



This is the **published version** of the bachelor thesis:

Obiols Pons, Aina; Barrera Corominas, Aleix, dir. Implementació del programa d'inducció a la docència Sensei a l'escola La Sínia de Molins de Rei. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona, 2024. (Grau en Educació Primària)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/301204>

under the terms of the  license



Facultat de Ciències de l'Educació

Treball de Fi de Grau

Implementació del programa d'inducció a la docència Sensei a l'escola La Sínia de Molins de Rei

Aina Obiols i Pons

Grau d'Educació Primària

Tutor: Aleix Barrera Corominas

Departament de Pedagogia Aplicada

Bellaterra, 3 de juny de 2024

Resum

Què passaria si es formalitzessin els aprenentatges informals que adquireix un mestre novell al seu primer any laboral? El present Treball de Final de Grau té com a objectiu analitzar l'impacte que ha suposat en els docents, i el mateix centre, la implementació del programa de Residència Inicial Docent Sensei, concretament a l'escola La Sínia, ubicada a Molins de Rei. La metodologia emprada ha estat la recerca empírica, a partir d'un mètode qualitatiu, realitzant un total de set entrevistes semiestructurades i, addicionalment, emprant l'observació com a font d'informació. L'anàlisi s'ha fet tenint en compte les estratègies i processos d'implementació, els mecanismes d'aprenentatge formals i informals, la comunicació i coordinació, el grau de satisfacció i, en acabat, l'impacte personal, professional i d'escola. Els resultats obtinguts evidencien com, malgrat les limitacions i canvis constants, la implementació del programa Sensei a l'escola La Sínia ha resultat ser beneficiós pels mestres novells, les mentores i el conjunt de l'escola. Concretament, identifiquem la figura de la mentora i la filosofia de centre com a elements clau a l'hora d'assegurar-ne l'èxit. Tanmateix, s'explicita la necessitat de revisar l'efectivitat de la codocència, l'aplicabilitat de les demandes del programa, el contingut de les formacions, la manca de seguiment de les mentories i la distribució horària. Així i tot, cal esperar al tancament del segon any del programa per a poder detectar generalitzacions, treure'n conclusions i observar l'impacte real que tindrà en el sistema educatiu.

Paraules clau: inducció a la docència, programa Sensei, docents novells, estratègies d'aprenentatge informals, escola La Sínia.

Resumen

¿Qué pasaría si se formalizaran los aprendizajes informales que adquiere un maestro novel en su primer año laboral? El presente Trabajo de Final de Grado tiene como objetivo analizar el impacto que ha supuesto en los docentes y el propio centro la implementación del programa de Residencia Inicial Docent Sensei, concretamente en la escuela La Sínia, ubicada en Molins de Rei. La metodología utilizada ha sido la investigación empírica, a partir de un método cualitativo, realizando un total de siete entrevistas semiestructuradas y, adicionalmente, utilizando la observación como fuente de información. El análisis se ha realizado teniendo en cuenta las estrategias y procesos de implementación, los mecanismos de aprendizaje formales e informales, la comunicación y coordinación, el grado de satisfacción y, después, el impacto personal, profesional y de escuela. Los resultados obtenidos evidencian cómo, a pesar de las limitaciones y cambios constantes, la implementación del programa Sensei en la escuela La Sínia ha resultado ser beneficioso para los maestros noveles, las mentoras y el conjunto de la escuela. Concretamente, identificamos la figura de la mentora y la filosofía de centro como elementos clave a la hora de asegurar su éxito. Asimismo, se

explicita la necesidad de revisar la efectividad de la codocencia, la aplicabilidad de las demandas del programa, el contenido de las formaciones, la falta de seguimiento de las mentorías y la distribución horaria. Aun así, cabe esperar al cierre del segundo año del programa para poder detectar generalizaciones, sacar conclusiones y observar el impacto real que tendrá en el sistema educativo.

Palabras clave: inducción a la docencia, programa Sensei, docentes noveles, estrategias de aprendizaje informales, escuela La Sínia.

Abstract

What would happen if the informal learning acquired by a new teacher in his first year of work were formalized? The aim of this final degree thesis is to analyze the impact that the implementation of the «Residència Inicial Docent Sensei» program has had on the teachers and the school itself. Specifically, at the Sínia school, located in Molins de Rei. The methodology used was empirical research, based on a qualitative method, carrying out a total of seven semi-structured interviews and, additionally, using observation as a source of information. The analysis has been made taking into account the implementation strategies and processes, formal and informal learning mechanisms, communication and coordination, the degree of satisfaction, and, finally, the personal, professional, and impact on the school. The results obtained show how, despite the limitations and constant changes, the implementation of the Sensei program at the Sínia school has turned out to be beneficial for the novice teachers, the mentors, and the school as a whole. Specifically, we identify the figure of the mentor and the center's philosophy as key elements in ensuring its success. However, the need to review the effectiveness of co-teaching, the applicability of the program's demands, the content of the trainings, the lack of monitoring of the mentorships, and the time distribution is made clear. Even so, it is necessary to wait until the end of the second year of the program to be able to detect generalizations, draw conclusions, and observe the real impact it will have on the educational system.

Keywords: induction to teaching, Sensei program, novice teachers, informal learning strategies, La Sínia school.

Agraïments

El desenvolupament d'aquest Treball de Final de Grau no hauria estat possible sense l'acompanyament i col·laboració de diverses persones que han estat presents al llarg del procés.

Primerament, vull agrair al meu tutor, Aleix, per la seva guia i suport continu que m'ha ofert des del primer dia, de forma propera i rigorosa. La seva experiència i expertesa en els aprenentatges informals m'han aportat els recursos necessaris per afrontar el TFG.

En segon lloc, gràcies a l'escola La Sínia per permetre'm realitzar l'estudi dins de les instal·lacions, amb el suport de l'equip directiu des del primer moment. També als seus mestres, que s'han mostrat sempre disposats, sincers i oberts a resoldre totes les meves necessitats. Les seves aportacions han estat essencials per a poder analitzar el programa des de diferents perspectives.

Finalment, donar les gràcies a la meva família i amics que, amb paciència, ànims i comprensió, m'han ajudat a estar motivada i ser constant en l'elaboració del treball.

A tots vosaltres, gràcies.

ÍNDIX

1. Plantejament del problema o necessitats.....	1
2. Objectius.....	3
3. Fonamentació teòrica.....	4
3.1. Organització de l'aprenentatge als centres educatius.....	4
3.2. La importància de la inducció a la docència.....	5
3.3. Característiques i mecanismes d'inducció a la docència.....	7
3.4. Funcionament del programa de Residència Inicial Docent Sensei.....	8
4. Mètode.....	11
4.1. Context i mostra de la investigació.....	11
4.2. Tècniques de recollida de dades.....	12
4.3. Estudi de camp.....	12
4.4. Anàlisi de dades.....	13
5. Resultats.....	14
5.1. Estratègies i processos per a la implementació del programa.....	14
5.2. Mecanismes d'aprenentatge.....	16
5.3. Comunicació i coordinació.....	19
5.4. Satisfacció.....	20
5.5. Impacte del programa.....	22
6. Contribució al camp de l'educació, conclusions i reflexió.....	24
7. Fonts d'informació i bibliografia.....	26
8. Annexos.....	28

1. Plantejament del problema o necessitats

La docència, essent una professió complexa i exigent, requereix habilitats pràctiques i un alt grau d'adaptació, a part dels coneixements teòrics formals que s'aprenen al llarg de la carrera. En aquest context, l'entrada al món laboral dels docents novells resulta una tasca complexa que demanda suport, orientació i recursos per poder afrontar els reptes venidors.

Fins ara, els mestres novells no disposaven de cap acompanyament ni guia en els primers dies i mesos a les escoles. Però enguany, és la primera vegada que se sent parlar d'un projecte d'inducció a la docència a Catalunya, encara que se'n desconeixen els resultats.

Els programes d'inducció a la docència, tal com exposen Ingersoll i Strong (2011) tenen gran rellevància en la millora de retenció de mestres novells, l'augment de la satisfacció professional, el progrés de les seves habilitats pedagògiques i la millora del rendiment de l'alumnat. Així i tot, el grau d'èxit dels programes es pot veure afectat per diversos factors com la variabilitat d'aproximacions i la diversitat de dissenys. Segons Moral et al. (2023), la formació i creixement laboral de l'equip docent hauria d'estar centrada en: «la millora de l'aprenentatge l'alumnat», «incrementar el capital intel·lectual de les organitzacions» i «vincular-se als processos de canvi i millora institucional». Així es promou, des de la Generalitat de Catalunya, en cerca de formar mestres competents i que eduquen d'acord amb el projecte educatiu del centre, tot desenvolupant-se en l'àmbit acadèmic, social, personal i professional. Encara que el creixement i desenvolupament en la professió és permanent, són els primers anys de docència quan el mestre consolida les competències clau i es crea una identitat pròpia. D'aquí prové aquesta necessitat d'implementar un programa d'acompanyament als docents que han finalitzat el grau, i que s'inicien al món laboral com a mestres.

Segons Freixes (2017), països com Anglaterra, sent un dels referents més importants (*Teacher Induction Program*), França o Portugal, ja implementen programes d'inducció de la docència basats en el procés de mentoria des de fa anys. Aquests inclouen un període de prova que és remunerat, sempre se'ls acompanya d'un/a tutor/a amb experiència i s'aplica tant a Educació Infantil, com a Primària i Secundària. De fet, el Departament d'Educació (2023) confirma que en l'actualitat hi ha un total de 19 països a la Unió Europea que tenen un programa de residència inicial docent. Altres països més experimentats en aquest terreny, d'acord amb Paniagua et al. (2023), exposen el requisit de comptar amb xarxes d'escoles que disposin d'un llarg bagatge i compromís amb els projectes innovadors i el canvi. De la mateixa manera, urgeix apuntalar la col·laboració entre la comunitat educativa i la investigadora, per aprofundir en la formació dels docents novells i millorar en l'acompanyament.

En arribar a l'escola on feia les pràctiques, em vaig trobar amb sis mestres novells que s'incorporaven. Aquestes persones influencien inevitablement l'organització del centre educatiu, el claustre i

l'alumnat. El seu ingrés és degut a la implementació del Sensei. Aquest programa em va despertar especial interès, percebent-lo com una oportunitat pel meu futur desenvolupament professional. Altrament, vaig trobar necessari explorar de forma més detallada com s'implementa realment en la quotidianitat del centre educatiu. Així, he seleccionat un context concret: l'escola La Sínia de Molins de Rei. L'elecció d'aquest centre educatiu s'agafa com a mostra per a la investigació, però en cap cas com a representació de les escoles catalanes. En aquest context concret, es busca indagar en les estratègies i processos per a la implementació del programa Sensei.

Tot el que s'ha descrit en els paràgrafs anteriors em porta a formular-me la següent pregunta d'investigació: com s'està fent la implementació del programa d'inducció a la docència Sensei a l'escola La Sínia de Molins de Rei? D'aquesta pregunta, en deriven de més específiques:

- Quines són les estratègies i processos per a la implementació del programa Sensei a l'escola La Sínia?
- Com el programa Sensei promou els mecanismes d'aprenentatge informal?
- Quin és el grau de satisfacció dels agents del centre implicats en la implementació del programa?

En definitiva, la motivació per elaborar aquest Treball de Final de Grau va més enllà de l'interès personal i acadèmic, si no que també busca col·laborar amb el centre escollit a partir de l'anàlisi rigorosa de la implementació del programa Sensei. Així, s'aborden les oportunitats, debilitats i complexitats d'aquesta primera etapa en el món laboral. Per fer-ho, l'objectiu general que es planteja és analitzar la implementació del programa d'inducció a la docència Sensei a l'escola La Sínia de Molins de Rei, a través de la recerca empírica. També s'han concretat tres objectius específics, que es presenten en el següent apartat.

2. Objectius

Aquest treball de final de grau es planteja a fi d'assolir un objectiu general:

- Analitzar la implementació del programa d'inducció a la docència Sensei a l'escola La Sínia de Molins de Rei.

D'aquest se'n desprenen tres objectius específics:

- Descriure les estratègies i processos per a la implementació del programa Sensei a l'escola La Sínia.
- Analitzar els mecanismes d'aprenentatge informal que promou el programa Sensei.
- Avaluar el grau de satisfacció dels agents del centre implicats en la implementació del programa.

3. Fonamentació teòrica

A continuació es presenta la fonamentació teòrica amb la qual se centra aquest treball, per comprendre adequadament com s'organitza el coneixement i l'aprenentatge informal als centres educatius, la importància de la inducció a la docència, quines són les seves característiques i mecanismes i, finalment, ens centrem concretament en el funcionament del programa Sensei.

3.1. Organització de l'aprenentatge als centres educatius

L'escola, d'acord amb una presentació del programa Sensei dissenyada per XTEC (2023), com a organització de l'aprenentatge, desenvolupa un total de set dimensions que tenen un impacte directe o indirecte en l'alumnat, l'equip docent i la pròpia organització:

1. «Desenvolupar una visió centrada en l'aprenentatge de l'alumnat»
2. «Crear i promoure totes les oportunitats de desenvolupament professional per a tot l'equip docent i no docent»
3. «Promoure l'aprenentatge col·laboratiu entre tots els membres del centre»
4. «Establir una cultura de recerca, indagació i innovació»
5. «Implementar sistemes de recollir i compartir coneixements»
6. «Aprendre amb i de l'entorn i ampliar el sistema d'aprenentatge»
7. «Modelar i fer créixer el lideratge per a l'aprenentatge»

(Adaptació de Kools i Stoll, 2016)

Totes les anteriors no són necessàriament estructurades i formals, sinó que, de vegades, sorgeix a partir de l'aprenentatge informal.

L'aprenentatge informal és una dimensió troncal de la tasca docent, per adquirir i gestionar coneixements i habilitats de forma no estructurada i, conseqüentment, flexible. D'aquesta manera, tal com exposen Gairín et al. (2021), l'anàlisi de la cultura organitzacional de l'escola resulta essencial com a motor de canvi, afavorint la comunicació, les relacions interpersonals i la interacció entre els mestres. Per a fomentar un espai enriquidor, resulta imperatiu entomar projectes col·lectius amb agrupaments heterogenis, pel que fa a experiència i coneixement, deixant de banda els grups generacionals.

El seu objectiu principal és fer més eficient una tasca o projecte, millorant les competències dels mestres i el funcionament general del centre, més enllà de l'aprenentatge en si mateix. Apareix a partir de la interacció personal entre professionals d'un mateix centre, comprenent que en l'aprenentatge conjunt a través de la socialització, a part de la cognició, també entra en joc l'emoció. Així, és l'adquisició d'aprenentatges que, normalment, s'assoleixen de forma espontània i inconscient. Pot sorgir a partir d'un/a: «diàleg, observació, repetició, imitació, successius intents de resoldre un

problema de manera individual o col·lectiva, esforç continuat, etc» (Repositori de la Diputació de Barcelona, s.d).

Sovint, d'acord amb López-Crespo i Gairín Sallán (2022), els docents valoren l'aprenentatge informal com una oportunitat i necessitat per encarar les insuficiències de la formació formal, com és la falta d'utilitat i pràctica, i el fet d'estar descontextualitzades de la realitat de les aules. A tot això, se li suma les dificultats intrínseques del mateix centre i claustre, com és l'automatisme de pràctiques educatives, l'individualisme i les rutines. Segons un estudi liderat pels mateixos autors l'any 2020, després d'analitzar les condicions que afavoreixen o priven l'aprenentatge informal, es conclou que la reflexió individual és el mètode més utilitzat, tenint en compte que queda implícit en la resta d'activitats i pot ser inclosa de forma natural en la rutina de l'aula. Així, l'anàlisi dels propis errors, experiències viscudes o l'assaig-error, són unes de les principals fonts d'aprenentatge. D'aquí també se'n desprèn la reflexió col·lectiva, disposant d'espais i temps per compartir temes d'interès i inquietuds, mitjançant l'observació i la consulta.

Són diverses les accions concretes que Moore i Klein (2020) inclouen dins de la llista d'aprenentatge informal: «xarxes d'aprenentatge, llegir revistes de caràcter professional, modelar, mirar vídeos, gravar-se, compartir recursos, cercar per internet, rebre retroacció dels companys, mentoria, entre d'altres.» D'acord amb el mateix estudi, els mestres tenen tendència a compartir recursos i materials, però poques vegades opten per a l'observació entre iguals.

3.2. La importància de la inducció a la docència

Avui en dia, a la Unió Europea, 19 països dels 27 que la componen, ja disposen d'un programa d'inducció a la docència (Departament d'Educació, 2023). I és que durant dècades, han estat diversos els investigadors d'educació que afirmen la necessitat d'una iniciativa que permet-hi als mestres novells afrontar els reptes de la professió. De fet, l'informe emès per l'OECD (2018): *Efectiva Teacher Policies*, demostra com els països amb programes d'inducció a la docència i acompanyament als mestres novells tenen una taxa més alta d'èxit. Encara que es tracta d'una feina en contacte amb altres professionals, en gran part, el mestre es troba sol davant dels alumnes. Així, segons Ingersoll et al. (2011) no ens hem de sorprendre, que la professió docent tingui un alt grau d'abandonament entre els mestres novells, comparat amb altres professions com dret o les enginyeries. De la mateixa manera, són menys eficaços, pateixen més estrès ocupacional i esgotament emocional, que els mestres amb experiència.

La realitat és que, tal com explica Bloom (2014), les demandes del primer any com a mestre són exigents, tant a escala pràctica com emocional. De fet, les expressions «sink-or-swim» (traduït al català: espavilar-se o enfonsar-se) o «the profession that eats its young» (traduït al català: la professió que es menja els seus joves), són comuns per definir les sensacions d'aquest primer curs a la roda

professional, que demanda un alt grau d'esforç per sortir-se'n. Molts mestres novells tenen dificultats a l'hora de gestionar el grup d'alumnes, en la planificació, relació amb les famílies i per encarar les sessions amb infants amb Necessitats Educatives Especials (NEE). Un altre obstacle al qual s'enfronten, és el xoc de realitat envers les expectatives inicials. Sobretot passa entre els docents més joves, que acaben de sortir de la carrera amb ganes de deixar empremta en la vida dels infants.

Amb tot això, es presenta una clara necessitat d'un programa d'inducció a la docència en tots els territoris. A la Figura 4.1 podem veure de forma esquemàtica els principals elements dels programes d'inducció a la docència, les causes d'èxit i estrès. Al llarg dels anys, diferents autors han intentat definir què és la inducció, però per ara no hi ha entesa comuna, ja que és difícil que englobi totes les estratègies i processos formals i informals en tots els contextos plausibles. Una possible definició general és la proposada per Ingersoll (2011):

«La inducció denota un col·lectiu de programes que impliquen orientació, suport i guia pels mestres novells».

D'aquesta manera, són diverses les pràctiques que s'implementen per abordar una tasca tan complexa com és l'acompanyament a mestres novells. Una de les més comunes, d'acord amb la tesi doctoral elaborada per Teherán (2022), són les intervencions en docència compartida. En referim a docència compartida, o codocència, quan, dins d'un mateix moment i localització, hi ha dos mestres que acorden i comparteixen una mateixa metodologia educativa per impartir sessions a l'alumnat. Les tipologies que es poden impartir són diverses, on els rols que adquireix cada docent varien en la dinàmica de la sessió.

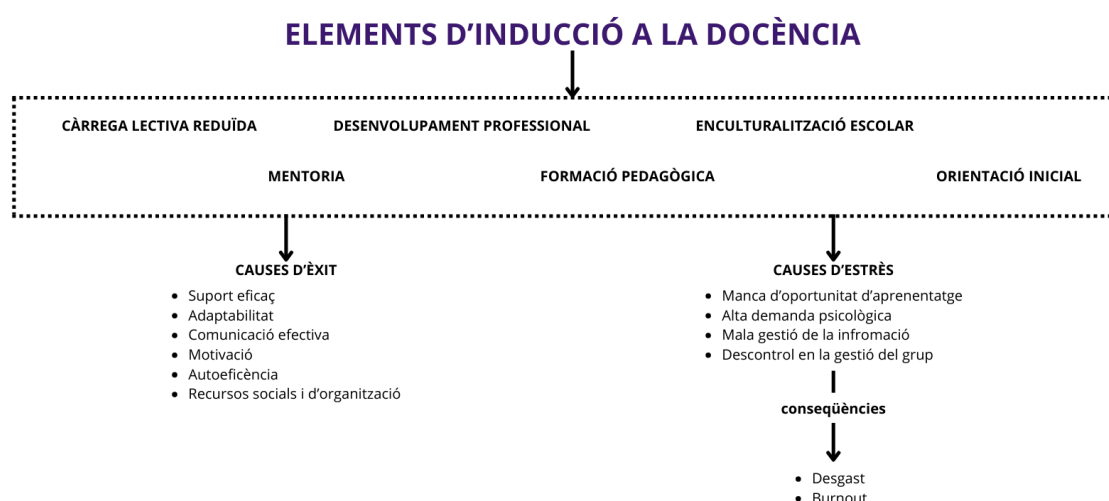


Figura 3.1. Elements d'inducció a la docència.

Font: elaboració pròpia, a partir de Helms-Lorenz (2013).

3.3. Característiques i mecanismes d'inducció a la docència

Hi ha una tendència generalitzada cap a la mentoria constructivista, perquè en diverses ocasions ha quedat demostrat com la reflexió crítica i la investigació col·laborativa milloren el benestar i la motivació dels mestres novells. Richard et al. (2013), duen a terme un estudi a Alemanya, on avaluen un total de 700 mestres novells, abans i després del seu primer any professional. Tots ells participaven d'un programa d'inducció a la docència. Alguns utilitzaven la mentoria orientada a la transmissió, però la gran majoria la constructivista (reflexió, contacte amb diferents mètodes d'educació i autonomia a l'hora de prendre decisions). Els resultats de l'estudi mostren que aquells mestres que van rebre una mentoria constructivista, van obtenir nivells més alts d'eficàcia, satisfacció i entusiasme per la feina, i nivells més baixos d'esgotament emocional que els receptors d'una mentoria de transmissió. En definitiva, la tipologia de mentoria que s'implanta en un programa d'inducció a la docència té efectes directes en el grau d'èxit d'aquest.

Però també s'ha de tenir en compte, com Kearney (2014) suggereix, que incloguin les 3 etapes: «orientació, establiment i desenvolupament.» La primera etapa ha de vetllar per l'acollida del mestre novell, fent que s'inclogui i pugui orientar-se dins del centre. És imprescindible que conegui i es faci seva la cultura de centre, l'estructura organitzativa i s'ofereixin espais facilitadors de socialització, per conèixer la resta de l'equip. La segona etapa gira entorn de l'organització: establir rutines d'aula, formació contínua, retroalimentació dels mentors, entre d'altres. En acabar, la tercera etapa busca el desenvolupament personal i professional, principalment mitjançant l'autoconeixement (punts forts i a millorar) i un grau més alt d'independència i autonomia. Cal destacar que, un programa d'inducció a la docència ben dissenyat, tal com exposa Bloom (2014), té les següents característiques:

«Proporciona una orientació exhaustiva de les polítiques, pràctiques i expectatives del centre; valida els coneixements, les habilitats i l'experiència vital que el professor novell aporta a la situació; ofereix noves oportunitats per desenvolupar habilitats en dosis incrementals i factibles; inclou observacions periòdiques a l'aula de l'ensenyament dels professors i l'aprenentatge dels nens, juntament amb una retroalimentació significativa; ajuda els professors novells a desenvolupar un estil personal que reflecteixi els seus valors, esperances i aspiracions en treballar amb nens petits; proporciona el suport emocional necessari per navegar pels alts i baixos característics del primer curs a l'aula; socialitza el professor novell en la vida i la cultura del centre; cultiva la disposició per a la pràctica reflexiva i l'aprenentatge al llarg de la vida (p. 21).»

Amb tot això, es posa sobre la taula la rellevància que té pel professorat novell, rebre un acompanyament i orientació que vagi més enllà de la transmissió de pràctiques de centre. El que se cerca és validar les seves experiències, descobrir els coneixements previs, per aplicar el seu bagatge personal dins l'aula. El fet d'oferir diversitat de fonts d'aprenentatge, garanteix que evolucionin de

forma progressiva i efectiva, a partir de la millora contínua en les seves pràctiques educatives. Una part troncal d'aquest procés és la integració del novell en la comunitat educativa, comprenent la socialització com una altra font de coneixement. Així, tenir un acompanyament integral és la base necessària per assegurar una trajectòria professional llarga i d'èxit, vetllant pel benestar de l'alumnat i del mateix mestre.

Des de la European Commissions (2021), exposen que totes aquestes característiques s'assoleix a partir de diferents estratègies, com seminaris/cursos presencials/en línia i codocència a l'aula. Però, principalment, a partir de la mentoria d'un mestre més expert que, a voltes, es forma per exercir aquest rol. Aquesta relació professional pot oscil·lar de la simple guia fins a un acompanyament intens. També posen bastant de pes en la importància d'una càrrega lectiva reduïda durant el període d'inducció, encara que hi ha grans diferències entre països, oscil·lant del 6% al 50%. La durada dels programes d'inducció a la docència a Europa, oscil·la dels nou als vint-i-quatre mesos, sent dotze mesos la xifra més repetida (p.77 - 79).

3.4. Funcionament del programa de Residència Inicial Docent Sensei

El programa de Residència Inicial Docent Sensei, com indica el Departament d'Educació (2023a), és una experiència de capacitació professional dirigida a docents novells a partir de la formació clínica (pràctica). És el primer cop que s'implementa un programa d'inducció a la docència a Catalunya, i es planteja de forma experimental durant el curs 2023 - 2024 i 2024 - 2025. Cada curs acull un total de 250 docents novells (150 d'Educació Primària i 100 d'educació secundària), participen 85 mestres mentors (seleccionats per convocatòria pública) i 60 centres educatius (35 del segon cicle d'Educació Primària i 25 d'educació secundària). El que s'espera dels docents, segons la International Commission on the Futures of Education (2020), s'articula a partir del marc de competències (tot allò que un/a bon/a docent ha de ser capaç de fer, saber, saber fer i saber fer als altres). S'ha considerat que els aspectes clau de la tasca docent són: la rellevància dels docents com a intel·lectuals, professionals amb inquietuds, afany de recerca, sabers sobre l'actualitat i sentit crític; la capacitat de treballar en xarxa, amb les famílies, l'escola i la comunitat; focalitzats en el benestar, coneixement, cura i aprenentatge dels infants; educar en el bé comú, democràcia i equitat; amb consciència del gran pes que té l'educació en la societat; i desenvolupar la competència digital.

El programa es conforma a partir de sis principis fonamentals:

- a. «Pràctica docent professionalitzadora com a eix vertebrador de la formació del docent novell i de la seva identitat personal i professional.»
- b. «El centre formador: entorn d'aprenentatge professionalitzador. Referent de la pràctica pedagògica per al desenvolupament professional docent, inicial i continu.»
- c. «Professionalització de la mentoria com a motor de qualitat en la formació docent en el període d'inducció: centrada en la pràctica i en el lideratge.»

- d. «Aprentatge en xarxa i entre iguals: comunitats d'aprenentatge docent.»
- e. «Cooperació entre els agents implicats en el desenvolupament professional: centres educatius, universitats, ICEs i altres organismes, potenciant la transversalitat en la presa de decisions.»
- f. «Cultura de l'avaluació, centrada en el desenvolupament de les competències professionals, que permet al docent novell prendre consciència del seu propi procés i construir el seu sistema d'aprendre al llarg de la seva trajectòria.»

(Departament d'Educació, 2023)

A partir dels principis anteriors, es formulen diferents objectius:

- a. «Acompanyar i donar suport al docent novell en el desenvolupament de la pràctica educativa en el marc de l'equitat, la innovació i la transformació social.»
- b. «Posar en valor al centre educatiu com a entorn d'aprenentatge professionalitzador.»
- c. «Reconèixer i professionalitzar la tasca d'acompanyament en la mentoria.»
- d. «Promoure l'avaluació autoreguladora de l'aprenentatge docent.»
- e. «Impulsar la col·laboració entre els agents implicats en el desenvolupament professional del docent, que promogui la innovació i la transformació social.»

(Departament d'Educació, 2023)

D'aquesta manera, el programa comprèn la importància d'una formació professionalitzadora, on el mateix centre educatiu és una font d'aprenentatge, acompanyats d'un mentor, amb suport en xarxa i entre iguals. S'observa com els objectius descrits es corresponen amb els principis fonamentals, coincidint amb la importància d'una avaluació autoreguladora, impulsant la col·laboració entre agents educatius i centrant-se en els aspectes d'acompanyament al docent novell. En altres programes similars, com és l'Inducteaching dissenyat per CRiEDO (2020), podem distingir-ne algunes similituds, com són els objectius centrats al suport del mestre novell i fent èmfasi a la millora de la pràctica professional. Altrament, la mirada a l'hora d'abordar els objectius i l'estructuració integral del programa és diferent. Difereix concretament en les fases específiques en l'enfocament i la implementació. Així, tot i tenir similituds, cada programa varia d'acord amb les necessitats concretes d'un context i els ítems que prioritzen.

Són diversos els requisits per accedir al programa Sensei, segons exposa el Departament d'Educació (2023). En primer lloc, els docents novells, han de complir amb els ítems següents: com a màxim tres mesos d'experiència en la borsa de treball del Departament d'Educació, estar graduats en una carrera que habiliti per a impartir docència, no haver estat inhabilitat de les funcions públiques ni separat per un expedient disciplinari i expressar la voluntat de participar-hi durant un curs sencer. En segon lloc, els docents mentors, han de: ser funcionaris de la carrera docents del Departament d'Educació, demostrar tres anys, com a mínim, d'experiència en la funció pública docent, ser inclòs en la proposta de personal docent que fa el centre educatiu, no implicar-se en cap càrrec de govern unipersonal en el mateix curs i no haver estat inhabilitat de les funcions públiques ni separat per un expedient

disciplinari. Per acabar, el centre d'acollida ha: d'impartir ensenyament al segon cycle d'Educació Infantil, Educació Primària, ESO, Batxillerat o formació professional; ser centre formador de pràctiques professionalitzadores universitàries i d'altres institucions, i presentar una sol·licitud formal.

El Departament d'Educació (2023b) argumenta que un altre punt important és l'avaluació final del programa. Els centres educatius participants, en acabar el segon curs del programa, han de presentar una memòria d'avaluació final, que serà revisada per la inspecció d'educació territorial. L'avaluació ha de ser formativa, formadora, competencial i acreditativa, a partir de la creació d'una comissió de seguiment i avaluació en cada centre educatiu, format per un/a inspector/a d'educació, el/la director/a, el professorat mentor del centre, i altres agents educatius. Les evidències d'avaluació seran: un cicle d'observació amb retroacció i la supervisió documental (carpeta d'aprenentatge digital amb experiències justificatives, diari reflexiu de les comunitats d'aprenentatge i un autoinforme d'aprenentatge per a la millora de la tasca docent). Tot plegat s'explica de forma esquemàtica a la Figura 4.2. Per una banda, podem observar el pla formatiu, els objectius d'aprenentatge, les metodologies i l'avaluació dels docents novells al programa Sensei. Per altra, s'exposa la funció, el pla formatiu, les condicions i recursos i la funció dels docents mentors.

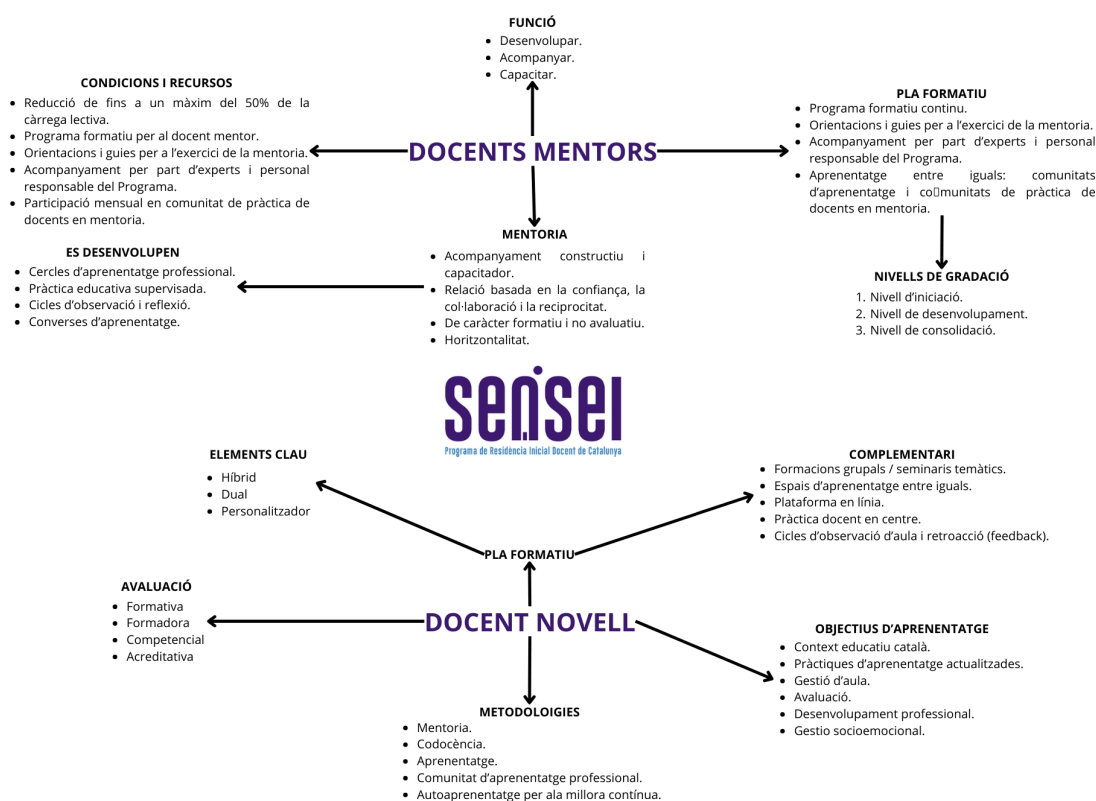


Figura 3.2. Síntesi dels principals elements del programa Sensei.

Font: elaboració pròpia, a partir de Departament d'Educació (2023b).

4. Mètode

L'elaboració d'aquest projecte parteix d'un estudi de cas, sense intenció de convertir-se en una generalització. Es fa a partir d'un mètode qualitatiu, realitzant diverses entrevistes a professionals participants del programa Sensei a l'escola La Sínia en el curs 2023 - 2024, per recollir percepcions i experiències.

4.1. Context i mostra de la investigació

Enguany, l'escola La Sínia, es compon per un total de 36 mestres que conformen el cos docent, tant d'Educació Infantil com d'Educació Primària. El claustre es caracteritza per ser un grup cohesionat i participatiu, basant la seva tasca en l'evidència. Entre els seus participants podem trobar el director, la CP, la secretaria, tutors, especialistes i diversos coordinadors: pedagògica, de cicle (Petits, Mitjans i Grans), informàtica, riscos laborals, llengua i cohesió social (LIC), biblioteca, atenció a la diversitat, AFA, social, i altres que varien segons les necessitats anuals de l'escola.

El centre és conegut per educar a partir de l'aprenentatge globalitzat, fent Projectes que sorgeixen dels interessos dels infants, partint de contextos propers i potenciant l'autonomia i participació de l'alumnat. Un altre dels seus principis bàsics és ser una escola acollidora i integradora, que comprèn la diversitat com a font de riquesa i aprenentatge. A més, es defineix com una escola arrelada als trets d'identitat de Molins de Rei i de Catalunya. A part del projecte Sensei, La Sínia ha participat d'altres projectes d'innovació potenciat des del Departament d'Educació, com són la Xarxa de Competències Bàsiques i la Xarxa de Territori, entre d'altres.

L'escola compta amb un pla d'acollida a mestres nouvinguts de forma prèvia a participar del programa, però no ha estat fins a enguany que s'ha iniciat l'elaboració d'un document que ho reculli tot. Es tracta d'un pla d'acollida per a docents, noves matrícules d'infants i la seva família, personal no docent, persones de pràctiques, persones que venen a fer experteses o a compartir un projecte. Es té en compte tant l'acollida com l'acomiadament. Ja s'han recollit totes les idees del claustre, però encara queda redactar-ho i aprovar-ho.

A inici de curs, hi va haver sis noves incorporacions provinents de l'aplicació del programa Sensei a La Sínia. Al llarg del primer trimestre, una mestra novell que estava assignada als grups d'I-3 va decidir abandonar el programa. Dins d'aquest marc, dels cinc mestres novells que hi ha actualment al centre, dos estan situats a Educació infantil, i els tres restants a Educació Primària. Hi ha un mestre novell que és especialista d'anglès, i la resta són generalistes. Pel que fa a les dues mentores, l'M1 és mestra a l'escola La Sínia des de fa setze anys. Ha estat tutora de grup alguns cursos, però, principalment, ha format part de l'equip directiu, fent de secretària i CP. També ha agafat el càrrec de coordinació de persones de pràctiques diversos anys, motivada per dignificar la fase d'iniciació de la

tasca docent. Tanmateix, l'M2 és mestra d'Educació Infantil de l'escola La Sínia des de fa vuit anys. Anteriorment, ha fet de coordinadora del cicle d'infantil i de la Xarxa de Competència Bàsiques. La seva tasca a l'escola és, per una banda, fer les mentories amb els mestres novells que tenen assignats i, per altra banda, fer suport a les aules que ho requereixen, una al cicle de Petits i l'altre al de Grans. Hem intentat accedir a totes les persones directament implicades en el programa a l'escola, però hi ha hagut un cas, concretament amb un mestre novell, que no ha estat possible per motius personals. Així, la població total són dues mentores, quatre mestres novells i la CP de l'escola, com a representant de l'equip directiu.

Aquest treball es planteja a partir de la recerca empírica a l'escola La Sínia de Molins de Rei. Així, considerem rellevant contextualitzar el centre en el context de Catalunya, amb relació a la implementació del programa Sensei i les seves accions de mentoria.

4.2. Tècniques de recollida de dades

Les tècniques emprades per a la recollida de dades es fan a partir d'un mètode qualitatiu, realitzant diverses entrevistes a professionals participants del programa Sensei a l'escola La Sínia en el curs 2023 - 2024, per recollir percepcions i experiències. Es considera que és l'enfocament que ens permet assolir els objectius de forma més acurada. A partir d'entrevistes semiestructurades amb els mestres novells i les seves mentores, s'extreuen dades rellevants que permeten analitzar la implementació del programa. Per recollir les dades, en tot moment s'ha vetllat per la privacitat dels entrevistats, partint del consentiment informat, assegurant-los la confidencialitat i l'anonimat. Amb tot, comprenem que es tracta d'un paradigma interpretatiu que busca comprendre quines és la implementació a partir de l'opinió de les persones que ho viuen en primera persona.

A més de les entrevistes, també s'utilitza l'observació com a font d'informació. Per una banda, inclou l'observació participativa en un claustre dinamitzat pels mestres novells, on s'explora el Marc de les Competències Professionals Docents, a partir dinàmiques col·laboratives i autoreflexives. Per altra banda, es presència un cicle d'aprenentatge ordinari, amb la participació de les mentores i els mestres novells. Ambdues cerquen comprendre l'impacte que té l'arribada dels mestres novells al centre, i de quina manera es gestionen els coneixements.

4.3. Estudi de camp

Per poder accedir a l'entorn de recerca, primer establim contacte amb la direcció del centre, per presentar-los el projecte i els objectius que perseguim. Després d'obtenir el seu consentiment, ens informem sobre quins mestres estan involucrats en el programa Sensei, novells i mentores. Tot això ens assegura el consentiment, col·laboració i participació de l'escola i els seus membres.

4.4. Anàlisi de dades

En l'anàlisi de dades realitzada a partir de les entrevistes, s'ha tingut en compte la necessitat de preservar l'anonimització dels informants. Per això, s'ha assignat un codi d'entrevista individual a cada participant, com s'explicita a la taula següent, garantint així que no es puguin reconèixer. En el cas dels novells, s'ha fet servir el mateix gènere masculí per a totes les entrevistes. S'ha pres aquesta decisió per assegurar la confidencialitat i privacitat dels participants, tenint en compte que hi havia només un home entre els novells entrevistats, mentre que les tres restants eren dones.

Docent	Entrevista	Durada de l'entrevista	Extensió del text transcrit
MN1	E1	19 minuts	2979 paraules
MN2	E2	34 minuts	4162 paraules
MN3	E3	22 minuts	2956 paraules
MN4	E4	25 minuts	2825 paraules
M1	E5	38 minuts	5299 paraules
M2	E6	37 minuts	3658 paraules
CP	E7	39 minuts	5714 paraules

Figura 4.1. Taula resum dels participants de la recerca.

Font: elaboració pròpia.

L'anàlisi de dades s'ha realitzat focalitzant-nos en cinc tòpics:

- I. Estratègies i processos per a la implementació del programa
- II. Mecanismes d'aprenentatge informal
- III. Satisfacció
- IV. Comunicació i coordinació
- V. Impacte del programa

5. Resultats

A continuació, s'analitzen les dades extretes de set entrevistes realitzades als docents implicats en la implementació del programa Sensei a l'escola La Sínia. Els resultats s'estructuren en cinc apartats: estratègies i processos per a la implementació del programa, mecanismes d'aprenentatge, comunicació i coordinació, satisfacció i impacte del programa.

5.1. Estratègies i processos per a la implementació del programa

El primer cop que els mestres novells (MN1, MN2, MN3, MN4, MN5 i MN6) senten a parlar del programa és a través de xerrades informatives o coneguts de la Universitat. D'acord amb les seves declaracions, les ganes de participar hi són des del principi, encara que les motivacions que els movien a formar-ne part van ser diverses. Hem identificat que alguns mestres novells en destaquen l'avantatge professional que ofereix: «és literalment un any de vacant, i et queda una posició a la llista molt més afavoridora» (MN2). Així mateix, en destaquen el fet de poder treballar un curs sencer el mateix any que et gradues i, a més a més, amb un acompanyament, encara que el sou correspongui a mitja jornada. Altres, i amb menys experiència entorn el món educatiu, es van moure per l'oportunitat de començar a treballar d'allò que havien estudiat. A l'hora d'escollir centre, observem criteris de proximitat i metodològics, tenint en compte que tres dels quatre mestres entrevistats, havien sentit a parlar de la línia pedagògica que s'imparteix concretament a La Sínia, i els motivava el fet de treballar per projectes.

Pel que fa a les mentores, ambdues van conèixer el programa a través de l'escola, en el moment que es va proposar a claustre per presentar-s'hi. La motivació per involucrar-s'hi va ser per «dignificar la professió docent, l'inicial i la mantinguda» (M1). Consideren essencial aquest acompanyament, però també creuen que hauria de ser universal, fent que tothom que accedeix a la professió tingui l'oportunitat: «Jo crec que com a centres, hem de ser molt conscients de com de perduts estan els novells el primer any. Quan una persona s'incorpora al sistema, l'escola com a subsistema ha d'invertir unes hores a acompanyar aquesta persona» (M1).

Els motius que van portar a l'escola La Sínia, com a conjunt, a adherir-s'hi, és que, com a centre formador, creuen en la importància que els docents novells puguin conèixer la seva forma de funcionar, tal com explica la CP. Són conscients que hi ha uns requisits a l'hora de seleccionar els centres, i creuen que la pedagogia que defensen a l'escola busca anar més enllà, amb iniciatives i innovació. També es va valorar el fet de tenir més mans, que és sinònim de desdoblaments i codocència. Altrament, que el programa s'hagi anat construint a mesura que avançava el curs, considera que ha estat un desgast per les persones implicades, i ha suposat un flux de canvis a l'hora d'implementar-ho a l'escola.

Els mestres novells van tenir experiències similars pel que fa al primer contacte amb el centre. L'escola va decidir rebre'ls i presentar-los el curs amb una obra de teatre, per introduir la setmana temàtica. Aquest inici, segons recalquen alguns, ja els va despertar la sensació d'estar inclosos i acollits des de la primera passa a l'escola. Concretament, l'MN1 comenta: «des del primer moment comptem com a mestres, segueixen el mateix procés que si fossis un mestre nou». La percepció de suport emocional i acompanyament és compartida, com explica l'MN4 «em vaig sentir molt acollit les primeres setmanes, em van ajudar molt. En general, tant els mestres, les tutores que estan amb mi, com les mentores, com els companys. Em va costar agafar el ritme de l'escola, però emocionalment, molt acollit». Són les mateixes mentores qui reconeixen la importància d'una bona acollida, que estigui ben estructurada, per «donar valor a tota aquesta fase d'iniciació a la tasca docent» (M1). A més, la CP recalca el pes que li dona l'escola a l'acollida de noves incorporacions, destacant el paper que tenen els i les padrines a l'hora de facilitar la inclusió i habituació a l'escola, més enllà de les indicacions concretes del programa Sensei. En tot moment es compta amb ells com a mestres: «és amb aquesta consciència de tenir-los inclosos com un company més de feina» (CP). Enguany, han portat el pla d'acollida a claustre per recollir totes les idees del professorat i elaborar-lo sobre paper.

Hi ha diverses adaptacions derivades de la implementació del programa Sensei a l'escola. Per començar, la incorporació dels mestres novells a les aules va ser gradual, comprenent que, en aquesta etapa inicial, és primordial deixar un temps per familiaritzar-se. Segons explica l'MN1, aquesta primera setmana d'adaptació li va permetre agafar confiança i conèixer el centre per, a poc a poc, agafar més responsabilitats i fer petites intervencions a l'aula. Amb els mesos, hi ha hagut reajustaments des del programa, com la reducció de formacions, per intentar mitigar la sobrecàrrega de continguts. La precipitació amb la qual s'han implementat aquests canvis, d'acord amb l'MN3, reafirma la sensació que «aquest any és la prova, és prova pilot».

Per part de l'escola, tot i que han intentat que els novells se sentin part de l'equip com qualsevol altre mestre, la CP menciona la necessitat d'ajustar algunes estratègies concretes. La principal diferència ha estat el fet que tenen una persona que, una hora la setmana, es dedica exclusivament al seu acompanyament. Com a conseqüència, dues tutores molt «potents», d'acord amb l'opinió de les famílies, deixen de portar grup, fet que ha generat inquietud entre elles, tot i que també en reconeixen la riquesa d'aquesta nova tasca. Més endavant, la revisió i canvis d'horaris han estat constants, per intentar respondre als imprevistos que anaven sorgint. Justament, en una de les formacions inicials que va assistir la CP, explica com el tema que més inquietava a la majoria d'escoles era l'elaboració dels horaris. A aquest fet, se li suma el fet que l'MN6 va prendre la decisió de deixar el programa i, a mitjans del primer trimestre, es van haver de redistribuir les hores que tenia assignades. Com a resultat, algunes de les sessions destinades a la codocència, es transformen en suport individualitzat a un infant. Tanmateix, tots aquests canvis són interns del centre, però, pel programa, l'horari dels novells continua sent el mateix.

5.2. Mecanismes d'aprenentatge

Entenent que la intenció del programa Sensei és formalitzar els processos d'aprenentatge informals, el següent apartat ha estat subdividit entre els aprenentatges espontanis, aquells que sorgeixen fora dels canals formals previstos pel programa, i els aprenentatges informals formalitzats.

5.2.1. Aprenentatges espontanis

Hem identificat que els mestres novells han experimentat diferents formes d'aprenentatges informals gràcies a la seva participació en el programa. La gran majoria sorgeixen a partir de les interaccions entre mestres en espais no reglats. Són les situacions de vida d'escola que contribueixen a crear un entorn col·laboratiu i de suport entre el claustre a partir de: «conversa al pati, o quan marxés d'excursió, ara que hem estat de colònies, i aquest fet d'observació entre iguals. Fins i tot d'haver d'anar a fer substitucions i estar amb algú que no... Aquesta improvisació també aporta» (CP). Semblant al que explica l'M2, referint-se que la Setmana Temàtica ha estat un espai que li ha permès integrar-se i relacionar-se amb altres infants i docents. Parteixen d'aquesta observació, però és necessari acompanyar-ho de les reflexions individuals, de claustre, de cicle... Per, més tard, poder-ho aplicar ells mateixos.

A més, diversos novells mencionen que és sobretot quan tenen un dubte, i recorren al mestre al qual consideren que els pot acompanyar millor, que aprenen de manera significativa i apareixen oportunitats. Per exemple, l'MN2 comenta que, a partir de compartir els seus neguits amb la mentora, ha pogut gaudir d'oportunitats que surten de l'oferta del programa, com és l'observació a altres cursos. Però no sempre és amb la mentora amb qui tenen més confiança, com és el cas de l'MN3 i, en alguna ocasió, fan les consultes a les mestres col·laboradores, o l'altra mentora. Tots coincideixen que depèn de la comoditat, el vincle, el caire de la inquietud i la personalitat de cada novell.

Un altre aspecte a destacar, d'acord amb les dues mentores, és la manca d'espais formals dels quals disposen per coordinar-se i fer traspàs amb les mestres col·laboradores. Així, les seves trobades han estat forçosament en espais extraoficials. Les mentores també exposen com, a part dels recursos que els ofereixen des del programa, han cercat dinàmiques concretes, articles i, en cas de dubte, han contactat amb aquelles persones que consideraven més «sàvies» en aspectes concrets: «jo ho visc més com una cooperació entre iguals, no? En el sentit d'anar-nos acompanyant, de recórrer a persones que sé que a mi em poden ajudar. Però entès, no tant com que m'ajudin a mi, sinó com en l'ajuda cap al novell» (M1). Amb això, identifiquem una extensa xarxa de suport informal entre els mestres de l'escola La Sínia. A més, CP comenta que les mentores, en diversos moments, han sentit la necessitat d'indagar més i fer recerca, però no com a requisits del programa o de l'equip directiu, sinó perquè elles mateixes ho van considerar necessari.

5.2.2. Aprenentatges informals formalitzats

Com s'ha especificat anteriorment, molts dels aprenentatges que normalment sorgeixen de forma espontània, han estat formalitzats. De tot, el que valoren millor els mestres novells, pel que fa a utilitat i aprenentatge, és l'acompanyament que reben: «la mentoria va molt bé, per parlar d'aquests moments que no funciona la gestió d'aula, pensar què he pogut fer jo malament, què puc millorar, i comparteixen amb tu estratègies que a elles els funcionen» (MN1). Coincideixen a assenyalar la mateixa escola com a motor d'aprenentatge, i no tant el programa en si, tot i que ambdós ajuden. Altrament, identifiquem que els mestres novells mentorats per l'M2, consideren més útils els cercles d'aprenentatge que les mentories: «jo no considero que hagi avançat. Jo continuo com al principi, en aquest sentit» (MN3). Exposen que en cap cas es veuen en confiança d'explicar com se senten, ni tampoc es crea vincle. Per contra, ho compensen als cercles d'aprenentatge que, segons diuen, els són profitosos «pel que fa a reflexions, parlem de l'avaluació, del dia a dia, si algú té algun conflicte, algun neguit, ho compartim i entre tots busquem la solució» (MN3).

Les mateixes mentores també comprenen el procés d'acompanyament com a crucial, però no només pel desenvolupament dels novells, sinó pel seu propi. Mostren consciència de la quantitat de dimensions desconegudes amb les quals es troben els mestres en el seu primer any. Així, entenen que «en alguns moments entenc que estàs al costat per programar, altres per fer una observació concreta o per fer una retroacció concreta o simplement per escoltar» (M1). Amb relació als processos d'ensenyament i aprenentatge, amb l'M1 s'han focalitzat principalment en disseny, pràctica i avaluació. Molt semblant és el que comenta l'M2, que ha volgut construir a partir de provocar un canvi de mirada en els novells, fent preguntes, partint d'una visió positiva «d'anar treballant i mostrant com ho fan els altres mestres». Ambdues coincideixen que l'acompanyament requerit des del programa ha estat molt pautat, on se'ls oferia un pla d'acció tutorial ([Annex III](#)) que iniciaven amb una DAFO (Debitats, Amenaces, Fortaleses i Oportunitats) que els serveix per organitzar el curs. Identifiquem que les primeres tutories anaven més encarades a agafar-se confiança, per anar desenvolupant empatia i saber que tenen un espai segur per a compartir, tot construint conjuntament. Després, avancen segons les necessitats i dubtes de cada novell, per anar progressant en el desenvolupament de les Competències Professionals Docents. A més, a les mentores se'ls demana un registre de cada sessió de mentoria ([Annex IV](#)) i dels cercles d'aprenentatge ([Annex V](#)) per poder fer-ne un seguiment, que posteriorment, adjunten en el seu quadern de bitàcola ([Annex VI](#)).

Un altre exemple són les formacions setmanals obligatòries en les quals participen els mestres novells. Les temàtiques són diverses: competència digital, docència basada en l'evidència, Disseny Universal de l'Aprenentatge (DUA), situacions d'aprenentatge, assertivitat lingüística, etc. Encara que no podem identificar una valoració unànime, la majoria coincideix en la manca de continuïtat entre les formacions: «jo crec que són bolets» (MN2). Consideren útils algunes de les formacions, sobretot les

que giren entorn de les Competències Professionals Docents i el DUA, però n'hi ha d'altres, com la d'assertivitat lingüística o la competència digital, que «no serveixen de res perquè estan descontextualitzades» (MN4). A tot això, se li suma les sales virtuals que comparteixen amb novells d'altres centres, on no van per feina i exposen informalment els punts de millora que troben en el programa. En general, tenen la sensació que la informació es repeteix, no s'avança, són per omplir hores i, algunes, arriben a deshora, tot i que ho proposin amb mirada retrospectiva. En canvi, des del punt de vista de les mentores, consideren que són profitoses per poder discutir i parlar-ne: «en una escola, compartir i que tothom vegi el que està passant és molt enriquidor» (M2), encara que comprenen la insatisfacció dels novells pel que fa a contingut, demandes i horari d'algunes formacions. Tanmateix, l'MN1 reconeix la riquesa de les reflexions sorgides a partir de les formacions: «pots treure coses de cada formació, coses que et poden anar bé per la teva vida o per l'escola». Algunes d'aquestes abstraccions els permeten completar la Carpeta d'aprenentatge, que requereix reflexionar setmanalment sobre els seus progressos.

A mitjan segon trimestre, des de l'equip directiu es proposa als novells dinamitzar un claustre de temàtica lliure, amb la condició que havia d'estar relacionada amb alguna de les formacions impartides pel programa. Concretament, escullen les Competències Professionals Docents ([Annex VII](#)), perquè són les formacions que van trobar més interessants i es tracta d'una àrea que està guanyant rellevància en l'actualitat. A part, des del programa ofereixen formacions a l'equip directiu i al claustre, encara que aquest any els mestres han decidit no participar-hi per manca de temps, d'acord amb la CP. Així i tot, l'M1 reconeix la necessitat de formar-se com a claustre, tenint en compte que la temàtica era codocència, però considera que «a l'escola no hem estat prou hàbils per a implicar més persones». En aquest mateix trimestre els novells han rebut la visita de l'inspector a l'aula, i també han presentat un autoinforme ([Annex VIII](#)) a la Junta, formada per les mentores, l'inspector, el director i la CP. L'MN2 ho concep més com un tràmit, però comenta que li hagués agradat un retorn.

La codocència és un altre pilar del programa, encara que hem pogut detectar certes dificultats en la seva implementació a l'escola. Els novells neguen fer cap intervenció en codocència, referint-se a fer tot el procés conjuntament amb la mestra col·laboradora. El principal problema que detecten és que la tutora del grup passa moltes més hores a l'aula portant el projecte que ells, llavors, se'ls fa impossible que l'alumnat arribi a concebre'ls de la mateixa manera. A més, en el cas de l'MN1, se li suma el fet de ser la mestra d'anglès, li resulta difícil desprendre's d'aquest rol. També val a tenir en compte els reajustaments horaris que han estat necessaris després que un mestre novell abandonés el programa. Igualment, tots coincideixen que és una qüestió d'organització i horaris, però tenen clar que les mestres col·laboradores ho intenten. De fet, l'M1 reconeix que des de l'escola s'ha fet una interpretació diferent del que és la codocència i s'ha traduït a suport a l'aula, que no deixa de ser dos docents interactuant a l'aula, però sense la planificació i avaluació que comporten.

5.3. Comunicació i coordinació

La principal via de comunicació del programa cap a les mentores i els mestres novells identificada és el correu electrònic, des del primer contacte a l'escola, fins a les novetats que es van incorporant. La coordinació i seguiment per part del programa és poc freqüent. D'acord amb l'MN1, amb la referent de zona es veuen un cop cada dos mesos. Les trobades que tenen amb les mentores tampoc són gaire més freqüents. Han estat ocasions molt concretes quan han necessitat l'acompanyament de la referent de zona i la resposta no sempre ha estat completa. Així i tot, la CP destaca la disponibilitat amb la qual s'ha mostrat sempre la referent de zona, disposada a resoldre qualsevol dubte: «sobretot al principi, que ens estàvem ressituant: correus, ha vingut, n'hem pogut parlar...». En relació amb això, els novells comparteixen que en cap moment han donat directrius clares: «és que han anat fent, desfent, tornen a fer, han estat així fins ara. Jo crec que ara, quan l'han vist en pràctica, és quan ho estan reflexionant, pensant i afirmant què volen fer amb el Sensei» (MN3). De forma semblant, l'M2 comenta la coordinació necessària amb Comissions per refer els horaris dels novells.

Reconeixem que, a banda del correu, també els arriba informació a través de les mentores, que comparteixen amb ells tot el que saben. Les mentores i els mestres novells coincideixen en tres espais al llarg de la setmana per a fer coordinació i seguiment: cercles d'aprenentatge, mentories i suport o codocència a l'aula. A més, els novells poden comptar els uns amb els altres, tenint en compte que són cinc Sensei en total, a diferència d'altres escoltes amb un nombre de novells més reduït. Els espais de coordinació i comunicació descrits no tenen un seguiment estructurat, sinó que s'ha dipositat plena confiança en les mentores per part de direcció: «han fet un treball molt potent i no n'hem fet cap mena de seguiment perquè ja t'hi confies» (CP). L'equip directiu destaca fer un seguiment dels mestres novells amb les mentores, i observació en els moments que comparteixen espais, com a cicle o claustre. Però, segons comenta la CP, si n'hi ha és pel mateix funcionament del centre, i pas que el programa els indiquin unes directrius clares sobre què cal fer en cada moment. Així, a part de donar-los alguna estratègia i proposta, es deixa a les mentores liderar les sessions amb total llibertat. Per contra, l'MN3 comparteix que fins ara li ha mancat un espai per poder parlar i valorar la seva relació amb la mentora, no tant des de l'escola, però sí des del programa.

Les tasques de la coordinadora de centre, segons explica la mateixa CP, es basen a anar a trobades generals, amb altres equips directius. Allà, tenen contacte directe amb la referent de zona i valoren globalment el programa. També es tracta de «gestionar conflictes o situacions que es puguin donar» (CP), com quan la MN6 va decidir abandonar el programa. O si en la relació mentor-novell sorgís alguna desavinença, poden comptar amb una tercera persona que els escolti. Explica com, la mateixa funció assignada a l'equip directiu de vetllar pel bon funcionament del centre: «no deixes de gestionar més persones, amb més neguits, amb més dubtes, amb dubtes del programa, amb dubtes de formacions» (CP).

5.4. Satisfacció

Per poder analitzar el grau de satisfacció dels participants, s'exposen les expectatives inicials i, més endavant, els aspectes positius i de millora que han detectat des de la seva implantació.

5.4.1. Expectatives

Les expectatives inicials dels participants eren diverses, segons les experiències individuals viscudes, la familiaritat amb l'escola i el rol que entomaven. La majoria dels mestres novells parlen de tenir unes expectatives molt altes, d'aprendre molt, perquè coneixien de les metodologies innovadores que s'apliquen a l'escola. En canvi, el novell restant (MN1), comença sense expectatives, esmentant que mai havia sentit parlar de l'escola, sent conscient que es tractava d'un projecte pilot i amb la idea que l'escola no s'hauria preparat res. Pel que fa a les mentores, començaven amb l'esperança de contribuir significativament a la formació de mestres novells, com també millorar elles mateixes al llarg del procés, intentant dimensionar en què consisteix la tasca docent.

5.4.2. Aspectes positius

Moltes de les expectatives exposades han estat superades, com revelen les valoracions positives de la implementació fins ara. Per part dels mestres novells, en destaquen en bon acompanyament, i el suport constant de la resta de mestres de l'escola. Consideren que, el fet de poder estar un any sencer al mateix centre et dona una estabilitat i et permet fer vincle amb els companys i alumnat. També destaquen com la relació amb la mentora ha estat crucial a l'hora de crear un entorn de reflexió pel seu creixement personal i professional, sobretot per part de l'M1: «va més enllà del teu neguit d'aquí i ara. Que per mi això és una mentora. Et mira amb perspectiva. (MN2)». De forma sembla descriu l'MN4 la seva relació amb ella: «emocionalment, és molt empàtica i sempre que he tingut qualsevol dubte o en algun moment que he tingut algun problema de relació amb algun altre mestre, m'ha ajudat a estar bé». De la mateixa manera, l'M1 defineix que la seva intenció ha estat «estar al seu costat en tot moment i, sobretot, no jutjar cap de les pràctiques, sinó intentar identificar des de coses palpables i que es veuen, reforçant els punts forts i identificant els punts de millora». La mentora fa una valoració positiva de l'acompanyament que ha pogut donar als seus tres novells, i al fet de tenir hores d'exclusivitat amb ells. Els novells atribueixen gran part de l'aprenentatge a la línia pedagògica, la mirada i la implicació que trobem a La Sínia, més enllà de les eines que han rebut per part del programa. Així i tot, troben riquesa en el bagatge, recursos i formacions que s'emporten d'aquest curs.

Destaquen com l'escola els ha brindat moltes oportunitats i han disposat de l'espai per demanar coses, com el fet de tenir hores disponibles per poder visitar altres aules. A més, identifiquem com els novells valoren positivament el fet de poder portar propostes a l'aula, veure si realment funcionen i

poder fer canvis. Així, aconsegueixen progressar en les Competències Professionals Docents que necessiten més atenció i enfortir les que ja tenen desenvolupades.

En conjunt, per part de l'equip directiu, identifiquem que es considera que el programa Sensei ha proporcionat un entorn favorable per promocionar el creixement personal i professional dels novells. La coordinació amb la referent de zona i les facilitats per part del programa han estat factors claus per a una implementació efectiva, exposa la CP. D'aquesta manera, valoren la filosofia educativa transformadora que es promou des del programa i com això els permet fer «taca d'oli», per expandir la metodologia que es defensa a La Sínia. Així, veuen continuïtat de l'escola de cara a cursos següents.

5.4.3. Punts de millora

Tot i la satisfacció general, els entrevistats coincideixen en la necessitat d'aplicar un seguit de canvis de cara al curs vinent, sobretot en la gestió del temps i la càrrega de treball. Identifiquem com els mestres novells són conscients de les oportunitats que se'ls ofereixen, però, per contra, els han mancat espais per observar i viure altres realitats. Com s'ha exposat anteriorment, expressen la seva insatisfacció amb les formacions, que consideren excessivament fragmentades, descontextualitzades, arriben a deshora i són poc efectives, a part d'impossibilitar la conciliació familiar: «hi has de dedicar molt de temps, tant a les programacions que fan aquí, com després a tots els cursos, fora d'horari» (MN2). Un altre aspecte que destaquen són els canvis constants que han anat implementant, a mesura que avançava el curs, com les modificacions d'horaris: «Jo crec que aquest any no s'hauria d'haver començat. Està massa verd. Hi ha moltes coses que potser se n'han adonat en fer-ho... » (MN1). Per part del programa, no consideren que les demandes s'adaptin a la realitat del centre, i es generalitza la sensació de pèrdua de temps. A tot això se li suma que alguns dels dubtes que han traspassat a la referent de zona no han quedat resolts, o han rebut respostes que consideren molt pobres. En últim lloc, tot i valorar l'acompanyament rebut com a tret positiu, consideren que hagués estat necessari definir els rols de les mentores i dels novells, saber que s'espera de cadascú, i evitar casos com el de l'MN6. Sobretot els dos mentorats per l'M2, que coincideixen en la manca de confiança, utilitat, comoditat i vincle de les mentories. Creuen necessari un espai per poder-ne fer una valoració general, abans de final de curs: «la CP no es reuneix amb nosaltres ni ens fa cap seguiment» (MN3).

Per part de les mentores, identifiquem que l'assignació de tasques i la coordinació amb les mestres col·laboradores no sempre ha estat òptima. Ambdues subratllen la necessitat d'una formació prèvia específica per a mentores, per anticipar reptes que han hagut de resoldre improvisant. En el cas de l'M2, s'ha trobat amb novells que es mostraven «resistents» a les noves metodologies, fet que complicava l'acompanyament. La CP també reconeix que la planificació inicial per part del programa era insuficient, sobretot pel que fa a l'horari, burocràcia i la doble avaluació que se'ls demana des del

programa i com a personal novell dins del sistema. En acabat, li han mancat unes hores específicament destinades al seu rol de coordinadora, perquè les ha hagut de treure d'hora de despatx.

5.5. Impacte del programa

En aquest últim apartat d'anàlisi s'exposa l'impacte que els mestres novells, les mentores i la CP han experimentat en participar en el programa, a escala professional, personal i de centre.

5.5.1. Professional

En general, els novells destaquen haver progressat en la gestió d'aula, la planificació de sessions i la integració de les teories pedagògiques a la pràctica. Identifiquem consciència en el seu punt d'inici, fet que els ha permès desenvolupar aquelles Competències Professionals Docents que requerien més atenció en cada cas individual. A l'inici, tots coincideixen a assenyalar la gestió d'aula com a un factor complicat i en el que tenen molt marge de millora, sorpresos per trobar alumnes «disruptius, complicat i difícils de portar» (MN3). Ho reafirma la CP: «crec que bàsicament és això, gestió d'aula i la relació amb les famílies, que en realitat són coses que és pràctica. I que les hores d'Universitat no t'ho han aportat». Així i tot, els novells en cap moment fan referència a la relació amb les famílies. Actualment, encara que hi continuen havent moments en què no saben com reaccionar, parlen d'un progrés considerable en la gestió d'aula, havent guanyat seguretat i tranquil·litat.

De forma individual, també s'han marcat objectius concrets, en els quals encara treballen. En primer lloc, l'MN1 reconeix com sovint s'emporta les emocions a casa, i ha provat diferents estratègies per millorar la seva gestió emocional. A continuació, l'MN2 persegueix l'objectiu de posar límits amables, sent conscient que està habituada a l'educació tradicional, però progressa posant-hi consciència i mitjançant l'observació. Més endavant, l'MN3 parla de trobar quin és el seu rol a l'escola com a mestra, sobretot derivat dels neguits no resolts per la manca de vincle i entesa amb l'M2. Sobre això, d'acord amb ell, se li suma que quan surts de la carrera «no saps res», principalment per la manca d'experiència. En últim lloc, l'MN4 destaca el gran repte que li suposa la planificació prèvia i l'avaluació posterior de les sessions, i tot el que té a veure amb la burocràcia, que millora amb esforç i acompanyament.

De cara a les mentores, identifiquem un impacte significatiu a escala professional, subratllant l'enriquiment de les seves habilitats de lideratge, acompanyament, gestió d'equips i comunicació. Per part de l'M1, ha redescobert la necessitat de fer un seguiment freqüent dels aprenentatges amb registres i ha comprès la importància de tenir en compte els filtres en l'aprenentatge: «amb els anys m'adono que tots necessitem molt més temps per anar entrant dintre dels sistemes». Per part de l'M2, considera que el fet d'haver sortit de la zona de confort li ha permès gestionar diversitat de mirades pedagògiques, i s'ha hagut d'enfrontar a situacions que li han resultat difícils, com per exemple comunicar aspectes a millorar als novells. Ambdues esperen rebre les retroaccions finals dels novells, per conèixer realment l'impacte que he tingut amb ells i confien a haver-los transmès la importància de la reflexió, qüestionament i actualització constant.

5.5.2. Personal

Identifiquem que, a part del professional, els participants del programa també han rebut un impacte en l'àmbit personal. Primerament, l'MN1 subratlla com l'acompanyament rebut per les mentores l'ha ajudat a progressar en la gestió d'emocions i situacions difícils, en general. En aquest sentit, l'MN2 destaca que a partir de formar part del programa, ha començat a observar més les metodologies que apliquen a l'escola dels seus fills, tot comparant-ho amb la seva experiència: «coses que a vegades diu una mestra, o a l'escola, el que fan a la seva escola i el que fan aquí, doncs m'hi fixo més». D'altra banda, l'MN3 assenyala l'impacte en desenvolupar la seva competència comunicativa davant d'adults, tot i que comenta que li queda molt de camí: «ja per la idea que els adults prejudgem, els infants no». Contràriament als anteriors, l'MN4 explica haver mantingut una clara separació entre la seva vida privada i la laboral, sense impactar en la seva vida personal.

Les dues mentores coincideixen a haver viscut l'experiència de forma molt intensa, a diferència de quan venen les persones de pràctiques, que no disposen de l'espai. Per una banda, l'M1 considera que el fet de poder relacionar-se amb altres mentores i tenir accés a documents i reflexions exclusius, l'ha ajudat a «créixer». Per altra banda, l'M2 considera que encara ha de treballar aquesta part més personal, de saber dir les coses i, a voltes, no empatitzar tant: «haig d'aprendre que no passa res per dir-ho, i mirar com dir-ho». Altrament, comenta que l'espai per treballar-se individualment no és el programa, sinó que és cadascú, a partir de la seva experiència: «com a mestra també m'ho he anat treballant. És una cosa que t'ho treballes tu, ni l'escola ni ningú. És cert que als cercles d'aprenentatge sí que et diuen com has de comunicar les coses, que no has de ser negatiu, des de la pregunta, que ells es plantegin...» (M2). El que més l'ha ajudat és el fet de trobar-se amb situacions que no li agraden, i haver-se d'enfrontar a dir les coses, primer entomar-les per després comunicar-les.

5.5.3. Escola

En acabat, hem observat l'impacte que la implementació del programa ha tingut en el mateix centre. L'arribada dels mestres novells a l'escola ha provocat una revisió i reflexió profunda entorn de les Competències Professionals Docents en l'equip de mestres, a partir del claustre que ells mateixos van liderar. D'allà, descobreixen com la Competència Digital la deixen en segon pla, i es qüestionen quina prioritat cal donar-li actualment. També es posa sobre la taula la rellevància de la codocència, pel fet que se'ls va oferir una formació de codocència i van decidir no fer-la. Així, descobreixen aquells punts forts de l'escola, que estan ben consolidats, i les parts que ballen, i no acaben de trobar un consens. A més, la CP destaca la contribució efectiva que suposa tenir cinc mestres «extra-plantilla», però que, a la pràctica, se'ls percep com a un més, tot i les limitacions econòmiques i logístiques. Per contra, han sorgit dubtes a gran escala, qüestionant-se l'impacte que els novells tindran a llarg termini: «tu no pots entrar i lluitar contra el sistema quan el sistema encara no el coneixes» (M1). Per part de l'equip directiu, la CP recalca que encara s'ha de fer una valoració de final de curs, per conèixer-ne l'impacte.

6. Contribució al camp de l'educació, conclusions i reflexió

El present Treball de Final de Grau s'iniciava amb l'objectiu d'analitzar la implementació del programa d'inducció a la docència Sensei a l'escola La Sínia de Molins de Rei. D'aquesta manera, identifiquem una implementació efectiva del programa, tot i subratllar la necessitat de millorar recursos i processos de suport, substancialment a l'inici.

L'anàlisi de les entrevistes reflecteixen una valoració globalment positiva de la implementació del programa, especialment entorn el procés d'acompanyament i la filosofia d'escola. Coincideixen a associar l'èxit de la implementació al centre i el seu professorat, més enllà del programa en si mateix. En destaquen l'acollida inicial, els espais de socialització, l'accés a recursos addicionals, les oportunitats constants de participar i la reflexió continua que se'ls ofereixen als novells des de l'escola. El fet que sempre se'ls hagi tractat com un mestre més, ha contribuït en aquest aprenentatge informal, com tots constaten. Per part de les mentores, ho han concebut com a una oportunitat per sortir de la rutina, dimensionar què és la tasca docent i dignificar la professió. Com bé s'exposa des de la European Comissions (2021), el rol de la mentora és l'element clau per a una experiència de capacitació professional, podent oscil·lar en diferents graus de vincle i confiança. Així es corrobora en les declaracions dels novells i les mentores, on aquesta relació ha condicionat enormement l'experiència viscuda. En aquest sentit, per part dels novells, observem que els ha mancat definir els rols des de l'inici i tenir l'espai per valorar la relació amb la mentora abans d'acabar el curs. Un altre element al qual han posat el focus des del començament és el desenvolupament de les Competències Professionals Docents, fet que ha tingut un impacte autoreflexiu en els docents novells, les mentores i en el conjunt del claustre. Així, observem com els beneficis van cap ambdues bandes.

Més endavant, tot i expressar un alt grau de satisfacció general, destaquen diverses àrees de millora crucials. Identifiquem que són les que estan relacionades amb l'efectivitat de la codocència, l'aplicabilitat de les demandes del programa, el contingut de les formacions, la manca de seguiment de les mentories i la distribució horària. Pel que fa a la comunicació i coordinació amb la referent de zona, trobem mestres que en destaquen l'efectivitat, i d'altres la insuficiència. Arran de formalitzar els aprenentatges informals, segons López-Crespo i Gairín Sallán (2022), se cercava compensar les insuficiències dels aprenentatges formals, com la descontextualització i la manca d'utilitat, però observem que no sempre ho han aconseguit, com és en el cas de les formacions. D'aquesta manera, ha estat comú referir-se al programa com a «pilot», principalment per la gran quantitat de canvis que s'han fet al llarg del curs, fet que els porta a qüestionar-se si aquest any s'hauria d'haver iniciat.

En l'elaboració d'aquest TFG han sorgit algunes limitacions. Primerament, destaquem només haver entrevistat a quatre dels sis mestres novells, fet que pot restringir la representativitat de la mostra i propiciar la generalització de resultats. Una altra consideració futura és incloure altres mètodes de recopilació de dades, com els qüestionaris en línia, per arribar a més mestres i descobrir l'impacte real

a tota l'escola. Així, conèixer la vivència de les mestres col·laboradores i altres professionals que, de manera directa o indirecta, s'han implicat en la implementació del programa.

A part, en el procés d'elaboració d'aquest Treball de Final de Grau, he desenvolupat un seguit de competències, tant personals com professionals, que podré aplicar en un futur pròxim a les aules. Primerament, he tingut l'oportunitat d'indagar i millorar en la meua capacitat d'anàlisi crítica i investigació. Així, comprenc la necessitat de basar la pràctica en evidències, amb una basa empírica sòlida. Més endavant, he desenvolupat competències de comunicació oral i escrita efectiva, millorant les meves intervencions a cada entrevista i la claredat amb la qual expresso les idees. A més, he reflexionat de forma constant sobre el meu propi procés d'aprenentatge, construint la meua identitat docent partint d'una visió crítica. Finalment, he comprès de forma profunda la complexitat de la gestió dels coneixements dins dels centres educatius, i com els espais informals, en tota la seva diversitat, poden resultar molt rics. En l'àmbit personal, ha representat una experiència de creixement significativa, fet que m'ha permès consolidar l'interès pel món de l'educació i ha obert les portes a futures oportunitats laborals, com és participar en el programa de Residència Inicial Docent Sensei, des de la consciència de les seves fortaleces i punts de millora.

Com a futura línia d'investigació, seria necessari comparar aquest estudi amb altres realitzats a diferents escoles per determinar si l'èxit del programa es deu concretament al context de La Sínia o, per contra, el mateix programa és prou potent per universalitzar-lo a tots els centres. A més, d'acord amb el Departament d'Educació (2023b), cal esperar a finalitzar el segon curs d'implementació per avaluar-ne l'impacte real, encara sent d'hora per treure'n cap conclusió definitiva.

A tall de conclusió, els resultats obtinguts suggereixen que, malgrat les limitacions i canvis, el programa Sensei ha estat beneficiós pel desenvolupament professional dels mestres novells. Així, es fa valdre la importància de rebre un bon acompanyament en els primers contactes amb la tasca docent, per promoure la reflexió, fomentar espais col·laboratius i oferir-los recursos i eines útils i contextualitzades.

7. Fonts d'informació i bibliografia

- [1] Bloom, P. J. (2014). Teacher induction!: A lifeline for novice teachers. *Exchange*, 19460406(218), 20-23.
- [2] Departament d'Educació (2023a). *ACORD GOV/69/2023, de 28 de març, pel qual es crea el programa temporal de residència inicial docent en centres educatius, Sensei*. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.
- [3] Departament d'Educació (2023b). *Sensei: Residència Inicial Docent*. Generalitat de Catalunya. Recuperat de <https://projectes.xtec.cat/residencia-docent/>
- [4] European Commission. (2021). *Teachers in Europe: Careers, development and well-being*, Birch, P.(editor), Publications Office of the European Union. Recuperat de <https://data.europa.eu/doi/10.2797/997402>
- [5] Freixa, M. (2017). *Professorat novell: competències docents a l'inici de l'exercici professional*. Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, 38 - 45.
- [6] Gairín, J., Díaz, A., Suárez, C. (2021). *La nova gestió del coneixement*. EAPC blog.
- [7] Helms-Lorenz, M., Slof, B. & van de Grift, W. (2013). *First year effects of induction arrangements on beginning teachers' psychological processes*. Recuperat de <https://doi.org/10.1007/s10212-012-0165-y>
- [8] CRIEDO. (2020). *El trànsit cap a la professió docent. INDUCTEACHING: Validació d'una proposta d'inducció docent lligada a la formació inicial i primer any docent de mestres/as de primària*. Universitat Autònoma de Barcelona.
- [9] Ingersoll, R. M., & Strong, M. (2011). *The Impact of Induction and Mentoring Programs for Beginning Teachers: A Critical Review of the Research*. Review of Educational Research. University of Pennsylvania and University of California, Santa Cruz.
- [10] International Commission on the Futures of Education. (2020). *Education in a post-COVID world: Nine ideas for public action*. Paris, UNESCO.
- [11] Kearney, S. (2014). Understanding beginning teacher induction: A contextualized examination of best practice. *Cogent education*, 1(1), 967477.
- [12] Kools, M., & Stoll, L. (2016). *What makes a school a learning organisation?*. Recuperat de <https://doi.org/10.1787/5jlwm62b3bvh-en>
- [13] López-Crespo, S., & Gairín Sallán, J. (2022). *L'aprenentatge informal del professorat en els centres educatius catalans*. UAB divulga.
- [14] López-Crespo, S., & Gairín Sallán, J. (2020). *El rol directivo para la promoción del aprendizaje informal del profesorado en los centros educativos*. Tesis doctoral UAB, dirigida per Gairín Sallán, J.

- [15] Moore, A.L., Klein, J.D. (2020). *Facilitating Informal Learning at Work*. TechTrends **64**, 219–228. Recuperat de <https://doi.org/10.1007/s11528-019-00458-3>
- [16] Moral, J., Gil, M., Sanjuan, C. (2023). *El continuum formatiu en la carrera docent*. Fòrum: Revista d'Organització i Gestió Educativa, època VIII (núm 61), 5 - 10.
- [17] OECD (2018), *Effective Teacher Policies: Insights from PISA*, PISA, OECD Publishing, Paris. Recuperat de <https://doi.org/10.1787/9789264301603-en>
- [18] Olmos, P. (2023). *INDUCTEACHING: Proposta d'inducció docent lligada a formació inicial i primer any docent de mestres de primària*. Coordinat per l'Equip de Desenvolupament Organitzacional de la Universitat Autònoma de Barcelona.
- [19] Paniagua, A., Rubia, M., Tort, A. (2023). *La formació del professorat a través de programes innovadors d'iniciació entre iguals: una aposta crucial*. Fòrum: Revista d'Organització i Gestió Educativa, època VIII (núm 61), 11 - 16.
- [20] Paniagua, A. and A. Sánchez-Martí (2018), «Early Career Teachers: Pioneers Triggering Innovation or Compliant Professionals?», *OECD Education Working Papers*, No. 190, OECD Publishing, Paris. Recuperat de <https://doi.org/10.1787/4a7043f9-en>
- [21] Repositori de la Diputació de Barcelona. (s.d). *Funció del comandament en el procés de formació i desenvolupament del personal col·laborador: 3. Aprenentatge informal. Desenvolupament*. Gestió de projectes amb metodologia PMP.
- [22] Richter, D., Kunter, M., Lüdtke, O., Klusmann, U., Anders, Y., & Baumert, J. (2013). *How different mentoring approaches affect beginning teachers' development in the first years of practice*. Teaching and teacher education, 36, 166-177.
- [23] Teherán, E. J. T. (2022). *La docencia compartida: una herramienta para facilitar el progreso en los procesos de enseñanza-aprendizaje*. Doctoral dissertation, Universitat Autònoma de Barcelona.
- [24] XTEC. (2023). *El centre, peça clau: eines per treballar l'estratègia de centre*. Matí formació: Estratègia de centre Primària i Secundària. [PowerPoint].

8. Annexos

8.1. Annex I: entrevistes

8.1.1. Guió entrevista: mestres novells

Mestres novells

Inici

- Com vas conèixer el programa Sensei? Quina va ser la motivació inicial per apuntar-te al programa?
- Prèviament a participar en el programa Sensei, havies treballat en alguna altra escola? Cas que si, has notat moltes diferències amb aquesta escola? Creu que aquestes es deuen a la implementació del programa Sensei?
- Quan va ser el moment d'escollir escola pel programa Sensei: La Sínia va ser la teva primera opció? Per què? Cas que si, quins punts forts vas valorar de l'escola? Quines expectatives tens a l'inici? S'han complert?

Dia a dia

- Com va ser el contacte inicial amb el centre? I el procés d'acollida? Quins són els aspectes positius que en recordes? I alguna cosa que et generés sorpresa en negatiu?
- En general, com se't transmet la informació, dins l'escola, en el marc del programa Sensei? Creus que tens tota la informació que necessites? Si mai t'ha faltat alguna informació, a qui has recorregut per a saber-la?
- Com s'organitza el procés de coordinació i seguiment amb el teu mentor (reunions, comunicació, etc.)? Quin assessorament / ajudes t'ofereix La Sínia en el teu dia a dia?
- Les demandes que et fan des del programa s'adapten a la realitat del centre? I les demandes del centre s'adapten a les del programa?
- Què és el que millor funciona del programa? Quins aspectes creus que poden ser millorables de cara a cursos vinents? Quins aspectes creus que depenen del programa? Quins del mateix centre?
- Quina és la dificultat més gran amb la que t'has hagut d'afrontar? Com l'has afrontat? Quin suport has rebut per part del teu mentor? I per part del centre?
- Quins aprenentatges consideres que has adquirit fins al moment? I quins et queden per abordar? Quines eines t'ofereixen?
- Quines competències creus que has desenvolupat o progressat?
- Consideres que ha tingut impacte en la teva vida personal? En quins aspectes creus que està incidint el programa, respecte si no l'haguessis fet?

Codocència

- Haves tingut alguna experiència prèvia de codocència en l'àmbit professional? Cas que sí, com havia estat?
- Quines eren les teves principals motivacions / preocupacions quan vas saber que duries a terme activitats de codocència? Quina ha estat la teva experiència amb la codocència fins al moment?
- Hi ha una preparació prèvia de l'activitat de codocència? Cas que sí, com es realitza? Quin paper hi jugues? I la persona codocent? Quins són els aspectes positius d'aquesta preparació prèvia? Què milloraries?
- Com és la relació professional amb la persona codocent? Com valores el seu rol? És com esperaves? Creus que hi hauria algun aspecte millorable?
- Posteriorment a la situació de codocència, feu algun tipus de valoració conjunta entre els docents? Cas que sí, quins aspectes tracteu? Què creus que has millorat gràcies a la codocència? És el que esperaves? Creus que hi ha algun aspecte millorable? En cas que no hi hagi valoració conjunta, creus que seria important? Per què?

8.1.2. Guió entrevistes a mentores

Entrevista mestres mentores

Inici

- Quants anys portes treballant com a docent? Quants d'ells a La Sínia? De quins cursos has estat tutor/a? Has tingut algun càrrec? En cas afirmatiu, quins?
- Tens experiències prèvies com a mentora (o fent suport) a mestres novells, o coordinació amb altres docents?
- Com vas conèixer el programa Sensei? Quina va ser la teva motivació inicial per involucrar-te com a mestra mentora?
- Quines expectatives tenies a l'inici del programa? Creus que s'han acomplert?

Dia a dia

- Com resumiries, amb poques paraules, la teva experiència en el programa Sensei?
- Què creus que és el que millor funciona del programa Sensei? Per contra, quins aspectes creus que poden ser millorables de cara a cursos vinents? Quins aspectes creus que depenen del programa? Quins del mateix centre?
- Com definiries el teu rol com a mentora? Quins creus que són els teus punts forts desenvolupant la teva tasca de mentoria? Quins et plantejes com a repte, o susceptibles de millora? Se t'ofereixen eines per treballar-los?
- Com ha impactat en el teu creixement professional la teva participació en el programa? I personal?
- Com consideres que la metodologia que s'imparteix a La Sínia pot contribuir a la formació dels mestres?
- Quines estratègies o pràctiques utilitzes per fomentar el creixement personal dels i les mestres novells? Quins aprenentatges i millores has observat en ells/elles?
- Quin és el teu paper en l'avaluació del resultat de les sessions? Com aportes a la millora continua dels seus processos d'ensenyament-aprenentatge?
- Quin suport reps des de l'escola en relació amb la mentoria? I des del programa? En cas de dubtes o dificultat, a qui demanes acompanyament? Com us coordineu amb l'altra mestra mentora?

Codocència

- Tens experiència prèvia en la codocència? Quina valoració en fas?
- Has participat en alguna sessió de codocència amb algun dels teus mentorats? En cas que sí, com l'he preparat? Hi ha una avaluació/traspàs posterior? Quina valoració en fas?

- Quines millores o aprenentatges esperes veure en els mestres novells a través de la codocència? Quins beneficis consideres que tenen les sessions de valoració conjunta, com els cicles d'aprenentatge? Per què?

8.1.3. Guió entrevista: CP

Inici

- Com descriuries l'experiència global de la implementació del programa Sensei a l'escola fins ara?
- Com a equip directiu, quins motius us van impulsar a participar-hi? Us heu trobat amb entrebancs? Quins són els principals desafiaments de coordinació/logístics amb els que us heu hagut d'afrontar?
- Quin paper hi té l'equip directiu en la implementació del programa? Teniu trobades regulars amb les mentores, novells o responsables del programa? Heu participat d'alguna formació o sessió informativa?
- A l'inici, quines estratègies específiques s'han utilitzat per implementar el programa (planificació, execució i avaluació)? Es van concretar objectius a escala de centre? En cas que sí, quins eren i amb quins indicadors els va relacionar?
- Hi va haver implicació per part de tot el claustre des del primer moment? Quin és el seu paper? Com s'inclouen els mestres novells dins dels programes educatius que ja hi havia presents dins de l'escola?
- Abans d'implementar el programa, disposàveu d'un pla d'acollida a mestres novells, sigui de pràctiques, substituïts, etc.? Heu participat prèviament en algun altre Projecte del Departament d'Educació?

General

- En general, quina creus és la percepció que té el claustre sobre la implementació fins ara del programa? I des de l'equip directiu?
- Les mentores tenen unes directrius clares de com han de treballar? En cas que sí, venen dictades des del programa, o també estan consensuades amb l'equip directiu.
- Com a escola, quins aspectes es consideren essencials pel desenvolupament d'un mestre? Com consideres que la metodologia que s'imparteix concretament a La Sínia pot contribuir en aquest aprenentatge? Com se'ls hi transmet als novells?
- Quins mecanismes d'aprenentatge informal s'han observat o fomentat a partir de la implantació del programa.
- Com es promou a La Sínia la col·laboració entre mestres? De quins espais de gestió del coneixement disposen, sigui formal o informal? Com s'assegura la participació dels mestres novells en els processos de presa de decisions de l'escola?
- Heu pogut observar resultats o millores en els mestres novells respecte al seu inici? Quins són els principals reptes que enfronten? Com us ho fan arribar a l'equip directiu?

- Com s'avalua, o s'avaluarà, l'impacte real que suposa la incorporació d'aquests mestres al centre? Fins ara, heu pogut observar algun impacte? Per part de les famílies i l'alumnat, heu rebut alguna retroacció?
- Creus que el Projecte tindrà una continuïtat al centre? En cas que sí, consideres necessari algun canvi, o aspecte a millorar detectat?

8.2. Annex II: transcripcions de les entrevistes

8.2.1. Transcripció de l'entrevista E1

Entrevistadora: Com vas conèixer el programa Sensei?

MN1: Quan acabis la carrera veuràs que només tens una possibilitat, que és anar a treballar com a mestra, però jo em sentia amb moltíssima incertesa. O sigui, no sabia què fer amb la meva vida perquè, clar, no entres directament a treballar al setembre. Aleshores, tampoc volia entrar a l'escola privada, i em vaig apuntar a la pública. De cop em va arribar un correu del Sensei.

Entrevistadora: Ah, et va arribar correu. Desconeixia que haguessin enviat aquest correu.

MN1: Sí. Perquè estava a les llistes, i van enviar el correu a tots els inscrits. Però, si era un dilluns, el dimarts s'acabava la inscripció i el dijous et dèiem si t'havien acceptat...

Entrevistadora: Doncs que ràpid tot.

MN1: Sí, molt ràpid tot. Aleshores em vaig apuntar, vaig preguntar-li a la meva... sogra? Sí, a la meva sogra i em va dir que creia que era un molt bon programa i li vaig dir, doncs vinga, m'apunto i em vaig apuntar. I ho vaig conèixer perquè em va arribar un correu.

Entrevistadora: I quina va ser la motivació inicial per apuntar-te?

MN1: Jo el que volia era trobar una feina estable. Perquè al final, o sigui, això és un any de feina encara que sigui a mitja jornada.

Entrevistadora: I que sigui a mitja jornada no et va tirar enrere?

MN1: Sincerament, no tenia... o sigui, em vaig apuntar una mica a cegues. Jo sabia que era mitja jornada, però pensava que a l'escola només havies d'estar mitja jornada. Jo tenia pensat treballar a l'escola, i després treballar a Acadèmies d'Anglès. Però quan vaig arribar aquí em vaig adonar que, evidentment...

Entrevistadora: Clar, et pensaves que seria només matins, i a la tarda lliure o alguna cosa així, oi? Però no... Llavors, abans de participar en el programa, no havies treballat mai com a mestra, pel que has dit, oi? I quan va ser el moment d'escollir l'escola, va ser La Sínia la teva primera opció?

MN1: Sincerament, no me'n recordo, però potser sí.

Entrevistadora: Per què, tu d'on ets?

MN1: De Sant Boi de Llobregat. Aleshores, vaig seleccionar les escoles que estaven més a prop, sincerament. I a Sant Boi no n'hi havia cap. Era Molins, Sant Vicenç dels Horts... I crec que al Baix Llobregat no n'hi havia moltes més, era aquesta zona.

Entrevistadora: Llavors va ser únicament per proximitat, perquè tampoc coneixies a ningú, oi?

MN1: Ningú, no.

Entrevistadora: Així, amb quines expectatives venies a l'inici, abans de començar?

MN1: Zero, perquè pensava, això és un projecte pilot, o sigui, l'escola no s'ho haurà preparat, ni res, o sigui... Jo pensava que on havia fet pràctiques hi havia vegades que ni t'acollien, o sigui, era com... Ai, ets de pràctiques! Aleshores em pensava que seria el mateix...

Entrevistadora: I aquí l'acollida com va ser?

MN1: Va ser molt guai. Sí, sí. Arribes amb tots els mestres, i ja l'acollida amb tots ells va ser heavy. No sé si ho saps.

Entrevistadora: Doncs no, què us va fer?

MN1: Una obra de teatre, perquè com ja sabien que la setmana temàtica seria Shakespeare, ens ho van voler introduir així. Després va haver-hi un petit claustre i una reunió de Sensei. Tot estava preparat.

Entrevistadora: Quina bona acollida, no? Tot i venir sense expectatives, ho van superar tot.

MN1: Sí, i clar, amb la **M1** i la **M2**, evidentment, estava tot superestructurat i tot, o sigui que va complir les meves expectatives moltíssim.

Entrevistadora: Quin bon inici. Però abans d'arribar, com va ser el contacte inicial amb el centre? Va ser directament arribar el primer dia, es van posar en contacte amb tu...?

MN1: No, vaig enviar un correu. Perquè ens havien dit que ens haviem de posar en contacte. Així que el vaig enviar explicant que vindria, preguntant quin dia havia de venir, i em van respondre que el dia 1 de setembre, i poc més

Entrevistadora: Perfecte. I en el moment que vas arribar, i ja portaves uns dies, hi ha alguna cosa que et generés sorpresa en negatiu d'aquí al centre?

MN1: És que és això, esperava tan poc, perquè no em volia decebre. Aleshores vaig dir, no t'esperis res i que vingui, el que vingui, per mi tot és positiu.

Entrevistadora: Clar. M'has explicat que en un inici tot estava ben estructurat, però, ara, en el dia a dia l'escola, com se't transmet la informació? Vull dir, en referència al programa concretament.

MN1: És que ens arriben moltes coses per correu. Tenim formacions cada setmana, quasi, aleshores...

Entrevistadora: Que són amb mestres diferents, oi? O sigui, cada setmana és una bombolla diferent?

MN1: Sí, això sí. Això és un aspecte que no ens agrada gens. Perquè no hi ha continuïtat. Jo preferiria que féssim tres sessions. Per exemple, tres setmanes del mateix tema i acabar aquesta formació que no anar picant una mica de cada... Perquè la setmana passada ens tocava una i jo ja ni me'n recordava de què era la formació.

Entrevistadora: I de què heu fet formacions fins ara?

MN1: La de la setmana passada era una formació de docència basada en l'evidència, per utilitzar fonts rigoroses i tal. També en vam fer una d'assertivitat lingüística i la forma en què estava enfocada no em va agradar gens. Podria haver estat només una sessió i ja està. Després, jo estic apuntada a formació de situacions d'aprenentatge, però és opcional, i a una altra de digital que també és opcional.

Entrevistadora: Però opcional vol dir com a optatives o és com de més a més?

MN1: De més a més. No et donen el perfil, però al final són més punts, et donen hores.

Entrevistadora: Està bé, així, com a mínim, a part de coneixements et permet baixar el número de la llista. I a banda de les formacions, des del programa com se't transmet la informació. Perquè a la reunió de cicle que vaig poder assistir a finals de gener, just us acabaven de donar un document inicial de codocència, quan, en teoria, ja portaveu més d'un trimestre implementant-ho.

MN1: Per part del programa, falta... Jo crec que aquest any no s'hauria d'haver començat. Hauríem d'haver-ho preparat més...

Entrevistadora: Perquè està encara en fase molt pilot, no?

MN1: Sí, està massa verd. Hi ha moltes coses que potser se n'han adonat en fer-ho... Clar, però jo crec que de cara a l'any vinent estarà molt millor el programa, perquè ja tindran les coses molt clares. Però aquest any era molt agafat amb pines...

Entrevistadora: I el centre us ho ha donat tot directament? Perquè, per exemple, jo com a pràctiques, vaig haver de demanar que m'incloguessin en la carpeta, que m'enviessin el full de mestres... No sé si en el teu cas va ser així, també?

MN1: No. Des del primer moment comptem com a mestres. El mateix procés que fa un mestre nou, ens ho vam fer nosaltres.

Entrevistadora: Que bé que us tinguessin en compte des del primer moment. I si mai t'ha faltat alguna informació, o qualsevol ajuda, a qui has recorregut?

MN1: Primer vaig a la mentora, la **M1**. Si la mentora no ho sap, vaig a la CP, que també és la referent del Sensei dins de l'equip directiu, i ens ajuda en aspectes més organitzatius. I, si és un dubte que no hem pogut resoldre, doncs a la referent de Zona, encara que no forma part de l'escola.

Entrevistadora: I l'assessorament per part de la referent de zona com va?

MN1: Bé, sí, encara que la veiem una vegada cada dos mesos.

Entrevistadora: Però entenc que les mentores la veuen més, és així?

MN1: No, tampoc.

Entrevistadora: I, en aquest sentit, creus que et falta informació?

MN1: Jo ja vaig bé sense... Bé, més o menys. És una mica estrany. Perquè, per exemple, li vaig escriure un correu per dir-li que em donés informació, perquè havia faltat a una formació perquè estava malalta, i la informació que em va donar no va ser gaire completa...

Entrevistadora: Ja... I de cara a les evidències, també us dona la informació a la referent de zona?

MN1: Sí, ella sí. Ens va fer un vídeo i tot. En aquest sentit, bé.

Entrevistadora: Com s'organitza el procés de coordinació i seguiment amb el teu mentor? Quines reunions feu? Quan us comuniqueu? Tot això.

MN1: Amb la meva mentora quedem cada dilluns. De fet, ara estàvem reunides i fem una hora de reunió. Parlem de com em sento, d'algunes coses que potser he d'ajustar, si necessito ajuda amb alguna cosa...

Entrevistadora: Per què les teves intervencions te les prepares tu sol, sense revisió de ningú?

MN1: Sí, perquè en el meu cas, sobretot, que és anglès, jo tinc llibertat absoluta, però li demano molt consell a la **M1**, perquè ja havia fet mestre d'anglès, aleshores m'assessora amb detall.

Entrevistadora: Que interessant... Quins assessoraments i ajudes t'ofereix La Sinia en el teu dia a dia, que creus que no tindries en un altre centre? En general, quins suports reps?

MN1: Jo em sento molt acompanyat, en general. Però ja no sé si és part de l'escola o part de la gent que hi ha a l'escola. Perquè jo sé que, si mai tinc un problema, hi ha molta gent que m'ajudarà.

Entrevistadora: I a l'inici sí que necessitaves més ajuda? Per què solen ser durs, i més si ets nou en la professió encara més.

MN1: És que la **M1** em va ajudar molt. Em vaig sentir molt acompanyada i ella em va guiar sempre.

Entrevistadora: I hi ha alguna mena d'adaptació per tu, també? O el primer dia ja et posen sol en una classe?

MN1: Sí, en el meu cas va ser perquè era especialista. Crec que la primera setmana vaig entrar al grup de 2n, i estava amb les tutores, però com practicant. Era més observar i veure com funcionava tot. I aquella primera setmana vaig tenir petites intervencions amb el grup d'anglès. A veure, jo tinc a 2n i I4. Doncs vaig anar a presentar-me a I4, amb les tutores a l'aula. Va ser a partir de la segona setmana que vam començar les especialitats, fent mig grup.

Entrevistadora: Així vas poder conèixer i que et coneguessin els infants una mica. Per continuar, les demandes que et fan des del programa s'adapten a la realitat del centre? És a dir, totes les entregues que has de fer, són prou obertes o les has hagut d'adaptar tu?

MN1: Són molt obertes, en general.

Entrevistadora: I les demandes del centre també s'adapten a les del programa, o no?

MN1: no, és a dir... És que, per això et dic que era massa verd, perquè a l'hora de crear els horaris, per exemple, el programa no va donar les pautes prou clares a l'escola. Llavors, hi ha errors entre cometes, però fem les hores que estan estipulades. Si algú en feia més, es van modificar. Però va faltar, crec jo, comunicació al començament.

Entrevistadora: Així aquest és un tret que podrien mirar de millorar el curs vinent... Però, també té aspectes positius el programa. Quins en destacaries?

MN1: En el nostre cas, l'acompanyament, ja no potser del programa, sinó de l'escola, tanmateix, no ho sé. És a dir, el fet de poder tenir la mentoria i una vegada a la setmana poder parlar de com et sents...

Entrevistadora: Clar, és que, pel que m'expliques, has tingut molt bona mentoria fins al moment, oi? Per què, les entregues que us demanen des del programa, creus que són enriquidores?

MN1: Clar, pots treure coses de cada formació, coses que et poden anar bé per la teva vida o per l'escola. La utilitat, bé, com la carrera, no sé, és útil, però... A mi em va molt bé el fet que ens facin reflexionar, perquè fem una Carpeta d'Aprenentatge que és un diari de reflexions, i em va molt bé.

Entrevistadora: Cada quant el completeu?

MN1: Una vegada a la setmana. Jo vaig una mica endarrerida, però em va molt bé també per reflexionar en fred de les coses que passen. Altrament, les formacions es podrien millorar.

Entrevistadora: És una bona eina. Després d'haver-ho reflexionat, quina és la dificultat més gran amb la que t'has hagut d'enfrontar?

MN1: Hi ha vegades que la gestió d'aula és molt complicada, però també reps ajuda. L'escola t'ajuda, el programa t'ajuda. Bo, el programa no, la **M1** t'ajuda, o la **M2**. La mentoria va molt bé, per parlar d'aquests moments que no funciona la gestió d'aula, pensar què he pogut fer jo malament, que puc millorar, i comparteixen amb tu estratègies que a elles els funcionen.

Entrevistadora: Així, has notat molta millora des del principi a ara, en tu?

MN1: Sí, jo crec que sí. Em sento més segura i no tan nerviosa, és que al començament estava molt nerviosa.

Entrevistadora: Llavors, quins aprenentatges creus que has adquirit fins al moment?

MN1: Jo crec que hem millorat molt en gestió d'aula.

Entrevistadora: Que era també el que més et preocupava, o no?

MN1: Sí, sí. I en disseny de les propostes. Perquè clar, jo havia fet pràctiques d'escoles que no feien projectes, llavors també és entrar en un món nou, però molt bé.

Entrevistadora: Llavors estàs moltes hores dissenyant les propostes?

MN1: Al començament sí, però... Després ja agafes embranzida.

Entrevistadora: Que bé. Aquests són els que has adquirit, però què creus que et queda per adquirir o per abordar?

MN1: Realment el mateix tema, la gestió d'aula. He millorat, així i tot, evidentment sempre hi ha moments que no saps com reaccionar, i això s'ha de millorar.

Entrevistadora: I és en aquests moments quan comparteixes amb les mentores i et proposen estratègies.

MN1: Sí, em diuen: mira, a mi em funciona això. Però elles o qualsevol altre mestre. Per exemple, si a 2n hi ha hagut una sessió que no ha funcionat, doncs vaig a parlar amb la tutora i potser la tutora em diu: mira, podries fer això.

Entrevistadora: Relacionat amb això, quines competències creus que has desenvolupat fins al moment?

MN1: Mira, ens han ensenyat que a partir d'ara implementaran unes noves competències docents. Bé, després et fem arribar el document. Aleshores, en el programa intenten que aconsegueixis aquestes competències. Jo considero que gestionar el grup o la planificació de tota la sessió, del que faràs. També gestió socioemocional, és a dir, de com et sents, de com se senten els infants, tot això ho vas treballant i aleshores... Sé que, per molt que ho treballis, sempre pots millorar. Així que adquirides... que he treballat sí, però adquirides, adquirides, suposo que no.

Entrevistadora: I creus que també ha tingut algun impacte en la teva vida personal?

MN1: Sí, moltíssima. Jo crec que si m'haguessin començat a trucar per substitucions, no hauria tingut l'acompanyament que tinc ara. Llavors, no ho hauria portat bé, o tan bé com ho porto ara.

Entrevistadora: Per què tu les emocions te les emportes a casa, o aconsegueixes deixar-les a l'escola?

MN1: La setmana passada va anar malament a una sessió i encara ho carrego. I això s'ha de treballar. Avui parlava amb la **M1**, i li comentava que això és una cosa que he de treballar jo mateixa. T'ho emportaràs a casa tant sí com no, com a mínim jo soc així. La qüestió és trobar estratègies per assolir gestionar-ho, buscar una alternativa.

Entrevistadora: Clar, però sense passar-ho malament. Llavors, segons el programa, destineu unes hores a la codocència. En cas que en facis, quines són les teves principals motivacions, preocupacions i expectatives inicials?

MN1: Ja et preguntaràs a la resta, perquè jo no faig codocència, és a dir, després t'ensenyo el meu horari. Només hi ha un moment en què faig codocència, i és una hora i mitja a la setmana.

Entrevistadora: I tot i que sigui només una hora, consideres que és codocència?

MN1: Però és que no ho pot ser. Com faré codocència amb una mestra, si només és una hora i mitja a la setmana. No hi ha planificació conjunta ni coordinació. Si ella porta el projecte durant tota la setmana, com podem fer codocència en una sessió només? Per mi, en el nostre cas, és superdifícil poder parlar de codocència.

Entrevistadora: Llavors tampoc planifiqueu plegades?

MN1: No... és que abans feia més hores de codocència, però em van modificar l'horari, i ara faig suport a espais. Aleshores, clar, si faig suport a espais, això tampoc es pot preparar massa. Clar, són els espais i a més a més em quedo amb els infants que tenen més necessitats educatives, llavors és difícil impartir en codocència.

Entrevistadora: Així, tu preferiries fer codocència?

MN1: Sí. Però que no ho veig com un aspecte dolent, eh? A mi m'agrada el que faig. El suport que faig als espais m'agrada, el de segon també m'agrada... La qüestió és que no és codocència. És que jo crec que aquí a l'escola, ara per ara, és molt difícil fer-ho. Aleshores, si fos una opció realista, sí, m'agradaria fer-ne. També pensa que jo faig anglès, i això sempre pesa, que soc la mestra d'anglès, és estrany quan no tinc aquest rol a l'aula.

Entrevistadora: Doncs fins aquí l'entrevista. Moltes gràcies per compartir la teva visió.

8.2.2. Transcripció de l'entrevista E2

Entrevistadora: Com vas conèixer el programa Sensei?

MN2: Doncs mira, el vaig conèixer, perquè estava de pràctiques a una altra escola, i me'n van parlar unes noies que estudiaven a l'Autònoma, perquè ho feia a distància. Llavors, vaig anar a l'autònoma, que feien una xerrada informativa pels companys de pràctiques, i ens vam explicar el programa.

Entrevistadora: Així va ser just sortir de la carrera?

MN2: Sí, jo vaig anar a la xerrada cap al maig de l'any passat, on van venir els del Departament a explicar-nos-ho tot. I un tema interessant, els vaig preguntar: *perdona, jo tinc dos fills. Aquest programa, permet la conciliació familiar?*, al que em van respondre: *sí, tot serà en horari lectiu*. I no és veritat.

Entrevistadora: No és veritat?

MN2: No, perquè tinc formacions a les tardes, molta feina fora d'horari. Així, està molt bé i té moltes coses positives, però és de difícil gestió en l'àmbit de conciliació familiar. És un programa creat per gent que just acaba la carrera, no per gent nova a la Borsa.

Entrevistadora: Llavors, són més hores de les que et deien en un principi?

MN2: Sí, clar, són més de les que et diuen. És que hi has de dedicar molt de temps, tant a les programacions que fan aquí, com després a tots els cursos que et fan, fora d'horari. Codocència, el DUA, la FIC de l'escola...

Entrevistadora: Així i tot, consideres que són útils les formacions?

MN2: Jo crec que són bolets. A veure, considero que estan bé, però estaria bé que ho enllacessin tot una mica. A més, durant la gran part de la formació, ens posen molt a comentar en grups de Sensei, en sales virtuals. I depèn de la sala que et toqui, estan tota l'hora criticant el programa. Jo no sé les altres persones, però no m'he apuntat al Sensei per perdre el temps, sinó que ho veig una gran oportunitat per aprendre. Així que, en aquests moments, em molestes aquestes actituds perquè penso, podria haver anat a buscar els meus fills a l'escola. Per mi, o aprenem i en traiem un bon profit d'aquesta classe, o no em sembla bé fer-les.

Entrevistadora: És clar... Llavors, què et va motivar a puntar-te al programa?

MN2: Principalment el número de llista, que baixés molt. És literalment un any de vacant, i et queda una posició a la llista molt més afavoridora. Passarem d'un 100.000, jo crec, que a un 30.000. Perquè si no triguen molt a trucar-te, i més si no tens especialitat. Si tens anglès, o pedagogia terapèutica, doncs encara, però només amb Primària, crec que és difícil. I també em va motivar el fet d'entrar acompanyat. Per mi és una sort la mentora que ens ha tocat aquí.

Entrevistadora: Tens a la **M1**, oi?

MN2: Sí, i és una sort. Qualsevol neguit que tens, és que te'l soluciona, el parles des d'una manera constructiva, positiva... És un regal.

Entrevistadora: Així, qualsevol problema, inquietud o dubte, a ella?

MN2: A ella, o a la meva cotutora de 6è. Molt bé amb les dues. Crec que puc parlar de qualsevol cosa amb les dues. Però sí que és veritat que amb la **M1** és relació de mentora. Per exemple, ara fa poc li vaig comentar: *és que em fa la sensació que estic una mica encasellada a 6è, que només veig el mateix i m'agradaria veure altres docents, com gestionen l'aula, no?* Li vaig dir això la setmana passada, i ara estic a 5è observant. I jo crec que si no fas el Sensei, no tens l'oportunitat de fer-ho. Així que per mi és una bona oportunitat, però crec que l'has de saber aprofitar. Vull dir, que si vens a complir només perquè et baixi el número... Crec que és important prendre-t'ho com un moment d'aprenentatge i saber agafar les oportunitats. La gent ja et tracta com si fossis mestre perquè, de fet, ja ho ets.

Entrevistadora: Tu t'hi sents, de mestra?

MN2: A mi em costa sentir-m'hi ara mateix. Quan et dic d'aprofitar les oportunitats, vull donar a entendre que estàs en un programa que pots demanar coses. Pot dir: *escolta, a mi m'agradaria anar a veure com fan els Projectes tal persona*. I, segurament, t'ho concedeixen. En canvi, tu si entres el teu primer any, just acabar la carrera, i els dius que t'agradaria anar a veure una altra aula, doncs molt probablement et diuen que no pots. Així que tenir aquestes estones lliures per poder-ho fer, per mi és una oportunitat.

Entrevistadora: Llavors, pel que m'has comentat, fas codocència?

MN2: Codocència... No, no considero que faci docència. Però sí que tinc hores de codocència, són poques i estic amb itinerari amb la tutora de 6è. En aquesta estona sí que sento que és bastant codocència... Però, crec que el problema que hi ha és que, ella està tota l'estona amb el grup, i jo només hi soc en aquell moment. És molt difícil que l'alumnat ens prengui de la mateixa manera.

Entrevistadora: Però la planificació sí que la feu conjuntament?

MN2: Sí. Ho planifiquem prèviament, sabem els itineraris que s'han de ser, a vegades, si ella no hi és, ens comuniquem constantment. Però sí que és veritat que ella té el pes important.

Entrevistadora: Així, en hores de codocència, a l'aula agafes un rol més secundari?

MN2: Sí. Tot i que la tutora de 6è ho intenta. De fet, crec que amb ella podria fer codocència si estiguéssim més hores juntes, i jo estigués més hores a l'aula. A l'hora d'itineraris, tot i que ella és la tutora i té la veu cantant, sí que hi ha un punt de codocència i comunicació costant. Per exemple, jo agafo un grup de comprensió lectora i ella un altre espai. O jo corregeixo les competències bàsiques de castellà, i li faig traspàs per decidir què cal treballar. Altrament, a l'hora de projecte i altres, no hi ha codocència, perquè tampoc hi soc.

Entrevistadora: Clar, amb poques hores a l'aula es deu fer difícil... I, per part del programa, com us acompanyen en la codocència?

MN2: Just fa una setmana ens van donar el document que, en principi, hauríem d'haver completat a l'inici de fer codocència. Però clar, és el primer any, pel curs vinent segur que estarà més ben organitzat. Jo crec que, per exemple, els mestres hagués anat bé que sabessin quin és el rol que ha de tenir el mestre novell. Perquè, jo crec que en el meu cas no ha estat necessari, perquè ens hem entès molt bé amb la tutora de 6è, però, potser a la **mestra novella 6** li hagués anat bé i encara seguiria a l'escola. Que, evidentment, no només és cosa de la tutora que li va tocar, també hagués anat bé que hagués conegut que s'espera d'ella i s'hagués cregut el seu rol. Així que, potser ha faltat una formació prèvia sobre què s'esperava de nosaltres i d'ells.

Entrevistadora: Així, que és el que milloraries del programa de cara a cursos vinents, a part del traspàs d'informació?

MN2: Doncs principalment que les activitats fossin dins de l'horari laboral. Perquè, a veure, cobres mitja jornada i fas jornada sencera... Crec que tot hi cap dins d'aquesta jornada laboral. Trobo que és injust que ens hàgim de quedar a la tarda. Considero que han de mirar que hi càpiga tothom, no només els que acaben de sortir de la carrera i tenen vint-i-tres anys. També hi ha gent que ha fet un canvi de professió, o s'hi ha posat més tard perquè té una família. Crec que ha de ser més incliusiu en aquest aspecte. Això és el número 1 que destacaria, perquè m'interpel·la directament. Després, ens faria rodar una mica més. A mi m'agradaria, tot i que la **M1** em diu que a vegades això és contraproductiu, però faria meitat del curs amb un sisè, i l'altra meitat amb un cicle inicial. Al final, no és el mateix

gestionar un grup de 6è que de 1r de Primària, per exemple. Així que potser estaria bé trobar-se en la situació d'estar amb més petits, veure algun altre cicle.

Entrevistadora: Consideres que amb mig any ja tindries temps d'absorbir el màxim d'un cicle, i seria millor canviar?

MN2: Sí, crec que sí. Primer seria un xoc, però segur que t'acabes adaptant. Al final, és el que t'acaba passant si fas substitucions, i t'has d'adaptar ràpidament a un nou grup. I un altre aspecte que milloraria són les formacions. Ens en van fer una d'assertivitat lingüística que va ser una pèrdua de temps. És a dir, està bé el que estàs dient, però és que en vint minuts ho tinc fet, i t'estàs repetint més no poder fins a arribar a les quatre hores. Frases per dir a un infant que canviï d'idioma... No sé fins a quin punt és útil... Potser no calen quatre hores d'això, i a sobre es repetia. Al final, jo sentia que m'estaven fent perdre el temps. Les formacions que puc aprofitar m'agraden, però quan sento que estic perdent el temps, em molesta.

Entrevistadora: Normal... Tu La Sínia la coneixies d'abans?

MN2: Me n'havien parlat. De fet, jo només vaig posar una escola a la llista, i ja està. Si era aquesta bé, i si no, doncs res. Clar, jo tenia una feina a jornada completa d'orientadora laboral a joves en risc d'exclusió social. Cobrava bé i tenia un bon horari. Llavors, quan em vaig apuntar vaig dir: d'acord, o em toca aquesta escola, que me n'han parlat bé, sé que és per projectes... Per anar a qualsevol lloc no. Si no hauria continuat rodant a llistes, fins que em truquessin. Quan em van trucar no donava crèdit. Per exemple, la **Mestra novella 3** va haver de venir de Tarragona... La gent posant deu opcions, i els tocava la setena, i jo en poso una i em toca.

Entrevistadora: Ja que coneixies l'escola, un com arribes al centre, com va ser l'acollida?

MN2: Crec que ha ajudat molt la setmana temàtica. Ara estic molt més integrada que abans, i que la setmana temàtica ha ajudat molt per relacionar-me amb altres infants del centre, altres mestres. Per què jo només conec als **tutors de 6è** i la **M1**. I de fet, a la setmana temàtica em va tocar també amb la **tutora de 6è**. Així i tot, ens vam barrejar tots molt i he tingut l'oportunitat de conèixer-los més. Però bé, jo estic molt contenta, sabent que tampoc em quedaré l'any que ve i no hi ha cap possibilitat de quedar-me. La resta de Sensei encara estan al baix Llobregat, però jo no. I tinc clar que baixaré, després em tocarà una altra escola i diré: quina porqueria.

Entrevistadora: En aquest sentit, que consideres que et dona La Sínia, que potser no tindries en un altre centre?

MN2: Sobretot la mirada. La mirada cap als alumnes, cap a l'educació, el tipus de claustre, l'escola... Jo crec que quan vagi a una altra escola, quedaré al·lucjada amb el tema de Projectes. Aquí és família, grup i línia d'escola. Van tots a una, i crec que a la resta d'escoles això no passa. De fet, he estat a altres centres fent pràctiques, on crec que la línia d'escola no la tenen del tot clara, i que el claustre deixa molt a desitjar. Que estan barallats, fins i tot amb el paral·lel no t'acabes d'entendre... I aquí van tots a una, i crec que això ho trobaré a faltar. Tenen una idea pedagògica molt clara, molt potent. Tots molt implicats, i aquesta forma que tenen de barrejar-se. Valoro molt haver-ho pogut viure, perquè, segurament, en una altra escola no m'ho hagués trobat. No només dins del programa de novells, també si et toca com a primer nomenament. Aprens tantes coses, i ets capaç de ser més crític.

Entrevistadora: En general, com se't transmet la informació del programa?

MN2: M'envien correus, m'ho diu la **M1** i m'ho diu la **Mestra novella 3**, que podríem dir que és la «delegada», ella s'assabenta de tot. Són molts correus i molta informació, i jo soc despistat. Ell ens fa recordatoris, i jo soc despistat. Llavors la MN3 em va súper: «recorda que t'he dit, em fas això, i jo, ah, d'acord, entesos, perfecte.»

Entrevistadora: Pel que em dius, us aneu ajudant entre totes. Un altre tema, fa poc vau rebre la visita de l'inspector, oi?

MN2: Sí, molt maco. Es va posar a la classe, va mirar, i després havíem de fer un autoinforme en el qual havíem de recollir evidències sobre el que nosaltres creiem que havíem estat treballant aquests quatre mesos que portava La Sínia. I llavors havíem de fer la reunió amb ell i la resta de la comissió d'avaluació i explicar-ho. Allà només et feia un retorn mínim, eh: «a veure, t'he vist bé, a veure què portaves bé la classe, a veure que...» Tràmit i ja està. Un tràmit. De fet, aquí... Crec que aquí ens va faltar una mica de retorn. Perquè, clar, la meua tutora no hi era. Estava malalta, de baixa. Clar, una mica de retorn més enllà del bé i el molt bé. Saps? Què han parlat de mi, que creuen que hauria de millorar, que creuen que faig bé, no? Una mica de feedback. Van passar l'autoinforme: t'han valorat bé, t'han valorat bé, t'han valorat bé.

Entrevistadora: Per qui estava formada la comissió d'avaluació?

MN2: La **CP**, la **M1**, la **M2**, el director i l'inspector. Que molt bé, que va ser molt còmode, és que és un tràmit, és un pur tràmit. Però ja, ficats a fer el tràmit, fem un bon retorn, que jo sabia punts de millora, que vosaltres creieu, no només els que penso jo, els que creieu vosaltres. Una mica de feedback.

Entrevistadora: Has comentat abans que la teva tutora es va posar de baixa. Durant aquesta absència, qui et feia el seguiment?

MN2: Entre tu i jo... No hi havia mentora. En teoria ho feia la **M2**, alguna reunió vam fer. L'hora que tenia amb la **M1** la feia amb la **M2**. Però clar... Ella és d'Infantil... Estic a sisè, però sí, de fet, sí que em va donar algun consell que em va funcionar, eh? Però jo també perquè soc molt xerraire, ja veus. De seguida ja estava preguntant-li: «m'ha passat això, i tu com ho faries?» Però igual que ho feia amb ella, ho hauria fet amb algun altre mestre de l'escola, saps? La **M1** és una mentora més enllà de solucionar-te el dubte que tu li dius: «he pensat que t'aniria bé que et llegissis aquest article, per què te'n recordes que l'altre dia vam parlar de tal?» Va més enllà del teu neguit d'aquí i ara. Que per mi això és una mentora. Saber mirar més enllà del teu neguit d'ara mateix. Et mira amb perspectiva.

Entrevistadora: Les demandes que et fan des del programa creus que s'adapten a la realitat del centre? I les que et fan des del centre a les del programa?

MN2: No, són cursos que ens estan fent per agafar hores de formació i perquè, per exemple, una cosa que no té cap mena de sentit, diuen: «ens hem adonat que esteu sobrepassats de cursos, per tant, traurem un curs que no és obligatori» i treuen situacions d'aprenentatge. No ho entens, oi? La resta de cursos eren de codocència o l'assertivitat lingüística. Treu aquest segon, si n'has de treure un. Et treuen situacions d'aprenentatge, que jo de fet no el faig, perquè he pensat, mira, ja ho faré, ja ho faré més endavant. Perquè sí que és veritat que anem, bo, o jo com a mínim, hi ha dos dies a la setmana que no puc anar a buscar els meus fills. Ja no m'ho puc muntar de més maneres. Vull dir, que m'hagin tret això, m'està bé, però penso, ja podria haver tret una altra cosa. Llavors, el curs de codocència, per exemple, està molt bé, però arriba tard, al desembre. Clar, ara em fan planificar una sessió d'inici amb la meva mestra col·laboradora que hauria d'haver sigut al setembre perquè tingués sentit, ho veus, no? Bé, té un sentit amb reflexió, no? Sobre com hauria d'haver sigut, retrospectivament. Bé, està bé. Com hauria d'haver sigut aquesta sessió inicial... De cara a l'any que ve segur que ho faran. Jo crec que se n'han adonat. Però és obvi que has de començar a fer aquest curs de codocència al setembre, quan comences la codocència.

Entrevistadora: Tu l'has trobat a faltar el curs?

MN2: Sí, crec que el curs és vàlid. I clar, que tu hagis de fer una mirada retrospectiva en com hauria d'haver sigut, també és vàlid: com hauria d'haver sigut la nostra planificació, crec que hauria de ser així, amb tot el que he après. Però si es fes a principi de curs, tindria més valor, perquè tindria una aplicació pràctica en el teu dia a dia. Crec que el curs de codocència és molt súper. Està molt bé plantejar-se l'educació així. Però, com a punt de millora, si hagués sigut al setembre millor.

Entrevistadora: Quins aprenentatges creus que has adquirit fins al moment? I quins et queden per abordar?

MN2: Em queden per abordar? Doncs molts, perquè és una carrera de fons l'educació. No s'acaba mai. Tu ara et fixes en unes... Sempre ho parlem amb la **M1**, de fet. Jo ara m'estic fixant en unes coses que em proposo millorar, però quan aquestes les tinc millorades, començarem altres. No acabes mai millorar. Ella encara està aprenent coses. No acabes mai. Què estic aprenent? Doncs per exemple, una cosa que ara m'ha quedat molt clara després d'aquest primer Proyecto que he fet és a establir els objectius d'aprenentatge i compartir-los amb els alumnes. Bàsic, no? Però jo no ho feia. És a dir, que els tinguin molt presents tant al principi, com a mitjans, com al final del Projecte. Què necessitem aprendre, què estem aprenent amb cada activitat i, al final del Proyecto, què hem après per poder tancar això d'aquesta manera. És superimportant què estem fent, per què ho estem fent... I el que va passar és que el Proyecto, és un cop a la setmana, una hora. S'ha fet etern.

Entrevistadora: Quin Proyecto fèieu?

MN2: Era analitzar notícies d'actualitat, per després acabar fent una votació sobre quines són les notícies més rellevants dels últims dotze anys i escrivint-ne un article. Tu imagina't fer això amb una hora a la setmana. Un bolet. Llavors, què em passava? Que o vas recordant els objectius d'aprenentatge i el perquè estan fent les coses o es desvirtua. Ni què estan fent ni per què ho estan fent. Estem farts de fer això, saps? I haver d'arrencar la motivació un altre cop. He trobat bàsic, tornar a recordar els objectius, és un bàsic. Això, i també estic aprenent coses de gestió d'aula. I sobretot inseguretats meves: com em presento jo a l'aula i com m'ho prenc quan hi ha un conflicte a l'aula, sense portar-ho al terreny personal. És molt important i és molt difícil, però jo crec... No és contra tu, és una cosa seva cap a... i són les seves hormones, no? I ara, per exemple, el meu objectiu és posar límits amables. Perquè tota la vida m'han posat límits com molt estrictes, i jo tendeixo al límit estricte. Avui, per exemple, he anat a veure a la **tutora de 5è**, i el meu objectiu era fixar-me com gestiona l'aula, com gestiona aquestes coses i com posa els límits d'una manera molt amable. Això és una cosa que m'he proposat jo. Jo, que és una necessitat meua, que l'he explicat a la **M1** i que ella busca la manera que jo pugui treballar, però el **MN1** s'ha fixat un altre objectiu, i des del Sensei no se'ns està dient: treballa això. Jo tenia aquesta necessitat, i els altres novells unes altres. I això em sembla positiu, poder estar un any acompanyat d'aquesta manera. Per mi el Sensei és súper, si canvien coses... És a dir, ho fico a quart de carrera, a quart de carrera es converteix en un Sensei. Fantàstic. No sé, o això, o els cursos entren dintre... Crec que s'han de polir coses, però com a programa és molt potent, com a mínim el de Molins.

Entrevistadora: Creus que ha tingut efecte a la teva vida personal tot això que t'emportes de La Sínia fins ara?

MN2: Sí, clar. Primer, hi ha coses que t'emportes a casa. I segon, amb els meus fills, també, sí. Coses que a vegades diu una mestra, o a l'escola, el que fan a la seva escola i el que fan aquí, doncs m'hi fixo més.

Entrevistadora: Clar. Continuem. Quina és la dificultat més gran amb la que t'has hagut d'enfrontar? Has rebut suport?

MN2: Mira, al principi de curs vaig tenir un conflicte amb dos alumnes de 6è. I la veritat crec que van intentar donar-me suport, però no va ser del tot correcte. I per part de la **M1** sí que vaig tenir un acompanyament. A l'inici de curs, tots dos van pujar d'una manera... Va haver-hi un conflicte que jo vaig perdre els nervis, però com de què aneu, no? Llavors, crec que en comptes de dir: «no, no, no pot ser», van escriure una carta de com us heu sentit i què ha passat. Clar, la carta que van escriure estava totalment desvirtuada del que havia passat. Llavors, el **director**: «això no ho enviarem a les famílies perquè clar...» No ho van enviar perquè és mentida i punt. Llavors s'havien de reunir amb mi i al cap de quinze dies, tornar a fer un retorn, que això no es va fer. Però vaig pensar que els estàvem donant una potestat que no els havíem de donar en aquest moment. Hem de dir: «escolta'm, se te n'ha anat de les mans, i la conseqüència és aquesta, i ja està.» Com donant-s'hi massa veu en un moment que no. Ha sigut una falta de respecte i ja està. Es diu: «com has viscut tu? Què creus que ha passat?» Collons, límit clar, vull dir, has de saber amb qui estàs parlant. I que no soc la teva amiga, i que hi ha certes coses que no pots fer ni amb algú que acaba de començar ni amb algú que porta vint anys, i punt, no? I aquí no m'agrada gaire com es va gestionar.

Entrevistadora: Ja ho entenc. La següent pregunta està relacionada amb les competències professionals docents. Quines creus que has pogut desenvolupar fins al moment?

MN2: La de disseny d'avaluació de l'acció educativa, la competència digital ens hem tret el curs. No compta punts, és obligatori. Són 30 hores. És molt fàcil. La competència socioemocional és la que estic intentant treballar més. Límits amables, com fer una gestió de grup, que tingui una mirada cap a tots. Avui per exemple, la **tutora de 5è** que he anat a observar ha fet una cosa que he dit: hòstia, que guai. Hi havia un nen que a la rotllana, però estava per una altra cosa. Ella, en comptes de dir-li: «escolta, tal, que no és el moment, centra't», li ha dit: «què necessites?». Al que ell ha contestat: «és que necessito agafar això perquè això estigui...» Hi havia una cosa que estava malament i li estava ballant el cap. Doncs bé, li ha donat, ho ha solucionat i el noi ha pogut continuar amb la rotllana. En canvi, si li dius «no és el moment», potser ho farà, però tindrà l'ull allà. Llavors he pensat, ostres, en

realitat, qualsevol altre li hauria dit: «escolta, no és el moment, escolta», ella, en canvi: «què necessites? Què t'està passant?» Doncs que bonic. Clar, i he pensat: «ostres, a mi m'hauria sortit l'altre». Això que ha fet ella és acompanyar. Però clar, és molt difícil acompanyar tot un grup. Llavors, doncs aquesta mirada àmplia... Jo crec que aquesta és la part que a mi m'agrada més estar treballant o que m'ajudin a treballar. Perquè crec que al final és el més important. També la docència informada en l'evidència, des d'aquí també ens estan proporcionant articles i coses per mirar.

Entrevistadora: Qui te'ls proporciona els articles?

MN2: Jo sobretot tinc contacte amb la **M1** i la meva **mestra col·laboradora**. Tot i que jo consideri que no és codocència com a tal, ella sí que vol fer codocència, m'integra molt.

Entrevistadora: Fins aquí l'entrevista. Moltes gràcies per les teves respostes.

8.2.3. Transcripció de l'entrevista E3

Entrevistadora: Com vas conèixer el programa Sensei?

MN3: Des de la universitat, quan ens vam graduar, abans de fer la graduació, ens vam reunir a tots per informar-nos del programa que anaven a impulsar. Llavors ens van informar i després tu havies de seguir les dates per la pàgina web del departament.

Entrevistadora: Quina va ser la teva motivació per apuntar-t'hi?

MN3: Començar a treballar del meu. Vaig estar durant tota la universitat, la carrera, treballant a Leroy Merlin i, més tard a l'estiu, al Consum. I com són feines que no et motiven, és com obrir-te les portes, veure que pots començar a treballar en educació. I llavors m'hi vaig inscriure.

Entrevistadora: Havies treballat mai en una escola?

MN3: Va ser sortida la carrera i el 21 de juny la graduació. Doncs el 29 de juliol ja em van dir que tenia plaça, molt ràpid.

Entrevistadora: I a l'hora d'escollir escola, amb quin criteri ho vas fer?

MN3: Per proximitat a casa. Llavors vaig fer primer les de Tarragona, després me'n vaig anar a la zona de Terres de l'Ebre, i en acabat sí que vaig començar per la zona de Barcelona. La Sínia era la sisena opció. Però vaig posar la número 10 perquè ens feien fer un rànquing de 10 escoles i la número 10 era a la Vall d'Aran. És a dir, vaig posar totes les que vaig poder.

Entrevistadora: Llavors, amb quines expectatives encaraves la teva plaça a La Sínia?

MN3: És que no coneixia l'escola. Llavors vaig buscar per Instagram la pàgina web i vaig veure que era per projectes, que treballava en itineraris i que era guai. Perquè les pràctiques, les escoles on havia estat, eren molt tradicionals. Una escola continuava amb llibres. O sigui, va ser un canvi molt gran.

Entrevistadora: Que bé. Com va ser el contacte inicial amb el centre?

MN3: Va ser molt guai. De fet, la primera, l'1 de setembre que vam venir, ens van preparar una obra de teatre que ja van encaminar cap a la setmana temàtica del Shakespeare. Llavors, va estar molt bé. I tothom molt amable, molt bona benvinguda. Les mentores també ens estaven esperant fora, ens vam presentar...

Entrevistadora: Tot i que ja et queda una mica lluny, quins són els aspectes que més recordes d'aquest inici, els valoris com a positius o negatius?

MN3: Com a positiu, sobretot la rebuda. Perquè t'acullen, no et sents com el nou, estàs molt acompanyat tota l'estona, i et venen, et pregunten... De manera negativa, potser en l'àmbit del programa de Sensei. Primer per les formacions que hem de fer, perquè és molta feina. No és només anar a les formacions, sinó també les tasques que hem d'entregar. És a dir, al final de cada formació hem de fer tasques. I durant la formació s'han de fer tasques i entregues. I clar, a vegades per exemple coincideixen amb juntes d'avaluació, períodes d'avaluació, d'informes... Llavors no arribes a tot. Perquè has de fer les formacions fora d'horari lectiu. Llavors clar, a vegades, el tema horari, doncs vas una mica atabalat.

Entrevistadora: Consideres que són útils les formacions?

MN3: No. Hi ha formacions, per exemple, el DUA, però només van ser dues sessions: una a la formació i l'altra a fer una entrega. Hi ha coses que sí que són útils, però són molt poques i les que duren més són, per exemple, l'assertivitat lingüística, que sempre repeteixen la mateixa cosa. Per tant, no avances. Vas a la primera sessió i ja et saps tota la formació.

Entrevistadora: En general, dins de l'escola, com se't transmet la informació respectiva al programa?

MN3: Per les mentores. Jo tinc a la **M2**, i la informació m'arriba més pels cercles d'aprenentatge, que no pas per ella.

Entrevistadora: Com definiries la teva relació amb la **M2**?

MN3: Costa. La **M1** és... Jo la considero molt apta en l'àmbit personal, en l'àmbit professional, és una tia que uau. Tant de bo arribi a ser com ella algun dia. I sento que la **M2** s'arrepénja en ella. Per tant, a vegades... La que estira el carro és la **M1**, llavors els cercles d'aprenentatge són molt productius. Pel que fa a mentoria, jo no considero que hagi avançat. Jo continuo com al principi, en aquest sentit. Jo considero l'acompanyament de les persones que hem entrat a novells és positiu, però pel que fa a escola, no per les persones que formen part del Sensei. La que forma part, per exemple, és la **CP** i les dues mentores. Clar, la **CP** no es reuneix amb nosaltres, no ens fa seguiment. També ens arriba informació per correu directament des del programa, sobre una entrega o formacions.

Entrevistadora: Llavors, en cas que et falti una informació o dubte, a qui recorres?

MN3: A la coordinadora del Baix Llobregat. Bo, primer, normalment, ho comentem entre els cinc Sensei. Llavors, si ningú ho sap, sí que enviem correu.

Entrevistadora: Respecte a la teva tutora, com organitzeu el procés de coordinació i seguiment?

MN3: Fem una reunió setmanal, però... T'explico el que fa la meva mentora. Ella té un guió. Llegeix-t'ho. Si et sembla bé, molt bé. I si no, programem. Però jo no tinc aquest vincle per explicar-li coses com em sento, com estic al centre... No em sento còmode. Per tant, estalvio aquesta part més personal. Llavors aquesta part personal ho parlo amb les tutores de 1r, perquè és amb qui estic. Però clar, crees més vincle amb les tutores, amb qui estàs sempre, que a la mentora que la veig un cop a la setmana.

Entrevistadora: Si necessites ajuda o consells referents al teu rol dins de l'aula, a qui recorres?

MN3: M'hauria agradat demanar-li consell amb ella. Tampoc em sento còmode, o sigui que potser una altra persona sí que ho hagués compartit. De fet, quan vaig necessitar suport per a l'espai d'experimentació, vaig demanar ajuda a la **M1**.

Entrevistadora: Has tingut o tindràs l'espai per parlar de la teva relació amb la tutora, sigui amb algú del centre o del programa?

MN3: De moment no, però jo crec que sí que el tindrè. No per part de La Sínia, potser és del programa. És que com que és nou, clar, falten coses, jo crec. Però sí que estaria bé fer una valoració general. Tant del centre, com de les mentores, com de la relació que hi ha entre diferents mestres. La valoració sí que serà a final de curs, però clar, serveix de cara al curs vinent, ara ja no.

Entrevistadora: Clar. Continuem. Creus que les demandes que et fa el programa s'adapten a la realitat del centre?

MN3: No. Per exemple, estem fent un curs de situacions d'aprenentatge, nosaltres aquí som projectes i canvien coses, per tant, una situació d'aprenentatge que jo faci pel programa no em serveix per a l'escola. T'obliguen a fer una situació d'aprenentatge per a la formació. Clar, és una mica... que tu crees una cosa en un lloc i l'has d'adaptar per fer-ho a l'altre i al revés. També, Competència Digital, a Mitjans no introduïm les TIC encara. Els infants no treballen amb la tauleta ni amb ordinadors. Per tant, la Competència Digital sí, molt bé, però a l'aula no la podem aplicar. I menys a Infantil, per exemple, que es fa res de TIC. Llavors, igualment t'ho inventes. També et demanen pràctiques que fas a l'aula. Ja t'he dit, la Competència Digital, el ChatGPT... És que no pots aplicar a l'aula. I és molt

difícil. Tu crees una activitat, però està fora del teu projecte que estàs fent a l'aula. Per tant, costa lligar-ho.

Entrevistadora: Quin paper té la Competència Digital dins de l'escola?

MN3: A l'escola es dona prioritat a altres competències, però està molt present en el Sensei. De fet, al claustre que vam liderar nosaltres, havien d'ordenar les competències, segons les consideraven més o menys important. La Competència Digital tothom la deixava l'última o la que sobrevola. Perquè clar, tu si utilitzes l'ordinador per programar, necessites saber-ne. Però a nivell teu, no pel que fa a aplicar-ho amb infants. Però les quatre entregues que vam fer eren d'aplicació a l'aula. Fes una proposta, fes no sé què, busca una activitat per fer amb infants de set anys... Clar, és tot pensant en ells. I hi ha una que era aplicada i que havies de buscar una proposta de millora. T'ho inventes i l'entregues. És que el Sensei és un cinquè any, eh? També t'ho dic. Sí que és veritat que vas sol, programes sol, fas la teva classe sol, però és un cinquè any de carrera. Pel nivell d'exigència i de tasques que hem de fer. Sí que és veritat que surts amb moltes hores de formació, que això t'ajuda per les oposicions o per demanar després, si fas concurs de trasllats. Però fora d'aquí no et serveix.

Entrevistadora: Quin aspecte positiu destacaries del programa?

MN3: Home, que persones... Jo per exemple tenia un 103.000 a la borsa i he començat a treballar. O sigui, jo crec que també t'ajuda a poder entrar i no haver d'esperar 3 o 4 anys i poder estar tot un curs que et dona certa estabilitat també. També destacaria tot el que t'ofereixen. El fet de tenir una referent al centre. Que tu tinguis un grup referent amb qui poder parlar, fer cercles, fer reflexions, que el dia a dia tu no ho fas. Tu com a mestra, tu el dia a dia programes, fas la classe i programes un altre cop per dia següent. I també et permeten un espai de reflexionar, de compartir. Llavors jo crec que això és molt positiu, també.

Entrevistadora: Consideres que els cercles d'aprenentatge són profitosos?

MN3: Sí. Pel que fa a reflexions, parlem de l'avaluació, del dia a dia, si algú té algun conflicte, algun neguit, ho compartim i entre tots busquem la solució. La **M1** va portar llibres que són útils per al dia a dia, llavors és una mica un espai de reflexió. Vam treballar les competències, vam treballar els principis del DUA... És com per compartir i reflexionar sobre el dia a dia.

Entrevistadora: Fins al moment, quins és la dificultat més gran amb la que t'has hagut d'enfrontar?

MN3: Trobar quin és el meu rol, el meu lloc. També... He sentit que jo al ser de primària, i la **M2** d'Infantil, moltes coses les anem aprenent juntes i clar, jo tenia neguits que a vegades no resolien. Això no et permet avançar, fins que no crees el vincle amb les tutores i ja pots... Que ja vas i els preguntes a elles, que són expertes i tenen més domini i coneixen els infants. Però sí que és veritat que el rol de les mentores és molt important. I si no està clar, costa i trontolla.

Entrevistadora: En algun moment sos ha compartit quin és concretament el rol de la mentora?

MN3: No. És que vam començar... al principi era anar fent. Per exemple, vam començar amb moltes formacions i a mesura que anaven avançant, n'anaven traient perquè veien que era una sobrecarregada de feina. Per tant, jo crec que aquest any és la prova, és prova pilot, i a partir d'aquí... És que han anat fent, desfent, tornen a fer, han estat així fins ara. Jo crec que ara, quan l'han vist en pràctica, és quan ho estan reflexionant, pensant i afirmant què volen fer amb el Sensei.

Entrevistadora: Has tingut oportunitat de fet codocència?

MN3: No n'he fet, però en teoria hi ha un espai per codocència. Un espai que és Projecte, clar, jo entro una hora a fer codocència amb una tutora de 1r. No és codocència. Ella fa 5 hores a la setmana de Projecte, ho domina. I jo, si entro una hora i a vegades és això, li pregunto al migdia, «què farem?», m'ho explica, però clar, no estem al mateix nivell. A l'inici també tenia codocència amb l'altre grup de 1r, però després se'm va assignar suport a un infant en concret.

Entrevistadora: El suport ve dictat per part del programa, o és l'escola?

MN3: No, això l'escola, van canviar l'horari. Quan vam marxar a la **Mentora 6** vam fer reajustaments d'horaris. Per tant, la part de codocència amb una classe de 1r me la van treure i em van posar suport. Però en teoria, des del programa, no et posen cap apartat de suport a un infant. El meu horari continua com al principi. Vam modificar l'horari de l'infant al qual faig suport, per posar-hi que seria jo qui estaria amb ell, i ja està.

Entrevistadora: Has tingut o tindràs l'oportunitat de transmetre-ho al programa?

MN3: En les formacions quan ens pregunten, sí. Però clar, també des del programa el que diuen és que la codocència s'ha implementat ara i que és molt nou, els claustres no estan formats. Per tant, s'ha d'anar formant a tothom. Crec que hi ha intenció de formar-los. De fet, hi ha un claustre al març crec, que es tracta el tema de la codocència.

Entrevistadora: El conduireu vosaltres el claustre?

MN3: No ho sé, això... Nosaltres vam portar el claustre de les Competències Docents perquè ens ho va demanar l'equip directiu. Ens van preguntar si volíem dirigir un claustre per tractar algun tema que es treballa amb el Sensei. Llavors vam trobar interessant el de les Competències Professionals i és el que vam tractar. A nosaltres ens ho van fer treballar a l'inici.

Entrevistadora: Quins aprenentatges consideres que has adquirit fins al moment? Si ho necessites, ho pots relacionar amb les competències de les quals parlàvem.

MN3: Jo crec que surts de la carrera i que no saps res. El fet de no haver treballat, jo no sabia com seria la gestió de l'aula, com seria programar realment. No fer una proposta didàctica i que només sigui per entregar al professor, que després t'avalua. No, sinó aplicar-la a l'aula i veure si funciona o no funciona i fer-ne les modificacions. I jo crec que en això sí que ha sigut molt positiu. Jo al principi, per exemple, en l'espai d'experimentació de Mitjans, hi havia propostes que no funcionaven. Però clar, jo programo, però fins que jo no ho vaig veure a l'aula, em vaig passar tot el primer trimestre fent modificacions a la planificació. Perquè hi havia coses que no funcionaven. Però clar, tu programes abans, la setmana de principi de setembre, pensant que funcionarà. I després la realitat no és aquesta, t'has d'adaptar. I a Proyecto també, quan fem projecte en castellà, passa el mateix. Tu programes unes coses i a vegades... També a primer són nens molt disruptius, nens més complicats, més difícils de portar. I t'has d'adaptar a la realitat. I tu tens una idea i ho has de modificar. Això ho aprens quan estàs a l'aula. Perquè a la universitat, tu presentes, tens una nota i aquí es tanca. Clar, aquí sí que ho has d'aplicar. I després la gestió d'aula. A les pràctiques o a la universitat no t'expliquen que hi ha nens autistes, que n'hi ha nens disruptius, que hi ha nens que simplement tenen un mal comportament i com ho gestionen. No et donen les eines. Fins que tu no estàs davant i et trobes el conflicte que n'hi ha, no saps com fer-ho.

Entrevistadora: Has rebut suport per progressar en la gestió d'aula?

MN3: Sí, parlant amb les tutores, et diuen les estratègies que elles utilitzen, tu les apliques. A vegades han funcionat, altres vegades has hagut de buscar pel teu compte un altre... És que el dia a dia és molt diferent, anar provant.

Entrevistadora: Llavors, quines competències creus que encara et queden per abordar?

MN3: La comunicativa, per exemple, en el claustre que dinamitzàvem nosaltres no vaig parlar. Llavors, sí que davant dels nens m'exposo, però amb els adults em costa més i em poso molt nerviosa,

el fet de parlar. Per tant, jo crec que és important treballar-ho perquè després et trobaràs amb famílies més complicades que hauràs de parlar, amb altres companys de feina que també has de parlar. Llavors, la comunicativa jo crec que és la que més és de treballar. Em passa sobretot amb el claustre, davant de tothom. I més amb adults, ja per la idea que els adults prejudgem, els infants no. Llavors ja vas amb aquesta mentalitat i aquesta por, que et crea inseguretat. Sé que hi ha altres mestres que porten més anys a l'escola que també els hi passa. L'únic és que, ara han sortit, perquè ha sigut aquest any, les Competències Professionals, i jo crec que els han donat més importància a treballar-les totes. De fet, l'inspector avalua les Competències, aquest any. I jo crec que de cara també a les oposicions i els funcionaris en pràctica, a partir d'ara es regiran segons les Competències. Llavors és important treballar-les totes.

Entrevistadora: En quins aspectes creus que està incidint el programa respecte si no l'haguessis fet?

MN3: Home, el bagatge de recursos, les formacions... Et donen molts recursos també, o sigui la part positiva és que pots treure suc de cada cosa. També l'acompanyament, tu quan entres a fer una substitució estàs una setmana en cada escola diferent, no tens temps a crear aquest vincle, a relacionar-te amb tots els companys de feina i l'estabilitat, com he dit abans.

Entrevistadora: Molt bé, moltes gràcies. Fins aquí l'entrevista.

8.2.4. Transcripció de l'entrevista E4

Entrevistadora: Com vas conèixer el programa Sensei?

MN4: Me'n va parlar una amiga que estava acabant la carrera, jo ja l'havia acabat. Estàvem treballant junts i em va explicar que existia aquest programa. Li havíem fet una xerrada a la seva carrera perquè ja estava a quart.

Entrevistadora: I llavors, la motivació inicial per entrar-hi?

MN4: Jo havia acabat la carrera, però no havia treballat quasi en tot l'any. I em va dir que treballaria segur, i em va dir que ho cobraria tot, jornada completa. Vaig anar una mica cegues, la veritat, perquè a més, estàvem treballant junts al casal, i quedaven com dos dies de termini... I vaig dir, va, m'apunto a l'aventura, i així va anar la cosa.

Entrevistadora: Així, no havies treballat mai a cap altre escola?

MN4: No, havia treballat a una presó. La meva primera substitució va ser a una presó, i vaig estar un mes treballant-hi.

Entrevistadora: Va ser substitució per llistes?

MN4: Sí, sí, es veu que és superestrany, però vaig tenir sort, i m'ha agradat molt l'experiència. Feia classes a adults.

Entrevistadora: Amb el grau d'Educació Primària?

MN4: Sí, és que és un tema complicat. És per llistes, però hi ha com unes opcions extremes que diu Treballar en escola d'alta complexitat, treballar en centre penitenciari... Jo les vaig marcar totes, i em van trucar. És una experiència molt enriquidora.

Entrevistadora: Llavors, al moment d'escollir l'escola, tu coneixes La Sínia?

MN4: Sí. La coneixia perquè amics meus havien estat aquí de pràctiques, companys de la carrera. És una escola propera a casa meua i té bona fama. Tu ets de Molins, ja la coneixes. Llavors vaig escollir per proximitat, com que tampoc estava molt motivat, no volia anar-me'n molt lluny. Les de Barcelona no les vaig posar, per exemple. Només vaig posar La Sínia com a primera opció, i després la Pau

Casals, que la conec perquè hi vaig fer de monitor de menjador, així que també em feia il·lusió. La tercera del Baix Llobregat no la vaig posar, perquè vaig fer les pràctiques allà i me les van suspendre.

Entrevistadora: Llavors, a l'inici, amb quines expectatives venies?

MN4: Tenia expectatives d'aprendre molt, perquè al final, la mestra de música de La Sínia, havia estudiat amb mi, tenia molts amics que havien estat de pràctiques aquí, i tothom deia: treballaràs molt i moltes hores extra, però aprendràs moltíssim. Al final, aquestes eren les meves expectatives. Això, i guanyar punts. Sobretot guanyar punts per l'any que ve tenir feina.

Entrevistadora: S'han correspost les expectatives fins al moment?

MN4: Sí, sí, perquè he tingut molta feina, estic aprenent moltíssim i estic guanyant punts.

Entrevistadora: Com va ser el contacte inicial amb l'escola i el procés d'acollida?

MN4: El contacte inicial no el recordo. Sí que sé que em van convocar el primer dia aquí, que jo anava una mica perdut. Vaig arribar d'hora el primer dia, i ens vam anar trobant a poc a poc a l'entrada: *Ah, jo soc Sensei! Ah, jo també!* I al final, de vuit mestres que estàvem allà, sis eren Sensei, i dos eren substituïts que acabaven d'arribar i no coneixien res. Vam estar xerrant una estona, fins que ens fan entrar. Tot això encara sense alumnes, era la setmana anterior. I aleshores ens van fer com una obra de teatre, o potser una cosa molt estranya, i allà ja vaig dir, ostres, la sínia! Des d'aquell moment ja em vaig sentir molt acollit les primeres setmanes, em van ajudar molt. En general, tant els mestres, les tutores que estan amb mi, com les mentores, com els companys. Em va costar agafar el ritme de l'escola, però emocionalment, molt acollit.

Entrevistadora: I per què? Què era el que et va costar?

MN4: Anaven massa per feina. És a dir, primer dia, *tun, tun, tun*, programem això, tal, no, altra, jo estava una mica perdut. Primer estava una mica d'oient i, a poc a poc, amb els mesos, he agafat les regnes.

Entrevistadora: Tu amb quins mestres estàs i a quins cursos?

MN4: A quart, principalment. Faig Proyecto, suport i biblioteca. També faig, a part de quart, espais a mitjans (primer, segon i tercer) i projecte a cinquè.

Entrevistadora: Fas codocència en algun d'aquests moments?

MN4: Sí, en teoria quan faig suport. D'acord amb el que ens van ensenyar a les formacions, qualsevol mena d'intervenció a l'aula de dos mestres és codocència. N'hi ha algunes que són com que estem els dos al mateix nivell, algunes que un observa i l'altre circula, i al final tampoc estem molt coordinats, simplement anem fent, aleshores... Codocència és, per la definició de la paraula, però... Sí que tinc un rol bastant més secundari.

Entrevistadora: Però a l'hora de planificar abans o avaluar, ho feu de forma conjunta?

MN4: Sí, perquè ho fem a nivell, entre les tres. I més o menys sí. Hi ha dies que jo no hi soc, com per exemple quan tenim Sensei, o algun dia que jo marxo abans, i ho fan elles. Però en general sí que programem els tres.

Entrevistadora: Llavors, el contacte inicial amb les tutores, amb la co-docent com va ser?

MN4: Què hem de fer? Fem això, doncs ho fem. Com si fos un més. Al final, és molt similar a les pràctiques. Tu a les pràctiques, quan estàs a l'aula, doncs què hem de fer? Tal, fem això, ho fem junts i el mestre dinamitza la sessió i tu doncs vas ajudant algun nen o vas explicant alguna cosa si et sents amb confiança. Bastant similar a les pràctiques. Però en cap moment es va definir quin rol tenia cadascú, s'ha anat fluint.

Entrevistadora: I no has trobat a faltar una guia?

MN4: Arran de les formacions de codocència, i el paper que ens van donar fa poc amb les explicacions de com fer la trobada inicial, crec que sí. Potser sí que hagués sigut més enriquidor per les sessions de codocència, establir el rol, parlar com ho farem... Però estic una mica en zona de confort i no m'he volgut mullar en aquest sentit.

Entrevistadora: Genial. I en general, totes les informacions del programa qui i com se't transmeten?

MN4: La majoria d'informacions les rebem via correu, de part de la **Coordinadora** de la zona. Via correu rebem les informacions oficials. Després, si les mentores saben alguna cosa més, ens ho transmeten. El fet de ser sis mestres Sensei, bé, ara cinc, ens fem explicacions entre nosaltres. Perquè a la resta d'escoles no són tants.

Entrevistadora: Doncs passem a parlar de la mentoria. Com prova la relació amb ella?

MN4: És increïble. Des del primer dia, que ella em va dir: *jo no et jutjaré en cap moment*. A l'inici, jo em pensava que ella m'avaluaria, però em va explicar que érem dos mestres, que m'ajudarà en el que faci falta per tal que em senti a gust. Això em va permetre començar amb una tranquil·litat increïble. Emocionalment, és molt empàtica i sempre que he tingut qualsevol dubte o en algun moment que he tingut algun problema de relació amb algun altre mestre, m'ha ajudat a estar bé. I després, pel que fa als continguts, també en sap moltíssim. És supersàvia, sap com aprenen els infants, ens fa pensar molt i m'ajuda moltíssim. I personalment també superbé. És a dir, tenim bona relació i podem treballar bé, alhora que fem broma. Em sento molt, molt a gust.

Entrevistadora: Deu ajudar molt tenir aquest suport. Llavors, quan tu tens algun dubte o qualsevol conflicte, vas amb ella o vas primer amb les altres mestres amb les quals comparteixes l'aula?

MN4: La veritat és que jo soc bastant independent. Aleshores, en funció d'amb qui estigui, hi vaig. També depèn del tipus de dubte que sigui. Les tutores amb les quals estic de Quart, també en saben molt. Una és la coordinadora de les TIC, i si és algun dubte d'ordinadors o de la seva pròpia classe dic directament, o una altra cosa és la tutora de l'aula. Si necessito una cosa més personal, potser sí que vaig a la **M1**. Tinc diversos mestres de referència, als que podria recórrer. En aquesta escola n'hi ha molts que m'han ajudat. No és que només tingui a la meva mentora.

Entrevistadora: Així, com organitzeu amb la tutora tot el procés de coordinació i seguiment? Quines reunions feu, com us comuniqueu...

MN4: La veig en els cercles d'aprenentatge, amb la resta de companys Sensei. Els dijous, ens trobem durant una hora i ens proposem setmanalment objectius i parlem de coses. Les trobo molt enriquidores. Normalment, ella ve amb una idea de la sessió, per tractar un tema en concret, com la codocència o programacions. Però, al final, sempre acabem fent alguna cosa que necessito jo. Avui, per exemple, he de fer un experiment i l'hem estat programant junts. Normalment, em resol necessitats més pràctiques, del moment. I després també em ve a fer el suport a mi o codocència, com vulguis dir, a cinquè. La veig en tres moments, en els cercles d'aprenentatge, en les mentories, i quan em ve a fer suport a la classe.

Entrevistadora: Però no és que et vingui a avaluar, és que et ve a fer suport.

MN4: Exacte, jo al principi em pensava que em venia a avaluar perquè em venia amb la llibreta. Però és el que et dic, em va deixar molt clar que venia a ajudar-me i que soc un més.

Entrevistadora: En aquest sentit, veig que et sents molt acompanyat. Continuem. Consideres que les demandes que et fan des del programa s'adapten a la realitat del centre? Tot el que tu has d'entregar, les formacions que fas, després ho pots aplicar aquí i té un sentit real?

MN4: No, gens. Com a molt pot ser el de codocència sí que una mica, perquè hem fet alguna activitat que hem implementat a l'aula. Però el curs de Competència Digital, per exemple, no serveix per res i ens va donar molta feina que al final va ser descontextualitzada de l'escola. I sí que una mica el de les Competències Docents, que és una cosa que es començarà a implementar ara amb els mestres... Ens fan fer situacions d'aprenentatge que després hem de modificar, són diferents. És una mica com la carrera, que et van explicant coses que són necessàries, és com un marc teòric que tu has de tenir, però al final a la implementació de l'aula has d'extrapolar molt bé tu la informació per poder-ho aplicar. No acaba de ser del tot pràctic. Sí que hi ha un percentatge baix de coses que al final són útils, però no massa.

Entrevistadora: En aquest sentit, són aspectes millorables del programa, però, per altra banda, què creus que és el que millor funciona del programa?

MN4: Per mi el que millor funciona són les mentores. Al final tens un acompanyament en el teu primer any de mestre, que en cap altre moment tindries. Crec que això és el millor. Tu imagina't, ara arribes a una escola, i sí, evidentment t'ajudaran els mestres, venen i tal, però tu ets el tutor o el mestre d'anglès, i has de fer-ho tu sol. Però, en canvi, en aquest cas, jo no tinc aquesta responsabilitat, tinc un acompanyament de les tutores i tinc un acompanyament de les mentores que és molt útil.

Entrevistadora: Tot i aquest acompanyament, quina és la dificultat més gran amb la que t'has hagut d'enfrontar fins ara?

MN4: En un principi, com t'he dit, em va costar molt agafar el ritme de l'escola, perquè és molt accelerat. Un cop has agafat el ritme, tenim molta feina, com a mestre vas molt de cul. Quan, a sobre, et posen formacions a les tardes, que perds estona per treballar i, a sobre, aquestes formacions et donen més feina, et posen deures... Se t'ajunta tota la feina que tens com a mestra, perquè no deixem de ser mestres actualment, més tota la feina que tens com a aprenent, diguéssim, i és com si estiguessis fent pràctiques i assignatures alhora. Se suma molta feina, encara que ha anat a pics. Aquesta setmana, per exemple, vaig molt de cul amb la feina de l'escola, però l'anterior no. He creat un experiment que aplicaré jo aquesta tarda, l'estava preparant ara, aleshores, ahir em vaig quedar fins a les dos i mitja fent l'experiment perquè no em sortia. Si no em sortia a mi, com els ha de sortir als alumnes?

Entrevistadora: Clar. Has explicat abans que et consideraves una persona bastant autònoma, però, teniu oportunitats de fer treballs conjunts amb la resta de Senseis?

MN4: No ho sé, no ho tinc clar. Algunes coses sí que les hem fet junts, són flexibles.

Entrevistadora: I quins aprenentatges consideres que has adquirit fins al moment?

MN4: Uf! És difícil... He après molt per l'escola, més que pel Sensei... Al final, com aprenen els alumnes, això ho hem treballat ja a la carrera, que han de ser activitats contextualitzades, que els alumnes estiguin motivats i tot això ho coneixíem. Però, després, en passar a la pràctica, com que sempre deixes la teoria una mica de banda. I aquí, en aquesta escola, amb les reflexions de la **M1**, i altres mestres que en saben molt, he après una mica a associar aquesta teoria amb la pràctica, que fins ara les havia tingut molt separades del meu cap. I penso que aquest és el gran aprenentatge que estic fent aquí. Perquè al final, els continguts són clars, però: com aprenen els nens? Com he de fer l'activitat? Com n'és d'enriquidora? Com es fa un aprenentatge significatiu? Tot això ho reflexionen molt aquí, s'autoavaluen constantment.

Entrevistadora: Així, segons el que m'expliques, trobes que es treballa d'aquesta manera perquè és La Sínia, i no tant pel programa en si. Amb els mesos que portes aquí, i d'acord amb les Competències Docents que heu tractat al claustre, quines creus que has desenvolupat i quines encara et queden per progressar?

MN4: Soc una persona que li costa molt el tema del disseny, de programar i tot això que és més burocràcia, com li dic jo a vegades, tot i que tampoc ho acaba de ser. Però tot el que és més d'anar apuntant, a mi em costa moltíssim. Jo, per exemple, socioemocionalment, soc bastant empàtic i m'agrada que els infants se sentin bé. No soc la persona més empàtica del món, evidentment, però penso que és una competència que tinc bastant bé. Després, comunicativament, sí que penso que la tinc molt bé, aquesta. Em sé expressar i l'alumnat em comprèn. Gestió d'aula també, tot i que no recordo si era una competència, però gestió d'aula també la porto bastant bé. I la competència digital també soc bastant bo en comparació amb el que he vist. Considero que els recursos digitals són molt útils...

Després, les evidències també em costa una mica. Quines evidències tinc que els alumnes estan aprenent? A vegades em costa associar l'aprenentatge amb la teoria de com estan aprenent i si estan aprenent. Però bé, no és de les meves pitjors. I el del desenvolupament professional, això és una cosa que pel meu compte no acabo de treballar massa... Però no m'he parat de formar: ara amb el Sensei,

acabo de sortir a la carrera, a La Sínia també fem formacions... Al final, és una cosa que indirectament n'estic fent bastant.

Entrevistadora: Així, el programa et permet treballar-les i enfortir-les?

MN4: Sí, i és un gran avantatge. És com si al teu primer any de carnet de conduir sempre tens un company al costat. Sempre tens un copilot. Perquè el primer any tens el punt suficient per no matar-te, sovint el mínim perquè els infants surtin bé. A veure, al final és això. Tu estàs a classe i si un dia no va bé, o durant dos mesos les sessions no van bé, no pot passar res. Què és el pitjor que pot passar, que els alumnes no prenguin res en dos mesos? Ni tu moriràs ni s'acaba el món, és això, i amb el temps, doncs a base d'hòsties, aniràs millorant.

Entrevistadora: És cert... Amb el que dius, quan tens un mal dia, t'ho emportes emocionalment a casa?

MN4: Jo, en aquest sentit ho porto bé perquè he treballat molts anys amb nens en diferents àmbits, com també a la presó. Ara, si m'emportés a casa tot el que m'explicaven els presos... Et vas endurint a poc a poc, o de cop. Aquestes coses no me les emporto a casa, sobretot després de la presó. Si m'hagués ratllat...

Entrevistadora: Ja arribem al final de l'entrevista. Gràcies per col·laborar amb el treball.

8.2.5. Transcripció de l'entrevista E5

Entrevistadora: Quants anys fa que treballes com a docent?

M1: A veure... jo vaig començar a treballar com a docent el 2004, però jo vaig començar a secundària. Vaig estar tres anys a secundària i en paral·lel, vaig fer magisteri, vaig començar magisteri el 2006.

Entrevistadora: Quants anys portes a La Sínia?

M1: Doncs des del 2007. Disset, em sembla. Primer vaig anar un any a Corbera, i després ja vaig venir aquí a La Sínia. Quan hi vaig arribar era el quart any de l'escola, i enguany és el vintè curs. He estat tutora de pocs, perquè he estat molts anys a l'equip directiu. Vaig estar a 3r i 4t de tutora i els últims anys a 5è i 6è. Sí que m'he anat movent, però bàsicament, he estat més amb els grans. M'he centrat més en els grans, però un any vaig estar a P4 i P5 i quan feia anglès estava una mica a tot arreu.

Entrevistadora: Quins càrrecs has tingut, a part del de tutora, dins de l'equip directiu o coordinadora...

M1: A l'equip directiu, vaig entrar a fer de secretària, fa molts anys ja, i després he estat nou anys de CP.

Entrevistadora: Tens experiència prèvia com a mentora de mestres novells o fent de coordinadora?

M1: Jo he fet de tutora de pràctiques, com a acompanyant de persones que s'estan plantejant incorporar-se a la docència i la coordinació de les pràctiques a l'escola, també ho he fet molts anys. I sí que t'he de dir, que és una cosa que sempre he pensat que s'ha de treballar per a dignificar-la. Crec que encara s'ha de treballar molt per donar valor a tota aquesta fase d'iniciació a la tasca docent. Penso que ens ho hem de prendre més seriosament del que ens ho prenem, com a sistema, eh! I per això, penso que el tema del Sensei, és una cosa que em va motivar. Sí que penso que és important que, els primers anys de la teva carrera professional docent, tinguis un acompanyament específic que et permeti dimensionar, o pensar, sobre totes les accions que tu vas fent en el teu dia a dia.

Entrevistadora: Llavors, tu com vas conèixer el programa?

M1: El programa el vam conèixer, perquè ens el van fer arribar a través de l'escola. Algú de l'escola sabia que es tiraria endavant i llavors ens van proposar com escola que ens hi presentéssim i ens hi

vam presentar com escola. No deixaven que les escoles es presentessin com a candidates si no hi havia al darrere uns perfils que avalessin aquesta candidatura. Llavors, demanaven a les escoles que presentessin perfils de persones que podrien fer aquesta funció de mentora. Una escola que pensés que es podia beneficiar de tenir aquestes persones extra-plantilla, com són actualment els Sensei, però no tinguessin persones que reunissin el perfil de mentors, doncs no entrava dins de les escoles seleccionades. Nosaltres vam presentar, crec, set candidatures. Set persones van dir val, ens presentem com escola. Les persones que vam sortir amb més puntuació, també érem les més velles en realitat. De fet, va sortir primer una mestra que ja ha marxat de l'escola, després vaig sortir jo. Érem les persones que teníem més mèrits, segurament perquè havíem assumit més responsabilitats. També hi havia la **M2** i altres.

Entrevistadora: Llavors, quina va ser la teva motivació inicial per inscriure't al programa?

M1: Doncs per mi, la motivació inicial és aquesta, és la de dignificar l'accés a la professió docent, l'inicial i la mantinguda. Penso que aquest programa té sentit, però penso que ara ja hauríem d'estar pensant en com universalitzar-lo. Fer-lo universal, en el sentit de com tothom que accedeix a la professió docent té accés a un acompanyament a específic durant el seu primer any. Trobo molt més interessant això que no pas el procés d'oposicions, per exemple. Jo crec que com a centres, hem de ser molt conscients de com de perduts estan els novells el primer any. Quan una persona s'incorpora al sistema, l'escola com a subsistema ha d'invertir unes hores a acompanyar aquesta persona. Això també hauria d'anar de base, però depèn de qui trobes al costat és més o és menys.

Entrevistadora: Així, també valdria el fet que els novells es puguin incorporar tot un any sencer?

M1: Això és molt clau, recordo l'any que vaig fer catorze substitucions... i només en dos trimestres, perquè el primer trimestre vaig estar fent les pràctiques de magisteri. Va ser un any de veure-les caure i no saber d'on venien. Em va servir per decidir que no volia estar a secundària. No sé si hagués estat sempre al mateix lloc... ves a saber.

Entrevistadora: Quines expectatives tenies a l'inici del programa? Creus que s'han acomplert?

M1: Mira, no sé si soc capaç de respondre aquesta pregunta, perquè també és veritat que aquest any vaig patir un trencament molt fort que em va deixar molt fora de combat i m'ha costat reenganxar-me. Els meus reptes eren justament poder intentar dimensionar el què és la professió docent amb les persones a les quals acompanyo, com de mica en mica; intentar analitzar amb profunditat el que passava a l'aula, perquè ells fossin conscients de totes les dimensions que té fer de mestre; i acompanyar-los en les primeres passes a l'hora de prendre decisions amb relació a les coses que

estaven trobant. Aquestes eren les expectatives i també sé que el programa ha anat fent estira-i-arronses en alguns moments, que crec que no ens han permès dedicar-nos de forma explícita a tot això, però sí que sento que he pogut anar acompanyant als novells en aquesta part.

No sé què deuen dir ells, però... No, perquè sí que penso que és molt important, molt important, molt important, o sigui, donar valor a la nostra feina, reflexionar sobre el nostre sistema d'actituds i com nosaltres ens posicionem davant de la feina i davant de la nostra tasca, i també documentar-nos. És a dir, no donar per bo qualsevol de les propostes que ens venen, sinó tenir molt clars sempre els perquè de les coses, per què fem les coses. Llavors crec que en això els he pogut ajudar, en intentar pensar si allò que estàvem plantejant responia als objectius o no responia als objectius, per què ens plantejàvem fer una cosa d'una manera i no d'una altra... Tenir algú que al costat et vagi fent preguntes de forma constant crec que pot ser molt pesat, però alhora crec que no ho han viscut de forma pesada. Crec que tots tres, en el cas de les persones que jo he acompanyat, han tingut ganes de rebre retroaccions de forma continuada i de millorar la seva funció docent i la seva tasca. Per tant, jo m'he sentit com que la retroacció ha sigut tan positiva.

Entrevistadora: Llavors, com resumiries en poques paraules la teva experiència amb el programa Sensei?

M1: Crec que és una experiència que m'ha donat, a mi també, més recursos, i que alhora crec que sí que està contribuint al fet que hi hagi persones que es puguin incorporar de forma més o menys sòlida en el sistema educatiu.

Entrevistadora: Pel que has pogut veure fins ara, què creus que és el que millor funciona i, per contra, quins aspectes creus que són millorables de cara als cursos vinents?

M1: Funciona el fet de tenir un espai setmanal de coordinació amb cada un dels novells. Funciona el fet de tenir un espai setmanal de coordinació també com a equip de novells i mentors. Crec que això també és molt clau, perquè podem portar reflexió, és a dir, podem compartir experiències i fer meta-reflexió sobre coses que passen i sobre aspectes com generals i transversals de l'educació.

Llavors, què no funciona? Considero que no ha funcionat, sobretot pels novells, tot el que és l'organització de processos de formació, perquè... El programa, amb la intenció de no sobrecarregar els horaris de les escoles, han fet d'horari la formació del Sensei i, llavors, jo crec que els ha sobrecarregat amb ells. Crec que això és una cosa que s'estan mirant que l'any que ve no sigui així, és a dir, d'incorporar la formació dels docents novells també en horari lectiu. Això és una cosa que crec que no ha funcionat. Pel que fa a escola, crec que no ha funcionat la coordinació amb els mestres col·laboradors, perquè no tenim un espai de coordinació sistemàtic. O sigui, ha funcionat en tant que

hem intentat coordinar-nos, però que no hem tingut un espai de coordinació i, per tant, hem hagut de buscar estones entre passadissos. Crec que això és una dificultat. I els mestres col·laboradors són els mestres amb qui els mestres novells també estan fent intervenció a l'aula i, en conseqüència... Està bé que puguem nosaltres també coordinar-nos amb ells, però això ha sigut difícil per horari, bàsicament, perquè quan jo tinc assignat per fer coordinació amb els mestres col·laboradors, ells estan a l'aula. Llavors, clar, has de buscar alternatives, però ells tampoc no tenen cap estona per coordinar-se amb ells dintre del seu horari. Jo la tinc, però ells no, per tant, és difícil. Això és una cosa per mi difícil, i també per mi un dels reptes, per exemple, és aspectes de treball que per mi són profunds que hem fet amb els novells, com traspassar-los al claustre. És a dir, hem treballat, per exemple, molt sobre com plantejar processos de docència informada i basada en les evidències. Això ho hem treballat molt. O tot de models de codocència, o la importància de la codocència. Crec que aquí tenim el repte de com fer arribar tot aquest treball, tot això, tot aquest valor al claustre. Jo, sobretot amb la codocència, crec que hem coixejat, perquè sí que el programa, per exemple, ho ofería la possibilitat que tothom del claustre que es volgués apuntar a la formació de codocència ho pogués fer, i a l'escola no hem estat prou hàbils per a implicar més persones. Al final ho fem la **M2**, els novells i jo. Nosaltres ho fem perquè va dintre del paquet. Però sí que és veritat que de molts altres centres amb qui nosaltres ens hem anat coordinant, doncs els mestres col·laboradors, per exemple, estan fent la formació de codocència. Llavors, a l'hora de plantejar les tasques i d'entregar les coses, doncs tu ho pots fer amb el mestre teu col·laborador. És a dir, aquí el que els passava és que estan programant coses de codocència, però ho estan programant sols. Perquè, llavors hi ha un punt d'incoherència, que jo crec que això és millorable. Tot el que fa relació amb els mestres col·laboradors, jo crec que ho hem de treballar com a escola.

Entrevistadora: Oficialment, tens espais assignats per fer codocència amb els mestres novells?

M1: Ells fan codocència, però no tenen per què fer-la amb mi. Llavors, cadascú té unes hores de codocència, però també és veritat que la interpretació que hem fet de la codocència aquí a l'escola, alguna és com molt acotada, perquè hi ha persones, per exemple, que estan fent l'acompanyament a un nen de forma específica. Fan una tasca com d'educació especial i llavors molt específica, amb un nen amb unes necessitats molt concretes. Llavors aquí la codocència és relativa. Però, bo, també pot ser un model de codocència. És que si mires el model de codocència, al final hi ha dos docents a l'aula. Però se suposa que la codocència tu la planifiques de forma conjunta, tens molt clar què estàs fent tu amb aquest infant i què estan fent els altres. Tot això vol dir també estones de planificació. Però, bé... O sigui, amb el **MN2**, per exemple, sí que hem programat coses on hem intervingut les dues, perquè estem els dos asisè. I, en el meu cas, amb el **MN2** també ho hem fet, però perquè jo he transformat, entre cometes, les meves estones d'observació. Els dimarts de la tarda jo només puc fer observació al **MN4**, perquè el **MN2** està fent treball pel col·lectiu i el **MN1** no hi és. Per tant, només puc

observar-lo a ell. I llavors, com que sempre els dimarts a la tarda és el mateix, i la sessió que feia és una sessió que era complexa, doncs hem acabat fent una planificació conjunta. És a dir, la lidera ell, però jo soc una codocent i, en aquest sentit, sí que jo crec que amb el MN2 és amb qui més hem acabat fent-ho. Però només ens trobem aquesta sessió a la setmana, que en realitat l'he reconvertit, perquè en el meu horari posa que jo haig de fer observació i retroacció. Que també ho fem, però en realitat faig més intervenció. Però bé, també s'aprèn així, jo crec que és de les coses que més s'aprèn.

Entrevistadora: Així, com definiries el teu rol com a mentora?

M1: Jo crec que ha de ser una persona, no sé si ho estic fent bé o no, però crec que és una persona que ha d'estar com al costat d'aquestes persones que comencen a atendre les seves necessitats del moment. Perquè, a vegades, quan hi ha necessitats urgents, tu voldries planificar o projectar alguna cosa, i les necessitats del moment, quan arribes a una escola, són com les més immediates, no? Quan arribes aquí a La Sínia, hi ha moltes dimensions a conèixer, i llavors has d'anar intentant donar resposta a les necessitats que se'ls plantegen en cada un dels moments des de... sempre des de forma constructiva, és a dir, intentant fer retroaccions que els facin... O aportar-los informació que els facin reflexionar sobre la pròpia pràctica o construir la pròpia pràctica de forma col·lectiva. O sigui, en alguns moments entenc que estàs al costat per programar, en alguns moments estàs al costat per observar, en alguns moments estàs al costat per fer una observació concreta o per fer una retroacció concreta, en alguns moments estàs simplement per escoltar.

Per tant, jo entenc que és una mà que t'acompanya al llarg del procés, en la que també pots abocar diferents neguits i preocupacions, però alhora pots construir des de la reflexió. No sé si m'enrotllo, però... He pretès estar al seu costat en tot moment i, sobretot, en cap moment jutjar cap de les pràctiques, sinó intentar identificar des de coses palpables i que es veuen, reforçant els punts forts i identificant els punts de millora. De fet, hi havia un procés com molt pautat, perquè ells havien de fer una DAFO, havien de fer tota una diagnosi inicial, s'havien de plantejar un pla de mentoria, uns objectius a assolir... I llavors, per tant, hem anat mirant quins objectius s'havien plantejat i com donar resposta a aquests objectius. Qui s'ha plantejat: «em costa molt planificar», doncs hem treballat més la part de planificació; «em costa més la gestió d'aula», «em sento més insegur aquí», «em sento més insegur allà»... Hem anat buscant recursos per intentar com donar respostes a això.

Entrevistadora: Els recursos que els ofereixes, els busques pel teu compte?

M1: Alguns sí, alguns no. O sigui, el programa també et dona recursos. Però la meva motxilla s'ha anat omplint amb els anys. Alguns els hem buscat, o sigui que hi ha coses que hem buscat dinàmiques concretes d'inici d'activitats i dinàmiques.

Entrevistadora: I relacionat amb el rol com a mentora, quins creus que són els teus punts forts amb relació a la tasca de mentoria, i quins reptes has anat trobant?

M1: El meu punt fort és que conec molt bé el context, crec. Crec que els puc oferir força recursos per intentar desenvolupar les propostes que aquí a l'escola es plantegen. Això sí que ho penso. Crec que soc una persona, també m'ho valoro com un confort, com la idea d'intentar plantejar-nos la... Buscar l'essencialitat de les coses que fem, buscar el perquè de les coses i, per tant, acompanyar des de la pregunta, des del fet de preguntar per què fem això, per què ens ho plantegem d'aquesta manera, si això té sentit d'aquesta manera o et trobes a faltar aquesta cosa... Però des de la pregunta, intentar preguntar-nos el perquè de les coses. Crec que això sí que són els meus punts forts.

Soc desorganitzada. Crec que soc organitzada mentalment, però tota la gestió de papers a mi a vegades em sobrepassa. Així com la **M2** té tots els papers al dia, jo soc una mica més despresada en aquest sentit. Bé, vull dir que això jo ho veig, ella té tots els papers, jo no. També és veritat que hi ha hagut un temps que, com que no hi era, hi ha coses que se m'han escapat... Però sí que és veritat que potser no els he pogut... Jo què sé, el seguiment de tot, el registre de totes les sessions, el no sé què, hi ha coses que potser no les tinc al dia o no les... No ho he fet tan sistemàtic com hauria d'estar. Que l'hora també és important, perquè és tenir un recull de tot. Però, bo, aquesta part més sistemàtica, jo soc menys sistemàtica, jo soc poc sistemàtica en algunes coses, soc més anàrquica.

Entrevistadora: Des del programa us fan un seguiment, o us demanen entregues periòdiques?

M1: Sí. Però ells, de fet, tenen moltes coses que hem d'entregar. I nosaltres també tenim registres que hem d'anar fent, també un quadern de bitàcola amb les nostres reflexions. I tenim un registre tant de tots els cercles d'aprenentatge, anem aprenent nota de tots els que fem i de totes les sessions que anem fent, i de cada sessió de mentoria, també. De cada observació que fem, també l'hem de registrar. Llavors, hi ha coses que les tinc registrades més per sobre. Així, dels tres novells que jo tinc, amb el **MN2**, que és amb qui treballo el dia a dia més coses, a vegades ens costa diferenciar el moment que estem fent mentoria del moment que estem fent com treball executiu de nivell. Llavors, el registre, per exemple, hi ha més d'un dia que dic: «no hem registrat». Doncs has de buscar un altre moment per apuntar quatre coses, perquè quedi com a mínim la constància, encara que sigui una llista de coses que has fet. Això em passa. Perquè li dono més valor, com si diguéssim, a la feina, i a la reflexió, i en pensar, i ens n'anem més a... Bé, no ho sé, en aquell moment li dono més valor a allò, jo crec, que en el registre. Tot i que en realitat, després, l'anàlisi del registre és interessant.

Entrevistadora: Llavors, creus que ha tingut algun impacte el fet de participar en el programa en el teu creixement professional i personal?

M1: Jo crec que sí que ha impactat en mi com a persona. Crec que poder acompanyar, d'una banda, la formació que ofereix el programa a mi m'ha servit, m'ha sigut útil. Relacionar-te amb altres persones que també fan aquest procés de mentoria, també m'està sent útil. Crec que sí que m'ajuda a créixer. Crec que he tingut accés a documents i a reflexions que d'altra manera no hagués tingut accés. I acompanyar persones que estan iniciant-se en la tasca docent de forma així com... Com molt intensa, perquè en realitat sí que tens l'espai per fer-ho, que quan veniu alumnes de pràctiques no existeix l'espai. Els tutors no tenen un espai de coordinació en el seu horari que hauria d'existir, però no existeix. En les escoles que jo crec que són formadores, haurien de tenir algunes persones, en el seu horari, una estona d'acompanyament als alumnes de pràctiques, perquè si no tot és molt difícil. Però bé, tot això és evolució del sistema. I, per tant, jo sí que crec que m'ha impactat.

Un dels aprenentatges que he fet, és aquest que intentava com explicar-te abans, és dels filtres. O sigui, jo m'adono que fa anys pensava, donava per enteses moltes coses, pensava que les coses s'entenien més de pressa del que s'entenien. I amb els anys m'adono que no, que tots necessitem molt més temps per anar entrant dintre els sistemes. Això me n'he donat amb els anys, i aquest any també crec que m'ha servit. Ja fa anys, crec, que hi dono voltes, però amb algunes coses me n'he donat molt clarament. Que de les tres persones, tothom ha posat, per exemple, tot i que al principi féssim sessions com molt semblants, tothom ha posat com l'accent en alguna de les coses. T'adones que potser quatre mesos més tard algú necessita tornar-hi, i el fet de tornar-hi és com començar de zero. La primera escombrada que havíem fet sobre allò no havia estat capaç de processar-la, perquè la dimensió era tan gran de començar i fer moltes coses. I crec que això és una mica el que et deia, que com a sistema, a escola... Hem de tenir present quan una persona s'incorpora en el sistema, independentment de si ve amb el programa Sensei o no. Per exemple, coses ara per Sant Jordi, hi havia tota una activitat d'escola. I jo deia pensava: «de les sis persones que ho han d'organitzar, n'hi ha tres que no han fet mai». Aquestes persones necessiten que ens asseiem al seu costat, que els expliquem aquesta activitat i parlem d'aquesta activitat abans que la puguin desenvolupar. Amb la informació que posa el full de mestres és impossible que la desenvolupin. És a dir, és que no ho podran fer, perquè no sabran com fer-ho, perquè no ho han viscut mai, no? I aquestes coses intangibles d'acompanyar les persones que tenim a prop, que s'incorporen, crec que les he anat percebent amb el temps. Això també és un aprenentatge de vida, crec. I que forma part del sistema, o sigui, si tu t'incorpores com a mestre novell, pots incorporar-te amb totes les ganes, però el sistema és nou per tu, per tant, l'hauràs d'anar coneixent de mica en mica. I això és independentment, malgrat que vagis al 100, tinguis molta iniciativa, preguntis molt... Hi haurà coses que d'entrada no les podràs filtrar. És així, bé, jo ho veig així. Aquest és un aprenentatge que jo he fet.

Entrevistadora: Llavors, com consideres que la metodologia que s'imparteix, concretament a La Sínia, pot contribuir a la formació de mestres?

M1: Això va més enllà del programa... Jo sempre m'he cregut molt al que fem a l'escola i, per tant, penso que com més persones coneguim la manera que tenim nosaltres de mirar l'educació, més transformació a escala de sistema podrem fer. Jo ho veig així. I també em faig la pregunta, vinculada amb l'últim que t'acabo de dir, amb tot el dels filtres, el context i amb tot el context del sistema: quin impacte generaran els novells on vagin a parar l'any que ve? De fet, això el programa ho estarà observant, se suposa. Sí, els farà seguiment i observarà una mica quin paper juguen allà on van, crec. Però realment jo penso que és una cosa a analitzar perquè sí que crec que són persones... Que a tot aquest any els ha servit per tenir una visió més global del sistema no només encasellar-se la seva aula, amb el seu grup, amb la seva intervenció pròpiament d'aula, sinó més enllà. Tot i que no sé si els sistemes si on vagin a parar o els contextos en què vagin a parar seran resistents. O, per contra, si ells, en el moment que arribin, és el moment perquè ells puguin impactar sobre el sistema. Perquè encara en realitat continuaran sent novells i continuaran sent una figura nova en el sistema on vagin a parar. Bo, això ho penso: com i quan impactarà tot el resultat del programa. És a dir, l'impacte que pot haver tingut el programa sobre ells. No sé si pot ser a curt termini o és més a llarg termini. Perquè l'any que ve, depèn de quin context vagis a parar, trobaràs un sistema que funciona i tu el que has de fer és adaptar-te al sistema. Fins que tu no vegis com fer els moviments, t'hauràs d'adaptar al sistema abans de moure fitxa en el sistema. Tu no pots entrar i lluitar contra el sistema quan el sistema encara no el coneixes. Això també forma part d'entendre com funcionen les coses.

Entrevistadora: Llavors, quin suport reps des de l'escola, en relació amb la tasca de mentoria?

M1: Mira, en temes concrets he anat demanant a mestres concrets. És a dir, quan s'ha plantejat algun dubte, sobretot en sessions de mentories, en coses més de tu a tu, que els novells m'han anat demanant i jo sento que no tinc suficients recursos per a acompanyar-los, busco. Busco les persones que em semblen més sàvies de l'escola en aquests temes i intento parlar amb elles per veure cap on tirar per acompanyar-los. Això sí que ho he fet, he tirat de persones que sembla que en alguns aspectes, o almenys a mi em sembla, són sàvies i llavors els hi pregunto i intento ajudar-los. Jo ho visc més com una cooperació entre iguals, no? En el sentit d'anar-nos acompanyant, de recórrer a persones que sé que a mi em poden ajudar. Però entès, no tant com que m'ajudin a mi, sinó com en l'ajuda cap al novell. Crec que això: «a aquesta persona li aniria bé tenir recursos sobre això, m'ajudes a buscar-los o cap on li dirigeixo o què li demano».

Entrevistadora: I des del programa?

M1: I des del programa, de fet, ens han donat molts recursos. La persona que ens ha acompanyat a nosaltres és una persona que ha sigut molt eficaç i molt eficient, jo crec. Vaig necessitar parlar amb ella per dir-li que estaria un temps que no hi seria, i em va recolzar en tot moment... Vull dir que no he necessitat un acompanyament així com molt proper. No m'he sentit amb aquesta necessitat.

Entrevistadora: Quin és el teu paper en l'avaluació del resultat de les sessions?

M1: Bé, jo crec que han sigut sessions positives en tots els casos. També crec que la burocràcia en alguns moments ens ha bloquejat. És a dir, quan els novells han tingut l'estat d'omplir informes d'avaluació o buscar evidències de no sé què, llavors crec que ens hem allunyat una mica. Ens hem posat en el camp de la reflexió, però més per complir un expedient que no pas per... En algun moment. I llavors, a mi això, és el que et deia abans de la paperassa que em neguiteja, però ho hem hagut de fer en algun moment. Hem dit, d'acord, doncs anem a mirar l'informe. Ara, de fet, d'aquí a quinze dies tenen l'informe final. Doncs anem a mirar com ho fem.

Crec que les sessions de mentoria jo les valoro útils. A mi m'han servit. També he après jo moltes coses. I crec que a ells les valoren útils. Jo el feedback que tinc d'ells és que els és útil, però no sé exactament si quan ho tanquem a final de curs... De fet, ara en aquest informe final, ells han de parlar de l'acompanyament, o sigui, han de valorar l'acompanyament que han rebut i com l'han rebut. Crec que a mi, per exemple, m'agradarà llegir-me bé en detall el que posin. Jo els he anat dient al llarg del curs que em diguessin si alguna cosa no els resultava útil... Però crec que amb els tres hem arribat com a un punt d'entesa bo i de confiança a l'hora de poder-nos fer retroaccions els uns amb els altres i crec que és positiu.

Entrevistadora: Com creus que portes a la millora contínua dels processos d'ensenyament i aprenentatge de cara als novells?

M1: Jo sí que veig que... De fet, ens hem focalitzat amb tots tres en qüestions de disseny, pràctica i avaluació, però de la pràctica educativa. És a dir, amb algú m'he focalitzat més en la gestió d'aula, amb algú m'he focalitzat més en com aprenem i com avaluem el com aprenem. Amb algú m'he focalitzat més en la planificació o en diferents moments ens hem situat en diferents parts d'aquestes. Però realment el que més ens ha ocupat en les sessions de mentoria és dur a terme... És a dir, les activitats que jo planifico, com les planifico, què has de tenir en compte a l'hora de planificar, si això que estic fent em serveix per al que jo volia o no em serveix... Això és el que més hem fet i jo crec que hem anat creant, de fet, crec que amb tots hem creat de forma més o menys conjunta. Amb tots tres hem tingut sessions de dir: «d'acord, doncs va, com vols fer això, com ho faries, o... Anem a mirar-ho. Tenim aquestes idees. Com ens ubiquem aquí? Ens ubiquem d'una altra manera». Sí, hem anat fent. I de forma rica.

Entrevistadora: D'acord. Llavors, quines estratègies o pràctiques utilitzes per fomentar aquest creixement personal i professional dels mestres novells? I quina evolució has vist a partir d'aquestes eines que tu els ofereixes?

M1: Mira, una de les coses que he fet servir és aquesta part del que jo he observat en cada un d'ells: «ostres, el primer trimestre, malgrat que vam mirar això, no vam ser capaços d'analitzar-ho o no li vas donar el valor i ara li estàs donant valor, no?». O sigui, anar mirant com al llarg dels mesos que han passat, hem pogut posar en focus diferents aspectes que a principi de curs, per la seva dimensió, per tantes coses que teníem accés i havíem de gestionar, no teníem capacitat d'anàlisi. I, per tant, de mica en mica, a mesura que anem incorporant ingredients d'anàlisi a la nostra pràctica educativa, intento posar-li valor. Abans no ens preguntàvem ni el perquè, ara ens podem preguntar per què. Abans no érem capaços de tenir clar que el tancament de la sessió era un moment que tal. Ara ho tenim molt clar, i no només ho tenim clar, sinó que veiem que ens ajuda i, per tant, ho tenim consolidat. Doncs anava com fent valdre totes aquelles conquestes que ells van fent. Jo què sé, primer trimestre, l'avaluació... El **MN1** em comentava: «és que haver acabat el primer trimestre, tinc la sensació que no sé què han après i què no ha après l'alumnat, perquè el registre de com ho fan, no sé què...». El segon trimestre ho hem fet completament diferent i hi ha una satisfacció.

Doncs, tot allò que el primer trimestre ens angoixava, no teníem clar com havíem resolt, ara ho hem resolt i ho hem resolt d'aquesta manera. I, a més a més, té molt sentit. Anar posant valor a aquestes coses, jo tinc la sensació que és la manera d'anar com d'anar sent conscients d'aquest procés d'aprenentatge que fem. De fet, a ells els fan fer reflexions setmanals, i sí que jo intento a la mentoria dir: «home, tota aquesta reflexió que hem fet ara, com recull allà», perquè és un progrés amb relació a això. Sí que intentem, bé, jo intento com verbalitzar-los i fer-los conscients de les seves conquestes. Crec que intento com fer-ho això. I també són molt conscients tots tres dels seus punts dèbils, o punts febles, no ho sé, o aspectes a millorar. I, per tant, també això ho fa molt fàcil. Totes tres persones són molt humils en aquest sentit i m'ha resultat fàcil treballar amb ells. Tots tres són molt diferents, també, però m'ha resultat fàcil.

Entrevistadora: Doncs, fins aquí. M'ha estat molt útil, de veritat. Moltes gràcies.

8.2.6. Transcripció de l'entrevista E6

Entrevistadora: Bon dia. Comencem. Quants anys has treballat com a docent?

M2: Buf, aquí m'has atrapat. Crec que... És que porto molts anys ja. Vaig començar fent formació professional 1 i 2, abans no hi havia mòduls, i vaig començar amb disset anys amb llar d'infants. Després vaig continuar la carrera, decidint fer magisteri, i des de llavors que no he parat. Sí que he fet algunes parades, com per exemple quan vaig acabar la carrera que no podia entrar a llistes i vaig estar treballant a un Caprabo. Així que des dels disset anys que he tingut contacte amb infants, com a docent. Són diferents, des de la llar d'infants que et dona unes coses... Crec que quan arribes a Infantil o Primària tens una visió diferent perquè veus les necessitats que tenen.

Entrevistadora: També has estat a Primària?

M2: Sí. A l'escola Madorell, vaig estar a 2n de Primària, és el màxim que he fet, i quan feia pràctiques vaig fer 8è. És com una secundària ara, eren quasi més grans que jo, però feien cas. L'experiència va ser bonica.

Entrevistadora: De tots aquests anys d'experiència, quants n'has cursat a La Sínia?

M2: Jo crec que aquest és el setè o vuitè curs, tots sent tutora. He anat fent com monocicles de cursos: començo a P-3, després tres anys a P-5 i tres anys més a P-3. I aquest any faig de mentora i suport, que és la primera vegada que ho faig. És la primera vegada que no porto jo la classe, però he pogut fer i desfer com he volgut i he tingut la sensació que es confia molt amb mi. Fins i tot quan feia pràctiques sentia que portava jo la classe.

Entrevistadora: Al llarg d'aquests anys, has tingut algun càrrec de coordinació entre docents?

M2: Sí, altres anys també vaig ser coordinadora d'Infantil i, enguany, coordinadora de la Xarxa de Competències Bàsiques. Vaig, em coordino amb la Xarxa, amb altres mestres, i després els faig traspàs a l'equip de mestres de l'escola. És com una formació.

Entrevistadora: Què és la Xarxa de Competències Bàsiques?

M2: És un grup de mestres, dues persones de cada escola, de les escoles que hi participen, i compartim. Aquest any, per exemple, gira entorn de l'avaluació, i estem fent tot el tema de currículum nou. Llavors, hi vas, et fan sessions on t'expliquen com funciona el nou currículum, per després fer un traspàs a l'escola i poder treballar coses concretes. Doncs fem un grup de mestres a

l'escola per anar repensant coses. Nosaltres, per exemple, fa quatre anys van començar amb l'avaluació, i encara el continuem treballant i volem fer canvis. I jo coordino aquest equip de mestres. Bé, no sé si coordino jo, o ho fem una mica entre tots, anem fent.

Entrevistadora: Per la teva experiència fins al moment, t'agrada fer de coordinadora i mentora, en comptes d'agafar el rol de tutora?

M2: El que trobo a faltar és el contacte amb els infants. Però m'ha agradat fer alguna cosa diferent, perquè crec que a vegades entres en rutines i has d'anar canviant, veure que pots fer coses diferents. És cert que, com a mestra, arriba a un punt que tens un sostre a sobre. És a dir, que no pots arribar més enllà. A veure, pots anar al Departament, però potser ja no és el mateix... Si vols contacte amb infants doncs tutora és el màxim, o com a molt coordinadora, direcció i tal, però hi ha un sostre. Llavors la mentoria era una cosa diferent... Poder acompanyar a mestres com jo en aquests primers moments a l'escola. Jo crec que a mi m'hagués agradat, quan entres per primera vegada en una escola, que algú em fes aquest acompanyament, m'expliqués com funciona l'escola, comprendre per què es fan les coses. Però no ha estat fàcil, perquè t'arriba gent que potser no té una maleta, però a vegades la porten plena amb experiència i es fa difícil. Tenen unes idees molt fixes i es fa difícil reconduir. No és el mateix que un infant... Quan ets adult hi ha coses que estan allà, i s'ha d'anar canviant la mirada. A mi m'ha passat amb un d'ells, que hem hagut d'obrir una mirada diferent cap a l'educació. Tenia una visió molt rígida.

Entrevistadora: Llavors, quines eines utilitzes per intentar provocar aquest canvi de mirada del que em parles?

M2: No ho sé, jo estic provant. Vas treballant, dient-li coses, sempre des d'una visió positiva. Però no és fàcil, ja t'ho dic jo. Anar treballant i mostrant-li com ho fan altres mestres. Quan vols que canviï una cosa en concret, que ella no ho veu, i no saps com dir-li perquè sigui: «mira, observarem itineraris». Perquè tu veus que hi ha alguna cosa que no acaba d'entendre. Així, li poses a una persona que realment sap fer els itineraris a l'escola o com ho treballem, i ho fem des d'aquesta part més des de l'observació. Anar fent aquest treball personal, des de les mentories i anar fent preguntes perquè ella mateixa se'n pugui adonar d'una cosa en concret. Que sigui ella qui ho posi sobre de la taula, que no siguis tu. Però ja et dic que no és fàcil. És el que he intentat. A sobre, jo soc molt prudent per dir les coses, i molt insegura, i llavors és com: a veure com li dic. Però per a mi també ha estat un aprenentatge. El no saber fer-ho, hi haurà coses que segurament també m'emporto.

Entrevistadora: Què és el que t'ha estat més difícil de transmetre.

M2: Fer entendre que el centre té una línia pedagògica d'escola, i ho han de compartir. Has d'aconseguir que vegin aquesta mirada, però pots aconseguir que tothom ho vegi així. També hi ha aquesta opció, i ho hem d'acceptar. Cadascú té la seva mirada i li pots fer entendre per què nosaltres considerem que s'ha de treballar així. Però, no és fàcil.

Entrevistadora: Sembla complex... Com vas conèixer el programa Sensei?

M2: Perquè el director ens va dir un dia: mira, ara diuen que trauran un programa que es diu Sensei. Vam riure tots amb aquest nom, no ho coneixíem. Llavors ens ho va explicar una mica i em va semblar molt interessant. I vaig dir: jo vull participar, si és que puc i tinc l'opció. Llavors van fer una preselecció. Havies de presentar anys treballats, haver treballat en altres càrrecs. Tot això et donava una puntuació. Tenies uns punts per haver fet programes d'innovació, si havies fet una direcció, si havies sigut CP, coordinadora, tot sumava. Hi havia aquesta part de mèrits, i després una entrevista personal. En línia, entre quatre persones, em van posar diversos punts sobre la taula i t'exposaven casos: tu què faries sí... Al final em va sortir bé, tot i que a mi em costa molt això de parlar, no em va anar del tot malament. Vaig quedar entre les primeres de l'escola, la tercera, però només n'entraven dues. La mestra que va quedar primera va marxar, així que jo vaig poder entrar. Llavors sorties a les llistes amb els barems, perquè crec que només han escollit a uns cent mestres. Vull dir que no som gaires de mentors. De fet, ens van dir a l'última reunió que, la idea és, si tot funciona bé, que els pròxims mentors es formin abans. És a dir, que tinguin la formació de mentor per poder fer aquesta mentoria, perquè creuen en la importància que té.

Entrevistadora: Tu l'has trobat a faltar aquesta formació com a mentora?

M2: L'he anat tenint durant el curs, tot ha sigut molt a correuita. Crec que és molt important, perquè sí que tens un bagatge, però hi ha coses que em preguntava com les havia de fer. Sort que tenia a la **M1**, crec que és una passada i em puc recolzar amb ella. Per això també vaig pensar: ho faig, però no ho faig sola, tinc algú al costat i ens podem anar acompanyant. Jo penso en les escoles que potser ells estaven sols. Ens explicaven que anaven fent, provant, canviant, i s'han trobat que els novells tenen molta feina, i que no és fàcil.

Entrevistadora: A l'inici del programa, quines expectatives tenies?

M2: Tenia les expectatives de poder fer alguna cosa diferent, poder acompanyar i ajudar altres persones que estiguessin bé, que poguessin aprendre i que d'aquest aprenentatge s'emportessin alguna cosa. És a dir, que quan vagin a un altre centre pensin: mira, me'n surto o no, però tinc unes pautes. No com quan jo vaig començar les pràctiques no ho vaig tenir. Els vull donar les eines i estratègies

perquè quan arribin a una escola sàpiguem com actuar i com fer. Sobretot que puguin adaptar-se i s'emportin una mirada positiva o d'educació diferent perquè puguin fer aquesta taca d'oli, que puguem anar canviant escoles. I bo... També tenia les expectatives que de tot aquest procés jo també aprenguéss alguna cosa. I crec que sí, que he après com a persona, com a docent, per treballar coses que a mi em costen i que puc anar resolent. Crec que m'ha ajudat, quan et trobes una situació conflictiva, que has de parlar amb una persona com tu, i li has de dir, com li dius. Vull dir que sí, m'emporto coses. Sobretot molt d'aprenentatge, no m'emporto la maleta buida, i m'agradaria continuar i emportar-me moltes més coses. Perquè hem anat fent formacions, càpsules de coses, sobretot tot l'apartat de Competències Docents, que penso que manquen, que encara les hem d'anar treballant.

Entrevistadora: Aquestes formacions consideres que són útils?

M2: Crec que sí que han estat interessants. Per mi, les més profitoses són les que hem fet presencialment. Les que són en línia, com els ha passat als mestres novells, és més difícil concentrar-te i de trobar-ne tota la utilitat. Perquè a l'hora de treballar no tots s'implicaven. Nosaltres sí que, com a mestres, tots teníem la càmera oberta, hem pogut discutir, parlar i treure'n profit. Però ells es trobaven amb la mancança que molt tenien la càmera apagada, altres no hi eren, i quan havien de treballar no se sentien acompanyats. És la diferència, però jo les valoro positivament, perquè si no, moltes de les coses no les haguéssim pogut avançar. A més, ens trobem cada dues o tres setmanes per posar sobre de la taula amb situacions que t'havies trobat per parlar-ne i compartir amb altres docents que estaven amb la mateixa situació que estaves tu. Perquè a l'escola, quan ets tutora, hi ha una altra mestra amb qui pots compartir. En canvi, quan estàs acompanyant, jo sentia que no tenia a ningú. Només a la **M1**, i si ella no hi és, no ho puc compartir amb ningú. En una escola, compartir, i que tothom vegi el que està passant és molt enriquidor.

Entrevistadora: És clar... I com resumiries fins ara, en poques paraules, la teva experiència fins ara en el programa Sensei?

M2: Profitosa, enriquidora i com un repte. És un repte que encara està a mig camí, i m'agradaria arribar al final emportant-me moltes coses positives. També m'agradaria que les persones a les quals he acompanyat, quan arribin a un altre centre, els ressoni i serveixi d'ajuda tot el que han après aquí.

Entrevistadora: L'any que ve continuaràs sent mentora?

M2: En principi sí, són dos anys, però com que tot està a l'aire i els pressupostos no s'han aprovat, no sé com van. Ara els toca a Europa, que posen els diners i fins ara han estat enregistrant vídeos per

portar-ho a Espanya perquè vegin que funciona i que realment és profitós. Si no ho veuen doncs... Perquè després tindrem només el 40% del pressupost que ens dona Europa, el tercer i quart any. Però la idea és que es pugui continuar. Crec que, amb tot el que s'ha fet, i que és molt enriquidor per a les persones que comencen. Vull dir, és diferent tenir unes pràctiques, que està molt bé que les puguis fer, però que la teva primera vegada sigui acompanyada, en una tipologia d'escola que té una mirada concreta... Perquè crec que les escoles també es van escollir amb una mirada concreta, que no fossin tradicionals... Que es pugui anar canviant aquesta mirada, i desenvolupant les Competències Docents, que crec que són molt importants a l'hora d'acompanyar als nostres alumnes. Si nosaltres no les tenim desenvolupades, difícilment podrem ajudar-los.

Entrevistadora: Així, quins consideres que són els punts forts del programa? I, per contra, que creus que s'hauria de millorar de cara a l'any que ve?

M2: El que és bo és aquest acompanyament als novells. Com a millores, moltes. Començant per l'horari, que no ens van dir com es feia, com es plantegen les mentories, les observacions. Crec que tot això s'ha anat fent com podíem. Després hi ha la paperassa que implica fer-ho: gestió, paper, haver d'omplir... Crec que ens hem perdut molt en aquestes coses i els novells s'han aclapat una mica. Tota la part de formació crec que hauria d'estar posada dins del mateix horari. Perquè els tocava fora, mitja jornada, però a l'hora de fer els horaris no ens van explicar com, i tot això s'ha anat regulant i refent al llarg del curs. Tot el que hem guanyat, crec que al curs que ve es farà com una millora.

Entrevistadora: Els aspectes de millora que heu anat detectant, els comuniqueu d'alguna manera al programa?

M2: Sí, anem parlant. Per exemple, ara s'han hagut de regular un altre cop els horaris, perquè ens ha vingut Comissions a dir-nos que estàvem fent una cosa incorrecta, perquè feien més hores de les que els hi tocava. I una altra cosa que és molt important és que, amb la mentoria, si tens espai per compartir amb ells és molt més senzill. Perquè llavors trobes els mestres col·laboradors que no han tingut cap moment de coordinació amb ells. Hauríem d'haver tingut mentories amb els col·laboradors i nosaltres. Són millores que s'han de fer, perquè si no hi ha coses que trontollen: les tutories no funcionen, se senten que no entren bé a la reunió de nivell, no s'acabava d'assabentar de totes les coses, no se sentia part del nivell. També senten que no ho veuen tot, perquè se'ls hi ha assignat una cosa en concret, itineraris per exemple, i llavors no poden veure la ludoteca, biblioteca... O estar vinculada amb un nivell però estar més hores a una classe que a l'altra, perquè se senti part del nivell. Moment que no et desglossin en tot el cicle, P-3, P-4 i P5, no. Estar ubicat a un lloc, per aprendre com es fan els projectes, itineraris, estar en els diferents moments i entendre què és formar part d'aquest nivell. I crec que això, amb els horaris, no ho hem aconseguit del tot, però crec que és important.

Entrevistadora: Amb els horaris que teniu actualment, tu veus als teus novells a l'aula? Teniu moment de codocència?

M2: No tinc codocència. Tinc moments d'observació amb ells, que al final s'han hagut d'ajuntar, fem mitja hora amb cadascú. Però crec que té molt més valor tenir moment de codocència amb ells. De programar, estar amb ells... Amb una tinc la biblioteca, i és interessant, però falten espais. Si hi ha més aspectes pots acompanyar molt més que si només intervens a la biblioteca. Amb l'altra, a l'inici, l'acompanyava als itineraris, que era molt més enriquidor i vam poder fer moltes més coses: gestió de grup, com plantegem les propostes, mirem que funciona i que no. Vam poder fer tot un recull d'evidències del que funciona i del que no per després fer millores. Més tard, quan ha hagut de programar projectes, ha estat capaç de detectar què funciona i què no, i ho miràvem a mentoria. Però falten moments per treballar més coses. Considero que hem d'anar regulant aquest horari i aquest moment d'acompanyament.

Entrevistadora: Per què, en principi, quan compartiu sessions dins de l'aula, el teu rol és d'observadora?

M2: Clar, en principi no, però ho faig. Ara que tinc aquest moment de biblioteca, m'ho vaig combinant. Per mi, crec que és molt més enriquidor poder construir amb ells aquest moment de classe, amb uns espais, un projecte... No és el fet d'observar, que crec que no es necessiten tants espais, sinó de coordinar i coeducar. Crec que hi ha d'haver moment d'observació perquè elles vagin a observar, que és el que estem intentant aquest tercer trimestre, que puguin observar a altres mestres. Perquè no només és enriquidor el que et diuen, o com t'observen, sinó que també puguis veure, a través del Turisme Pedagògic, coses que fa l'altre que, a mi, em poden anar bé, me les puc emportar: «mira, això no ho havia pensat, veig que li funciona, ho provaré».

Entrevistadora: Com definiries el teu rol com a mentora?

M2: No sé com definir-lo... He intentat acompanyar, bo, no sé si ho hauré aconseguit o no, o si elles tenen aquesta visió o no. Crec que t'ho haurien de definir ells, més que jo. La meua visió és que he intentat, com quan fas de mestre, intentar acompanyar. Sento que al **MN3** l'he pogut acompanyar més, però al **mestre novell 5** ha costat molt més, per un tema de rigidesa i altres coses que tenia ell, personals i tal. Crec que ara ens trobem en un bon punt, de poder dir coses i regulant-les.

Entrevistadora: Relacionat amb la pregunta anterior, quins creus que són els teus punts forts, aspectes a millorar i reptes que hagi anat enfrontant pel camí, relacionat amb la tasca de mentoria?

M2: El meu punt dèbil és que, potser se'm veu que dubto, i a l'hora de dir les coses potser haig de ser més segura. No ho sé, de no preocupar-me, dir les coses i ja està. El meu punt fort és que intento acompanyar com puc, o com sé, i crec que m'he de treballar la part més personal meva. Al moment de l'autoavaluació, per exemple, haig de saber dir: «potser no estàs aquí», posant evidències d'on estem i com ho podem millorar. Haig d'aprendre que no passa res per dir-ho, i mirar com dir-ho. També intento veure com ho estan vivint ells. A vegades, empatitzo massa, com em passa amb els nens. Veig que per una part és positiu, però és negatiu si t'emportes el problema a casa.

Entrevistadora: I tot això tens espais per compartir-ho i se t'ofereixen eines per treballar-ho?

M2: Jo crec que no. Des del programa et donen moltes eines pel que fa a recursos, però la part més personal no, això és amb l'experiència. Com a mestra també m'ho he anat treballant. És una cosa que t'ho treballes tu, ni l'escola ni ningú. És cert que als cercles d'aprenentatge sí que et diuen com has de comunicar les coses, que no has de ser negatiu, des de la pregunta, que ells es plantegin... Amb tot això sí que ens han ajudat. Però crec que això encara s'ha de treballar més.

Entrevistadora: Llavors, creus que ha tingut impacte professional, o personal, el fet de participar en el programa?

M2: En l'àmbit professional, que crec que no les coneixia, perquè abans no hi eren, són les Competències Docents. Saber-les i reconèixer què són està bé per plantejar-me quines coses he de millorar. Agafar-les, una per una, i autoavaluar-me, sabent què he de millorar i què puc fer. I en l'àmbit personal, trobar-me amb situacions que no m'agraden, que haig de dir coses, saber com les entomo, com les dic i com me les emporto a casa, com les treballo.

Entrevistadora: Com consideres que la metodologia que s'imparteix concretament a La Sínia pot contribuir la formació de mestres?

M2: Per mi, crec que les coses que fem les pensem molt, les pensem pels infants. Estem en continu treball, observant. Aquesta manera d'anar reflexionant se'l necessita el mestre que n'arriba nou, per no estancar-nos en una cosa que funciona, i anem reproduint. Agafar les fonts d'evidència de com va canviant l'infant de pensament, o com aprenen, no ens quedem en com aprenia fa deu anys. Tot i que una cosa funcioni, ho reflexionem i refem. Crec, esperem, que els novells ho hagin vist i, en el seu dia a dia, pensin que no tot el que funciona, funcionarà sempre, ens hem d'anar actualitzant.

Entrevistadora: Quines estratègies o pràctiques utilitzes per fomentar el creixement personal dels i les mestres novells? Quins aprenentatges i millores has observat en ells/elles?

M2: A l'inici vam plantejar un pla d'actuació tutorial, on posàvem els indicadors i ítems que ens anaven proposant per treballar. Comencem amb un FODA, del que vam treure tot el pla de tutoria i ens vam plantejar quines eren les coses que els resultaven més difícil, o els faltaven més recursos, per treballar-les. Per exemple, el **novell 3** em va dir l'avaluació, la gestió d'aula... Llavors, a les hores de mentoria, hem treballat quines estratègies anava adquirint per enfrontar-ho. A partir de l'observació, buscant documents que ens ajuden, diferents fonts, per saber com ho traspassem a l'aula, segons el que ells em plantejaven.

Entrevistadora: Llavors cada mentoria té els seus objectius i pla concret?

M2: Sí. A l'inici et plantejes una mentoria de coneixement, per tenir-nos confiança i començar amb aquest feedback, i que m'ho puguin explicar tot. Desenvolupant l'empatia, que sàpiguen que hi som per tot el que necessitin, construint conjuntament. I, després, amb cada mestre novell, depenent de les necessitats i dubtes. Agafem el pla de mentoria, que és on ens vam plantejar coses a treballar, per anar desenvolupant les competències professionals.

Entrevistadora: El mateix programa us va oferir un pla de mentoria?

M2: Sí, ens van donar un format, que després s'ha anat modificant.

Entrevistadora: Moltes gràcies, fins aquí l'entrevista.

8.2.7. Transcripció de l'entrevista E7

Entrevistadora: Comencem. Com descriuries l'experiència global de la implementació del programa Sensei a l'escola?

CP: A veure, com a experiència, jo crec que és una bona experiència, però com a filosofia m'agrada més. És a dir, que jo crec que com a escola ens vam posar dins del programa pensant en la filosofia, el que volia dir, com quan acollim persones de pràctiques que dius que ens interessa, que aquesta manera que nosaltres creiem en funcionar, doncs es faci taca d'oli. I jo crec que és una bona opció... Però hi ha molts serrellets que cal definir. És a dir, és una experiència que ha començat sense estar molt planificada o que han anat sortint coses perquè hem pagat la novetat, però jo crec que és una bona oportunitat.

Entrevistadora: Quins consideres que són aquests canvis necessaris?

CP: Aquesta programació en tant... És a dir, avançar coneixements de coses que passaran, que jo crec que l'any que ve ja serà així. És a dir, tot el tema d'horaris ens ha portat molt de corcò, perquè els hem hagut de fer fins a tres vegades diferents, perquè: no, ara han de fer tantes hores, no sé què, ara tantes hores no sé «quantos»... Llavors, jo crec que si això realment ho deixes ben establert, doncs ja els fas una vegada, ja saps el què i ja està, no?

Jo crec que és sobretot això dels horaris, el tema de paperassa, hi ha temes d'avaluacions que ens fan avaluar el Sensei, per una banda, el programa Sensei. Però, per altra banda, com que són els primers docents, quan entres a la borsa docent, els primers quatre mesos t'han de fer una avaluació l'inspector i el director de l'escola on estiguis. Llavors és com una avaluació doble, si t'acabo d'avaluar amb el Sensei, per què em fas tornar-lo a avaluar com a personal el novell dins del sistema? Llavors, jo crec que són aquestes coses més burocràtiques, que s'han de definir per no fer... perquè sí que és molta paperassa.

Entrevistadora: Llavors, vosaltres com a equip directiu els heu d'avaluar?

CP: Sí, fem observació i després també, bo, el dia a dia ja fas seguiment, fas seguiment també amb les mentores, no?, que t'expliquen a veure com ha anat i així. Llavors, hi ha una junta d'avaluació que en vam fer una... El segon trimestre ja en vam fer una ara al maig, l'abril o així, març-abril, que era com la final.

Llavors a la primera ells s'han de fer un autoinforme venen a presentar a la junta on hi ha l'inspector, el director, jo com a coordinadora Sensei de l'escola i les dues mentores. D'aquesta manera, ells presenten el seu autoinforme i després nosaltres de l'autoinforme que ha dit doncs omplim l'informe final. Una mica com les autoavaluacions que fan els infants aquí a l'escola, de dir: mira, això ho veig com ella, això potser ho pujaria més, ho baixaria més, perquè vull dir que és això, i són dues l'any. Llavors aquesta primera que vam fer coincidia amb aquests quatre mesos treballats. Va ser com: «si acabem de fer una autoavaluació, hi ha una avaluació Sensei, el Departament ens en fa fer una altra, si estem a la mateixa.» I tot això amb el mateix inspector, el mateix director i l'informe similar, saps? Però no pots entregar el mateix perquè sí que hi ha coses diferents. Llavors, una cosa va pel programa Sensei i l'altra per la normativa de Departament de docents.

Entrevistadora: I com a coordinadora, quines tasques tens?

CP: Bàsicament, la tasca és anar a aquestes trobades que es fan més generals, que hi van els equips directius. Són trobades on vam fer la valoració global del programa, la inicial, el contacte directe amb la persona del programa que tenim com a referent... I hem hagut de gestionar tot el tema del **Mestre novell 6**: primer ho va gestionar la **M2** com a mentora, després m'hi vaig posar jo, vam veure que no, llavors la referent, per acabar-li traspasant la informació un altre cop a la **M2**. Vull dir que és gestionar conflictes o situacions que es puguin donar. De vegades també si mentor i novell tenen alguna cosa, que tinguin una tercera persona on poder anar, però els cercles i tot això ho porten les mentores, vull dir que no hi ha més.

Entrevistadora: Així, et fan traspàs de la relació mentor-novell?

CP: Sí, si no hi ha entesa, si no funciona. És a dir, amb la primera junta d'avaluació, diguéssim, ja van sortir coses i després sí, preguntes com van els novells, també... En ser una escola que els veus en moltes situacions, fas una sessió de claustre i fas treball intercicle i ja et trobes amb un i dius: «ostres, aquest què li passa? Ostres, aquest superbé, no? Veig que aporta moltes idees i tal». Li fas el traspàs a la mentora, més informalment diguéssim, no? Però sí que hi ha un seguiment permanent o subterrani que no deixa de ser la funció de l'equip directiu també de fer aquest seguiment del personal de centre, no? Vull dir que tothom estigui bé, que no hi hagi malentesos... Si n'hi ha, doncs, vull dir que és més de formar part del funcionament de centre que no pas com el programa en si que ens diu heu de fer això, això i això. Vull dir que com a coordinadors pràcticament és aquesta coordinació més amb la gent del programa.

Entrevistadora: Com a equip directiu, quins motius us van impulsar a participar-hi? Us heu trobat entrebancs? I quins són els principals desafiaments de coordinació i logística als que us heu hagut d'enfrontar?

CP: Vam portar la proposta al claustre i el claustre s'hi va avenir. El principal motiu és el que et comentava abans, que com a centre formador creïem que és important que les persones que o estan estudiant o han acabat la carrera puguin venir a l'escola i conèixer aquesta manera de funcionar, que n'hi ha moltes i aquesta és una més.

Un altre motiu és tenir més mans, és a dir, és més personal, per tant, tenim més gent al centre, doncs, per fer desdoblaments, per fer codocència, etc. Això, és un recurs humà que també vam valorar. I, bo, per aquesta part, més de creença, de dir: «ostres, és que realment com a programa, és molt bona idea, no?». Que quan tu surtis de la carrera, tinguis un primer any en què t'estiguin acompanyant. Que hi ha escoles que poden acompanyar molt bé, però, així i tot, estàs tu sol, i a l'hora de programar. Llavors de poder tenir aquest acompanyament més durant tot el curs... Això sí que era un altre punt a favor. Sí que és veritat que com a coses que ens ha costat, doncs primer entendre de què anava aquest programa perquè s'ha anat construint a mesura que anava funcionant. Crec que això sí que ha sigut un desgast, sobretot pels que lideren el programa, però també els que rebíem, que dèiem: «ara això, ara allò, i això no ho heu fet, ah, què era?»

Sí que és veritat que t'han donat totes les facilitats del món i que moltes de les coses que demanaven eren, perquè, encara que venen uns pressupostos d'Europa, doncs s'ha de justificar molt bé perquè es vegi que aquí els diners van on han d'anar. I molta part d'aquesta paperassa venia a ser d'això. Però ha sigut el més costós, bàsicament. Gestionar, no deixes de gestionar més persones, amb més neguits, amb més dubtes, amb dubtes del programa, amb dubtes de formacions, però bé, a part d'això no...

Entrevistadora: Llavors, se t'assignen unes hores per fer aquest rol de coordinadora?

CP: No. Això sí que és una de les coses que en aquestes reunions de tancament i de valoració que vam fer com a equips directius, és una de les coses que dèiem: «ostres, unes hores per poder...» Que al final et diuen: «tu tens hores de despatx, doncs un dia el dediques a això». Però no venien determinades, i la persona que coordini això s'ha de dedicar X hores. No, no estan destinades com a tal.

Entrevistadora: Quin paper té l'equip directiu en la implementació del programa? Teniu trobades regulars amb les mentores, novells i responsables del programa? Heu participat d'alguna formació o sessió informativa prèvia?

CP: Sí, hi havia formacions prèvies d'aquestes d'inici i també la de tancament. Jo crec que el juliol passat vam anar el director i jo a una formació al Costa i Llobera de Barcelona, on ens van explicar bé el programa. Vam estar tot el dia allà i ens van fer una formació. Una mica, com entre tots, posar les pautes de veure com podríem fer els horaris, que això era el que neguitejava més. Aquella va ser la formació inicial. Després vam tornar al Costa i Llobera en un altre moment, per fer una d'inici de curs diguéssim. Vam fer la de final de curs, també a Barcelona, al Departament, allà a les instal·lacions del Departament. I sí que ens han ofert formació de codocència, que com a escola hem dit que no ens vèiem capaços de poder-la fer, perquè ja estàvem fent altres formacions, però sí que l'han posat sobre la taula formacions que feien els mateixos novells, que la poguessin fer com a claustre. No només com a equip directiu, sinó també com a claustre. Llavors la nostra referent ha estat molt disponible, sempre. Vull dir, qualsevol dubte que teníem, sobretot al principi, que ens estàvem ressituant: correus, ha vingut, n'hem pogut parlar... Vull dir que sí, que hi ha hagut molta coordinació amb elles.

Entrevistadora: Creus que la formació de codocència hagués estat necessària?

CP: Jo crec que fa falta i que és interessant. La idea és que l'any que ve l'oferim com a claustre i que la puguem fer. El que passa que, com tot ha anat així... És a dir, tu ara ja t'ho plantes, dius: «entesos, aquesta formació, si fem la FIC durant aquestes dates, doncs la formació la fem després». Però aquí ha anat tot com: «ah, i això, i allò, i el de més enllà» i llavors ha sigut com que ens hem anat ofegant. Per això, com a equip directiu hem dit: «eh, no ofeguem el claustre» de mica en mica, perquè de feina en tenim molta, llavors anem piano piano.

Entrevistadora: A veure, i a l'inici quines estratègies específiques s'han utilitzat per implementar el programa?

CP: Ens ve donat des del programa. Però sí que és veritat que, estratègies que ja fem servir aquí, com tot el pla d'acollida que fem com a centre, doncs ells ja tenien el padrí o padrina que posem quan ve una persona nova, ells tenien les mentores. Així i tot, sí que hem intentat que formessin part d'un equip de nivell, d'un cicle, que se sentissin dins del projecte, que se sentissin implicats i implicades... Una mica com quan arriba una persona nova, no ha sigut una cosa diferent. Amb l'excepció aquesta, que tenen una hora setmanal amb la mentora per poder programar, poder dissenyar tot el programa que ells han de dur a terme. Sí que hem vist, per exemple, que les dues que teníem de petits, l'estona que lideraven era la biblioteca, no era una bona estratègia, perquè fer una programació de biblioteca és més complex que no pas si tires endavant un projecte. Els altres que tenien el Proyecto, diguéssim, no?

Llavors de cara a l'any que ve sí que ens plantegem a veure quins horaris posem, perquè realment puguin liderar alguna cosa. Potser poden fer la mitja jornada d'una persona i són dos tutors, diguéssim, saps? És un tutor, però ell, en estones, quan l'altre tutor fa la reducció de jornada, doncs... No ho sé, això és una de les coses que ara hem de plantejar-nos. Com també vam fer l'estratègia de demanar dues persones d'infantil, una d'educació especial, una d'anglès i dues de primària. És a dir, que no totes vinguessin de primària i ja està, sinó fer una mica d'estratègia perquè llavors, clar, la que ha fet d'anglès ha estat superbé perquè ha pogut liderar totes les sessions. Totes les hores que feia, molt poques eren hores de reforç, diguéssim, o de codocència. Les mateixes que els altres, però tenia molta estona de lideratge, llavors li ha sigut molt fàcil programar. Ells han d'entregar una programació, un diari d'aula, i quan no ho tens, és més complexa.

Llavors, de cara a l'any que ve, ens estem plantejant si demanar una de música també, per exemple, una persona de música. De petits, potser només en demanarem una. Bo, estem ara dissenyant de cara a l'any que ve veurem què. Llavors això li passem a la responsable que ens coordina a nosaltres i després, depèn de les persones que s'apunten a la borsa... Vull dir, ara ja ha sortit l'enllaç on les persones que acabin la carrera es poden apuntar i llavors, de tot el personal que hi hagi, doncs ens podran donar més o menys. És a dir, si també hi ha un de música i no s'apunta ningú de música, doncs no n'hi ha.

Entrevistadora: En general, teniu un pla d'acollida del docent Novell?

CP: De les persones que arriben a l'escola. Quan arriba una persona a l'escola, doncs es troba amb el director i amb mi, li ensenyaem l'horari, li expliquem una mica el funcionament de l'escola, li donem una infografia: «si arribo tard què he de fer, si vull fer fotocòpies o coses més així». Si és una llarga baixa o una substitució de dies, doncs se'ls dona les claus de l'escola, se li adjudica un padrí o padrina que no sigui el paral·lel o algú de cicle, sinó algú ben lluny per si tens algun conflicte amb algú més proper. I si nosaltres veiem aquella persona que està una mica així, de vegades diem al padrí o padrina: «escolta'm apropa-t'hi a veure com està, saps?» Vull dir que hi ha una sèrie de protocols que fem.

Encara que actualment no hi ha cap document que ho reculli, l'estem elaborant. Perquè el pla d'acollida no només és per a docents, sinó que també és quan matriculem un infant i rebem la seva família, tot el personal no docent, les persones de pràctiques, tota la gent que ve a fer experteses i a explicar coses en algun projecte... Com fem aquesta acollida i aquest acomiadament també. I és el pla d'acollida que encara estem... Bé, vam fer un treball de claustre, tenim allà les idees de claustre, i ara cal redactar-les i posar-ho...

Entrevistadora: D'acord. Heu participat prèviament en algun projecte del Departament com a escola?

CP: Sí, en projectes d'innovació. Estem en Xarxa de Competències Bàsiques, estem en Xarxa de Territori també, vull dir que sí que n'hem participat a diversos.

Entrevistadora: En general, quina creus que és la percepció que té el claustre sobre la implementació del programa? I quina és la visió des de l'equip directiu?

CP: Jo crec que el claustre rep aquestes persones com a mestres més. És a dir, de vegades no som conscients. Hi ha unes hores que poden fer alguna substitució, quan són hores lectives per ells, poden fer substitució. Però hi ha hores que fan observació i no poden fer substitució perquè no la tenen pagada. Llavors, de vegades diem: «no, no, és que aquesta persona ara no pot anar a substituir perquè...» Crec que no hi ha aquesta consciència perquè els hem tingut com a docents. És a dir, quan ho dius, ho entenen i ho saben, són conscients. Però realment, com que a l'escola han sigut com mestres més i ja està, no són el Sensei, sinó que són mestres més.

Crec que com a claustre també es veu aquesta possibilitat i que és un punt a favor el fet que durant tot el primer any tinguis aquesta feina estable. Sí que és veritat que és mitja jornada, per tant, el sou també només és de mitja jornada, i estàs fent tota la jornada, perquè la resta de mitja jornada és formació amb hores d'observació o amb feina, o amb mentoria, o amb... Llavors, jo crec que sí que és veritat que hi ha una part econòmica que amb ells els hi pot ballar, però jo crec que està ben vist com a projecte. I una mica també per dignificar la nostra feina, no? És a dir, veiem superclar que els metges hagin de fer el MIR i ningú s'ho qüestiona, i és així. I nosaltres, bo, tu acabes la carrera i ja... Que sí, que surts preparat per estar davant d'una aula, no? Però és com dignificar més de dir: «no, no, és que estem treballant amb personetes, que és material molt valuós i que ho hem de fer molt bé. Hem de ser molt exigents perquè s'ho valen, no?» Llavors jo crec que és com donar-li aquesta dignificació també, a part de la necessitat de poder-ho fer, per poder acompanyar.

Sí que és veritat que està bé que facin una selecció de centres i de la gent que fa la mentoria. Vull dir que hi va haver tota una selecció, perquè depèn de quina persona t'estigui fent la mentoria, potser transmet una manera de fer que no és la correcta... Qui diu què és correcta i no, però èticament... Crec que està bé que facin aquestes entrevistes i aquesta elecció de les persones mentores com de les escoles. Perquè si és una escola que és molt pobra pedagògicament, potser no cal que els docents novells comencin per allà i s'impregnin d'això, perquè no és el que volem, el que volem és que ens impregnem d'iniciatives, d'innovació, de pedagogies que realment tirin més enllà. Llavors, crec que està bé que facin aquesta selecció.

Entrevistadora: Actualment, ve subvencionat per Europa, a veure com evoluciona els anys següents...

CP: Clar, aquest any que ve, ara em sembla que paga el 90%, van dir. L'any que ve pagaven un 60% i el 40% el pagaria el Departament. I l'altre any, res. Llavors dius, bo... Però això és com l'altre dia que vam anar a una reunió de directors i directores aquí, a Sant Feliu. Hi havia la consellera i llavors totes les institucions, 0-3, infantil, primària, escola d'adults, secundària... Totes, deien què havien recollit dels directors de la zona i li feien preguntes a la consellera. Va sortir més d'un sector que hauríem de tenir un projecte educatiu d'estat, diguéssim, de país i que quedés clausurat i que fos aquest. Perquè no s'hi val que ara són grocs i és d'una manera, després seran vermells i serà d'una altra, i quan siguin taronges serà d'una altra. No, l'educació no s'hi val depèn de quin color governi. O ara que tots els pressupostos estan «aiaiai» i que ningú sabrà què passarà a partir del 13. I dius, no s'hi val. Llavors jo crec que aquesta cosa per mi dignifica una mica més aquesta importància de la docència i en extensió l'educació. Vull dir que al final és un pilar superimportant en un país. I no es tracta com a tal sota el meu parer.

Entrevistadora: Les mentores tenen unes directrius clares? De part de qui?

CP: El programa no ho diu i nosaltres tampoc. Confiem plenament en les mentores i també t'he de dir que hi ha molts cercles d'aprenentatge que no sé què han fet, però després he sabut que han fet molta reflexió, molta anàlisi de documents, han fet un treball molt potent i no n'hem fet cap mena de seguiment perquè ja t'hi confies. És a dir, sí que els donen alguna estratègia i proposta, però tot el tema dels requisits com a docent, tot això van fer un treball perquè elles van creure que l'havien de fer, ni nosaltres ni ningú. Sí que els vam dir en una ocasió que portessin ells un claustre, i també va estar bé, però... No, no hi ha ningú, ho lideren elles amb tota la confiança.

Entrevistadora: I com a escola, quins aspectes considereu essencials pel desenvolupament d'un mestre? És a dir, com concretament la metodologia que es fa a La Sínia pot contribuir en aquesta formació, i com se'ls ho transmet?

CP: Bàsicament fent, com diem amb els infants, que no és la teoria, si no és... Veure, observar. També hem partit molt d'aquestes observacions, vull dir, aquí a l'escola ja fem el que en diem turisme pedagògic intern i l'extern, i amb ells també. A part de les hores que tenien ells de fer-ho, també els hem inclòs amb això, perquè són mestres igual que la resta. Però jo crec que amb el modelatge i amb veure què es fa, amb tota la reflexió que es fa com a claustre, com a cicle, on entens el perquè es fan aquestes coses. Al final també hi ha un punt de dir: «ostres, això realment serveix per alguna cosa».

És a dir, tu fas la part de reflexió i més de teoria amb el claustre, però després quan ho veus portant-ho a la pràctica dius: «hòstia, és així, no?»

I evidentment amb aquesta constant reflexió i anar fent canvis, vull dir que no... No ho tenim tot fet, hem de fer molta feina encara, però jo crec que no es transmet d'altra manera que estan aquí. No fem lliçons de vida ni de docència, sinó que acompanyant molt, que sentin que les persones estan properes i que poden demanar ajuda a qualsevol, preguntant com els va, no deixa de ser l'acompanyament, no? Però primer amb el paral·lel mateix o amb l'equip docent i després amb extensió, amb el cicle i amb tot el claustre. Vull dir que realment és fent.

Entrevistadora: Quins mecanismes d'aprenentatge informal s'han observat o fomentat a partir de la implementació del programa?

CP: Bé, hem tingut espais amb la mentoria, en els nivells, formar part del nivell. Sí que és veritat que nosaltres, una de les coses aquestes que no vam tenir en compte i que després es va necessitar, però no la teníem ubicada en l'horari, és aquestes trobades amb els docents col·laboradors que en diuen. Hi hauria d'haver hagut, un cop a la setmana o un cop cada X, una trobada amb les persones que ells, no amb la mentora, sinó: jo estic entrant a la teva classe, doncs poder-nos trobar perquè tu també facis un feedback. I això no ho hem fet, perquè no ho vam incloure en el calendari, en l'horari, després ja no ho vam poder fer. Sí que ho hem fet extraoficialment, és a dir, hem buscat estones que no tenien pati o que hi havia TP (Treball Personal) o migdia... Però crec que de cara a l'any que ve les hem de formalitzar perquè és aquesta formació, aquest feedback que et dona.

Llavors són totes les situacions de vida de l'escola: estones de pati, estones de compartir el cafè, estones de sortir a dinar... No deixes de compartir moments, també mirades que tens cap a l'educació quan ho comparteixes. Crec que el vincle que es fa al final, tot i que hi ha hagut aquestes situacions més reglades, com l'acompanyament de mentoria, les estones de nivell, totes les juntes d'avaluació on també es parla de tot, els claustres... És a dir, totes aquestes sessions són sessions on es pot transmetre tota aquesta pedagogia.

Però, per mi, la informal és més aquesta que surt de les reunions reglades, no? Llavors jo crec que és amb aquesta bona entesa que es generen situacions, això, de conversa al pati, o quan marxes d'excursió, ara que hem estat de colònies, i aquest fet d'observació entre iguals. Fins i tot d'haver d'anar a fer substitucions i estar amb algú que no... Aquesta improvisació també aporta.

Entrevistadora: Com es promou la col·laboració entre mestres des de La Sínia? I de quina manera s'assegura la participació dels mestres novells?

CP: Són un més. La veritat és que quan fas cicle, claustre, nivell... Estem a nivell i ens repartim qui ha d'elaborar itineraris: «tu n'elabores un, tu un altre i jo un altre». No és que: «tu ets Sensei i no et toca». Crec que és amb la consciència de creure que és un mestre més. I això al principi no, és que no venen a fer pràctiques, són mestres, ja tenen la carrera. Llavors, és amb aquesta consciència de tenir-los inclosos com un company més de feina.

Entrevistadora: Heu pogut observar, fins ara, resultats o millores en els mestres novells? I quins són els principals reptes dels quals veieu que s'enfronten?

CP: Jo crec que el principal repte és la gestió d'aula, que hi ha qui té més habilitats i hi ha qui en té menys. I llavors per a cada un et podria dir un repte, eh? Perquè hi ha un que té molt bona gestió d'aula, però llavors el seu repte és passar coses a paper i programar i planificar més, no? Hi ha un altre que pot planificar molt més, però llavors la gestió d'aula li costa. Però en general, a la Universitat ja ens ensenyen a programar i a portar paper. Llavors això venim tots una mica ensenyats. Però presentar-te davant d'un grup, sí que és cert que jo realment veig persones que han estat liderant un esplai, un cau o una educació en el lleure o un futbol sala, un handbol, no? És a dir, que han estat ja liderant un grup d'infants en una cosa extraescolar, es nota, perquè ja domines aquest. Però bé, ja sabem que mai és igual les normes o l'estat dels infants mateixos dins d'una aula, que en una cosa de lleure. Llavors, sempre s'ha de reajustar, però sí que es nota molt.

Però com a repte que tenen, jo crec que és... Penso que tots s'han inclòs bé dins del sistema, per tant, no seria un repte. Però clar, un repte així com general, cadascú té les seves cosetes, no? Crec que bàsicament és això, gestió d'aula, la relació amb les famílies, que en realitat són coses que és pràctica. I que les hores d'Universitat no t'ho han portat, això. La relació amb famílies al final són les relacions humanes també. Depèn de l'habilitat que tu tinguis, de com dir les coses, com prendre't les coses. També, de vegades, et diuen alguna cosa i tu has de fer la reflexió i dir-ho: «aquesta família està molt enfadada, però no està enfadada amb mi, està patint pel seu fill o filla, i per això m'ho diu enfadada, però en realitat no és amb mi». Has de fer un exercici perquè n'hi ha que sí que estan enfadades perquè ho hem fet molt malament. Però tu analitzes i dius, bé, si de les 400 n'hi ha una: què està passant amb aquesta una; o n'hi ha 10, què està passant?

Jo he dit moltes vegades que, com a mestres, això del Sensei està superbé. Però una revisió permanent psicològica i emocional de tots els docents, des del primer a l'últim, jo crec que seria essencial. I no a l'inici quan entres. No, no. Anar, jo què sé, cada dos anys, passar pel terapeuta, perquè és que podem estar bojós i estar liderant una classe tranquil·lament. Després els nanos aquells ho viuen i no te'n vas, ets model. Crec que quan l'educació ja sigui superimportant, ja tinguem una llei que no la toca a ningú, i que ens la creiem tots, i que és molt potent, i que hi hagi aquest valor cap a l'educació potser,

llavors ens entra... Però jo crec que és important, perquè, bé, pot ser que hi hagi gent que estigui molt serena i que s'hagi treballat molt. Però, al final, hi ha gent que no s'ha treballat en la vida, i estan superinestables, i després estem treballant amb personetes que s'estan creant, s'estan formant.

Entrevistadora: Llavors, com s'avaluarà l'impacte real que ha tingut la incorporació dels mestres aquí al centre? I fins ara ja heu pogut observar algun impacte? I es rep alguna retroacció per part de famílies o alumnat?

CP: No ho hem fet encara. Però jo crec que a final de curs, que fem l'entrevista a les famílies... És que potser no saben ni que són Sensei. Perquè és un mestre més. A les famílies se'ls ha dit perquè ha de ser aprovat pel Consell Escolar. I a més una família del consell escolar deia que les dues mentores són mestres molt potents que deixen de portar tutoria. Però potser no saben, com que ha arribat gent nova a l'escola i han arribat tots junts, no saben si aquest és Sensei o aquest és substitut.

Bé, jo crec que sí, ens ho hem de plantejar, i just hem quedat amb la **M1** i la **M2** el dia 5 de juny per fer com una valoració de tot el programa. Amb el director i la secretaria, el dilluns a la tarda, també en volem parlar per fer una mica de balanç i què demanem de cara a l'any que ve. I s'hauria de posar dins de l'enquesta aquesta de satisfacció de les famílies que sempre entreguem a final de curs, doncs a veure aquest programa. També per fer-ho visible, vull dir que encara que no sàpiguen quines persones són, perquè són un mestre més, però sí de visibilitzar, de dir: «ep, que formem part d'aquest programa.» Però ara mateix encara no hem fet res.

Bé, i en realitat són dos anys. Vull dir que fins i tot no sé si el punt de preguntar-ho és d'aquí a dos anys, no? Això també ens passa aquí a l'escola, que de vegades fem alguna cosa nova: «ara les cantimplores les tindrem totes liles», i al cap de sis mesos: «per què no les canviem?» No, no. Espera dos anys, i si realment no funciona així, llavors ja les canviarem. Però perquè no tens com un recorregut per poder valorar si va funcionar o no va funcionar. El primer any és una cosa, el segon any una altra. Llavors valorarem a veure si ho fem ara o ho fem quan realment s'acabi el programa i ens hi tornem a afegir o ja diem que no, o el programa no es fa.

Entrevistadora: La següent pregunta va relacionada amb quina continuïtat creus que tindrà el programa en el centre, a part d'aquest segon any? Necessitaríeu alguna millora?

CP: Jo crec que sí que hi continuarem com a centre. Crec que malgrat la **M1** i la **M2**, com a mentores són les que s'estan carregant, i ja tenen una mitja jornada per fer-ho. Jo crec que això està ben pensat. Ens van plantejar també si... Ens van dir: «nosaltres donem per suposat que aquest segon any tots els centres seguireu, però si algú no volgués...» I no, la veritat és que no ens ho van plantejar.

Jo crec que sí que seguirem, perquè per mi és una part més d'aquest pràcticum, d'agafar gent de pràctiques per anar donant més pes a tota l'educació. No només a l'educació de La Sínia, o a les persones que vinguin aquí, sinó que realment, si tu creus en aquesta manera de funcionar i dius: «ostres, que això va bé i veig que funciona, tot i que té moltes millores i molt marge d'error, d'anar-ho solucionant,» però com més persones visquin aquesta metodologia, més taca d'oli li farem cap a la societat. Jo no només vull que funcioni La Sínia, vull que funcioni tota l'educació de Catalunya. Llavors, si ara en tenim una de Tarragona, i aquesta de Tarragona se'n va amb la seva escola del poble a treballar, potser no ho farà tot, però potser li queden essències que dius: «hòstia, això allà funcionava.» Jo què sé, i allà teníem un padrí quan arribàvem: «ah, doncs mira.» Hi ha coses que són molt difícils d'implementar i que són d'estructura d'escola, i una persona sola que acaba d'arribar, és complexa... Però petites coses que dius: «ah, doncs això, mira no costa i fa que les persones siguin més acollides doncs va, posarem un padrí, i d'aquí ah, i si fem també això ah, mira, vaig sentir en una escola...» Com fem les portes obertes docents o nosaltres anem a fer turisme extern... Vull dir que, realment, jo crec que no ens hem de blindar com a escoles i hem d'obrir-nos.

Per exemple, el dilluns som un grup que ens n'anem al Molí, una escola bressol. Que dius, no és la nostra etapa educativa, però molts infants de la nostra escola venen d'allà, i què fan allà? Doncs coneixem què fan allà i com... Bé, no ho sé, vull dir que jo crec que hem d'anar, i hauríem d'anar a l'institut també. Crec que de cara a l'any que ve us farem unes portes obertes a l'institut, també per donar aquesta tranquil·litat a les famílies, de dir que l'institut és tan súper...

Vull dir que al final és per realimentar la seguretat dins dels infants que tens actualment. Però bé, crec que sí, que seguirem al programa com continuem formant part del centre formador i acollir gent de pràctiques. Sí que és veritat que aquest any vam reduir la quantitat de gent de pràctiques perquè l'any passat vam tenir 19 persones i ens va...

Crec que és més senzill acollir el Sensei, perquè ja tens dues persones que tenen destinat aquestes hores d'acompanyament, que no pas la gent de pràctiques que els tutors que venen a fer pràctiques no tenen hores per fer això i llavors han de treure hores de la TP o l'estona del divendres al migdia que tenim lliure o... Vull dir que això és una altra cosa: una tutora que durant un període acull algú de pràctiques, se li ha d'alliberar una hora per poder acollir aquesta persona. Perquè si no tampoc fas un bon acompanyament. En relació amb la continuïtat com a centre, crec que sí. Així i tot, quan s'acabi el segon any, segur que ho tornem a posar sobre el claustre i diem: «escolta'm, això què, seguim o no seguim?».

8.3. Annex III: pla de mentoria

OBJECTIU GENERAL 1	
1. Integrar els trets identitaris del sistema educatiu català en el disseny i l'avaluació de l'acció educativa en el marc del projecte de centre.	
	La llengua catalana en el context educatiu del país com a eina de cohesió, identitat i convivència: interculturalitat i plurilingüisme.
	La qualitat educativa a Catalunya: cap a un model de centre com a organització que aprèn.
	Currículum universal i competencial: equitat i inclusió.
	Coneixement de com s'aprèn.
	Ciutadania democràtica i consciència global.
Objectiu específic 1	Amb quines competències del MCPD es vincula?
1.1	
Accions acordades <i>Quines activitats es volen realitzar?</i>	Temps i recursos necessaris <i>Quant temps cal? Què es necessitarà?</i>
1.1.1	
1.1.2	
1.1.3	
1.1.4	
Registre d'avenços	
Objectiu específic 2	Amb quines competències del MCPD es vincula?
1.2	
Accions acordades <i>Quines activitats es volen realitzar?</i>	Temps i recursos necessaris <i>Quant temps cal? Què es necessitarà?</i>
1.2.1	
1.2.2	
1.2.3	

1.2.4	
Registre d'avenços	
Objectiu específic 3	Amb quines competències del MCPD es vincula?
1.3	
Accions acordades <i>Quines activitats es volen realitzar?</i>	Temps i recursos necessaris <i>Quant temps cal? Què es necessitarà?</i>
1.3.1	
1.3.2	
1.3.3	
1.3.4	
Registre d'avenços	

OBJECTIU GENERAL 2	
2. Desenvolupar pràctiques d'aprenentatge actualitzades informades en l'evidència	
	Disseny i avaluació de propostes educatives basades en la personalització de l'aprenentatge.
	Disseny de propostes educatives globalitzades.
	Les tecnologies digitals com a eina pedagògica en les pràctiques d'aprenentatge
	L'alfabetització en recerca per a la presa de decisions sobre les pràctiques educatives.
	Disseny i programació d'entorns d'aprenentatge de forma efectiva.
Objectiu específic 1	Amb quines competències del MCPD es vincula?
2.1	
Accions acordades <i>Quines activitats es volen realitzar?</i>	Temps i recursos necessaris <i>Quant temps cal? Què es necessitarà?</i>
2.1.1	
2.1.2	

2.1.3	
2.1.4	
Registre d'avenços	
Objectiu específic 2	Amb quines competències del MCPD es vincula?
2.2	
Accions acordades <i>Quines activitats es volen realitzar?</i>	Temps i recursos necessaris <i>Quant temps cal? Què es necessitarà?</i>
2.2.1	
2.2.2	
2.2.3	
2.2.4	
Registre d'avenços	
Objectiu específic 3	Amb quines competències del MCPD es vincula?
2.3	
Accions acordades <i>Quines activitats es volen realitzar?</i>	Temps i recursos necessaris <i>Quant temps cal? Què es necessitarà?</i>
2.3.1	
2.3.2	
2.3.3	
2.3.4	
Registre d'avenços	

OBJECTIU GENERAL 3

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

	Coneixement dels aprenents: àmbit personal, grupal, social i familiar.
	Creació de contextos de centre i d'aula generadors de vincles i de benestar.
	Estratègies de comunicació eficaç a l'aula i retroalimentació.
	Facilitació de l'aprenentatge: estratègies, motivació i participació.
	L'acció tutorial, l'orientació educativa i la comunicació amb les famílies.
Objectiu específic 1	Amb quines competències del MCPD es vincula?
3.1	
Accions acordades <i>Quines activitats es volen realitzar?</i>	Temps i recursos necessaris <i>Quant temps cal? Què es necessitarà?</i>
3.1.1	
3.1.2	
3.1.3	
3.1.4	
Registre d'avenços	
Objectiu específic 2	Amb quines competències del MCPD es vincula?
3.2	
Accions acordades <i>Quines activitats es volen realitzar?</i>	Temps i recursos necessaris <i>Quant temps cal? Què es necessitarà?</i>
3.2.1	
3.2.2	
3.2.3	
3.2.4	
Registre d'avenços	
Objectiu específic 3	Amb quines competències del MCPD es vincula?
3.3	

Accions acordades <i>Quines activitats es volen realitzar?</i>	Temps i recursos necessaris <i>Quant temps cal? Què es necessitarà?</i>
3.3.1	
3.3.2	
3.3.3	
3.3.4	
Registre d'avenços	

OBJECTIU GENERAL 4	
4. Desenvolupar l'avaluació per a la presa de decisions de l'aprenentatge de l'alumnat, com a docent i en equip.	
	Estratègies per fer visible i autoregular el procés d'aprenentatge: retroacció i metacognició.
	Documentar l'aprenentatge de l'alumnat, estratègies de comunicació amb l'alumnat, l'equip docent i les famílies.
	Cicles d'observació i retroacció per a la millora de la pràctica docent.
	Recopilació i anàlisi de les evidències d'aprenentatge docent i la seva relació amb la pràctica.
	Pràctiques de reflexió centrades en la col·laboració: codocència, aprenentatge entre iguals i comunitats d'aprenentatge professional.
Objectiu específic 1	Amb quines competències del MCPD es vincula?
4.1	
Accions acordades <i>Quines activitats es volen realitzar?</i>	Temps i recursos necessaris <i>Quant temps cal? Què es necessitarà?</i>
4.1.1	
4.1.2	
4.1.3	
4.1.4	
Registre d'avenços	
Objectiu específic 2	Amb quines competències del MCPD es vincula?

4.2	
Accions acordades <i>Quines activitats es volen realitzar?</i>	Temps i recursos necessaris <i>Quant temps cal? Què es necessitarà?</i>
4.2.1	
4.2.2	
4.2.3	
4.2.4	
Registre d'avenços	
Objectiu específic 3	Amb quines competències del MCPD es vincula?
4.3	
Accions acordades <i>Quines activitats es volen realitzar?</i>	Temps i recursos necessaris <i>Quant temps cal? Què es necessitarà?</i>
4.3.1	
4.3.2	
4.3.3	
4.3.4	
Registre d'avenços	

OBJECTIU GENERAL 5	
5. Crèixer en una comunitat professional d'aprenentatge que ajudi el docent novell en el desenvolupament de la identitat docent.	
	Compromís ètic i responsabilitat en la professió docent.
	Estratègies i eines per a l'organització de les tasques i la gestió del temps.
	Gestió de l'aprenentatge docent.
	Aprenentatge professional col·laboratiu.
Objectiu específic 1	Amb quines competències del MCPD es vincula?
5.1	

Accions acordades <i>Quines activitats es volen realitzar?</i>	Temps i recursos necessaris <i>Quant temps cal? Què es necessitarà?</i>
5.1.1	
5.1.2	
5.1.3	
5.1.4	
Registre d'avenços	
Objectiu específic 2	Amb quines competències del MCPD es vincula?
5.2	
Accions acordades <i>Quines activitats es volen realitzar?</i>	Temps i recursos necessaris <i>Quant temps cal? Què es necessitarà?</i>
5.2.1	
5.2.2	
5.2.3	
5.2.4	
Registre d'avenços	
Objectiu específic 3	Amb quines competències del MCPD es vincula?
5.3	
Accions acordades <i>Quines activitats es volen realitzar?</i>	Temps i recursos necessaris <i>Quant temps cal? Què es necessitarà?</i>
5.3.1	
5.3.2	
5.3.3	
5.3.4	
Registre d'avenços	

OBJECTIU GENERAL 6	
6. Incorporar estratègies que afavoreixen un bon clima socioemocional per al benestar comú.	
	Consciència i autogestió emocional.
	Gestió de clima socioemocional.
	Estratègies de col·laboració i cooperació per establir relacions satisfactòries.
	Estratègies d'acompanyament emocional.
Objectiu específic 1	Amb quines competències del MCPD es vincula?
6.1	
Accions acordades <i>Quines activitats es volen realitzar?</i>	Temps i recursos necessaris <i>Quant temps cal? Què es necessitarà?</i>
6.1.1	
6.1.2	
6.1.3	
6.1.4	
Registre d'avenços	
Objectiu específic 2	Amb quines competències del MCPD es vincula?
6.2	
Accions acordades <i>Quines activitats es volen realitzar?</i>	Temps i recursos necessaris <i>Quant temps cal? Què es necessitarà?</i>
6.2.1	
6.2.2	
6.2.3	
6.2.4	
Registre d'avenços	
Objectiu específic 3	Amb quines competències del MCPD es vincula?

6.3	
Accions acordades <i>Quines activitats es volen realitzar?</i>	Temps i recursos necessaris <i>Quant temps cal? Què es necessitarà?</i>
6.3.1	
6.3.2	
6.3.3	
6.3.4	
Registre d'avenços	

8.4. Annex IV: diari acompanyament individual

DIARI ACOMPANYAMENT INDIVIDUAL

nom del novell

CURS	2023-24	
DOCENTS QUE EN FORMEN PART	Novell:	Mentora:

Data de la sessió 1	Tipus d'acompanyament
	☐ preparació/acompanyament ☐ observació ☐ feedback
Objectius de la sessió	
Descripció, observacions, informació, reflexions i acords	
Reflexions, temes pendents, accions a realitzar...	
Materials	
Valoració	

DIARI CERCLES D'APRENTATGE

CURS	DOCENTS QUE INTERVENEN
2023/24	NOVELLS: MENTORES:

Data de la sessió 1	Modalitat del cercle	
	☐ <i>Triades</i>	☐ <i>Tots</i>
Objectius de la sessió		
•		
Descripció i reflexions		
-		
Propòsit per la següent sessió		
•		
Tasques pendents	•	
Materials		
Valoració (Aspectes que han estat fàcils, interessants, costosos...)		

8.6. Annex VI: quadern de bitàcola

VII. Quadern de bitàcola



Data:	Temàtica:
Reflexions i conclusions:	

8.7. Annex VII: autoavaluació de les Competències Professionals Docents

ATOAVALUACIÓ DE LES COMPETÈNCIES PROFESSIONALS DOCENTS

Per tal de conèixer millor la teva percepció sobre el teu nivell de desenvolupament en relació amb el MCPD, marca amb una X l'opció que es correspongui millor amb cada dimensió.

COMPETÈNCIES	MOLT EFICAÇ	EFICAÇ	POC EFICAÇ	GENS EFICAÇ
Disseny i avaluació de l'acció educativa en el marc del projecte de centre				
Pràctica educativa per a l'aprenentatge en entorns i contextos diversos				
Docència informada en l'evidència per a la millora educativa				
Competència digital docent per viure i conviure en un món digital				
Competència comunicativa en diferents contextos sociolingüístics i socioculturals				
Competència socioemocional per contribuir al benestar comú				
Desenvolupament professional per a una actuació compromesa amb l'educació				

8.8. Annex VIII: model autoinforme d'aprenentatge



Autoinforme d'aprenentatge per a la millora de la tasca docent

Dades identificatives del centre

Codi centre Nom

Dades del docent avaluat

Nom i cognoms DNI

Data de l'autoinforme

Etapa/Cicle/Grup Matèries/àrees d'impartició de la docència

L'autoinforme d'aprenentatge és un document que emplena el personal docent novell i que té per objectiu reflexionar sobre els punts forts i punts a millorar de la pròpia pràctica docent. Aquest autoinforme el lliura a la comissió de seguiment i avaluació.

Orientacions generals:

- Per poder fer aquest autoinforme és necessari conèixer els sis eixos i objectius del Pla de treball del docent novell, així com els indicadors corresponents. És important tenir present la carpeta d'aprenentatge digital docent on el docent novell recull les evidències que justifiquen el propi aprenentatge.
- Per concretar el contingut de l'autoinforme cal utilitzar un llenguatge clar i precís.

1.Eixos, criteris i indicadors d'avaluació. Marca a la casella "M" els indicadors que has treballat durant aquest període i valora'ls.

Eix A. Context educatiu català				
M	Integració els trets identitaris del sistema educatiu català en el disseny i l'avaluació de l'acció educativa en el marc del projecte de centre.			
	Disseny activitats d'aprenentatge d'acord amb el projecte lingüístic del centre educatiu i utilitza estratègies comunicatives basades en la comunicació inclusiva, no sexista.	Gens ☐	Poc ☐	Bastant ☐
	Utilitza la llengua catalana en totes les activitats del centre, amb l'alumnat, amb les famílies i amb altres agents educatius.	Gens ☐	Poc ☐	Bastant ☐
	Elabora propostes educatives a partir del currículum vigent, tenint en compte les competències transversals i els sis vectors de l'aprenentatge.	Gens ☐	Poc ☐	Bastant ☐
	Programa i dissenya propostes educatives basades en el projecte educatiu de centre, i segons els criteris acordats pel centre, cicle, equip docent o departament, que promouen en l'alumnat el pensament crític, els valors democràtics, la igualtat de gèneres, el desenvolupament sostenible i la ciutadania responsable.	Gens ☐	Poc ☐	Bastant ☐

Analitza les necessitats educatives de l'alumnat i adequa els objectius d'aprenentatge, els continguts, les activitats i els instruments d'avaluació.		Gens ☐	Poc ☐	Bastant ☐	Molt ☐
---	--	----------------------------------	---------------------------------	-------------------------------------	----------------------------------

B. Eix B. Pràctiques d'aprenentatge actualitzades					
M	Desenvolupament de pràctiques d'aprenentatge actualitzades, fonamentades en el coneixement i en les evidències científiques sobre com les persones aprenen.				
	Utilitza fonts rigoroses informades en l'evidència sobre com les persones aprenem, sap interpretar-les i les aplica en la presa de decisions educatives.	Gens ☐	Poc ☐	Bastant ☐	Molt ☐
	Realitza activitats basades en l'actualització dels continguts de la didàctica específica de les àrees o matèries curriculars.	Gens ☐	Poc ☐	Bastant ☐	Molt ☐
	Organitza els continguts de les àrees o matèries curriculars d'acord a problemàtiques, situacions, interessos o experiències de l'alumnat i segons el cicle de l'aprenentatge (activitats inicials, activitats de desenvolupament, activitats d'estructuració i activitats d'aplicació)	Gens ☐	Poc ☐	Bastant ☐	Molt ☐
	Utilitza tecnologies digitals a l'aula i comprèn els principis bàsics del seu funcionament i dels criteris pedagògics amb els quals s'han d'utilitzar.	Gens ☐	Poc ☐	Bastant ☐	Molt ☐

Eix C. Gestió d'aula					
M	Generació d'un clima d'aula que faciliti la participació, l'aprenentatge i el desenvolupament personal de tot l'alumnat.				
	Utilitza diverses metodologies per dur a terme activitats d'aprenentatge d'acord a les necessitats, els interessos de l'alumnat i aplica mesures i suports adients (universals, addicionals o intensius).	Gens ☐	Poc ☐	Bastant ☐	Molt ☐
	Promou l'aprenentatge cooperatiu	Gens ☐	Poc ☐	Bastant ☐	Molt ☐
	Utilitza recursos per generar un clima d'aula que afavoreix la convivència i l'aprenentatge, canalitza el conflicte i proposa mesures per superar-lo.	Gens ☐	Poc ☐	Bastant ☐	Molt ☐
	Acompanya l'alumnat en la identificació d'interessos, habilitats i valors per construir la trajectòria personal d'aprenentatge amb expectatives positives d'esforç i compromís.	Gens ☐	Poc ☐	Bastant ☐	Molt ☐

Eix D. Avaluació per a l'aprenentatge					
M	Desenvolupament de l'avaluació per a la presa de decisions de l'aprenentatge de l'alumnat, com a docent i en equip.				
	Concreta criteris d'avaluació per mesurar i valorar competències i objectius d'aprenentatge.	Gens ☐	Poc ☐	Bastant ☐	Molt ☐
	Dissenya instruments d'avaluació formativa i formadora amb activitats que incloguin l'autoavaluació, la coavaluació de l'alumnat i que permetin fer un seguiment continu del procés d'aprenentatge.	Gens ☐	Poc ☐	Bastant ☐	Molt ☐
	Proporciona a l'alumnat una retroalimentació periòdica del propi aprenentatge i de l'assoliment de les competències, a través d'estratègies de metacognició.	Gens ☐	Poc ☐	Bastant ☐	Molt ☐

EIX E. Desenvolupament professional docent

M Creixement en una comunitat professional d'aprenentatge que ajudi el docent novell en el desenvolupament de la identitat docent.

S'integra i implica en el claustre, en el treball en equip, en projectes de centre i en activitats del departament didàctic, seminari, equips de cicle o òrgans de coordinació didàctica i es coordina i col·labora, si escau, amb els serveis educatius i altres serveis de l'entorn del centre

Gens ☐ Poc ☐ Bastant ☐ Molt ☐

Actua d'acord amb els drets i deures de la professió docent, establerts a la legislació vigent aplicable, i mostra un clar compromís amb el projecte educatiu del centre.

Gens ☐ Poc ☐ Bastant ☐ Molt ☐

EIX F. Gestió socioemocional

M Incorporació d'estratègies que afavoreixen un bon clima socioemocional per al benestar comú.

Identifica factors específics que incideixen en el benestar físic i emocional de l'alumnat.

Gens ☐ Poc ☐ Bastant ☐ Molt ☐

Mostra disposició per acceptar l'acompanyament i l'ajuda dels professionals experts vers el suport a l'alumnat.

Gens ☐ Poc ☐ Bastant ☐ Molt ☐

Utilitza estratègies facilitadores de vincle i relacions de confiança de l'alumnat per propiciar un entorn de benestar i seguretat.

Gens ☐ Poc ☐ Bastant ☐ Molt ☐

2. Reflexió sobre el propi procés d'aprenentatge professional i vinculació amb les evidències recollides en la carpeta d'aprenentatge digital docent (pots incloure enllaços).

L'extensió d'aquest apartat ha de ser, com a màxim, dues pàgines (interliniat 1,15 i font Arial 11).

Cal posar el focus en els elements següents:

- A. Docència amb l'alumnat
- B. Participació en activitats de centre
- C. Participació en cercles d'aprenentatge
- D. Participació en cicles d'observació
- E. Codocència
- F. Participació en comunitats d'aprenentatge
- G. Aprenentatge autònom

3. Propostes de millora

Descric les propostes de millora en el quadre següent

Què faré?

Com ho faré?

Quan ho faré?

, d de
Signatura

Provisional