

# Programa de capacitación de mentores y sus recursos

UNIDAD XII - QUÉ ES EL PROGRAMA DE INICIACIÓN DE  
PROFESORADO Y CÓMO UTILIZARLO

## **WP2 – Diseño participativo de instrumentos políticos**

Esta publicación está cofinanciada por el programa de becas Erasmus+ de la Unión Europea con el número de subvención 626148-EPP-1-2020-2-PT-EPPKA3-PI-POLICY. Esta publicación refleja únicamente el punto de vista de su autor. Ni la Comisión Europea ni la agencia de financiación nacional del proyecto son responsables del contenido de este documento ni de las pérdidas o daños que se puedan producir como resultado del uso de esta publicación.

Fecha: 4 de octubre de 2022

© Copyright 2021 LOOP Consortium

Este documento no se puede copiar, reproducir ni modificar, ni parcialmente ni en su totalidad, con ninguna finalidad sin el consentimiento previo y por escrito de LOOP Consortium. Además, es necesario hacer referencia a los autores del documento y a todas las partes aplicables del aviso de derechos de autor.

Todos los derechos reservados.

Este documento puede cambiar sin previo aviso.



This work is licensed under [CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

# UNIDAD XII - QUÉ ES EL PROGRAMA DE INICIACIÓN DE PROFESORADO Y CÓMO UTILIZARLO

## INTRODUCCIÓN

Este bloque tiene por objetivo presentar el programa de introducción de profesorado novel (PIP) a los docentes mentores que asistan al programa de capacitación de docentes. El proyecto LOOP se centra en un proceso de iniciación a través de la relación entre el docente mentor y el novel. La idea principal del proyecto es dar herramientas a los docentes con y sin experiencia para que puedan trabajar juntos para establecer una relación y desarrollarla de forma que sea beneficiosa para la carrera de ambos.

El PIP es una caja de herramientas modular de recursos que puede resultar útil y ayudar a las parejas formadas por un/a docente mentor y un/a docente mentorado. La idea de este bloque es que los y las docentes mentores se familiaricen con el contenido, la estructura y los recursos del programa para que sean capaces de utilizarlo a la práctica y se sientan cómodos haciéndolo.

El programa propone un conjunto de 14 módulos en los que se tratan una gran variedad de temas que son fundamentales para ayudar a los y las docentes mentorados y que pueden utilizar los y las docentes mentores que se hayan formado y hayan sido formalmente escogidos para hacerlo. Los módulos que se proponen y las actividades relacionadas están pensados para llenar el vacío entre los esquemas de formación inicial del profesorado (FIP) y el primer desarrollo profesional continuo.

## OBJETIVOS

- Presentar el proyecto LOOP en global, los orígenes del programa y los pasos que vendrán
- Presentar el programa de iniciación de profesorado y conseguir que los y las docentes mentores se familiaricen con este para garantizar que más adelante se sientan cómodos para utilizarlo.
- Garantizar que los y las docentes mentores entienden el PIP como una caja de herramientas modular y adaptable de material para trabajar que deben hacerse a su medida y a la de sus docentes noveles.

## CONTENIDOS

### PRESENTACIÓN DEL PROGRAMA

- a. La historia detrás del programa (y un poco de su futuro)
- b. Los principales conceptos del programa
- c. Presentación del programa

## DURACIÓN, ACTIVIDADES Y DINÁMICAS

Tiempo estimado de trabajo: 250 min

Tiempo de las actividades y dinámicas:

Actividad	Dinámica	Duración	Duración total
1. Las mejores ideas para un programa	1. Pensar en los principios	30 min	50 min
	2. Recopilar ideas para el contenido	20 min	
2. Presentación del PIP		30 min	30 min

3. Profundicemos	1. Explorar y presentar los módulos	30 min	170 min
	2. Visión profunda del PIP	140 min	
			250 min

## Actividad 1: Las mejores ideas para un programa | 50 minutos

Quien realiza la formación presenta la siguiente situación a los y las docentes mentores: imaginaos que os asignan la tarea de preparar un programa para introducir docentes noveles en la profesión. ¿Qué haríais? ¿Qué aspecto tendría vuestro programa ideal? No penséis en el contenido, todavía. Empezad pensando en los elementos que creéis que debería tener. Algunas preguntas que os podéis hacer:

- ¿A quién va dirigido el programa?
- ¿Qué duración debería tener?
- ¿Cómo podría incluirse en el mismo a gente diversa?
- ¿Cómo sería de intensivo, el programa?
- ¿Cuánto contenido esperaríais que tuviese? ¿Se utilizaría contenido preparado previamente o libre?

### *Dinámica 1 – Pensar en los principios | 30 minutos*

- Dividid a los y las docentes mentores en grupos. Pedidles que piensen en cómo estructurarían el programa de iniciación. Decidles que se preparen una presentación del debate.
  - Pueden intentar clasificar las 3-5 características que debería incluir el programa.
  - Como alternativa, también pueden intentar preparar un anuncio para la idea que han tenido para el programa (y representarlo).
  - O dibujar 3-5 símbolos que representen las características y hacer que los otros grupos las adivinen.
- Mantened al grupo junto y trabajad en forma de lluvia de ideas. Escribid las propuestas en una pizarra. Pedid a los participantes que voten las características con las que han estado más de acuerdo (podéis hacerlo asignándoles un número limitado de votos, por ejemplo, notas adhesivas, y pidiéndoles que las repartan por las propuestas que haya, o podéis hacer una votación al estilo de Eurovisión...). También os podéis quedar con un debate guiado y pasar más deprisa a la dinámica 2.
- En cualquier caso, acabad la primera parte intentando identificar algunas de las características básicas que debe tener un programa de iniciación de profesorado. Ayudad a los y las docentes mentores a especificar, por un lado, los principios, pero, por otro, también los motivos que hay detrás de dichos principios. Tened en cuenta que debéis sacar ideas del grupo de docentes mentores, pero quizás también queréis guiarlos hacia algunos de los principios que se incluyen en el PIP (ver [Anexo 34](#)).
- Tened el resumen escrito a mano. En la actividad 3 tendréis que consultarlo e intentar identificar si ya estamos bien alineados o si el programa aún necesita progresar. Haced

hincapié en la importancia de que los y las docentes mentores se adapten el programa y se impliquen.

### *Dinámica 2 – Recopilar ideas para el contenido | 20 minutos*

- a. Todo el mundo elabora una lista personal y alguien empieza a leer los temas de uno en uno mientras los demás levantan la mano cuando también tienen en su lista uno de los temas que se dicen. (Podéis llevarlo un poco más allá y hacer una especie de bingo en que gana quien pueda marcar primero cinco temas, o con tablas de 4 x 4, en que gana quien pueda marcar primero una fila o una columna.)
- b. Consolidad, entre todos y todas, una lista de temas que un programa de iniciación de profesorado debería incluir. Tenedla a mano, porque quizás la necesitaréis en la actividad 3.

## **Actividad 2: Presentación del PIP | 30 minutos**

En esta actividad, quien realiza la formación presentará la historia que hay detrás del programa (y también hablará un poco de su futuro) y explicará los principales conceptos del programa (ver [Anexo 35](#)).

A partir de las aportaciones realizadas en las dos primeras actividades, podéis utilizar la información del documento adjunto para intentar dar un contexto a los profesores mentores. Intentad hacer referencia lo máximo posible a sus reflexiones e ideas. Haced un buen uso del material proporcionado. Si es posible, intentad agrupar las actividades 1-3 en una misma sesión sin hacer pausas.

## **Actividad 3: Profundicemos | 170 minutos**

Una parte importante del trabajo en el PIP será centrarnos en el material que se desarrolla en el mismo. Deberían presentarse los 14 módulos. Dado que escuchar 14 presentaciones diferentes sobre una misma cosa puede ser muy pesado, intenta que el debate sea animado y que todo el mundo participe. La idea que se propone aquí es que los y las docentes mentores presenten cada módulo.

### *Dinámica 1– Explorar y presentar los módulos | 30 minutos*

- a. Si es posible, haced 14 grupos y que cada uno presente uno de los módulos. Otra opción es hacer grupos más reducidos que revisen y presenten más módulos (por ejemplo, siete grupos/parejas y que cada uno prepare dos módulos).
- b. Cada grupo deberá tener el módulo seleccionado y todos los anexos. Si un módulo tiene como uno de los materiales desarrollados (anexos) una guía de conversación, debería animarse a los docentes mentores a hacer un ejercicio de juego de rol (uno que haga de docente mentor y el otro de docente mentorado).
- c. En unos 30 minutos, los y las docentes mentores deberían conocer suficientemente el módulo que se les ha asignado y preparar una presentación para el resto del grupo. Esta presentación siempre debería incluir una lista detallada de todo el material que se ha desarrollado (anexos) para el módulo. Además, debería incluir una explicación de lo que ha sorprendido más al grupo y de lo que creen que será necesario adaptar más al contexto.

### *Dinámica 2 – Visión profunda del PIP | 140 minutos*

Presentación de los 14 módulos. La presentación y el debate de cada módulo deberían durar 10 minutos como máximo. Habría que animar y moderar el debate. Una opción es que cuando el grupo 1 presente el módulo 1, el grupo 2 se encargue de hacer preguntas a los miembros del grupo 1 para provocar un debate; el grupo 3 tendría que hacer preguntas al grupo 2, y así sucesivamente...

Las preguntas o comentarios podrían tratar temas como:

- Uso concreto de materiales en el contexto local.
- Grado de exigencia de los materiales.
- Idoneidad del contenido para los y las docentes mentorados
- Espacio para la mejora y qué necesitaría una implementación diferente o más esmerada.
- Si falta algo desde su punto de vista.

# REFERENCIAS

- Alderman, M. K. (septiembre 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*. Oporto: 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. (marzo 1994). *Resource manual for campus-based youth mentoring programs*. (Disponibile en Campus Compact, P.O. Box 1975, Brown University, Providence, Rhode Island 02912, (401) 863-1119. Los cheques pueden ir dirigidos 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. Don (enero 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*. Oporto: Porto Editora.
- Hadley, Wynton H. & Hadley, R. T. (verano 1991). *Motivational strategies for at risk students*. *Education*, 111, 573-575.
- Holland, S. H. (verano 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*. Nueva York: Teachers College Press.

Maia, C. F. (2011). *Elementos de ética e deontologia profissional* (3.g 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 (noviembre 2018).

Nóvoa, A. (2009). *Para uma formação de professores construída dentro da profissão*. Revista Educacion, 350, 203-218. Consultado en 2022, septiembre, 29, en: [http://www.ince.mec.es/revistaeducacion/re350/re350\\_09por.pdf](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*. [\[enlace\]](#)

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

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

Portner, H. (2008). *Mentoring new teachers*. California: 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*. Archivo de la fundación 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*, págs. 49-65. París: OECD Publishing.

Sparks, W. G. (febrero 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*. Estado de Victoria: Departamento de Educación y Formación.

Turner, S. & Scherman, A. (invierno 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 en Volusia County Schools, P.O. Box 2410, Daytona Beach, Florida 32115-2410).

### Referencias en línea

Allen, Brian *et al* en Siguccs Mentor Guide. [https://www.educause.edu/-/media/files/wiki-import/2014infosecurityguide/mentoring-toolkit/siguc\\_csmentorguidepdf](https://www.educause.edu/-/media/files/wiki-import/2014infosecurityguide/mentoring-toolkit/siguc_csmentorguidepdf) (recuperado el 27 de septiembre de 2022).

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

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

European project. [www.unigrowthminds.eu](http://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/> (recuperado el 1 de junio de 2022).

McKinley, Dianne in The Importance of Mentoring New Teachers. <https://incompassinged.com/2017/07/14/the-importance-of-mentoring-new-teachers/> (recuperado el 8 de junio 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> (recuperado el 25 de mayo de 2021).

Informe comparativo (2021), informe comparativo. [https://empowering-teachers.eu/wp-content/uploads/2022/07/LOOP\\_WP1\\_D1.6-Comparative-Report\\_Final.pdf](https://empowering-teachers.eu/wp-content/uploads/2022/07/LOOP_WP1_D1.6-Comparative-Report_Final.pdf) (recuperado el 8 de junio de 2022). [https://empowering-teachers.eu/wp-content/uploads/2022/07/LOOP\\_WP1\\_D1.6-Comparative-Report\\_Final.pdf](https://empowering-teachers.eu/wp-content/uploads/2022/07/LOOP_WP1_D1.6-Comparative-Report_Final.pdf)

Diario Oficial de la Unión Europea, 2020/C 193/04, 9 de junio 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))

(recuperado el 9 de junio de 2022).

# ANEXOS

## ANEXO 34 - Principios del programa de iniciación de profesorado

### 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

## ANEXO 35 – Presentación del programa de iniciación de profesorado (PIP)

### LA HISTORIA DETRÁS DEL PROGRAMA (Y UN POCO DE SU FUTURO)

El [\*LOOP – Empoderamiento del desarrollo personal, profesional y social continuado del profesorado con programas innovadores de iniciación entre iguales\*](#) es un proyecto experimental de políticas Erasmus+ KA3 que conecta 13 organizaciones asociadas de siete países europeos e implica, entre otros, a tres ministerios del campo de la educación.

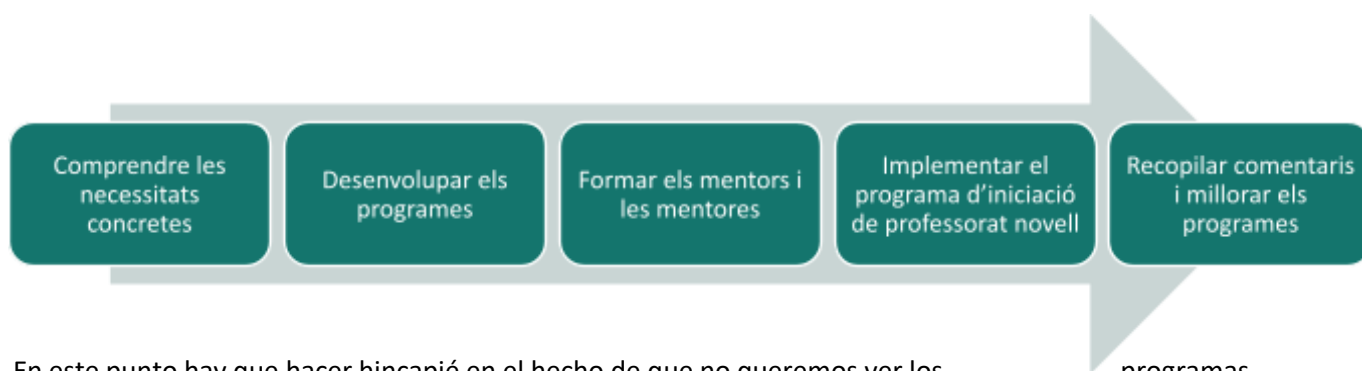
La idea principal del programa era avanzar en la dirección de **soluciones sistémicas y cambios de política** que harían la profesión docente un poco más atractiva y reducirían la tasa de abandono de la profesión, ya que la experiencia de la iniciación en el puesto de trabajo sería más positiva.

Uno de los principales aspectos del proyecto es el desarrollo del programa de capacidad del profesorado mentor y el programa de iniciación del profesorado novel. Y este bloque está dedicado a entenderlo mejor.

El programa se desarrolló después de una amplia investigación documental, entrevistas, grupos focales y encuestas realizadas en todos los países asociados. La investigación tenía como objetivo identificar áreas donde podría necesitarse soporte adicional, afinar la idea general de cómo debería ser la mentoría en inducción y también determinar una estructura más exacta de los materiales que serían deseables.

Después de la elaboración de un informe comparativo, se inició el trabajo en el desarrollo de materiales, en parte a través de las sesiones de codiseño en las que los profesionales participaron activamente y sobre los cuales hicieron comentarios. También se hizo una prueba del programa de mentoría juntamente con la presentación del PIP (programa de iniciación del profesorado) como programa presencial de capacitación del personal.

**Así, ¿en qué etapa se encuentra el proyecto?** En la etapa de prueba piloto. La lógica del proyecto se estructura de la siguiente forma:



En este punto hay que hacer hincapié en el hecho de que no queremos ver los programas desarrollados como definitivos y completados. Durante los próximos meses pasaremos por una fase de pruebas piloto en que una de las cuestiones importantes que trataremos será la siguiente: cómo podemos hacer que los programas sean aún mejores y más útiles.

## LOS PRINCIPALES CONCEPTOS DEL PROGRAMA

El proyecto LOOP se centra en un proceso de iniciación y tiene la influencia de la relación entre el docente mentor y el novel. Si bien el curso para profesorado con experiencia está diseñado para ser estructurado y lineal, la idea principal del proyecto es dar herramientas a los docentes con y sin experiencia para que puedan trabajar juntos para establecer una relación y desarrollarla de forma que sea beneficiosa para la carrera de ambos.

En este sentido, el programa de iniciación de profesorado novel no se ha preparado como un seminario rigurosamente estructurado ni como un curso de un año que haya que seguir. Más bien se trata de una caja de herramientas modular de recursos que puede resultar útil y ayudar a las parejas formadas por un/a docente mentor y un/a docente mentorado. La idea de este bloque es que los y las docentes mentores se familiaricen con el contenido, la estructura y los recursos del programa para que sean capaces de utilizarlo a la práctica cuando les convenga.

El programa propone un conjunto de módulos en los que se tratan una gran variedad de temas que son fundamentales para ayudar a los y las docentes mentorados y que pueden utilizar los y las docentes mentores que se hayan formado y hayan sido formalmente escogidos para hacerlo. Los módulos y las actividades que se proponen están pensados para llenar el vacío entre los esquemas de formación inicial del profesorado (FIP) y la integración en el trabajo docente y el centro educativo. Es decir, representa **el primer paso de la carrera docente** y tiene por objetivo ofrecer **soporte personal, social y profesional al profesorado novel**, además de recursos para ayudarlo a dirigir las necesidades más urgentes identificadas en la investigación existente.

Es muy importante señalar que los materiales se utilizan como **soporte** para el profesorado mentor, no como programa de formación exclusivo. El profesorado mentor debe esforzarse en personalizar y adaptar el material a las necesidades del profesorado novel y a las demandas de cada entorno y situación. Al fin y al cabo, es sobre la relación que queremos crear el proceso de iniciación.

Otro motivo para tratar los materiales como una invitación para profesorado mentor y profesorado novel, **un conjunto de herramientas con sugerencias y actividades preparadas que los centros y el profesorado mentor pueden seleccionar y adaptar a sus necesidades y realidades** más urgentes, reside en su construcción. El material ha sido desarrollado por un consorcio formado por 13 socios de siete países. Teniendo en cuenta las diversas realidades en cuanto al contexto político y los marcos de inducción y FIP existentes en toda Europa, es prácticamente imposible establecer una base común suficientemente grande. Por este motivo, es posible que algunos de los módulos sean redundantes en algunos contextos y que parte del contenido pueda verse incluso como condescendiente. Cabe remarcar que el programa pretendía cubrir una base lo máximo de amplia posible y ofrecer la gama de herramientas más extensa, aunque solo una pequeña parte de los usuarios finales del programa la necesiten.

El programa se estructura en 14 módulos que, a su vez, contienen diferentes tipos de actividades: sesiones 1:1, talleres de debate, lecturas teóricas y conferencias, directrices y herramientas para la autorreflexión y autoevaluación. En resumen, las actividades que se proponen tienen por objetivo ayudar al profesorado novel 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.

Estos módulos se han diseñado para que sean flexibles y puedan adaptarse a las realidades nacionales y locales de cada país. Por lo tanto, es muy importante que tanto los centros como el profesorado mentor que utilice el material del programa lo haga también de **forma flexible y 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 se dirige a los centros educativos como si fuesen **organizaciones de aprendizaje**, un hecho muy importante. Es decir, las actividades del programa de iniciación que se describen aquí se basan en el principio de aprendizaje colaborativo, en forma de aprendizaje entre iguales/equipo, redes profesionales, comunidades de aprendizaje colaborativo y cooperativo. Por lo tanto, implica a **toda la comunidad docente más allá de las relaciones y actividades entre docentes mentores y noveles**. Por eso es esencial que diversos miembros de la escuela sean responsables de la implementación del programa de iniciación, para impulsar un compromiso compartido de apoyo a las primeras etapas del profesorado novel.

Finalmente, los diferentes módulos contienen elementos y actividades que se superponen e interactúan conscientemente con otros módulos y actividades. Con la cantidad relativamente elevada de módulos se pretende ofrecer **paquetes de actividades diversos y autónomos que pueden utilizarse de forma independiente o combinarse en diferentes grados con otros módulos para reforzar su impacto y favorecer enfoques diversos a cuestiones similares**. En la siguiente tabla se hace una descripción general del contenido de cada módulo y se resumen las posibles formas de relacionarlos:

Módulo	Combinable con los módulos...
1. Kit de bienvenida	Todos los módulos.
2. Desarrollo de planificación y establecimiento de objetivos	3, 4, 5, 6 y 11
3. Identificación de motivación e impulso, y autorreflexión	2, 7, 8 y 11
4. Autoridad y seguridad en uno mismo en el aula	3, 9, 10 y 12
5. Problemas de presión y estrés	3, 4, 6, 9, 10, 11 y 12
6. Vida personal y profesional	3, 4, 6, 9 y 8
7. Estilos de enseñanza y uso de las TIC	2, 8, 10 y 11
8. Oportunidades de formación.	2, 6 y 13
9. Gestión del aula y establecimiento de disciplina	4, 7, 10 y 11
10. Tratar con estudiantes diversos	4, 7, 12, 13 y 14
11. Evaluación y comentarios	2, 3, 7 y 9
12. Trabajar con padres y madres	4, 5 y 10
13. Trabajar con otras partes implicadas (locales)	8, 10 y 14
14. Obligaciones administrativas y técnicas, marco europeo de cooperación en la educación	10 y 13

La última observación que cabe hacer es sobre el papel del profesorado novel. **Este programa de inducción tiene por objetivo dar apoyo, motivar e impulsar al profesorado novel de forma que pueda participar activamente en estas actividades y proponer formas de escogerlas, adaptarlas e implementarlas.** Es muy importante que el profesorado mentor presente siempre estas actividades como una invitación al profesorado novel a dar su opinión en cada paso del proceso de mentoría para favorecer un debate abierto entre iguales e incluir a todo el personal docente posible, así como profesorado con y sin experiencia.

## ESTRUCTURA DEL PROGRAMA

Aunque uno de los principales conceptos detrás de la estructura del PIP es la modularidad, la estructura también tiene un ritmo y un motivo. A la hora de pensar maneras para conseguir una organización sensible de los módulos, seguimos la idea de que en el primer segmento la escuela se prepara para el profesorado novel, y el profesorado novel primero se centra en la reflexión personal interna sobre el nuevo papel del cargo, el yo en mi función docente. La siguiente parte de los módulos hace referencia al objeto directo de las obligaciones del profesorado: la clase, cómo soy en el aula. Después de ordenar el entorno interno y externo directo, nos centramos en el mundo fuera del aula.

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

Cada módulo se estructura de la misma forma previsible. Cada módulo cuenta con una “plantilla” o descripción general donde se resume el contenido y todas las instrucciones para implementarlo. Además de la plantilla, cada módulo incluye contenido de profundización (anexos) con contenido detallado, métodos y hojas de trabajo con ejercicios o formularios para el autoanálisis.

La plantilla es un documento breve de entre tres y cinco páginas con el cual el profesorado mentor obtiene toda la información que necesita para decidir si utilizará el otro material y cómo lo hará.

Al principio de cada plantilla se identifican una idea o un objetivo y los resultados de aprendizaje. A continuación, se incluye una tabla con todo el material desarrollado. A modo de ejemplo, podéis mostrar la tabla del *kit* de bienvenida.

ELEMENTO	PÚBLICO OBJETIVO	TIPO DE RECURSO	TIEMPO PARA EL RECURSO	ÁREA
<b>1.1 Lista de comprobación para directivos escolares</b>	Directivos de escuela (con el apoyo del profesorado mentor)	Lista de comprobación	30 min de revisión; (implementación muy variada)	Burocrático/administrativo
<b>1.2 Lista de comprobación para profesorado mentor</b>	Profesorado con experiencia	Lista de comprobación	30 min de revisión; (implementación muy variada)	Burocrático/administrativo
<b>1.3 Kit de bienvenida práctico</b>	Profesorado mentor (para incluir también a directivos)	Lista/ejemplo de buenas prácticas	15 min de revisión; (implementación muy variada)	Social/cultural
<b>1.4 Guía para establecer la relación entre profesorado con experiencia y profesorado sin experiencia</b>	Profesorado con experiencia	Guía	60 min de revisión; 90 min para implementar con profesorado novel	Social/cultural, pedagógico/didáctico
<b>1.5 Profesional docente novel y plan de inclusión social</b>	Profesorado con experiencia (posiblemente para consultar con profesorado novel)	Lista	45 min de revisión; implementable con la guía 1.4	Social/cultural
<b>1.6 Acuerdo de supervisión</b>	Profesorado con y sin experiencia	Documento de acuerdo formal	15 min de revisión; implementable con la guía 1.4	Burocrático/administrativo

<b>1.7 ¿Por qué estoy aquí?</b>	Profesorado novel (posiblemente para revisar con profesorado con experiencia)	Cuestionario	60 min para utilizarlo individualmente; implementable con la guía 1.4	Pedagógico/didáctico
---------------------------------	---	--------------	---	----------------------

Después de la tabla, se presenta todo el material desarrollado en un párrafo para que el profesorado con experiencia pueda conocer exactamente el contenido y la naturaleza de cada material. Después del contenido, hay una propuesta de implementación de todo el módulo.

El contenido de los módulos resumido es el siguiente:

### **MÓDULO 1 – KIT DE BIENVENIDA**

El primer módulo proporciona herramientas al profesorado con experiencia para dar la bienvenida al profesorado novel. Aunque este módulo incluye diversas listas de comprobación, la intención es que faciliten la planificación y gestión del seguimiento, no hacer un control. La característica más importante de este módulo es la creación de relaciones con la dirección del centro, el o la docente mentor y otros colegas. El desarrollo de un plan profesional, un plan para la integración profesional y social del profesorado novel, formas de negociar entre el profesorado con experiencia y el profesorado novel y la búsqueda de una respuesta a la pregunta “Por qué estoy aquí?” ayudan al docente novel a tomar consciencia de su función, a no marcarse expectativas exageradas y a valorar correctamente sus éxitos.

### **MÓDULO 2- IDENTIFICACIÓN DE MOTIVACIÓN E IMPULSO, Y AUTORREFLEXIÓN**

Este módulo tiene un doble objetivo. En primer lugar, presentar todas las motivaciones profesionales que pueden llevar a las personas a perseguir una carrera docente, como evidencia la literatura sobre investigación relevante. En segundo lugar, animar al profesorado novel a reflexionar sobre sus motivaciones a partir de esta presentación y elaborar un plan profesional para que mantenga una alta motivación como docente en los próximos años.

El módulo incluye una lista de vídeos breves de otros docentes que describen cuándo y por qué se decidieron por la docencia, pautas para la conversación entre docentes mentores y docentes noveles, un cuestionario sobre los factores que influyen en la decisión de convertirse en docente, herramientas de motivación y una lista de ideas para mantener la motivación.

### **MÓDULO 3- DESARROLLO DE PLANIFICACIÓN Y ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS**

Este módulo está diseñado para apoyar al profesorado novel en la adquisición de las competencias que le permitan alcanzar los objetivos profesionales con una independencia y autonomía progresivas. Es muy recomendable que el mismo tutor revise y rellene los formularios propuestos: unidades temáticas de los programas de iniciación, lista de actividades escolares que el profesorado puede llevar a cabo, plan de acción.

### **MÓDULO 4 - AUTORIDAD Y SEGURIDAD EN UNO MISMO EN EL AULA**

Este módulo presenta en primer lugar los criterios de autoridad y confianza en el aula. Después ofrece maneras de fomentar el debate impulsado por el docente mentor con un docente novel. Añade como herramientas un cuestionario para los y las estudiantes, una autorreflexión para el docente mentorado y una encuesta sobre la seguridad del docente novel en sí mismo y su satisfacción.

### **MÓDULO 5 - PROBLEMAS DE PRESIÓN Y ESTRÉS**

El módulo se basa en el hecho de que el trabajo docente siempre implica presiones y estrés. La tarea del docente es aprender a gestionar las presiones y a utilizar la preparación como medida preventiva. En primer lugar, el módulo presenta la parte interesante del estrés. Se acompaña de una serie de actividades interesantes y divertidas que el profesor novel y el profesor mentor pueden hacer como medida preventiva para reducir el estrés. Es preferible que el docente mentor haga primero las actividades y no las sugiera al profesor mentorado hasta después.

En un anexo especial también se habla del agotamiento profesional, que es un problema al cual se enfrentan cada vez más profesores. El módulo también presenta herramientas como un cuestionario de estrés, un diario de seguimiento de los estresores, un diario de agradecimiento y un formulario de organización del trabajo. También hay herramientas para el profesorado con experiencia y el profesorado novel para medir su grado de agotamiento profesional. Si es posible, puede pedirse la implicación de un psicólogo o una psicóloga escolar para la implementación de este módulo.

### **MÓDULO 6 - VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL**

Este módulo pretende examinar el impacto de la conciliación de la vida laboral y familiar en el rendimiento del profesorado. El módulo ofrece herramientas para que el profesorado mentorado reflexione sobre la conciliación de la vida laboral y familiar desde el inicio de su carrera, teniendo en cuenta la satisfacción docente y la calidad de su vida personal. El módulo destaca el impacto negativo que una carrera docente desequilibrada tiene en la vida familiar (estrés, problemas físicos, problemas de relación, comportamientos poco éticos, trastornos familiares, mal rendimiento). El módulo pretende ayudar al profesorado mentorado a aprender a gestionar correctamente su tiempo y a ser más eficiente en su trabajo para conseguir mejores resultados. Eso se consigue estableciendo prioridades y objetivos precisos y alcanzables y mejorando la comunicación con los y las colegas.

### **MÓDULO 7 - ESTILOS DE ENSEÑANZA, USO DE LAS TIC, USO Y DESARROLLO DE MATERIAL DE SOPORTE EN ENSEÑANZA Y DIVERSOS ENFOQUES PARA ENSEÑAR EN PEDAGOGÍAS ESPECIALIZADAS**

Este módulo pretende explorar el uso y el desarrollo de las herramientas TIC en la enseñanza y los diferentes enfoques de la enseñanza. El módulo proporciona al tutor una gran cantidad de material y enfoques útiles que beneficiarán al profesorado novel en la interacción con los estudiantes (y también con el tutor o la tutora). El módulo proporciona al profesorado novel métodos de implementación y enfoques prácticos, acceso a plantillas y guías, formas de resolver problemas al utilizar herramientas TIC e integrar nuevos métodos de enseñanza con los tradicionales, ejemplos de buenas prácticas, herramientas en línea para el aprendizaje interactivo, comunicación, creación de contenido, etc.

### **MÓDULO 8 - OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN (POSIBILIDADES DE FORMACIÓN CONTINUADA Y MEJORA)**

El módulo proporciona al profesorado novel una base sólida sobre la cual construir su desarrollo profesional continuado. El módulo ofrece al profesorado pasos y directrices concretos que cubren tanto los requisitos externos/administrativos para su progresión como los incentivos internos/psicológicos que pueden utilizar individualmente o en colaboración con otros docentes para establecer objetivos realistas que cada docente pueda seguir. Además, uno de los objetivos es mostrar al profesorado que tiene oportunidades de formación en diferentes habilidades pedagógicas en el ámbito de la UE.

Las herramientas incluyen un cuestionario de autorreflexión sobre la progresión profesional de un docente novel y una lista de verificación de la progresión. El profesorado novel puede utilizar las herramientas de forma independiente. En etapas importantes de su carrera, sirven como recordatorios y herramientas para la autoevaluación y como base para discutir su carrera con docentes y colegas mentores.

El módulo contiene una guía útil para el profesorado mentor: decisiones profesionales, ejemplos de planificación, experiencias del profesorado, temas y preguntas para guiar el debate con el profesorado novel.

### **MÓDULO 9- GESTIÓN DEL AULA Y ESTABLECIMIENTO DE DISCIPLINA**

Este módulo ofrece orientación al profesorado mentorado sobre cómo afrontar las normas y situaciones del entorno escolar. Incluye ejemplos de cómo gestionar las características psicológicas y didácticas de la gestión del aula. También se ofrecen directrices para las actividades extraescolares con esta misma finalidad. El módulo incluye materiales para un taller de habilidades sociales, donde se recogen todos los materiales necesarios para llevar a cabo las actividades y ejercicios.

El módulo está formado por cuatro macrocapítulos. El primero define las características y el cumplimiento de las normas del aula, con énfasis en las medidas correctoras de mal comportamiento. El segundo define procedimientos del aula. Los dos últimos apartados contienen una hoja de autoevaluación (para el tutor y el docente novel) y una hoja de registro de gestión del aula (para el tutor).

## **MÓDULO 10 - TRATAR CON ESTUDIANTES DIVERSOS (ESTUDIANTES CON DIFERENTES NECESIDADES)**

Este módulo ayuda al profesorado novel a familiarizarse con las principales categorías de alumnos con necesidades diversas y le proporciona una variedad de enfoques prácticos para responder eficazmente a sus necesidades. También ofrece un cuestionario de autorreflexión sobre la diversidad, una herramienta para identificar diferentes tipos de docentes mentores y pautas para el debate con el tutor.

## **MÓDULO 11- EVALUACIÓN Y COMENTARIOS**

La evaluación y la retroalimentación son dos componentes clave de la enseñanza. La evaluación debe verse como continua e integrada en el progreso que los/las alumnos/as hacen en el aula día tras día. Para ello, los comentarios efectivos sobre todas aquellas actividades que están realizando los/las alumnos/as son esenciales para un progreso adecuado y un buen rendimiento escolar.

Este módulo ayuda al profesorado novel a aprender a evaluar y ofrecer comentarios al alumnado. Asimismo, también ayuda al profesorado mentor a elegir la forma de hacer comentarios al profesorado novel.

## **MÓDULO 12 - TRABAJAR CON PADRES Y MADRES**

Este módulo ayuda a preparar al profesorado novel para una interacción óptima con los padres, madres y tutores legales del alumnado. Pretende actualizar las estrategias pedagógicas, metodológicas y sociales que pueden pasar por alto en la formación inicial del profesorado, así como ofrecer herramientas concretas que el profesorado pueda utilizar para conectar y/o tratar mejor con los padres y madres.

El módulo ofrece normas y ejemplos de buenas prácticas en el trabajo con padres y madres. Eso incluye una comunicación efectiva y profesional con los padres y madres para desarrollar un estilo de trabajo con los padres y madres y desarrollar una relación positiva con ellos, sugerencias para organizar una reunión con los padres y madres, sugerencias para responder a diferentes situaciones y peticiones de los padres y madres y ejemplos de planificación de actividades conjuntas con los padres, madres y sus hijos.

El/la docente mentor es muy importante en este módulo, ya que es quien comparte su experiencia de trabajo con los padres y madres. El docente mentor debe apoyar al docente novel y ayudarle a desarrollar estas habilidades.

El módulo ofrece una presentación teórica de los diferentes tipos/perfiles de padres y madres y de cómo trabajar con ellos. Presenta las diferentes reacciones y escenarios mentales que puede encontrar el profesorado novel cuando trabaja con los padres y madres.

En este módulo, el profesorado mentor dispone de una ficha donde anota experiencias, buenas prácticas, normas y reglamentos. El módulo proporciona preguntas, cuestiones y temas relevantes, así como una estructura para la conversación que el profesorado mentor puede utilizar para facilitar la forma de tratar el tema.

Una parte del documento también trata del marco administrativo y jurídico de la interacción/relación entre el profesorado y los padres y madres, en que se destacan las obligaciones del profesorado, pero también sus derechos, a menudo desatendidos y, por lo tanto, de mención necesaria, en el marco legislativo que ayudan a proteger.

El Manual de reuniones con padres y madres es una colección de plantillas enlazadas que incluyen herramientas, tácticas y estrategias psicológicas/sociológicas para gestionar diferentes tipos de comunicación formal entre padres y madres y profesores, trabajos en grupo, presentaciones en el aula y conversaciones individuales sobre niños y niñas.

### **MÓDULO 13- TRABAJAR CON OTRAS PARTES IMPLICADAS LOCALES**

Este módulo pretende ofrecer al profesorado novel información introductoria sobre la identificación de las partes implicadas clave en el entorno escolar y la importancia de trabajar con ellas. Proporciona criterios para identificar cuáles son las partes importantes con las que puede mejorarse el sistema educativo. También presenta buenas prácticas que destacan en la colaboración de múltiples partes implicadas en el sistema educativo escolar. El módulo también incluye una lista de comprobación de las partes implicadas locales en el entorno escolar y una lista de todas las partes implicadas relevantes del sistema educativo.

Se proporciona al profesorado con experiencia una guía para presentar la colaboración con las partes implicadas locales y una herramienta para ayudarle a preparar presentaciones para el profesorado novel.

### **MÓDULO 14 - OBLIGACIONES ADMINISTRATIVAS Y TÉCNICAS, MARCO EUROPEO DE COOPERACIÓN EN EL CAMPO DE LA EDUCACIÓN Y ACTIVIDADES DE DIFUSIÓN ENTRE LA PROFESIÓN DOCENTE**

El módulo pretende reforzar la capacidad del profesorado novel para hacer frente a los requisitos administrativos y la documentación burocrática necesaria y ampliar la visión del entorno educativo internacional. Mediante este módulo, el profesorado novel se pone a prueba en las tareas administrativas del centro, la gestión de la documentación escolar, el entorno educativo de su profesión, la redacción e implementación de proyectos educativos, las posibilidades y oportunidades de trabajo en red con compañeros de toda Europa y las posibilidades de difundir sus actividades en el ámbito escolar-local-nacional.

El módulo incluye una lista de verificación de informes (y otros documentos que debe elaborar el profesorado, una guía para configurar y presentar el repositorio), una introducción al entorno internacional (incluidos los programas Erasmus+ KA1 y KA2, red eTwinning), una lista de organizaciones que trabajan con la escuela, ejemplos de buenas prácticas, datos, una guía de aplicaciones y una plantilla de planificación de proyectos internacionales con lista de verificación. Es una herramienta interactiva que combina cuadros de diálogo con una estructura de diagrama de flujo, guiando a los profesores a través de un camino lógico y fácil por todos los pasos en la planificación y la solicitud de un proyecto. La plantilla sigue un enfoque de abajo hacia arriba y ayuda al profesorado a desarrollar una idea de proyecto desde una pregunta/problema/objetivo abstractos hasta acciones concretas y actividades del proyecto.





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



# INOVA+

INOVA + Innovation Services SA



Ministry of Education and  
Science of Portugal



REPUBLIC OF SLOVENIA  
MINISTRY OF EDUCATION

Ministry of Education, Republic of  
Slovenia



Instituto Ekpedeftikis Politikis (Insti-  
tute of Educational Policy)



Casa do Professor



Institute of Education of the  
University of Lisbon



Univerza v Ljubljani

University of Ljubljana



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ  
UNIVERSITY of the PELOPONNESE

University of Peloponnese



IDEC SA



Fundación Universitaria Balmes



Association Petit Philosophy



Libera Università del  
Mediterraneo Jean Monnet

# LOOP

EMPOWERING TEACHERS PERSONAL, PROFESSIONAL AND SOCIAL

CONTINUOUS DEVELOPMENT THROUGH INNOVATIVE PEER - INDUCTION PROGRAMMES

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