breus amb els docents amb experiència d'un en un ▪ Se sol fer com a part d'una conferència o esdeveniment laboral <p>En escoles amb docents:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Es produeix a les escoles, de manera informal, quan els docents nous o amb menys experiència busquen el suport de diferents docents amb més experiència 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Útil per complementar la mentoria individualitzada, ja que amplia les possibilitats del docent novell d'interactuar amb altres docents amb experiència ▪ Augmenta les oportunitats d'inclusió social dels docents nous o amb menys experiència a l'escola 	<p>rebre l'ajuda dels companys amb experiència</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ No està estructurada i, per tant, és menys efectiva en termes d'integració dels docents nous o amb menys experiència

Annex 9 - Combinació de tipus de mentoria





Annex 10 - Estratègies per preparar la relació



Inicieu el contacte amb el vostre docent novell.



Intercanvieu informació dels antecedents abans de la primera trobada.



Dediqueu temps a conèixer-vos.



Compartiu experiències de mentoria que hàgiu tingut i les que us han influenciat més.



Parleu dels objectius d'aprenentatge i desenvolupament que tingueu.



Determineu les expectatives personals que teniu en la relació.



Què necessiteu del vostre mentor?



Definiu les metes i els resultats que espereu obtenir.



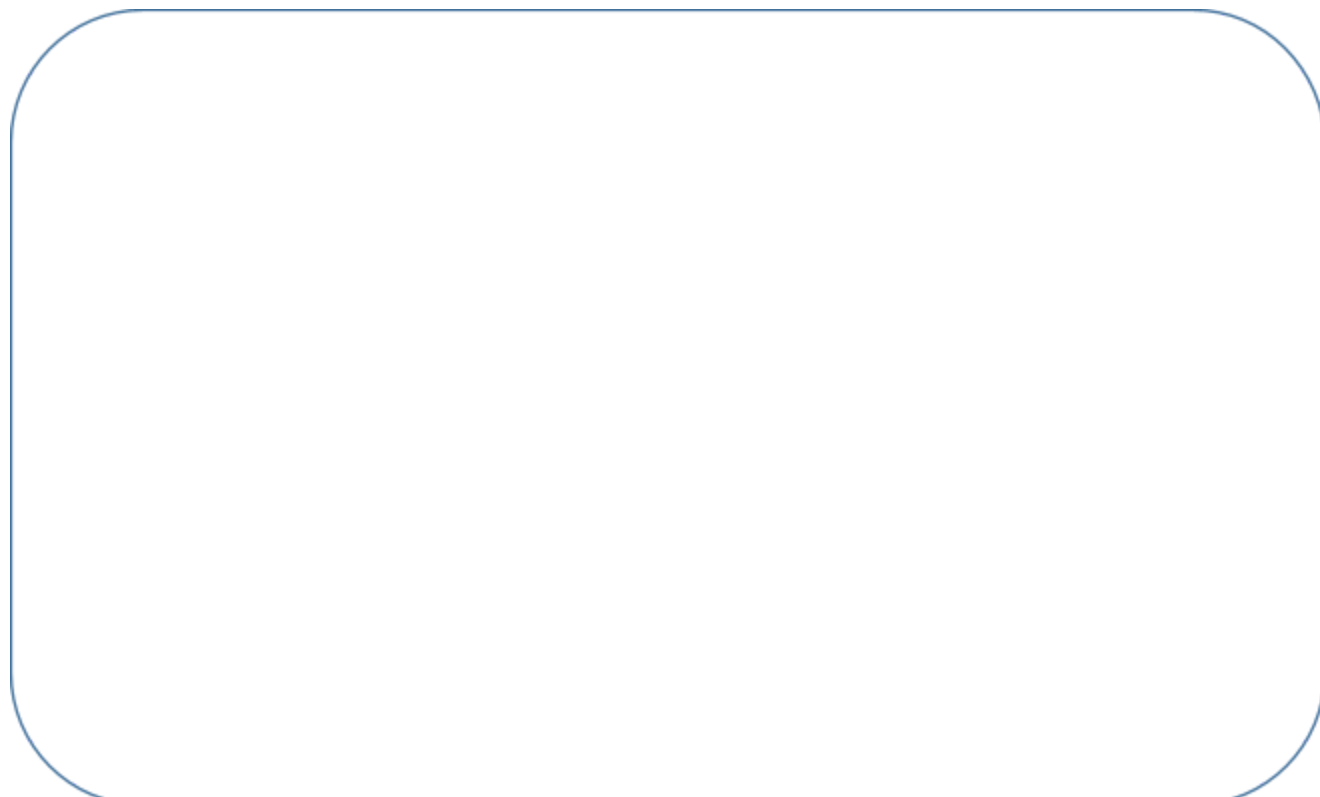
Parleu dels estils personals i d'aprenentatge.

Annex 11 - Consells per a la mentoria

Com a mentor potencial, reflexioneu sobre els aspectes següents:

1. Quant de temps us podeu comprometre a dedicar a la relació? Sigueu realistes.
2. Escriviu objectius i analitzeu-los perquè compleixin els criteris SMART.
3. Acordeu un format de debat. (Formal, per temes, converses de seguiment, etc.)
4. Utilitzeu un diari per ajudar-vos a centrar-vos en l'important, fer un seguiment dels progressos i registrar els elements que vindran.
5. Establiu les normes bàsiques. (Confidencialitat, límits i temes importants)
6. Sigueu flexibles! Les expectatives i la planificació canviarà a mesura que progressi la relació.
7. Avalueu el progrés, les fites i els objectius de manera regular.
8. Els estils d'aprenentatge són importants, identifiqueu i parleu del bon aprenentatge.
9. Definiu els criteris d'èxit. Què significa "tenir èxit"?

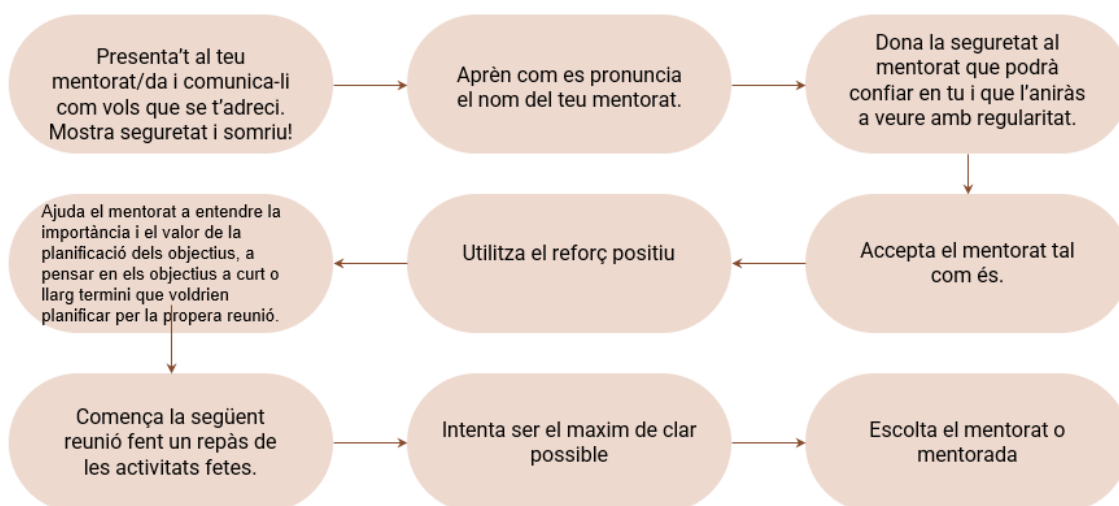
REFLEXIÓ



Annex 12 - Presa de contacte

No hi ha una fórmula específica per integrar les qualitats personals i professionals adequades per crear una bona relació de mentoria. Hi ha persones que se senten atretes pel seu pol oposat; en canvi, n'hi ha d'altres que se senten atretes per persones amb qui comparteixen interessos, estils i trajectòria. En qualsevol cas, la implementació de les propostes següents facilitarà el desenvolupament de la relació.

Infogràfic de la mentoria a estudiants



En establir la relació, he de tenir en compte:





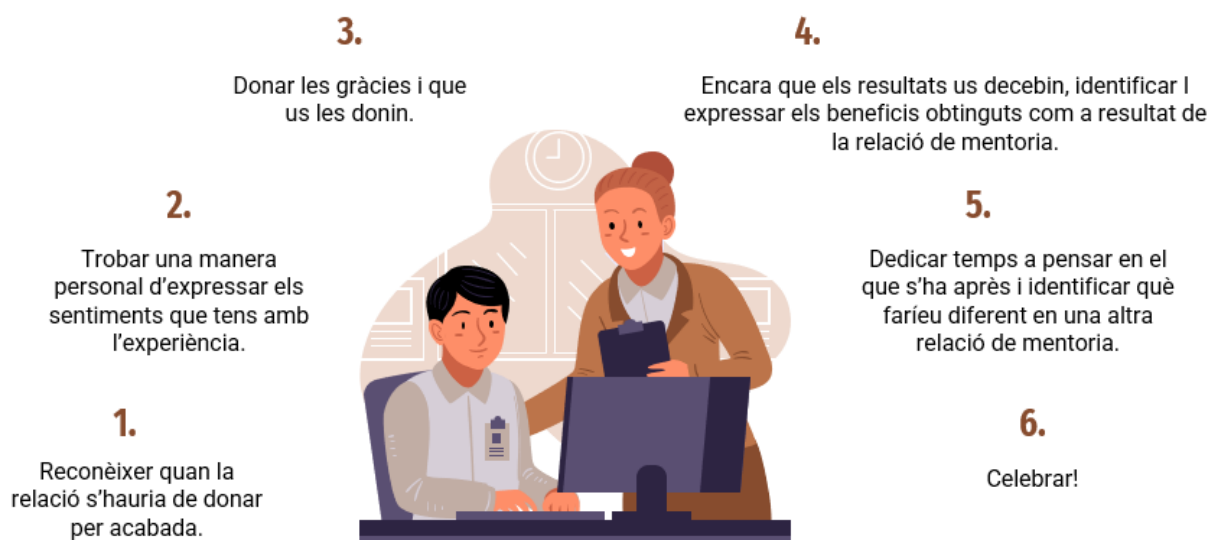
Annex 13 - Habilitació per al creixement

El docent amb experiència ha de fer comentaris sobre el progrés del docent novell de manera continuada i compartir idees per millorar les seves habilitats i fomentar el seu creixement. Aquestes són algunes de les estratègies que es poden adoptar.

- ★ Revisar regularment.
- ★ Escoltar/aconsellar activament.
- ★ Demanar i donar feedback perquè l'experiència d'aprenentatge sigui satisfactòria i el ritme còmode.
- ★ Proporcionar suport oportú, crear reptes apropiats per facilitar l'aprenentatge.
- ★ Sol·licitar retroalimentació d'altres fonts. Utilitzar el temps junts de manera productiva. Avaluar els objectius i els terminis al llarg del procés.
- ★ Donar crítiques constructives, acceptar-les i reflexionar-hi.
- ★ digues que saps i no tinguis por d'admetre allò que no saps. Busca altres recursos si no pots orientar-te.
- ★ No defugis les converses difícils. És un lloc segur per parlar.
- ★ Celebra cada petit èxit!

Annex 14 - El final és el començament...

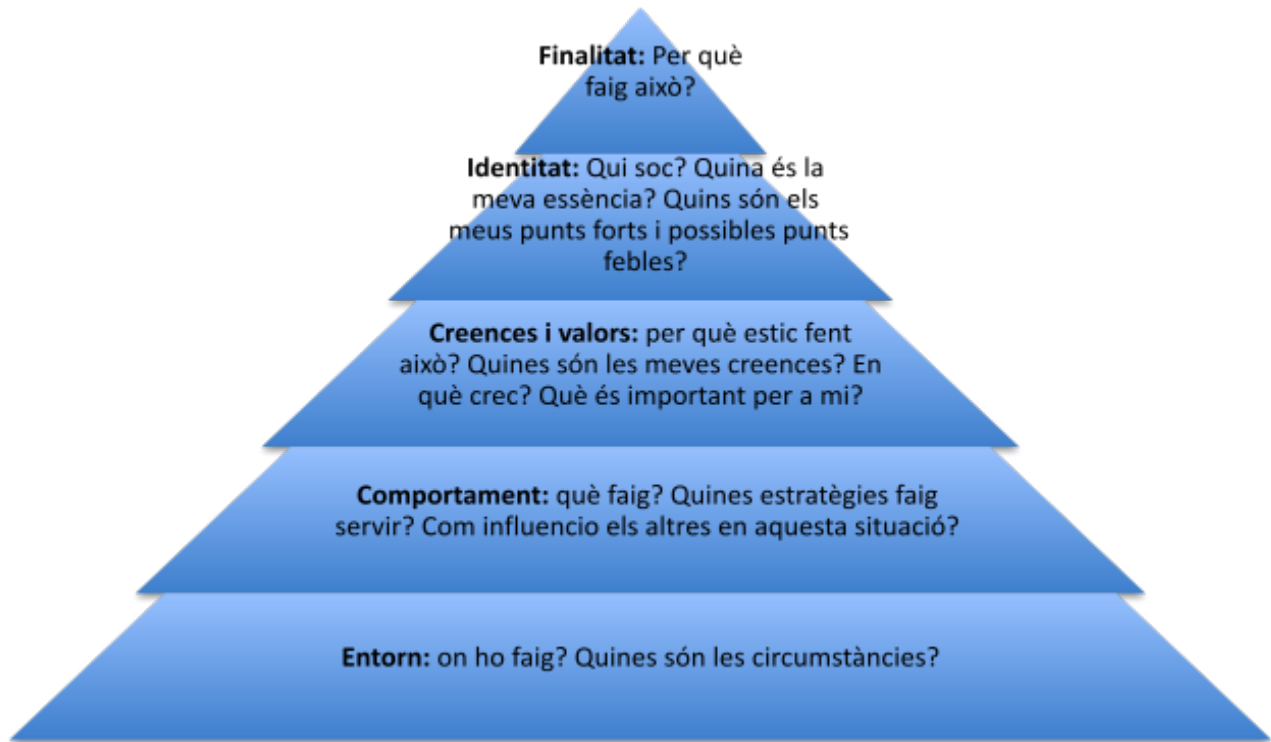
Penseu en com voleu que sigui la vostra relació de mentoria un cop s'acabi la relació formal.



Annex 15– Qüestionari sobre la capacitat autoreflexiva

El qüestionari següent es basa en el model dels nivells neurològics de Beatson

Afirmació	Acord/freqüència (1-Gairebé mai ... 5-Gairebé sempre)
Penso en fets agradables que han passat a la feina.	1-- -2-- -3---4-- -5
Penso en fets que han passat a la feina que em motiven i em suposen un repte.	1-- -2-- -3---4-- -5
Penso en les causes ocultes de fets que han passat a la feina.	1-- -2-- -3---4-- -5
Analitzo les circumstàncies en què s'ha produït un fet.	1-- -2-- -3---4-- -5
Penso en com o per quin comportament o quines reaccions he contribuït al fet.	1-- -2-- -3---4-- -5
Penso en com altres persones han influenciat en el curs dels esdeveniments amb les seves accions i creences.	1-- -2-- -3---4-- -5
Penso en les estratègies que faig servir en diferents situacions.	1-- -2-- -3---4-- -5
Penso en les creences que hi ha al darrere de les meves accions en la situació actual.	1-- -2-- -3---4-- -5
Penso en què hauria de creure per gestionar més bé una situació complicada.	1-- -2-- -3---4-- -5
Reflexiono sobre el meu comportament, les estratègies i les creences des d'un prisma de coneixement expert, models i teories.	1-- -2-- -3---4-- -5
Em pregunto el significat dels fets i de les coses de la meva vida.	1-- -2-- -3---4-- -5
Reflexiono sobre els valors que hi ha al darrere de les meves accions.	1-- -2-- -3---4-- -5
Penso en qui soc i en la finalitat que tinc en la meva feina.	



Annex 16 – Els meus valors professionals

De la següent llista d'atributs, seleccioneu els cinc que creieu que són més importants en la vostra professió i aquells que voleu incorporar en el vostre comportament. Si hi falta algun valor que considereu important, afegiu-l'hi.

Independència	Igualtat	Discreció	Diversió	Deure
Lleialtat	Coneixement	Curiositat	Optimisme	Creativitat
Salut	Tolerància	Moviment	Llibertat	Obertura
Responsabilitat	Autocontrol	Competència	Fiabilitat	Precisió
Relaxació	Coratge	Suport	Honestedat	Treball en equip
Humor	Passió	Fortalesa	Integritat	Respecte

Perdó		Esforç	Progrés	...
-------	--	--------	---------	-----

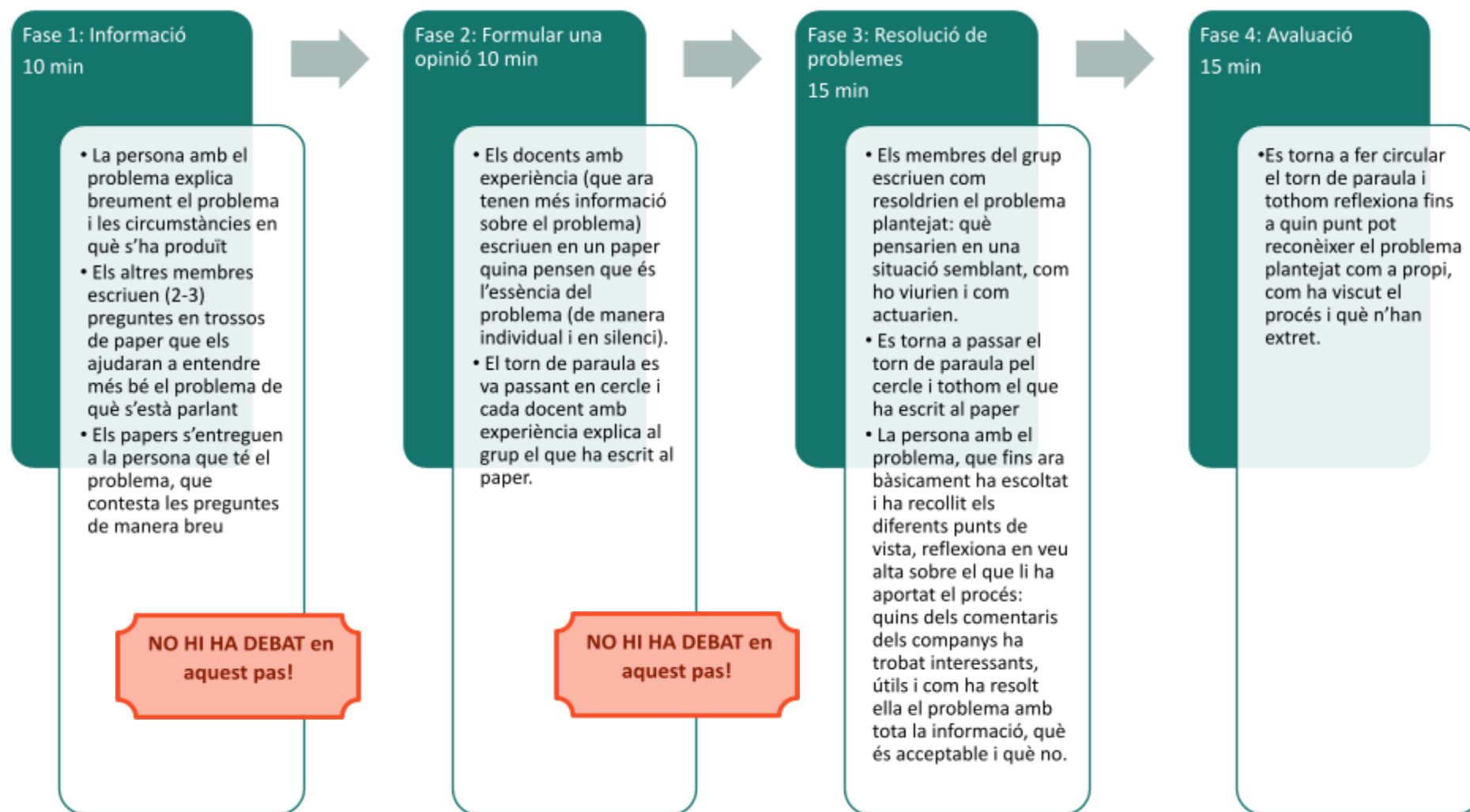
Els valors més importants per a mi:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Quan hàgiu seleccionat els 5 valors més importants, reflexioneu/parleu dels aspectes següents.

- b) Com es reflecteixen els valors que heu triat en les vostres experiències i el vostre comportament? Poseu exemples de les vostres respostes/accions professionals que reflecteixin l'orientació de valors.
- c) Quina influència tindran en la vostra feina com a docent amb experiència?
- d) Quina importància creieu que té deixar els valors clars, tant els vostres com els del docent novell?
- e) Com orientareu el vostre docent novell (candidat de docent) perquè guanyi consciència dels valors principals que guien les seves decisions professionals?
- f) Què significaria aquesta reflexió per al vostre docent novell?

Annex 17 – Reflexió en grups



Annex 18 – Preguntes socràtiques

Preguntes socràtiques per guiar la reflexió:

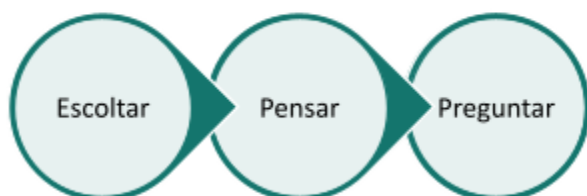
Fase	Preguntes (exemples de cada fase)
<p>1. <i>Descripció</i></p> <p>Descriviu la vostra experiència: Identifiqueu el problema i plantegeu-lo amb claredat. No arribeu a conclusions ni feu cap judici, en aquest punt.</p>	<p>Què va passar? Què va fer?</p>
<p>2. <i>Factors essencials que determinen l'experiència</i></p> <p>Buscar diferents dades importants per entendre el problema i d'on venia</p>	<p>Com va reaccionar? Què va pensar i com us va fer sentir, la situació? Què era important per a vos, en aquella situació? Què creieu que pensaven i sentien, els altres? Què van fer? Què era important, per a ells?</p>
<p>3. <i>Avaluació (judici)</i></p> <p>Feu una valoració: què és bo, què és dolent en aquesta experiència</p>	<p>Què va significar (per a vos, per als altres, en general...)? Per què va ser una situació complicada per a vos? Què va tenir de bo i de dolent? (Per a vos i per als altres)</p>
<p>4. <i>Anàlisi</i></p> <p>Observar el problema des de punts de vista diferents.</p>	<p>Com interpreteu aquesta situació? Què significa per vos, la confiança? Què passava? (Parts ocultes del problema) Quines van ser les possibles causes del problema? Com s'assembla aquesta experiència a altres que ja hàgiu viscut? A quina conclusió podeu arribar?</p>
<p>5. <i>Solucions alternatives a aquest problema</i></p> <p>Penseu en totes les solucions possibles. No les valoreu en aquest moment, només feu una pluja d'idees.</p>	<p>Què s'hauria pogut fer? Què podríeu fer la propera vegada que us trobeu en una situació semblant?</p>
<p>6. <i>Valoració de les solucions elecció de la millor</i></p> <p>Trieu la solució més adequada.</p>	<p>Quines conseqüències tindria cada solució? Quina és la millor solució?</p>
<p>7. Pla d'acció</p> <p>8. Recursos</p> <p>9. Seguiment del progrés</p>	<p>Descriviu amb precisió què fareu a continuació? Quins recursos necessitareu i com fareu un seguiment del progrés?</p>

Annex 19 – Model de Gibbs



Annex 20- Escoltar, pensar, preguntar

Minor (2019) en el seu llibre *We Got This*¹ descriu l'escolta en **tres etapes**.



La primera fase és simplement escoltar: **escoltar amb atenció**.

A la fase següent, tenim temps per pensar, **processar** el que hem escoltat i intenta-ho **entendre**.

Després, fem **preguntes basades** en el que hem **escoltat**. Per tant, la fase d'escoltar consta dels tres passos que es mostren a la il·lustració.

ESCOLTEU

- **PREPAREU-VOS PER ESCOLTAR** - L'escolta efectiva s'ha de preparar. Deixeu de banda papers, llibres i altres materials que us poguessin distreure. Assegureu-vos que poseu tota l'atenció en el o la docent sense experiència.
- **PAREU ATENCIÓ** - Centreu-vos exclusivament en el o la docent sense experiència.
- **DEMOSTREU QUE ESCOLTEU** - Sobretot si us reuniu per telèfon, animeu el o la docent sense experiència a seguir parlant amb breus comentaris com "molt bé", "segueix" o fins i tot "a-ha".
- **REFLEXIONEU SOBRE EL QUE ES DIU** - De vegades les creences i els biaixos personals poden distorsionar el que escoltem. Com a oient, la vostra funció és entendre el que se us diu.

REDUÏU ELS MALENTESOS

- **ESTIGUEU OBERTS A DIFERENTS PUNTS DE VISTA** - Els bons docents amb experiència sovint aprenen coses dels seus docents sense experiència. Els docent amb experiència també poden servir de models de comportament d'altres si no es mostren massa tendenciosos.
- **PENSEU ABANS DE PARLAR** - Si penseu en el que voleu dir i o sona bé, no ho digueu.
- **PARLEU** - Si no enteneu alguna cosa, comuniqueu-ho.
- **SIGUEU CLARS** - Comuniqueu el vostre missatge amb la màxima simplicitat possible.

¹ Minor. C. (2019). *We Got This: Equity, Access, and the Quest to Be Who Our Students Need Us to Be*. Heinemann Educational Books: Novembre, 2018.



- **NO DONEU RES PER FET** - Llevat que digueu alguna cosa, generalment no podeu estar segurs que l'altra persona sap què penseu o com us sentiu.

PREGUNTES EXPLORATÒRIES

-
- Quins són els aspectes més interessants de la vostra activitat?
- Per què heu triat centrar-vos en això?
- Què voleu obtenir?
- Per què voleu que us coneguin?
- Quin diríeu que és el problema?
- Què us indica que l'assessorament que feu és correcte? Quina percepció del problema tenen les altres persones?
- Quines suposicions esteu fent en aquest cas?
- Quines altres idees teniu?
- Des de quan és un problema, això?
- Què heu après en altres moments que no esperàveu aprendre?
- Quins motius hi ha darrere d'un problema?
- Heu intentat solucionar aquest problema en alguna altra ocasió? Per què, o per què no? En cas afirmatiu, quin resultat va obtenir?
- Quines opcions teniu?
- Quin progrés heu fet?
- Quines altres idees teniu?
- Com esteu fent servir les idees de què hem parlat?
- Quins resultats espereu obtenir?

PREGUNTES QUE EMPODEREN

- Quines habilitats voleu desenvolupar?
- Quines estratègies us venen al cap quan observeu una situació?
- Quines possibles solucions hi veieu, aquí?
- Quin resultat esteu buscant en aquest cas? Són resultats raonables, tenint en compte les circumstàncies?
- De quins recursos disposeu per ajudar-vos a avançar?
- De quins rols bàsics necessiteu l'ajuda?
- Quines forces us poden ajudar a avançar o frenar?
- Quina altra informació necessiteu per arribar a una solució?
- Quins són els pros i els contres de cada solució?
- Quin és el primer pas que cal fer per obtenir el resultat que espereu?

- Quines altres estratègies hauríeu de desenvolupar?
- Com sabreu que domineu o que heu millorat prou una competència?
- Com aplicareu la nova habilitat?

Annex 21 – Jocs de rol en la conversa efectiva | Docent amb experiència i docent sense experiència

Els dos voluntaris que faran de docent amb experiència i de docent sense experiència haurien de definir els temes següents relacionats amb la situació:

Criteris	Situació
Tipus de mentoria	<input type="checkbox"/> Mentoria individualitzada <input type="checkbox"/> Mentoria a distància o e-mentoring <input type="checkbox"/> Mentoria inversa
Temes a debatre	
Antecedents i contextualització de la situació	
Posició del o la docent amb experiència	



<p>Posició del o la docent sense experiència</p>	
---	--



Annex 22 – Jocs de rol en una conversa efectiva | Full d'observació

Mentre observeu els col·legues fent el joc de rol, preneu notes sobre els aspectes següents relacionats amb l'actuació del o la docent amb experiència durant la conversa amb el o la docent sense experiència:

FOCUS	CRITERIS	NOTES I JUSTIFICACIONS
Escoltar	Fins a quin punt està preparat/da per escoltar, el/la docent amb experiència?	
	El/la docent amb experiència ha parat l'atenció necessària al que deia el/la docent sense experiència?	
	El/la docent sense experiència tenia clar que el/la docent amb experiència l'estava escoltant?	
	Era evident que el/la docent amb experiència reflexionava sobre el que li estava dient el/la docent sense experiència?	
Pensar	El/la docent amb experiència demostrava que estava escoltant el/la docent sense experiència?	
	El/la docent amb experiència sembla estar còmode per expressar els dubtes?	
	El/la docent amb experiència ha parlat amb claredat en les seves intervencions?	
	Hi ha hagut situacions en què el/la docent amb experiència fes alguna interpretació?	
Preguntes exploratòries	El/la docent amb experiència ha fet les preguntes exploratòries adequades?	

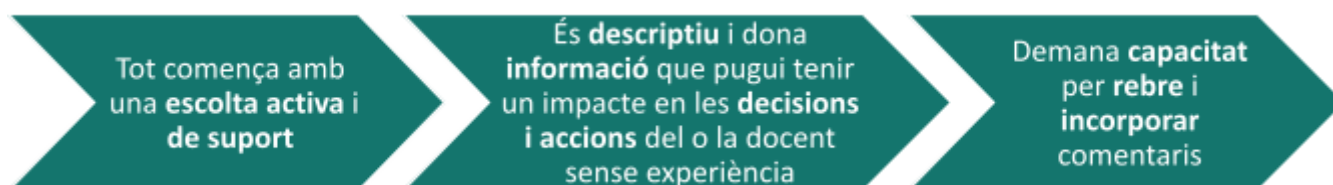
Preguntes que empoderen	El/la docent amb experiència ha fet preguntes que empoderen adequades?	
--------------------------------	--	--

Annex 23 – Fer i rebre comentaris

Una de les estratègies més ben valorades en l'escala d'aprenentatge professional dels docents amb experiència és que aquests **aprenuin a fer comentaris útils** als i les docents sense experiència, ja que els comentaris són importants perquè:

- els/les docents sense experiència identifiquin i adquireixin les habilitats i els coneixements necessaris per a un desenvolupament reeixit de la seva feina
- els i les docents amb experiència reconeguin els punts forts dels i les docents sense experiència i els motivin per treballar en les àrees que dominen menys
- els i les docents sense experiència avancin en la seva feina.

Els comentaris ràpids i freqüents ajudaran en gran mesura a consolidar la relació entre un/a docent amb experiència i un/a docent sense experiència, i serà útil evitar que el que no té tanta experiència s'embarqui en el camí equivocat del desenvolupament professional o la recerca. Per tant, per ser efectius en els comentaris cal **més que comentar o reaccionar a una acció**:



Llavors, es tracta d'entendre com fer i rebre comentaris.

La millor manera de fer comentaris per reforçar la relació entre docent amb i sense experiència i potenciar-ne la integració en la presa de decisions del o la docent sense experiència és:





Es poden identificar diferents **tipus de comentari** que el o la docent amb experiència pot utilitzar en diferents moments de la relació:



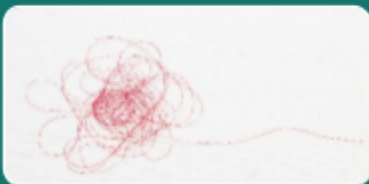
Els **comentaris AMABLES** són constructius, explícits i ajuden a reforçar els punts forts

- El procés va ajudar molt els i les alumnes a centrar la seva reflexió sobre un problema difícil (reconciliació, mort del pare o mare, avortament, suïcidi juvenil, etc.).
- M'ha agradat com heu donat als i les estudiants una àmplia gamma d'opcions quant a com podien respondre al projecte.



Els **comentaris FREDS** són constructius i posen sobre la taula problemes o possibles qüestions que fomenten la reflexió sobre aspectes concrets de l'ensenyament i l'aprenentatge amb l'objectiu de millorar-los.

- Com heu valorat l'estructura que havíeu de donar als i les alumnes? Heu detectat la necessitat d'oferir-ne més o menys en el futur?
- Què s'hauria d'haver fet per implicar més els i les alumnes en la tasca?
- Si ho haguéssiu de tornar a fer, què podríeu fer per augmentar la qualitat intel·lectual de les respostes dels i les alumnes?
- Què hauria canviat si els i les alumnes haguessin treballat en grups cooperatius?
- Quines oportunitats han tingut els i les alumnes d'implicar-se en el procés de valoració, ja fos una autovaloració o una valoració entre companys?
- Com podríeu augmentar les oportunitats dels i les alumnes perquè prenguessin més decisions per si mateixos durant la unitat?
- Com aplicarien o utilitzarien aquest coneixement els i les alumnes en el món real? Com sabríeu si en són capaços?
- Quina importància han vist els i les alumnes que tenia aquesta unitat per a les seves vides? Com podríeu fer que els semblés més important?
- Quins tipus de mentalitat d'estudiant us agradaria veure més? Com ho podeu planificar?



Els **comentaris DURS** també són explícits i posen damunt de la taula problemes que fomenten un pensament més profund i ampli sobre la feina

- Com s'adapta aquest enfocament amb els vostres valors?
- Sembla que estàveu donant per fet X o Y. Com pot haver afectat això en el resultat final?



Així doncs, és important que els comentaris siguin constructius per ser efectius, generar un impacte en el comportament i la presa de decisions dels i les docents sense experiència i per enfortir la relació entre docent amb i sense experiència. Tot seguit s'ofereixen uns quants consells per fer comentaris constructius i efectius:

L'element més important per fer comentaris efectius és crear un entorn de confiança mútua i atenció. Un cop s'ha creat aquesta sensació de confiança és molt més fàcil tant fer comentaris com acceptar-los.

Els comentaris, en totes dues direccions, poden ser una experiència molt positiva tant per al/la docent amb experiència com pel/per la docent sense tanta experiència si totes les parts enteneu que compartiu un compromís en el desenvolupament professional del docent més novell.

Quan oferim comentaris, és important reconèixer les contribucions del/la docent sense experiència en les àrees en què necessiteu més ajuda.

A l'hora de fer comentaris, cal precisar bé. No serveix de res dir: "No estàs sent productiu/iva"
És molt més útil descriure l'element concret de treball que us ocupa.

Feu comentaris senzills. Quan en vulgueu fer algun, decidiu les àrees, poques, que voleu tractar. No cal fer una llista de tots els defectes que podrien aclaparar i desanimar el/la docent sense experiència.

Reuniu-vos al despatx o en un espai recollit. No feu mai comentaris negatius en espais oberts on hi hagi altres persones.

Mentre feu el comentari, mireu l'altra persona als ulls i mantingueu un to de veu moderat. No doneu sempre per fet que el/la docent sense experiència entén o està d'acord amb el que li dieu.

Compartiu les vostres intencions. Recordeu al/la docent sense experiència que els vostres comentaris NO són per dir-li què fan malament. Al contrari, que la vostra intenció és que potenciïn allò que fan més bé.



Annex 24 – Test de mentalitat

Test de mentalitat

Quin tipus de mentalitat teniu?

Instruccions: Per cada pregunta, marqueu la casella que indiqui com us sentiu amb cada afirmació.

1. No es pot canviar gaire la intel·ligència de cadascú.

Molt d'acord D'acord En desacord Molt en desacord

2. Sempre es poden canviar coses bàsiques sobre la mena de persona que som.

Molt d'acord D'acord En desacord Molt en desacord

3. Qualsevol pot ser músic o dedicar-se a la música.

Molt d'acord D'acord En desacord Molt en desacord

4. Només unes quantes persones seran molt bones en esports. S'ha de tenir una habilitat innata.

Molt d'acord D'acord En desacord Molt en desacord

5. Les matemàtiques són molt més fàcils d'aprendre per al gènere masculí o per les persones de cultures que valoren aquesta matèria.

Molt d'acord D'acord En desacord Molt en desacord

6. Independentment del tipus de persona que som, sempre podem canviar.

Molt d'acord D'acord En desacord Molt en desacord

7. Provar coses noves m'estressa i ho evito.

Molt d'acord D'acord En desacord Molt en desacord

8. Hi ha persones bones i amables i persones que no ho són. La gent no sol canviar.

Molt d'acord D'acord En desacord Molt en desacord



9. Agraïxo que les persones em donin idees sobre com puc millorar.

Molt d'acord D'acord En desacord Molt en desacord

10. Tothom és capaç d'aprendre el mateix, llevat de les persones amb alguna lesió cerebral o deformatat de naixement.

Molt d'acord D'acord En desacord Molt en desacord

11. La gent és bàsicament bona, però de vegades pren males decisions.

Molt d'acord D'acord En desacord Molt en desacord

12. Podem aprendre coses noves, però no podem canviar la intel·ligència que tenim.

Molt d'acord D'acord En desacord Molt en desacord

13. Podem fer les coses d'una altra maner, però les parts importants de qui som no es poden canviar.

Molt d'acord D'acord En desacord Molt en desacord

14. Un motiu important pel qual els infants han de fer les tasques és per aprendre coses noves.

Molt d'acord D'acord En desacord Molt en desacord

15. Les persones que són molt intel·ligents no tenen necessitat d'esforçar-se per les coses.

Molt d'acord D'acord En desacord Molt en desacord

Puntuació del Test de mentalitat

Preguntes de mentalitat de creixement (que recolzen la mentalitat de creixement): 2, 3, 6, 9, 10, 11, 14

- 1. Molt d'acord – 3 punts
- 2. D'acord – 2 punts

LOOP - Empoderament del desenvolupament personal, professional i social continuat del professorat amb programes innovadors d'iniciació entre iguals



3. En desacord – 1 punts
4. Molt en desacord – 0 punts

Preguntes de mentalitat fixa (que recolzen la mentalitat de fixa): 1, 4, 5, 7, 8, 12, 13, 15

1. Molt d'acord – 0 punts
2. D'acord – 1 punts
3. En desacord – 2 punts
4. Molt en desacord – 3 punts

Forta mentalitat de creixement: **45- 33 punts**
Mentalitat de creixement amb algunes idees de mentalitat fixa: **32- 24 punts**
Mentalitat fixa amb algunes idees de mentalitat de creixement: **23- 15 punts**
Forta mentalitat fixa: **14 -0 punts**

Adaptat de:
Dweck, C.S. (2006) Mindset: The new psychology of success. New York House, Inc.

Annex 25– Llenguatge de la mentalitat de creixement




GROWTHMINDS

Growth Mindset Language



Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Bring on!



1

From labelling to process

Praise effort not talent. Focus the attention on the learning process.

2

Real examples

Provide examples of the growth mindset from various contexts.

3

High expectations

Communicate your high expectations to all students.

4

Positive self-talk

Teach students how positive self-talk support their learning process.

5

Brain growth conversation

Demonstrate the connection between learning and result.



#1 From labelling to process

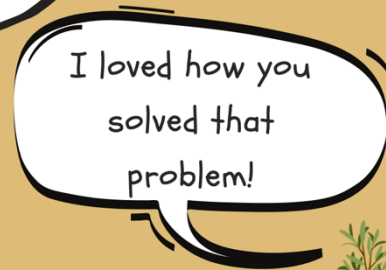


Label



You are so
smart!

Process



I loved how you
solved that
problem!



One day

One day you get a rejection from a journal that is really important to you and that you like a lot. You're very disappointed. That afternoon on the way back to your home, you find that you've gotten a parking ticket. Being really frustrated, you call your partner to share your experience but you get a rain check.

What would you think? What would you feel?
What would you do?



<p>Instead of ...</p> <p>I'm not good at this.</p> <p>I'm awesome at this.</p> <p>I give up.</p> <p>This is too hard.</p> <p>I can't make this any better.</p> <p>I just can't do X.</p> <p>I made a mistake.</p> <p>She's so smart. I will never be that smart.</p> <p>It's good enough.</p> <p>Plan A didn't work.</p>		<p>Exercise these ...</p> <p>What am I missing?</p> <p>I'm on the right track.</p> <p>I'll use some of the strategies we've learned.</p> <p>This may take some time and effort.</p> <p>I can always improve so I'll keep trying.</p> <p>I'm going to train my brain in X.</p> <p>Mistakes help me to learn better.</p> <p>I'm going to figure out how she does it.</p> <p>Is it really my best work?</p> <p>Good thing the alphabet has 25 more letters.</p>
---	--	---



Annex 26 - Estrès vs. factor estressant

De les afirmacions següents, indiqueu què és estrès i què és el factor estressant.

Afirmació	Estrès	Factor estressant
1. Tinc mal de cap perquè estic cansat/da.		
2. Demà redactem un examen i avui tinc por.		
3. Tinc molta feina per fer.		
4. Ja tinc problemes greus d'estómac per culpa de tanta feina.		
5. Estic nerviós/osa perquè estic enamorat/ada, el cor em va més de pressa i em costa concentrar-me en els estudis i el cap em va a mil per hora.		
6. El meu cap m'ha tornat a donar molta feina.		
7. Venint a la feina/escola m'he trobat un embús i em fa por arribar tard.		
8. Estic molt tip/a de treballar en aquesta aula complicada i sorollosa.		
9. Estudiar pels exàmens finals és molt cansat. Ja estic nerviós/osa i cansat/ada i estic impacient perquè comencin els exàmens d'una vegada.		
10. Estic emocionat/ada perquè sé que la setmana que ve el/la director/a vindrà a la meua aula a veure'm.		





Annex 27- Situacions estressants II

Esbrineu què es necessita per gestionar les situacions estressants descrites més amunt. Fixeu-vos amb el que podeu fer personalment i amb les coses amb les quals necessiteu ajuda. Amb la màxima concreció, determineu: què necessiteu i on i com ho podeu aconseguir. Serviu-vos de les preguntes exploratòries (Què necessito? On ho puc aconseguir? Qui em pot ajudar? Com ho puc fer? ...)

ESTRÈS 1:

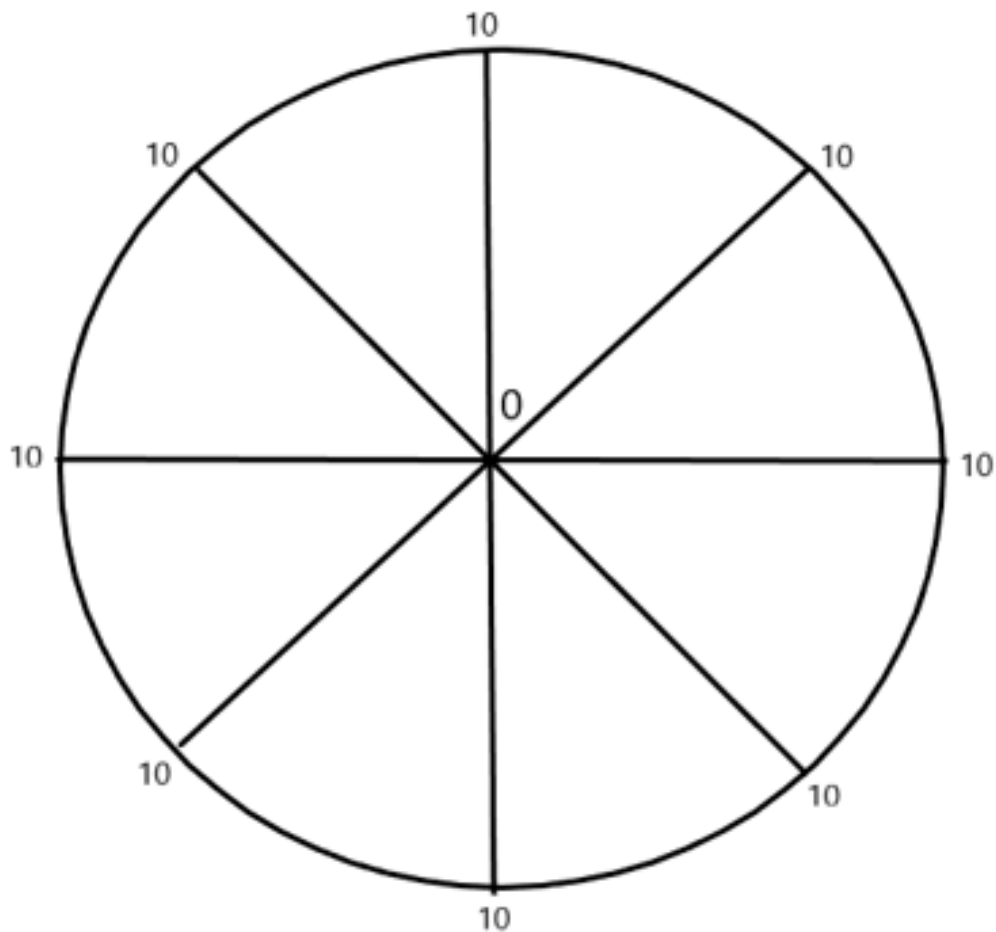
ESTRÈS 2:



Annex 28 - Roda de l'equilibri

Identifiqueu una de les àrees importants d'estrès de la feina d'un/a docent (relacions, ensenyament, valoracions, etc.) i dividiu-la en àrees més petites (6 o 8). Escriviu-les en una roda de l'equilibri i, en funció dels vostres assoliments, valoreu-les de 0 (gens reeixida) fins a 10 (he dominat aquesta àrea tant com es podia dominar o tant com n'he estat capaç, etc.). A partir de les valoracions i dels criteris que heu desenvolupat (importància de l'àrea; àrea on podeu tenir més impacte fent els mínims canvis...), escolliu una àrea que pugueu desglossar de la mateixa manera. Així, identifiqueu una àrea on pugueu començar a fer els canvis necessaris per solucionar o superar la situació d'estrès.

RODA DE L'EQUILIBRI





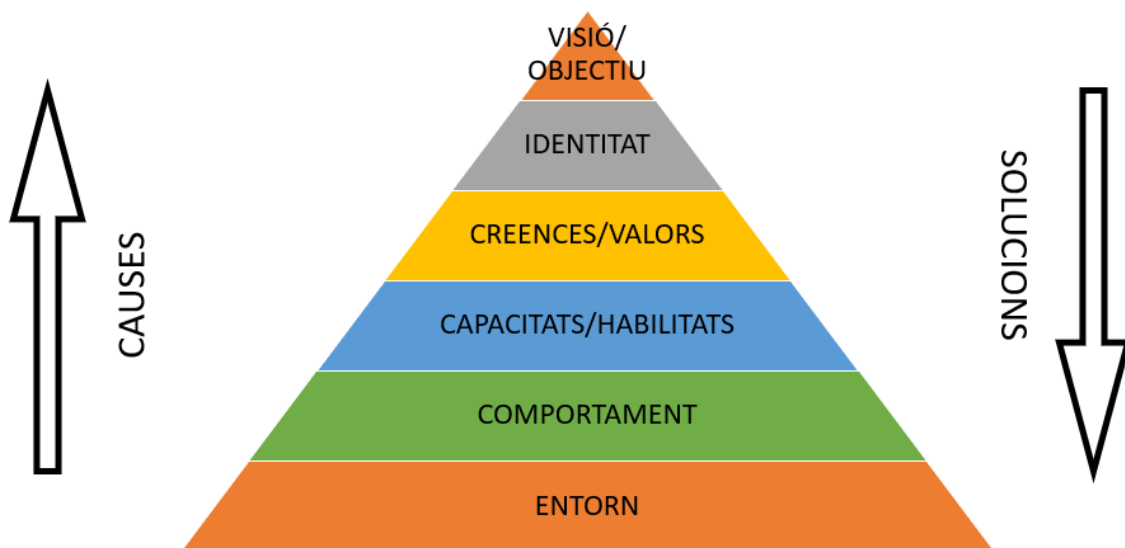
Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union





Annex 29- Piràmide de nivells lògics (Dilts)

Trieu una situació molt estressant (potser una de l'activitat anterior) i feu servir la piràmide de nivells lògics per esbrinar de quin nivell prové. Comenceu pel nivell més baix (entorn) i aneu pujant. Per resoldre la situació de la manera més permanent possible, busqueu una solució un nivell més amunt del de la causa. Exploreu diverses possibilitats de què i com es podria canviar en el nivell superior per tal que el canvi tingui un impacte constructiu als nivells inferiors.



REFLEXIÓ

Empty rounded rectangular box for reflection.



Annex 30 - Dimensions decisives

L'estil explicatiu fa referència a tres dimensions decisives: permanència, abast i personificació. Descriviu una situació estressant que tingueu i un dels vostres èxits amb el màxim de detall possible a través del prisma de les tres dimensions de l'estil explicatiu. (Per entendre més bé què és l'estil explicatiu, llegiu l'obra de Seligman on hi ha un qüestionari d'aquest estil.)

REFLEXIÓ



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union





Annex 31 - Consells i trucs

La propera vegada que utilitzeu el buscador Google, tingueu en compte aquests consells i trucs:

- **Feu servir cometes per obtenir resultats "EXACTES"**

Fer cerques normals a Google, és a dir, escriure simplement la frase que voleu, és una manera molt superficial de buscar contingut. Si ho fem així, podem obtenir com a resultat pàgines que poden o no contenir totes les paraules que heu posat al quadre de cerca. En canvi, si escriviu la frase o la pregunta entre cometes: "*empoderament del desenvolupament personal, professional i social continuat del professorat amb programes innovadors d'iniciació entre iguals*", Google farà una cerca més específica. Proveu-ho en anglès ("*empowering teachers personal, professional and social continuous development through innovative peer-induction programmes*"). Els únics resultats que s'obtenen amb la frase anterior entre cometes seran els relacionats amb LOOP!

- **Feu cerques en un lloc concret amb la paraula **site:****

Si voleu que Google us doni els resultats d'un lloc web concret, afegiu **site:** davant de la paraula o frase de cerca. Això també és molt útil si voleu fer una cerca interna en un lloc web que no ofereix un quadre de cerca o el que té no funciona prou bé. Proveu el següent: introduïu a Google tota aquesta frase subratllada: **site: empowering-teachers.eu professorat experimentat** i Google us mostrarà els resultats del nostre lloc web de LOOP en què surt el terme "professorat experimentat".

- **Per excloure un terme de la cerca, podeu fer servir el símbol -**

Si no voleu que a la cerca hi aparegui un terme o frase, afegiu - davant de la paraula. Proveu-ho. Escriviu la frase que apareix subratllada a continuació: empowering teachers-loop, i els resultats de la cerca inclouran altres maneres d'empoderament del professorat fora del nostre projecte. Igualment, si escriviu Tesla a la barra de cerca, els primers resultats que us apareixeran seran els dels cotxes, però si hi escriviu Tesla-car, s'ometran els resultats que estiguin relacionats amb els cotxes i us apareixerà informació d'un científic increïble!

- **Per buscar un tipus de fitxer concret, escriviu **filetype:****

Si voleu obtenir resultats que continguin un tipus de fitxer concret, com PDF o PPT, afegiu **filetype:<extensió>** (sense les claus) després de la frase que voleu buscar. Per exemple, si escriviu loop empowering teachers filetype:PDF, els resultats que obtindreu seran alguns dels nostres informes que es poden descarregar en format PDF.

- **Per fer cerques amb comodí, utilitzeu ***

Si no teniu gaire clar el terme que busqueu o l'heu oblidat, podeu fer servir el caràcter comodí *. Google el canviarà per termes rellevants. Per exemple, si escriviu empowering teachers *



professional and social continuous development through innovative peer-induction programmes, Google sabrà que esteu buscant el projecte LOOP.

- **Combineu cerques amb la lògica OR, AND**

Si voleu buscar resultats que continguin dos termes, escriviu la paraula clau **AND** entre un i l'altre. Escriviu a la barra de cerca mentor AND tutor, i Google us ensenyarà els resultats que incloguin tots dos termes. Seguint aquesta mateixa lògica, si el que voleu és que us apareguin resultats per un terme o per l'altre, llavors utilitzeu la paraula clau **OR** entre els dos termes. Escriviu mentor OR tutor i veureu la diferència en relació amb la cerca feta amb la paraula clau **AND**.

- **Per filtrar cerques amb AFTER:, BEFORE: o .. entre dues xifres**

Si voleu que Google us mostri els resultats que es van publicar després d'un any concret, per exemple, feu servir l'etiqueta **AFTER:**. Si escriviu tot el text que subratllem al navegador així pràctiques de mentoria AFTER:2020 el buscador us mostrarà els resultats publicats després del 2020. Podeu fer el mateix amb **BEFORE:**, i obtindreu com a resultat les publicacions d'aquest tema anteriors a l'any especificat. També podeu buscar els resultats publicats dins d'una franja temporal, o entre dues xifres qualsevol. Simplement afegiu .. entre les dues xifres que voleu buscar, així: mentoria 2017..2021.



Annex 32 - Consell pràctic

Llista de plataformes i estratègies que podeu fer servir per aconseguir que la vostra comunicació per vídeo resulti més atractiva.

Conegueu la plataforma que utilitzeu:

Com a docent amb experiència, hauríeu de saber gestionar bé el mitjà que feu servir. Les plataformes com ara Google Meet i Zoom ofereixen consells ben estructurats i fàcils de seguir sobre com aprofitar al màxim aquest entorn per a professionals docents. Ho podeu provar fent clic aquí per accedir a Google Meet, i aquí per accedir a Zoom.

Diversifiqueu l'enfocament:

Feu servir l'eina increïble que és l'ordinador que teniu al davant! Mostreu vídeos, feu ús d'enquestes i de testos o de jocs educatius. A l'Activitat 3 hi trobareu unes quantes idees que us poden ajudar.

Incloeu algunes activitats:

Per trencar el gel, per treballar la resolució de problemes en grup i per fomentar les converses de grup. Al capítol següent de la unitat, Activitat 3, hi trobareu unes quantes idees d'activitats virtuals en grup.

Feu que sigui interactiu:

Convideu el públic a participar i feu-los preguntes obertes. No us incomodeu si no contesta ningú de seguida. Deixeu que passi el silenci i algú acabarà contestant. També podeu fer servir el quadre de xat i demanar al públic que contestin per allà.

Utilitzeu càmeres:

Tingueu sempre la càmera engegada. A ningú li agrada interactuar amb una pantalla negra. Igualment, animeu els interlocutors a engegar la seva càmera, però sense obligar ningú a fer-ho.

Formeu grups en diferents sales:

L'experiència de conèixer els companys de manera presencial és un element important de l'aprenentatge en la vida real que aquí no hi és. Dividir els participants en grups i sales els ajudarà a connectar millor entre ells i elles i farà que se sentin més a gust durant tot el procés.

Demaneu comentaris:

Demaneu el docent sense experiència, al grup d'estudiants o als altres docents amb experiència que us diguin què els semblen les classes virtuals. Creuen que són efectives? Què s'hi podria millorar? Quin tipus de contingut els agradaria veure-hi més, o quins enfocaments els van més bé?



Annex 33- Com crear lliçons interactives

NOM DEL RECURS	ENLLAÇ	EXPLICACIÓ
Google Jamboard	https://edu.google.com/jamboard	Una pissarra intel·ligent que comparteix idees en les sessions de pluja d'idees o les classes, de manera virtual i interactiva.
Class Dojo	https://www.classdojo.com/	La comunitat global de més de 50.000 docents i famílies que s'ajunten per compartir els moments d'aprenentatge més importants de l'escola.
Mentimeter	https://www.mentimeter.com/	Ofereix presentacions fàcils de crear, enquestes interactives, testos i núvols de paraules.
Kahoot	https://kahoot.com/schools/distance-learning/	Les eines d'aprenentatge a distància et permeten connectar amb els i les alumnes quan estudien des de casa i augmentar la participació.
Quizlet	https://quizlet.com/	Permet crear i compartir fàcilment targetes i testos de pràctiques.
Teach Against Coronavirus	https://teachagainstcoronavirus.com/edu/	Ofereix una llista de més de 500 recursos que ajuden els i les docents a qui els costa ensenyar en línia.
Albert	https://www.albert.io/blog/tools-for-distance-learning/	131 Eines i estratègies per a l'ensenyament a distància atractives per a l'alumnat
Amazing Educational Resources	https://www.amazingeducationalresources.com/	Facilita l'accés a recursos gratuïts d'alta qualitat i permet compartir-los entre docents, pares i mares i alumnat.
Padlet	https://padlet.com/	Tauler d'anuncis digital ple de material que inclou paraules i imatges, a més de vídeos i enllaços.
Insert Learning	https://insertlearning.com/	Permet inserir contingut instructiu a qualsevol pàgina web.
Pear Deck	https://www.peardeck.com/	Permet fer presentacions més atractives, amb valoracions formatives i preguntes interactives.
Flip	https://info.flip.com/	Aplicació de debat en vídeo on us podeu connectar de manera segura en grups reduïts per compartir vídeos, fer comunitat i aprendre en equip.
Canva Storyboarding	https://www.canva.com/create/comic-strips/	Lloc web que l'alumnat pot utilitzar per crear tires còmiques.
Explain everything	https://explaineverything.com/	Permet crear lliçons atractives i assignar activitats i tasques.
HyperDocs	https://www.hyperdocs.co/index.php/	Ofereix plantilles al professorat per crear documents amb enllaços de caire pedagògic.
Sway	https://sway.com/	Una plataforma única que ofereix presentacions dinàmiques i cinematogràfiques.
Miro	https://miro.com/	Una pissarra en línia ràpida, gratuïta i fàcil d'utilitzar per ajudar-vos a col·laborar amb altres persones.
TedEd	https://ed.ted.com/	Pàgina que inclou una gran quantitat de vídeos i conferències sobre educació.
Parlay	https://parlayideas.com/	Aplicació que facilita el debat de l'aula, demana l'opinió als alumnes, que es responguin les d'altres i que es prenguin apunts.
Book Creator	https://bookcreator.com/	Permet a l'alumnat la creació de llibres. Aquesta eina dona als i les alumnes la llibertat de fer-ho tan fàcil o tan complicat com vulguin.



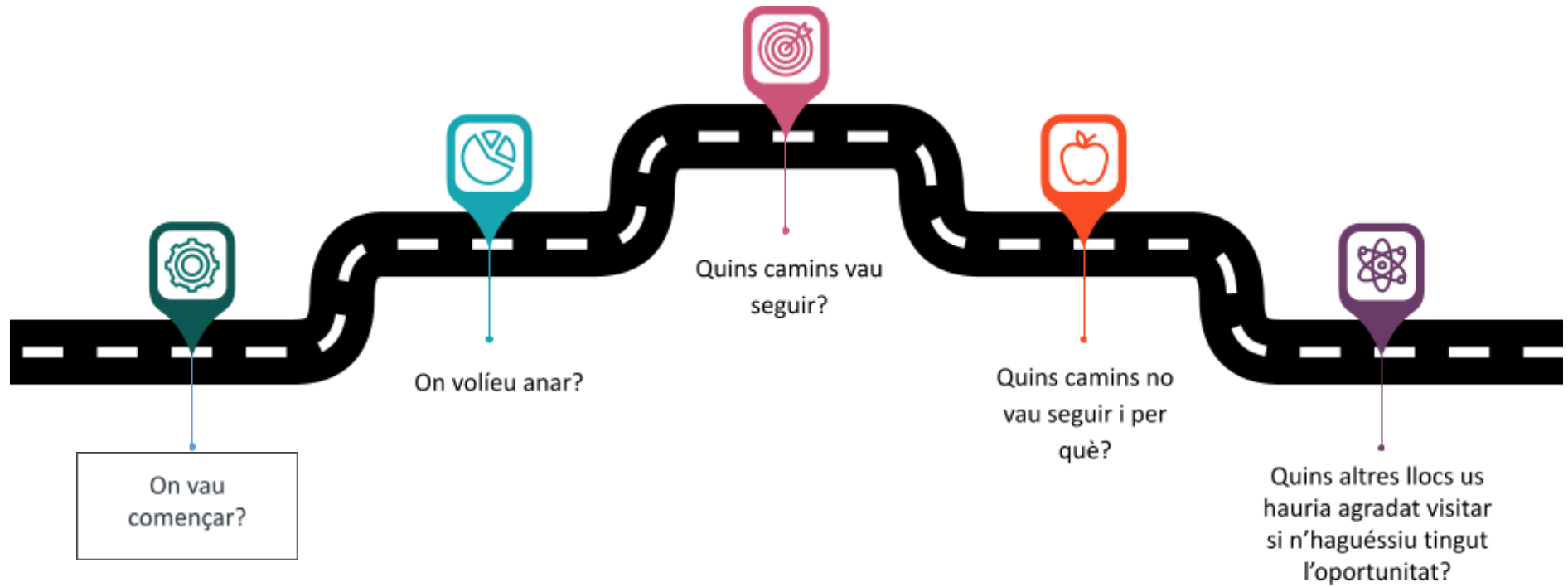
Annex 34- Penso en els meus docents amb experiència



REFLEXIÓ



Annex 35 - El meu camí professional



--	--	--	--	--



Annex 36- Activitat d'autoreflexió

El o la docent amb experiència pot reflexionar sobre ell mateix com a docent experimentat i en la relació de mentoria. Contesteu sense pressa les preguntes següents

- Què significa ser un/a bon/a docent amb experiència?
- Em consideraré un/a bon/a docent si amb experiència si...
- Hauré aconseguit els meus objectius quan...

“Quina és la meua postura sobre...”

- ...l'objectiu de la mentoria?
- ...la relació amb el meu docent novell?
- ...qui té més coneixements?
- ...qui defineix el programa?
- ...com es decidiran les coses?
- ...qui parla, qui escolta i quan?
- ...qui té l'última paraula?
- ...que em facin una 'pregunta estúpida'?
- ...qui tria en què ens hem de centrar?
- ...ser proper/a, accessible i estar disponible?
- ...com, quan i on treballem junts?

REFLEXIÓ



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



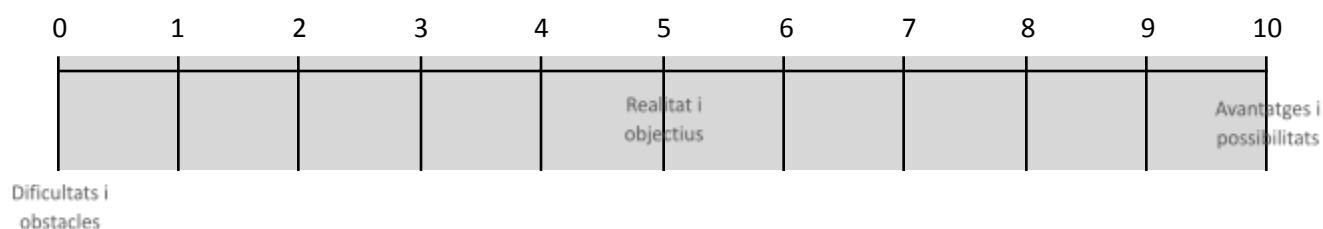


Annex 37- Extrems oposats d'una mateixa cosa

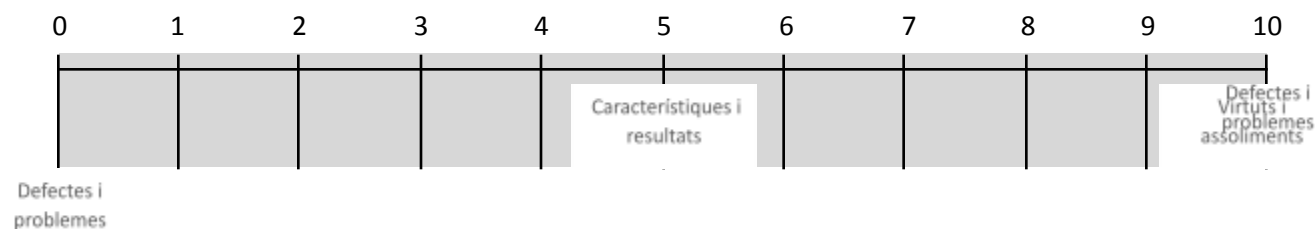
Les preguntes següents es presenten com dos extrems oposats d'una mateixa cosa. Pot ser que no us trobeu en cap extrem, sinó en algun punt entre un i l'altre. Contesteu pensant en què significaria per vosaltres ser un/a bon/a docent amb experiència.

Generalment:

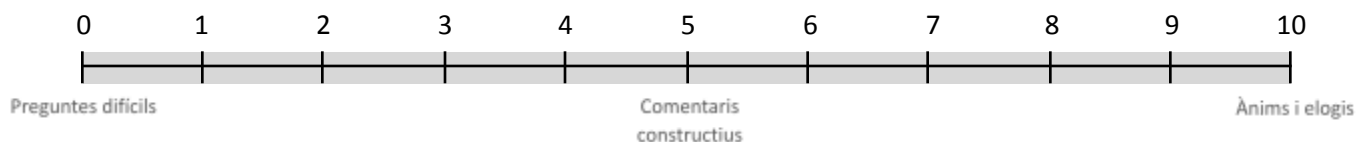
- Us concentreu en els possibles avantatges i possibilitats o us fixeu en les dificultats i els obstacles de les coses?



- Us concentreu més en els defectes i els problemes o en les virtuts i els assoliments?



- Feu preguntes complicades més sovint que no pas reconeixeu els èxits o oferiu ànims i elogis?



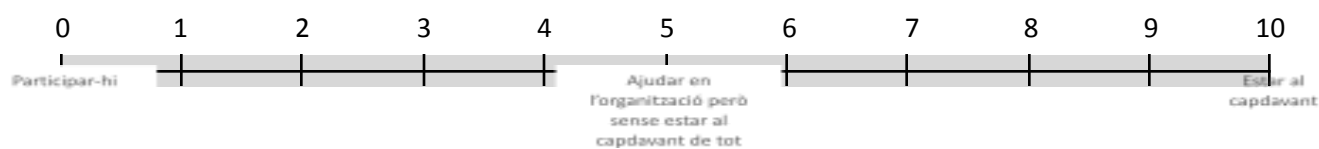
- Teniu tendència a ser crític/a amb els errors de les altres persones o a ser més amable i perdonar?"



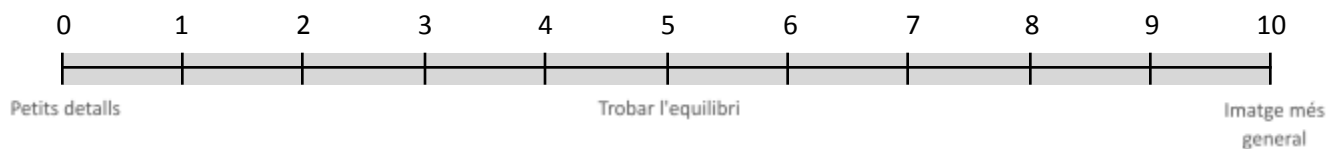
- Esteu a favor de l'estructura i l'ordre o preferiu que les coses passin de manera natural?



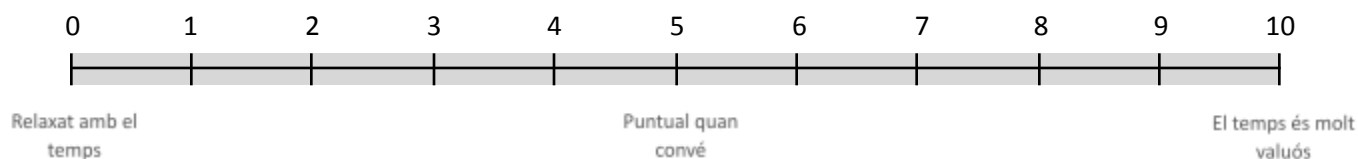
- Preferiu estar al capdavant de les coses o simplement participar-hi?



- Us concentreu més en els petits detalls o en la imatge més general?



- Veieu cada minut com un temps important i valuós i creieu que no es pot malgastar mai el temps, o feu una gestió del temps més relaxada i descuidada?



Annex 38 - Llista de comprovació de l'entorn

Del meu entorn, què ajuda en la feina i què representa un obstacle. La llista de comprovació us donarà un seguit de valoracions dels possibles suports en les estructures. En comptes de marcar les caselles i prou, indiqueu la qualitat del suport amb la lletra 'F' (si una estructura representa un punt fort a la vostra escola), la 'M' (suport moderat) o la 'D' (dèbil o no existent). A la llista de comprovació també hi trobareu dues seccions més que podeu examinar per a cada afirmació: "Es pot solucionar?" (Sí/No) i "Qui ho pot solucionar?" (Direcció de l'escola/Administració/Col·legues). L'últim apartat de la llista de comprovació titulat "Comentari" és l'espai reservat perquè hi puguis fer comentaris i reflexions. Si heu marcat algunes de les afirmacions amb una "D", si voleu aquí hi podeu posar una possible solució. Tingueu present, un cop més, que els i les **docents amb experiència no poden gestionar tots els problemes sols**. Podeu oferir una llista de verificació completa a la direcció de l'escola i veure si hi ha alguna àrea per millorar en les afirmacions que considereu crucials per al vostre desenvolupament.

	Fort/ Mitjà/ Dèbil	Es pot solucionar ?	Qui ho pot solucionar?	Comentaris
S'ofereix un pla d'inducció i recursos de suport als docents novells quan comencen a treballar al centre.		S/N		
Les parelles formades per docent amb experiència i docent sense experiència es formen de manera escrupolosa i es busca que un i altre siguin compatibles a nivell professional i interpersonal.		S/N		
El suport al professorat novell a l'escola prové de moltes persones, sistemes i procediments; no és únicament feina del/la docent amb experiència.		S/N		
Es reserva temps suficient perquè docent experimentat i docent novell puguin fer reunions i col·laborar.		S/N		
Es programen reunions de mentoria regulars entre docent experimentat i novell.		S/N		
Com que es reconeix la necessitat d'allunyar-se de les aules per poder col·laborar, el/la docent amb experiència i el/la sense experiència comparteixen menys temps presencial a les aules.		S/N		
Hi ha oportunitats d'aprenentatge tant per al professorat experimentat com per al novell.		S/N		
L'horari lectiu i l'assignació d'aules s'estableix d'acord amb l'experiència, l'aptitud i els requisits del professorat novell.		S/N		
El/la docent amb experiència i el/la docent sense experiència comparteixen un mateix espai de treball.		S/N		
El/la docent amb experiència i el/la docent sense experiència ensenyen al mateix curs o la mateixa assignatura.		S/N		
El centre compta amb sistemes per fer seguiment i parlar del progrés, el grau de professionalitat i el sentit d'autoeficàcia del professorat novell amb regularitat.		S/N		
Tant el/la docent amb experiència com el/la docent sense experiència reben assistència activa i directa dels administradors de l'escola.		S/N		
El professorat amb experiència té accés a una xarxa de sistemes de suport dins i fora de l'escola.		S/N		
Les persones s'ajuden mútuament i treballen plegades en l'enfocament d'ensenyament i aprenentatge amb responsabilitat compartida.		S/N		
El professorat experimentat es valora i se li reconeix la feina que fa.		S/N		
La mentoria és una prioritat ja que es considera essencial per millorar els resultats d'aprenentatge dels i les alumnes, construir capacitat i millorar les institucions educatives.		S/N		



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Un líder d'aprenentatge o inducció professional dona suport a professorat i amb experiència i mentors.

S/N



Annex 39- Quines pràctiques s'interposen en el camí d'una mentoria eficaç

Penseu en les pràctiques que s'interposen en el camí d'una mentoria eficaç.

- “Hi ha un desequilibri de correspondències en la relació de poder si hi ha una gran bretxa de coneixement, experiència i expertesa entre dues persones.”
- “Per aprofundir l'aprenentatge que permeten aquestes relacions, cal enfortir gradualment la relació de mentoria a través de diferents tipus de diàleg i col·laboració professional.”
- “Pot ser intimidant conversar amb algú que té molta més experiència i coneixements d'ensenyament i aprenentatge que nosaltres.”
- “Alguns temes són més còmodes o fàcils de parlar amb unes persones que amb altres.”
- “Hi ha persones que tenen més coneixements i són més competents del que pensem.”

REFLEXIÓ



Annex 40- Debat sobre 4 punts fonamentals

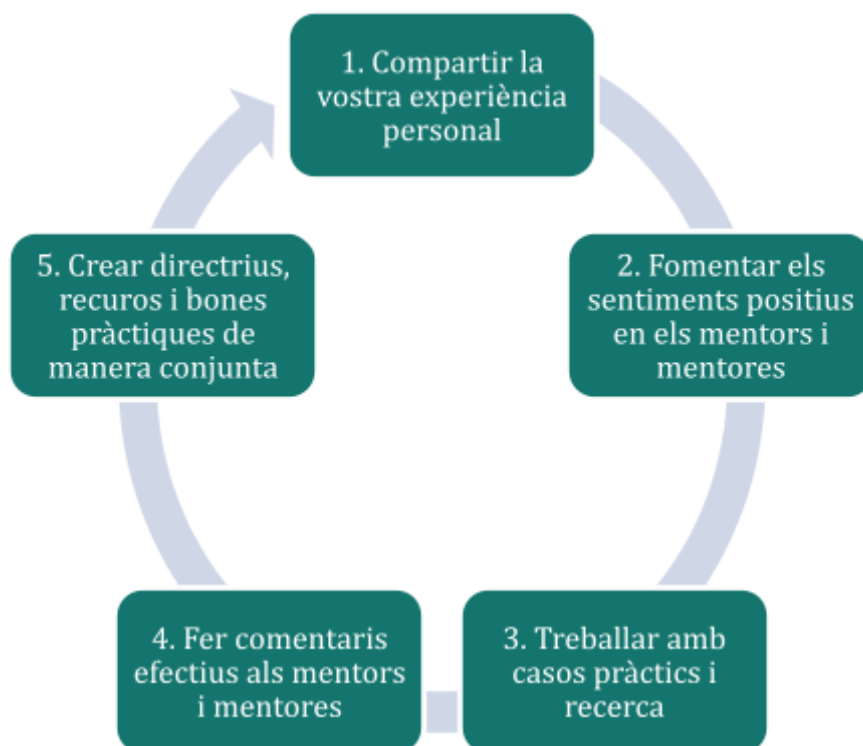
Dediqueu un temps a parlar amb el vostre docent sense experiència sobre els punts clau de la vostra relació i sobre com podeu ser més transparents. Podeu escriure les conclusions a què arribeu. Nosaltres hem identificat quatre punts clau de què hauríeu de parlar amb el docent novell per sincronitzar les vostres expectatives i evitar malentesos.

- **Fites:** Què oferiré en aquest temps al meu docent novell? Què espera que se li ofereixi, el docent novell? Què seria per a tots dos el progrés i com en podríem fer un seguiment?
- **Gestió del temps i compromís:** Quant de temps ha de dedicar a la mentoria, el professorat amb experiència? Quant de temps necessita, el professorat sense experiència?
- **Tipus de comunicació i freqüència:** Com ens comunicarem? Quina és la millor manera de verbalitzar la nostra relació? Cada quan ho hauríem de fer?
- **Objectius finals:** Què es necessitarà per tancar l'experiència de mentoria i considerar-la reeixida? Què percep com a mentoria exitosa el professorat amb experiència? Què percep com a mentoria exitosa el professorat novell? Quines situacions es poden presentar que un dels dos pugui percebre com a fracàs del procés?

REFLEXIÓ

Annex 41 – Reflexionar sobre la ruta a seguir per crear relacions

Aquest dibuix representa un camí que es pot seguir per crear relacions entre docents amb experiència.



Annex 42 – Principis del programa d'iniciació de professorat



Modularitat

- No heu de fer les coses en un ordre concret

Adaptabilitat

- Tots els materials s'han d'adaptar, només són propostes

La relació és l'objectiu

- Les activitats i el material estan al servei de la relació

Facilitat d'ús

- Tot el material es presenta d'una manera similar i previsible

Apropiació

- Primer el mentor o la mentora i més endavant fins i tot el o la docent sense experiència s'han de fer el programa seu

El professorat novell ha de ser actiu

- És un procés de dues direccions, no es tracta només que el professorat novell escolti i absorbeixi



Annex 43 – Presentació del programa d'iniciació de professorat (PIP)

LA HISTÒRIA AL DARRERE DEL PROGRAMA (I UNA MICA DE FUTUR)

El [*LOOP – Empoderament del desenvolupament personal, professional i social continuat del professorat amb programes innovadors d'iniciació entre iguals*](#) és 3-un projecte experimental de polítiques Erasmus+ KA3 que connecta 13 organitzacions associades de 7 països europeus i implica, entre altres, 3 ministeri del camp de l'educació.

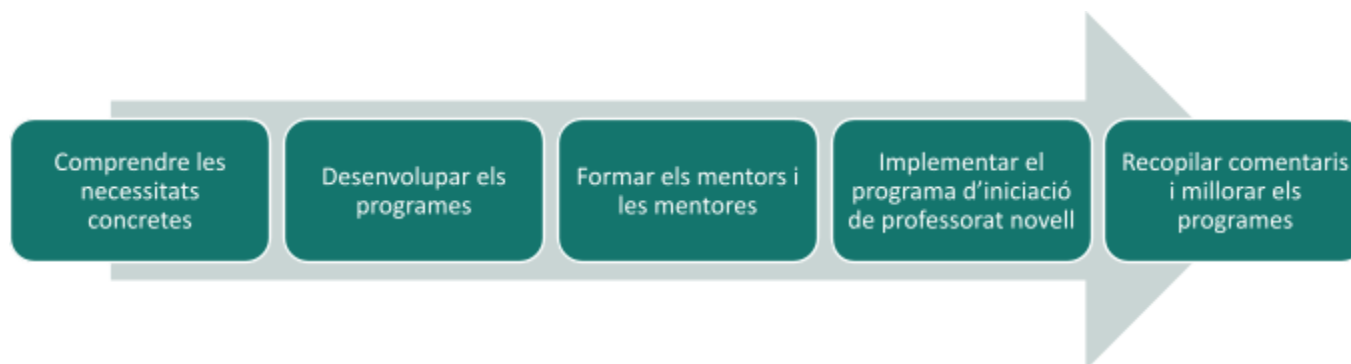
La idea principal del programa era avançar en la direcció de **solucions sistèmiques i canvis de política** que farien la professió docent una mica més atractiva i reduiria la taxa d'abandó de la professió perquè l'experiència de la iniciació al lloc de treball seria més positiva.

Un dels aspectes principals del projecte és el desenvolupament del programa de capacitat del professorat experimentat i el programa d'iniciació del professorat novell. I aquest bloc està dedicat a entendre-ho més bé.

El programa es va desenvolupar després d'una àmplia investigació documental, entrevistes, grups focals i enquestes realitzades a tots els països associats. La investigació tenia com a objectiu identificar àrees on es podria necessitar suport addicional, afinar la idea general de com hauria de ser la mentoria en inducció i també determinar una estructura més exacta dels materials que serien desitjables.

Després de l'elaboració d'un informe comparatiu, es va iniciar el treball en el desenvolupament de materials, en part a través de les sessions de codisseny en què els professionals van participar activament i sobre els quals van fer comentaris. També es va fer una prova del programa de mentoria juntament amb la presentació del PIP (programa d'iniciació del professorat) com a programa presencial de capacitat del personal.

Així, en quina etapa es troba el projecte? A l'etapa de prova pilot. La lògica del projecte s'estructura de la manera següent:



En aquest punt cal posar èmfasi en el fet que no volem veure els programes desenvolupats com a definitius i completats. Durant els propers mesos passarem per una fase de proves pilot en què una de les qüestions importants que tractarem serà: com podem fer que els programes siguin encara millors i més útils.

LOOP - Empoderament del desenvolupament personal, professional i social continuat del professorat amb programes innovadors d'iniciació entre iguals



ELS PRINCIPALS CONCEPTES DEL PROGRAMA

El projecte LOOP se centra en un procés d'iniciació i té la influència de la relació entre el docent amb experiència i el novell. Si bé el curs per a professorat amb experiència està dissenyat per ser estructurat i lineal, la idea principal del projecte és donar eines als docents amb i sense experiència perquè puguin treballar junts per establir una relació i desenvolupar-la de manera que sigui beneficiosa per a la carrera de tots dos.

En aquest sentit, el programa d'iniciació de professorat novell no s'ha preparat com a seminari rigorosament estructurat ni com a curs d'un any que calgui seguir. És més aviat és una caixa d'eines modular de recursos que pot resultar útil i ajudar les parelles formades per un/a docent amb experiència i un/a docent sense experiència. La idea d'aquest bloc és que els i les docents amb experiència es familiaritzin amb el contingut l'estructura i els recursos del programa perquè siguin capaços d'utilitzar el programa a la pràctica quan els convingui.

El programa proposa un conjunt de mòduls en què es tracten una gran varietat de temes que són fonamentals per ajudar els i les docents sense experiència i que poden fer servir els i les docents amb experiència que s'hagin format i hagin estat formalment escollits per fer-ho. El mòduls i les activitats que es proposen estan pensats per omplir el buit entre els esquemes de formació inicial del professorat (FIP) i la integració en la feina docent i el centre educatiu. És a dir, representa **el primer pas de la carrera docent** i té per objectiu oferir **suport personal, social i professional al professorat novell**, a més de recursos per ajudar-lo a adreçar les necessitats més urgents identificades en la recerca existent.

És molt important que els materials que s'utilitzen com a **suport** per al professorat experimentat i no com a programa de formació exclusiu. El professorat experimentat s'ha d'esforçar a personalitzar i adaptar el material a les necessitats del professorat novell i a les demandes de cada entorn i situació. Al cap i a la fi és sobre la relació, que volem crear el procés d'iniciació.

Un altre motiu per tractar els materials com una invitació per a professorat experimentat i professorat novell, **un conjunt d'eines amb suggeriments i activitats preparades que els centres i el professorat experimentat poden seleccionar i adaptar a les seves necessitats i realitats** més urgents rau en la seva construcció. El material ha estat desenvolupat per un consorci format per 13 socis de 7 països. Tenint en compte les diverses realitats pel que fa al context polític i als marcs d'inducció i FIP existents a tot Europa, és pràcticament impossible establir una base comuna prou gran. Per aquest motiu, és possible que alguns dels mòduls siguin redundants en alguns contextos i que part del contingut es pugui veure fins i tot com a condescendent. Cal remarcar que el programa pretenia cobrir una base el màxim d'àmplia possible i oferir la gamma d'eines més extensa, encara que només una part petita dels usuaris finals del programa la necessitessin.



El programa s'estructura en 14 mòduls que, al seu torn, contenen diferents tipus d'activitats: Sessions 1:1, tallers de debat, lectures teòriques i conferències, directrius i eines per a l'autoreflexió i autoavaluació. En resum, les activitats que es proposen tenen per objectiu ajudar el professorat novell en:

Aspectes professionals vinculats amb competències pedagògiques, com ara ajustar els enfocaments pedagògics a un grup d'estudiants o individus, utilitzar eines innovadores i creatives per preparar, impartir i avaluar les classes i les habilitats de comunicació i interrelació.

Temes legals/administratius associats amb la professió docent i el centre, com ara els procediments administratius interns del centre.

Aspectes socioculturals relacionats amb les normes/processos de l'escola/grup d'escoles on s'han d'assignar els i les docents principiants, és a dir, el context específic de l'escola/es, la cultura i la "**política del personal**" particular on els i les docents principiants necessiten negociar les diferències d'opinió sobre la metodologia docent més adequada.

Aspectes emocionals relacionats amb la capacitat d'establir i gestionar relacions interpersonals i d'endurar situacions que generen estrès o conflictes. També preveu enfortir la consciència d'un mateix i la intel·ligència emocional del professorat novell.

Aspectes de l'assignatura principalment relacionats amb el coneixement científic, les habilitats i les actituds envers les assignatures de què són responsables els docents.

Aquests mòduls s'han dissenyat perquè siguin flexibles i es puguin adaptar a les realitats nacionals i locals de cada país. Per tant, és molt important que tant els centres com el professorat experimentat que utilitzi el material del programa ho faci també **de manera flexible i proactiva**:



- 1 Revisar els mòduls i les activitats amb atenció i seleccionar els temes i les àrees que siguin prioritàries
- 2 Tot i que les activitats estan dissenyades perquè es puguin implementar tal com estan, el més probable és que els mentors les hagin d'adaptar, contextualitzar i enriquir amb el context específic de l'escola i amb la seva cultura escolar i experiència professional
- 3 Les activitats que es proposen, doncs, són un primer pas en el desenvolupament professional més ampli tant de mentors i mentores com de professorat novell. Per tant, els mòduls es poden i s'haurien d'ampliar segons l'esquema de desenvolupament professional que se segueixi en cada context

El material es dirigeix als centres educatius com si fossin organitzacions d'aprenentatge, un fet prou important. És a dir, les activitats del programa d'iniciació que es descriuen aquí es basen en el principi d'aprenentatge col·laboratiu, en forma d'aprenentatge entre iguals/equip, xarxes professionals, comunitats d'aprenentatge col·laboratiu i cooperatiu. Per tant, implica **tota la comunitat docent més enllà de les relacions i activitats entre docents experimentats i novells**. Per això és essencial que diversos membres de l'escola siguin responsables de la implementació del programa d'iniciació, per impulsar un compromís compartit de suport a les primeres etapes del professorat novell.

Finalment, els diferents mòduls contenen elements i activitats que se superposen i interactuen conscientment amb altres mòduls i activitats. Amb la quantitat relativament elevada de mòduls es pretén oferir **paquets d'activitats diversos i autònoms que es poden utilitzar de manera independent o combinar-se en diferents graus amb altres mòduls per reforçar-ne l'impacte i afavorir enfocaments diversos a qüestions similars**. A la taula següent es fa una descripció general del contingut de cada mòdul i es resumeix les possibles maneres de relacionar-los:

Mòdul	Combinable amb els mòduls...
1. Kit de benvinguda	Tots els mòduls.
2. Desenvolupament de planificació i establiment d'objectius	3, 4, 5, 6 i 11.
3. Identificació de motivació i impuls, i autoreflexió	2, 7, 8 i 11.
4. Autoritat i seguretat en un mateix a l'aula	3, 9, 10, i 12.
5. Problemes de pressió i estrès	3, 4, 6, 9, 10, 11 i 12.



6. Vida personal i professional	3, 4, 6, 9 i 8.
7. Estils d'ensenyament i ús de les TIC.	2, 8, 10 i 11.
8. Oportunitats de formació.	2, 6 i 13.
9. Gestió de l'aula i establiment de disciplina	4, 7, 10 i 11.
10. Tractar amb diversos estudiants	4, 7, 12, 13 i 14.
11. Avaluació i comentaris	2, 3, 7 i 9.
12. Treballar amb pares i mares	4, 5 i 10.
13. Treballar amb altres parts implicades (locals)	8, 10 i 14.
14. Obligacions administratives i tècniques, marc europeu de cooperació en l'educació	10 i 13.

L'última observació que cal fer és sobre el paper del professorat novell. **Aquest programa d'inducció té per objectiu donar suport, motivar i impulsar el professorat novell de manera que puguin participar activament en aquestes activitats i proposar maneres de triar-les, adaptar-les i implementar-les.** És molt important que el professorat experimentat presenti sempre aquestes activitats com una invitació al professorat novell a donar la seva opinió en cada pas del procés de mentoria per afavorir un debat obert entre iguals i incloure tot el personal docent possible, així com professorat amb i sense experiència.

ESTRUCTURA DEL PROGRAMA

Tot i que un dels conceptes principals darrere de l'estructura del PIP és la modularitat, l'estructura també té un ritme i un motiu. A l'hora de pensar maneres per aconseguir una organització sensible dels mòduls, vam seguir la idea que en el primer segment l'escola es prepara per al professorat novell, i el professorat novell primer se centra en la reflexió personal interna sobre el nou paper del càrrec, el jo en el meua funció docent. La següent part dels mòduls fa referència a l'objecte directe de les obligacions del professorat: la classe, com soc a l'aula. Després d'ordenar l'entorn intern i extern directe, ens centrem en el món fora de l'aula.



ESTABLIMENT DE L'ENTORN	JO EN LA MEVA FUNCIO DOCENT	JO A L'AULA	EL MÓN FORA DE L'AULA
<ul style="list-style-type: none"> • 1. Kit de benvinguda • 2. Desenvolupament de planificació i establiment d'objectius 	<ul style="list-style-type: none"> • 3. Identificació de motivació i impuls, i autoreflexió • 4. Autoritat i seguretat en un mateix a l'aula • 5. Problemes de pressió i estrès • 6. Vida personal i professional • 7. Estils d'ensenyament i ús de les TIC. • 8. Oportunitats de formació. 	<ul style="list-style-type: none"> • 9. Gestió de l'aula i establiment de disciplina • 10. Tractar amb diversos estudiants • 11. Avaluació i comentaris 	<ul style="list-style-type: none"> • 12. Treballar amb pares i mares • 13. Treballar amb altres parts implicades (locals) • 14. Obligacions administratives i tècniques, marc europeu de cooperació en l'educació

Cada mòdul s'estructura de la mateixa manera previsible. Cada mòdul compta amb una "Plantilla" o descripció general on es resumeix el contingut i totes les instruccions per implementar-lo. A banda de la "Plantilla", cada mòdul inclou contingut d'aprofundiment (annexos) amb contingut detallat, mètodes i fulls de treball amb exercicis o formularis per a l'autoanàlisi.

La plantilla és un document breu d'entre 3 i 5 pàgines amb el qual el professorat experimentat obté tota la informació que necessita per decidir si farà servir l'altre material i com ho farà.

Al començament de cada plantilla s'identifiquen una idea o un objectiu i els resultats d'aprenentatge. Tot seguit, s'hi inclou una taula amb tot el material desenvolupat. A tall d'exemple, podeu mostrar la taula del kit de benvinguda.

ELEMENT	PÚBLIC OBJECTIU	TIPUS DE RECURS	TEMPS PER AL RECURS	ÀREA
1.1 Llista de comprovació per a directius escolars	Directius d'escola (amb el suport del professorat experimentat)	Llista de comprovació	30 min de revisió; (Implementació molt variada)	Burocràtic/administratiu



1.2 Llista de comprovació per a professorat experimentat	Professorat amb experiència	Llista de comprovació	30 min de revisió; (Implementació molt variada)	Burocràtic/administratiu
1.3 Kit de benvinguda pràctic	professorat experimentat (per incloure també directius)	Llista/exemple de bones pràctiques	15 min de revisió; (Implementació molt variada)	Social/cultural
1.4 Guia per establir la relació entre professorat amb experiència i professorat sense experiència	Professorat amb experiència	Guia	60 min de revisió; 90 min per implementar amb professorat novell	Social/cultural, pedagògic/didàctic
1.5 Professional docent novell i pla d'inclusió social	Professorat amb experiència (possiblement per consultar amb professorat novell)	Llista	45 min de revisió; implementable amb la guia 1.4	Social/cultural
1.6 Acord de supervisió	Professorat amb i sense experiència	Document d'acord formal	15 min de revisió; implementable amb la guia de 1.4	Burocràtic/administratiu
1.7 Per què soc aquí?	Professorat novell (possiblement per revisar amb professorat amb experiència)	qüestionari	60 min per utilitzar-ho individualment; implementable amb la guia de 1.4	Pedagògic/didàctic

Després de la taula, es presenta tot el material desenvolupat en un paràgraf per tal que el professorat amb experiència pugui conèixer exactament el contingut i la naturalesa de cada material. Després del contingut, hi ha una proposta d'implementació de tot el mòdul.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union





El contingut dels mòduls resumit és el següent:

MÒDUL 1 – KIT DE BENVINGUDA

El primer mòdul proporciona eines al professorat amb experiència per donar la benvinguda al professorat novell. Tot i que aquest mòdul inclou diverses llistes de comprovació, la intenció és que facilitin la planificació i la gestió del seguiment, no fer un control. La característica més important d'aquest mòdul és la creació de relacions amb la direcció del centre, el o la docent amb experiència i altres col·legues. El desenvolupament d'un pla professional, un pla per a la integració professional i social del professorat novell, maneres de negociar entre el professorat amb experiència i el professorat novell, i la recerca d'una resposta a la pregunta "Per què soc aquí?" ajuda al docent novell a prendre consciència de la seva funció, a no marcar-se expectatives exagerades i a valorar correctament els seus èxits.

MÒDUL 2- IDENTIFICACIÓ DE MOTIVACIÓ I IMPULS, I AUTOREFLEXIÓ

Aquest mòdul té un doble objectiu. En primer lloc, presentar totes les motivacions professionals que poden dur les persones a perseguir una carrera docent com evidència la literatura sobre recerca rellevant. En segon lloc, animar el professorat novell a reflexionar sobre les seves motivacions a partir d'aquesta presentació i elaborar un pla professional perquè mantingui una alta motivació com a docent en els propers anys.

El mòdul inclou una llista de vídeos breus d'altres docents que descriuen quan i per què es van decidir per la docència, pautes per a la conversa entre docents experimentats i docents nous, un qüestionari sobre els factors que influeixen en la decisió de convertir-se en docent, eines de motivació i una llista d'idees per mantenir la motivació.

MÒDUL 3- DESENVOLUPAMENT DE PLANIFICACIÓ I ESTABLIMENT D'OBJECTIUS

Aquest mòdul està dissenyat per donar suport al professorat novell en l'adquisició de les competències que li permetin assolir els objectius professionals amb una independència i autonomia progressives. És molt recomanable que el mateix tutor revisi i ompli els formularis proposats: Unitats temàtiques dels programes d'iniciació; llista d'activitats escolars que el professorat pot dur a terme; pla d'acció.

MÒDUL 4 - AUTORITAT I SEGURETAT EN UN MATEIX A L'AULA

Aquest mòdul presenta en primer lloc els criteris d'autoritat i confiança a l'aula. Llavors ofereix maneres de fomentar el debat impulsat pel docent amb experiència amb un docent novell. Afegeix com a eines un qüestionari per als i les estudiants, una autoreflexió per al docent sense experiència, i una enquesta sobre la seguretat del docent novell en ell mateix i la seva satisfacció.

MÒDUL 5 - PROBLEMES DE PRESSIÓ I ESTRÈS

El mòdul es basa en el fet que la feina docent sempre implica pressions i estrès. La tasca del docent és aprendre a gestionar les pressions i a fer servir la preparació com a mesura preventiva. En primer lloc, el mòdul presenta la part interessant de l'estrès. S'acompanya d'una sèrie d'activitats interessants i divertides que el professor novell i el professor experimentat poden fer com a mesura preventiva per reduir l'estrès. És preferible que el docent experimentat faci primer les activitats i no les suggereixi al professor principiant fins després.



En un annex especial també es parla de l'esgotament professional, que és un problema al qual s'enfronten cada cop més professors. El mòdul també presenta eines com un qüestionari d'estrès, un diari de seguiment dels estressors, un diari d'agraïment i un formulari d'organització del treball. També hi ha eines per al professorat amb experiència i el professorat novell per mesurar el seu grau d'esgotament professional. Si és possible, es pot demanar la implicació d'un psicòleg o una psicòloga escolar per a la implementació d'aquest mòdul.

MÒDUL 6 - VIDA PERSONAL I PROFESSIONAL

Aquest mòdul pretén examinar l'impacte de la conciliació de la vida laboral i familiar en el rendiment del professorat. El mòdul ofereix eines perquè el professorat principiant reflexioni sobre la conciliació de la vida laboral i familiar des de l'inici de la seva carrera, tenint en compte la satisfacció docent i la qualitat de la seva vida personal. El mòdul destaca l'impacte negatiu que una carrera docent desequilibrada té en la vida familiar (estrès, problemes físics, problemes de relació, comportaments poc ètics, trastorns familiars, mal rendiment). El mòdul pretén ajudar el professorat principiant a aprendre a gestionar correctament el seu temps i a ser més eficient en la seva feina per aconseguir més bons resultats. Això s'aconsegueix establint prioritats, establint objectius precisos i assolibles i millorant la comunicació amb els i les col·lega.

MÒDUL 7 - ESTILS D'ENSENYAMENT, ÚS DE LES TIC, ÚS I DESENVOLUPAMENT DE MATERIAL DE SUPORT EN ENSENYAMENT I DIVERSOS ENFOCAMENTS PER ENSENYAR EN PEDAGOGIES ESPECIALITZADES

Aquest mòdul pretén explorar l'ús i el desenvolupament de les eines TIC en l'ensenyament i els diferents enfocaments de l'ensenyament. El mòdul proporciona al tutor una gran quantitat de material i enfocaments útils que beneficiaran el professorat novell en la interacció amb els estudiants (i també amb el tutor o la tutora). El mòdul proporciona al professorat novell mètodes d'implementació i enfocaments pràctics, accés a plantilles i guies, maneres de resoldre problemes en utilitzar eines TIC i integrar nous mètodes d'ensenyament amb els tradicionals, exemples de bones pràctiques, eines en línia per a l'aprenentatge interactiu, comunicació, creació de contingut, etc.

MÒDUL 8 - OPORTUNITATS DE FORMACIÓ (POSSIBILITATS DE FORMACIÓ CONTINUADA I MILLORA)

El mòdul proporciona al professorat novell una base sòlida sobre la qual construir el seu desenvolupament professional continuat. El mòdul ofereix al professorat passos i directrius concrets que cobreixen tant els requisits externs/administratius per a la seva progressió com els incentius interns/psicològics que poden utilitzar individualment o en col·laboració amb altres docents per establir objectius realistes que cada docent pugui seguir. A més, un dels objectius és mostrar al professorat que té oportunitats de formació en diferents habilitats pedagògiques en l'àmbit de la UE.

Les eines inclouen un qüestionari d'autoreflexió sobre la progressió professional d'un docent novell i una llista de verificació de la progressió. El professorat novell pot utilitzar les eines de manera independent. En etapes importants de la seva carrera, serveixen com a recordatoris i eines per a l'autoavaluació i com a base per discutir la seva carrera amb docents i col·legues experimentats.

El mòdul conté una guia útil per al professorat experimentat: decisions professionals, exemples de planificació, experiències del professorat, temes i preguntes per guiar el debat amb el professorat novell.

MÒDUL 9- GESTIÓ DE L'AULA I ESTABLIMENT DE DISCIPLINA



Aquest mòdul ofereix orientació al professorat principiant sobre com afrontar les normes i situacions de l'entorn escolar. Inclou exemples de com gestionar les característiques psicològiques i didàctiques de la gestió de l'aula. També s'ofereixen directrius per a les activitats extraescolars amb aquesta mateixa finalitat. El mòdul inclou: materials per a un taller d'habilitats socials, on es recullen tots els materials necessaris per dur a terme les activitats i exercicis.

El mòdul està format per quatre macrocapítols. El primer defineix les característiques i el compliment de les normes de l'aula, amb èmfasi en les mesures correctores de mal comportament. El segon defineix procediments de l'aula. Els dos darrers apartats contenen un full d'autoavaluació (per al tutor i el docent novell) i un full de registre de gestió de l'aula (per al tutor).

MÒDUL 10 - TRACTAR AMB DIVERSOS ESTUDIANTS (ESTUDIANTS AMB DIFERENTS NECESSITATS)

Aquest mòdul ajuda el professorat novell a familiaritzar-se amb les principals categories d'alumnes amb necessitats diverses i els proporciona una varietat d'enfocaments pràctics per respondre eficaçment a les seves necessitats. També ofereix un qüestionari d'autoreflexió sobre la diversitat, una eina per identificar diferents tipus de docents experimentats i pautes per al debat amb el tutor.

MÒDUL 11- AVALUACIÓ I COMENTARIS

L'avaluació i la retroalimentació són dos components clau de l'ensenyament. L'avaluació s'ha de veure com a contínua i integrada en el progrés que els i les alumnes fan a l'aula dia rere dia. Per a això, els comentaris efectius sobre totes aquelles activitats que estan fent els i les alumnes és essencial per a un progrés adequat i un bon rendiment escolar.

Aquest mòdul ajuda el professorat novell a aprendre a avaluar i oferir comentaris als alumnes.

Ajuda el professorat experimentat a triar la manera de fer comentaris al professorat novell.

MÒDUL 12 - TREBALLAR AMB PARES I MARES

Aquest mòdul ajuda a preparar el professorat novell per a una interacció òptima amb els pares, mares i tutors legals de l'alumnat. Pretén actualitzar les estratègies pedagògiques, metodològiques i socials que poden passar per alt en la formació inicial del professorat, així com oferir eines concretes que el professorat pugui utilitzar per connectar i/o tractar millor amb els pares i mares.

El mòdul ofereix normes i exemples de bones pràctiques en el treball amb pares i mares. Això inclou una comunicació efectiva i professional amb els pares i mares per desenvolupar el vostre estil de treball amb els pares i mares i desenvolupar una relació positiva amb ells, suggeriments per organitzar una reunió amb els pares i mares, suggeriments per respondre a diferents situacions i peticions dels pares i mares i exemples de planificació d'activitats conjuntes amb els pares, mares i els seus fills.

El/la docent amb experiència és molt important en aquest mòdul, ja que és ell/a qui comparteix la seva experiència de treball amb els pares i mares. El docent experimentat ha de donar suport al docent novell i ajudar-lo a desenvolupar aquestes habilitats.

El mòdul ofereix una presentació teòrica dels diferents tipus/perfils de pares i mares i de com treballar-hi. Presenta les diferents reaccions i escenaris mentals que pot trobar el professorat novell quan treballa amb els pares i mares.



En aquest mòdul, el professorat experimentat disposa d'una fitxa on anota experiències, bones pràctiques, normes i reglaments. El mòdul proporciona preguntes, qüestions i temes rellevants, així com una estructura per a la conversa que el professorat experimentat pot utilitzar per facilitar la manera de tractar del tema. Una part del document també tracta del marc administratiu i jurídic de la interacció/relació entre el professorat i els pares i mares, en què destaca les obligacions del professorat però també els drets del professorat, sovint desatesos i per tant de menció necessària, en el marc legislatiu que ajuden a protegir. El Manual de reunions amb pares i mares és una col·lecció de plantilles enllaçades que inclouen eines, tàctiques i estratègies psicològiques/sociològiques per gestionar diferents tipus de comunicació formal entre pares i mares i professors, treballs en grup, presentacions a l'aula i converses individuals sobre infants.

MÒDUL 13- TREBALLAR AMB ALTRES PARTS IMPLICADES LOCALS

Aquest mòdul pretén oferir al professorat novell informació introductòria sobre la identificació de les parts implicades clau en l'entorn escolar i la importància de treballar amb elles. Proporciona criteris per identificar quines són les parts importants amb les quals es pot millorar el sistema educatiu. També presenta bones pràctiques que destaquen en la col·laboració de múltiples parts implicades en el sistema educatiu escolar. El mòdul també inclou una llista de comprovació de les parts implicades locals en l'entorn escolar i una llista de totes les parts implicades rellevants del sistema educatiu.

Es proporciona al professorat amb experiència una guia per presentar la col·laboració amb les parts implicades locals, o una eina per ajudar-lo a preparar presentacions per al professorat novell.

MÒDUL 14 - OBLIGACIONS ADMINISTRATIVES I TÈCNIQUES, MARC EUROPEU DE COOPERACIÓ EN EL CAMP DE L'EDUCACIÓ I ACTIVITATS DE DIFUSIÓ ENTRE LA PROFESSIÓ DOCENT

El mòdul pretén reforçar la capacitat del professorat novell per fer front als requisits administratius i la documentació burocràtica necessària i ampliar la visió de l'entorn educatiu internacional. Mitjançant aquest mòdul, el professorat novell es posa a prova en les tasques administratives del centre, la gestió de la documentació escolar, l'entorn educatiu de la seva professió, la redacció i implementació de projectes educatius, les possibilitats i oportunitats de treball en xarxa amb companys d'arreu d'Europa i les possibilitats de difondre les seves activitats en l'àmbit escolar-local-nacional.

El mòdul inclou una llista de verificació d'informes (i altres documents que ha d'elaborar el professorat, una guia per configurar i presentar el repositori), una introducció a l'entorn internacional (inclosos els programes Erasmus+ KA1 i KA2, xarxa eTwinning), una llista d'organitzacions que treballen amb l'escola, exemples de bones pràctiques, dades, guia d'aplicacions, plantilla de planificació de projectes internacionals amb llista de verificació. És una eina interactiva que combina quadres de diàleg amb una estructura de diagrama de flux, guiant els professors a través d'un camí lògic i fàcil per tots els passos en la planificació i la sol·licitud d'un projecte. La plantilla segueix un enfocament de baix cap a dalt i ajuda el professorat a desenvolupar una idea de projecte des d'una pregunta/problema/objectiu abstractes fins a accions concretes i activitats del projecte.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



<https://empowering-teachers.eu/>

EMPODERAMENT DEL DESENVOLUPAMENT PERSONAL, PROFESSIONAL I SOCIAL CONTINUAT DEL
PROFESSORAT AMB PROGRAMES INNOVADORS D'INICIACIÓ ENTRE IGUALS

Aquesta publicació està cofinançada pel programa de beques Erasmus+ de la Unió Europea amb el número de subvenció 626148-EPP-1-2020-2-PT-EPPKA3-PI-POLICY. Aquesta publicació reflecteix únicament el punt de vista del seu autor. Ni la Comissió Europea ni l'agència de finançament nacional del projecte són responsables del contingut d'aquest document ni de les pèrdues o danys que es puguin produir com a resultat de l'ús d'aquesta publicació.