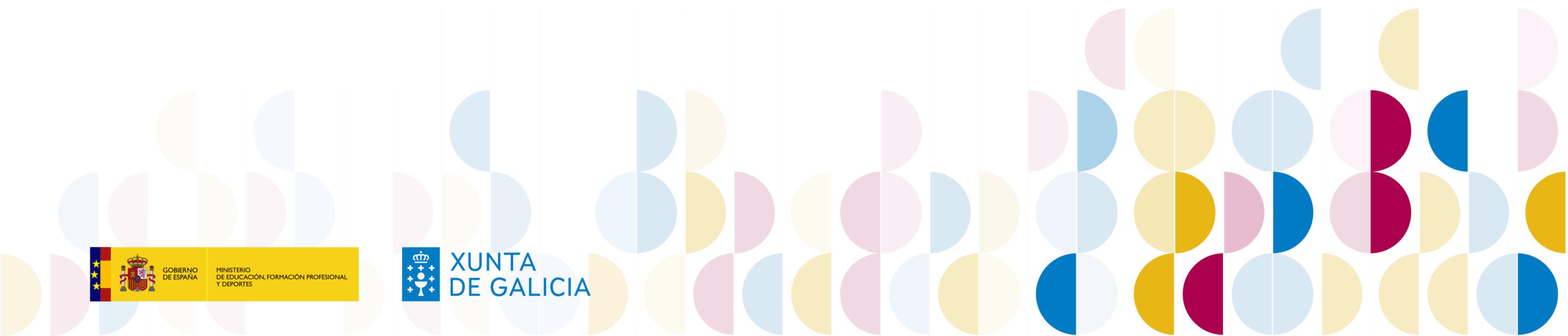




**Buenas Prácticas en la Formación Docente**  
**CONGRESO NACIONAL**  
Santiago de Compostela, 22 y 23 de mayo de 2025



# La mentoría en el programa de residencia inicial docente

# **Sra. Mercè Andreu Rosés**

Jefa del Servicio de Formación y Desarrollo Profesional del Personal del Departamento de Educació y Formació Profesional - Generalitat de Catalunya.

# LA FUNDAMENTACIÓN DEL PROYECTO

## Las políticas de desarrollo profesional son clave para el éxito del sistema y para la satisfacción y el bienestar de los docentes

"Si bien los estudios demuestran que el principal factor del éxito académico (..) es tener un buen maestro, la profesión docente sigue estando infravalorada, devaluada, mal pagada y recibe poco apoyo"  
"Los docentes son las figuras sobre las que descansan las posibilidades de transformación (de nuestra sociedad)"  
"La docencia es un oficio complejo, intrincado y desafiante que tensiona la vertiente pública y el personal."

## El sistema debe poner las condiciones para un mejor desarrollo profesional, y debe hacerse a través del diálogo



Unesco, 2021

"Es indispensable repensar la **formación del profesorado** para alinearla con las prioridades educativas."

"Los docentes necesitan **oportunidades de desarrollo profesional**, formación y apoyo a varios niveles"

"La fase de transición entre la formación inicial y el ejercicio profesional es decisiva en la vida profesional de los docentes"

La OCDE elabora periódicamente el Informe TALIS.

Talis 2018 destaca que las propuestas más efectivas de **desarrollo profesional** se basan:

- En el **aprendizaje colaborativo entre pares** (entre docentes y en red)
- Centradas en el contexto y las necesidades específicas del profesorado de los centros educativos.

## 24 PROPUESTAS DE REFORMA PARA LA MEJORA DE LA PROFESIÓN DOCENTE (Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2022)

24 PROPUESTAS DE MEJORA PARA LA REFORMA DE LA PROFESIÓN DOCENTE. Ministerio de Educación y Formación Profesional (2022)	
<b>MARCO GENERAL DE LA REFORMA</b>	
Propuesta 1	Acordar un Marco de Competencias Profesionales Docentes
<b>FORMACIÓN INICIAL</b>	
Propuesta 2	Establecer una prueba de acceso a Grados en Educación Infantil y Primaria
Propuesta 3	Modificar el acceso al Máster Universitario en Formación del Profesorado
Propuesta 4	Promover la oferta de asignaturas de didácticas de las especialidades en los estudios universitarios
Propuesta 5	Revisar la oferta del Máster Universitario en Formación de Profesorado
Propuesta 6	Revisar los contenidos de los planes de estudio de las titulaciones universitarias habilitantes para la docencia
Propuesta 7	Establecer un nuevo modelo de iniciación a la docencia (PID) en la formación inicial basado en el aprendizaje en la práctica
Propuesta 8	Reforzar el Prácticum en el conjunto del Máster Universitario en Formación del Profesorado
<b>FORMACIÓN PERMANENTE</b>	
Propuesta 9	Utilizar como referencia en la formación permanente del Marco de competencias profesionales docentes
Propuesta 10	Utilizar como referencia en la formación permanente del Marco de la competencia digital docente
Propuesta 11	Garantizar la formación permanente del profesorado
Propuesta 12	Asegurar la oferta de aspectos clave en la formación permanente
Propuesta 13	Fomentar la diversidad de modalidades de formación permanente del profesorado
<b>ACCESO A LA PROFESIÓN DOCENTE</b>	
Propuesta 14	Reformular los procesos de selección para la función pública docente
Propuesta 15	Reformular la fase práctica para el acceso a la función docente en el marco del nuevo modelo de iniciación a la docencia (PID)
Propuesta 16	Actualizar y adecuar los temarios de oposiciones al nuevo modelo de acceso
Propuesta 17	Regular el acceso de los Profesores Técnicos de Formación Profesional al cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria
Propuesta 18	Vincular la especialidad del Máster a la especialidad docente
<b>ESPECIALIDADES DOCENTES</b>	
Propuesta 19	Actualizar la relación de especialidades docentes
Propuesta 20	Revisar las atribuciones profesionales de determinadas especialidades
Propuesta 21	Establecer habilitaciones docentes
Propuesta 22	Revisar las condiciones de cualificación y formación de docentes en centros privados
<b>DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE</b>	
Propuesta 23	Impulsar los procedimientos de evaluación del desempeño de la función docente
Propuesta 24	Reconocer el buen desarrollo profesional docente

Establecer un nuevo modelo de iniciación a la docencia (PID) en la formación inicial basado en el aprendizaje en la práctica

Los países con mejores resultados educativos y más equitativos tienen:

- Políticas concretas de desarrollo profesional
- Programas de residencia inicial docente

Estas políticas y programas:

- Mejoran los resultados educativos
- Mejoran la satisfacción laboral del personal docente

Ref:  
Informe Effective Teacher Policies (2018)  
Informe de la Unión Europea Education training monitor (2019)  
Informe Teachers in Europe (2021)

Hay cuatro políticas de desarrollo profesional docente que son especialmente claves para la mejora del conjunto del sistema educativo:

1. Una **formación inicial en continua mejora**, con mecanismos de selección rigurosos y consensuados.
2. Una **fase de inducción a la docencia** una vez terminada la formación inicial, de al menos un año, en centro educativo, con recursos de acompañamiento y capacitación.
3. Una política **de desarrollo profesional docente con itinerarios personalizados** (transición de un catálogo de formación a un desarrollo profesional docente).
4. **Mecanismos de acompañamiento y reflexión para los docentes a lo largo de su trayectoria laboral**, con un objetivo de capacitación y crecimiento continuo, ligado a la promoción profesional.

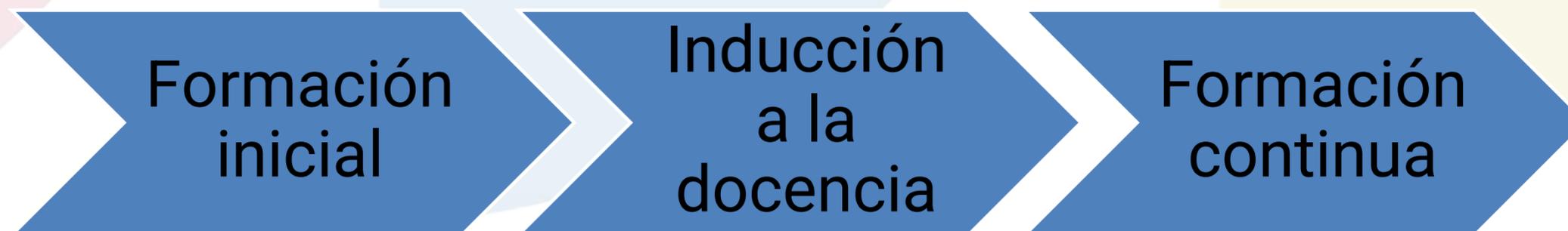
El Gobierno de Cataluña considera el desarrollo personal y profesional de los docentes un factor clave para hacer avanzar en términos de equidad y cohesión social.

La mejora del sistema educativo catalán exige un modelo de profesión docente competente, orientado a la calidad, la equidad y la inclusión, que requiere modelos de formación innovadores que impliquen y vinculen a la formación inicial y continua de los docentes.

La inducción a la docencia es una etapa clave para consolidar la identidad personal, profesional y laboral del docente y:

- Mejora los resultados educativos de todo el alumnado
- Ayuda a reducir la tasa de abandono escolar prematuro.

# MODELOS DE INDUCCIÓN



## DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO

## ¿QUÉ ES LA INDUCCIÓN?

1. La **Unión Europea (2007)** define “inducción” como un proceso mediante el cual se facilita a los docentes recién titulados un soporte suplementario durante los primeros años de su ejercicio profesional, mediante mentoría, formación y asesoramiento, recursos de acompañamiento que necesitan para desarrollar una docencia de calidad en la profesión.
2. Los autores **Fenwick y Weir (2010)** definen esta etapa como el inicio del desarrollo profesional, con una duración de entre 2 y 6 años.
3. **Marcelo (2019)** destaca que este inicio es un período de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos diversos.
4. **Bozu (2010)** afirma que durante estos primeros años, a partir de la experiencia real en contextos educativos, se produce un proceso de cambio y de reorganización de los conocimientos, valores, actitudes y conceptos adquiridos durante la formación inicial, y se construye el propio estilo docente.

# El Programa de residencia inicial docente “Sensei”

La Comisión Europea aprobó el Programa FSE+ Catalunya 2021-2027 mediante la Decisión de aprobación, en fecha 15 de diciembre de 2022.

Entre los programas solicitados por el Departamento de Educación y Formación Profesional y aprobados por la Comisión se encuentra el Programa de residencia inicial docente "Sensei".

**El FSE lo calificó como una prioridad de innovación social.**

El Programa SENSEI cuenta con una tasa de cofinanciación por parte del FSE:

- Los dos primeros años: un 95%
- Los tres años siguientes: un 40%



**sensei**  
Programa de Residencia Inicial Docente de Catalunya

- Es una experiencia profesional de capacitación pensada para los **docentes noveles** que se inician en la profesión.
- El programa les prepara para ser más autónomos y les aporta las herramientas clave para desarrollar la tarea docente con mayor impacto y calidad, a partir de una estrategia de despliegue de **iniciación progresiva a la docencia**.
- Se focaliza en asentar, de forma práctica, **competencias y aprendizajes clave** para poder crecer a lo largo de su trayectoria profesional.

### Características:

- La fase de acompañamiento se sitúa en el primer año de la función docente.
- Los participantes son docentes noveles.
- Sí se realiza una evaluación formal a la finalización del período.

## EL SENSEI EN DATOS

1. Se lleva a cabo en **55 centros educativos** seleccionados por sus prácticas y su capacidad formadora. De los cuales 33 de primaria y 22 de secundaria
2. Se seleccionaron **85 mentores docentes** que acompañan a los docentes noveles, que están liberados hasta un máximo de media jornada lectiva y se les reconoce 250 horas de formación impartida.
3. Se ofreció voluntariamente a **500 docentes noveles de la bolsa** (250 el curso 23-24 y 250 el curso 24-25).
4. Se certifica a los docentes **noveles con 250 h** de formación y el reconocimiento de participación en **un programa de innovación de aprendizaje profesional**.



**sensei**  
Programa de Residència Inicial Docent de Catalunya

El docente novel participante tiene un nombramiento como interino durante un curso escolar en un **centro educativo**, a media jornada.

Está especialmente pensado para los docentes **sin experiencia previa o inferior a 3-6 meses**.

La inscripción en el programa se hace por convocatoria pública durante el mes de **julio**.

Las plazas se asignan de acuerdo con las necesidades del sistema educativo, **criterios:**

- Especialidades docentes
- Equilibrio territorial de plazas
- Disponibilidad de centros educativos participantes en el Programa
- Disponibilidad de docentes mentores que acompañan a los docentes noveles
- Prioridad señalada por el docente novel



**sen̄sei**  
Programa de Residència Inicial Docent de Catalunya

## OBJETIVOS DEL PROGRAMA SENSEI

1. **Acompañar y apoyar al docente novel** en el desarrollo de la práctica educativa en el marco de una cultura de aprendizaje competencial, colaborativa y continua basada en la equidad, la innovación y la transformación social.
2. Asignar valor al **centro** como **entorno** de aprendizaje profesionalizador.
3. **Reconocer y profesionalizar la mentoría, centrada en la práctica y el liderazgo**
4. Promover la **evaluación autorreguladora** del aprendizaje docente.
5. Impulsar la **colaboración entre los agentes** implicados en el desarrollo profesional del profesorado.



## 4 CONDICIONES DEL PROGRAMA

- 1. Mentoría de acompañamiento**
- 2. Formación presencial y/o en línea (250h)**
- 3. Reducción de horas de docencia para los docentes mentores (0.5)**
- 4. Codocencia** en el aula de docentes noveles con docentes experimentados (mentores y otros docentes del centro).

Ref. Eurydice (UE, 2021) *"Teachers in Europe Careers, Development and Well-being"*

## MODELO DE MENTORÍA

- Relación del docente novel y otro experimentado en el que ambos aprenden.
- Oportunidad de desarrollo profesional para el DN y el mentor.
- No es evaluación por parte del mentor, es soporte y desafío para la mejora.
- Conectar el DN con las redes dentro y fuera de la escuela para apoyar y expandir su aprendizaje.
- Apoyar el aprendizaje del DN ayudándole a acceder a la experiencia práctica y conceptual de docentes expertos.

Resultados de la exploración LID Barcelona, Oct 2022



## MODELO DE MENTORÍA

**Offline** - separada de la gestión jerárquica y de la línea de mando.

**No evaluativa** - apoyar sin juzgar.

**Soporte** - a las necesidades psicológicas y al bienestar individualizado de los mentorados.

**Individualizada** - adaptada a las necesidades específicas y cambiantes del docente novel.

**Desarrollo-orientación** a crecer y desafiar con retos apropiados.

**Empoderamiento**- progresivamente no directivo para apoyar la autonomía y la agencia.



A. Hobson 2016



## Mentoría

El objetivo principal es el aprendizaje y el desarrollo profesional de los participantes, con un énfasis especial en las necesidades de desarrollo profesional del docente que está comenzando su carrera. Se trata de una relación de **carácter formativo y no evaluativo**. Ambas partes se benefician de la relación, que no debe ser en ningún caso jerárquica.

## Práctica educativa supervisada



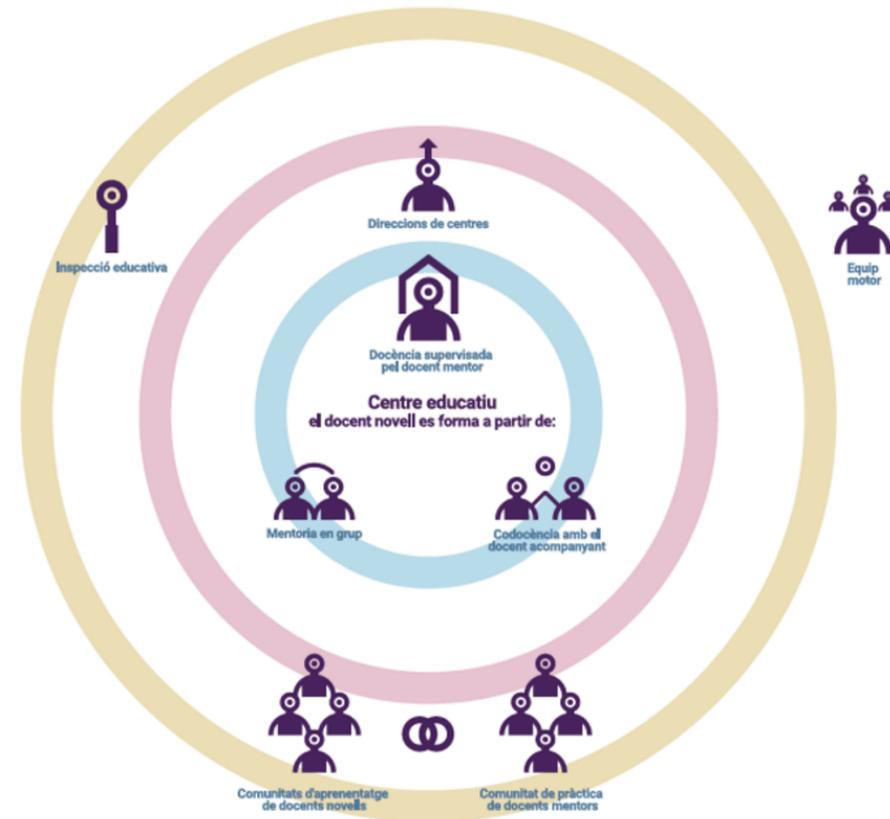
## Ciclos de observación y retroacción



## Círculos de aprendizaje profesional



## AGENTES IMPLICADOS EN EL PROGRAMA



- Direcciones de centros educativos
- Mentores
- Profesores colaboradores
- Inspección educativa

# EL CENTRO EDUCATIVO COMO CENTRO DE APRENDIZAJE PROFESIONAL

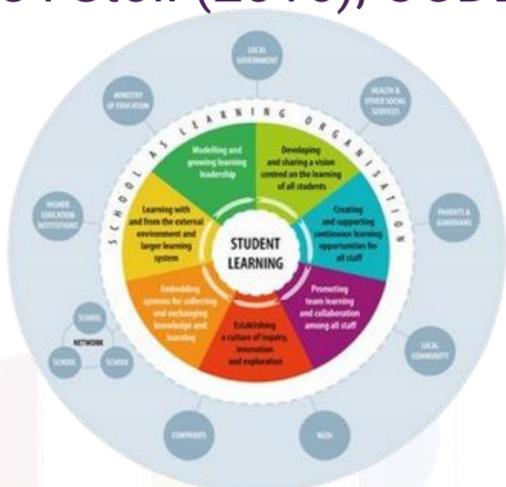
...tiene la capacidad de cambiar y adaptarse de manera rutinaria a nuevos entornos y circunstancias a medida que sus miembros, individualmente y conjuntamente, aprenden la manera de hacer realidad su visión.



Kools i Stoll (2016), OCDE (2016)



Centro educativo como pieza clave



# LA EVALUACIÓN EN Y DEL PROGRAMA

El Acuerdo de Gobierno de creación del Programa indica:

"El Departamento de Educación incorpora la evaluación del programa en el plan de evaluación departamental. Se establece un compromiso en la evaluación del Programa como parte de la política pública educativa **para generar datos sobre la implementación del diseño y el impacto en los resultados esperados.**

La evaluación del programa se plantea como un proceso iterativo paralelo a la elaboración y desarrollo del mismo programa, que lo va configurando para la mejora continua de la política educativa.

Consiste en la monitorización de los objetivos, de su grado de cumplimiento, de las mejoras generadas, de los resultados y del impacto del programa, con propuestas de consolidación y de transferencia a otros centros y contextos.

### Evaluación de la implementación

- Entender cómo se debe desplegado el programa en la primera edición (23-24), para implementar mejores en la segunda edición

### Evaluación del impacto

- Conocer en qué medida el Sensei mejora las dimensiones de interés: prácticas docentes, resultados alumnado, etc.

Evaluación positiva de un ciclo de observación + feedback realizado por inspección y/o dirección de centro.

Entregar a la Comisión de seguimiento la recopilación documental:

- La carpeta de aprendizaje con las evidencias justificativas (de su proceso de aprendizaje y del alumnado, ciclos de observación individual y grupal...).
- Diario reflexivo de las comunidades de aprendizaje.
- El autoinforme de aprendizaje y mejora de su labor docente.



# REPERCUSIÓN EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

## Sociedad

Educación en Catalunya

### **Maestras que han pasado por el MIR docente catalán: "Es una gran escuela, en la facultad no te enseñan a reponerte tras un mal día"**

- Jóvenes que han participado en el Programa temporal de residencia inicial docente (Sensei) explican en qué consiste
- "El primer año en el aula es un gran reto, lo que más aprecio es que teníamos espacios para hablar, algo muy difícil en el día a día", coinciden
- Las escuelas catalanas afrontan el reto de las lecturas en primaria sin criterios unificados



## Proyecto Sensei: así es el programa pionero de acompañamiento para docentes noveles



Redacción digital Noticias Cuatro

31 MAR 2025 - 17:38h.



- En Cataluña, desde hace dos años, docentes noveles hacen prácticas en aulas acompañados siempre por un tutor
- Los docentes noveles reconocen que al principio tienen miedos, pero "ves que todas las incertidumbres que tú sentías son compartidas"
- **Profesores quemados, cansados y aislados: los docentes, frustrados ante una generación de alumnos conflictiva**

NOTICIAS CUATRO

# Muchas gracias