



Cicle *Què funciona en educació?*

Conclusions del Seminari: “Mestres que aprenen:
què funciona en la formació permanent del professorat?”

Relatoria a càrrec de:

Sarai Samper i Candela Blanco



MAIG 2019



Què funciona en educació?

Evidències per a la millora educativa

FUNDACIÓ
JAUME
BOFILL

ivàlua | Institut Català d'Avaluació
de Polítiques Públiques

Cicle 'Què funciona en educació?'
**Plantejament i conclusions del seminari: "Mestres que aprenen:
què funciona en la formació permanent del professorat?"**

Palau Macaya, 15 de Maig de 2019

Relatoria:

Col·lectiu d'Analistes Socials

Sarai Samper Sierra

Candela Blanco Martínez

1. Presentació del seminari

Un professorat ben preparat, un professorat de qualitat, és una garantia d'èxit per al sistema i el progrés educatiu dels seus alumnes.

Una part molt important de la qualitat docent es juga en la formació inicial i en el sistema d'inducció a la professió. Però les societats, els entorns educatius i els contextos d'aprenentatge evolucionen ràpidament i, per tant, la formació permanent esdevé una peça fonamental del desenvolupament professional dels docents i un recurs clau de garantia de la seva qualitat.

La formació permanent del professorat pot ser ben diversa en forma i continguts. A Catalunya, s'ofereixen cursos i activitats sobre àrees didàctiques específiques, sobre competències transversals, aspectes teòrics. La durada i l'horari, la metodologia (magistral, online, grupal, coaching...) o l'esquema de provisió (Departament d'Educació, ICEs, ajuntaments, empreses) d'aquestes activitats pot ser també divers. I ho és també el paper que pot tenir el mateix centre i els seus equips docents i directius com a agents de formació i desenvolupament professional.

Si acceptem la influència central que la formació permanent del professorat té sobre l'actualització i millora de les seves competències i, a partir d'aquí, sobre les oportunitats educatives dels alumnes, hauríem d'estar en disposició de conèixer si aquests programes efectivament funcionen. O més concretament, quin tipus d'esquemes i programacions funciona millor i per a qui. I, sobretot, reflexionar sobre com podem avançar a casa nostra cap a un model i uns programes de formació permanent de qualitat.

Amb l'objectiu de reflexionar sobre aquestes qüestions, el 15 de maig de 2019 es va reunir al Palau Macaya un grup de 32 professionals i experts vinculats a la temàtica (veure llistat al final d'aquest document). El seminari va partir de l'informe de revisió d'evidències elaborat per Núria Comas (analista d'Índex). Aquest informe revisa i sintetitza les conclusions d'avaluacions internacionals sobre els impactes de la formació permanent en les competències docents i en els resultats educatius dels alumnes. A partir de la presentació d'evidències, es va aterrar el tema a la realitat del context català de la mà de Jaume Ametller (director del Departament de Didàctiques Específiques de la Universitat de Girona).

En base a aquestes primeres presentacions, durant el seminari es van debatre aspectes com:

- Són **realment efectius** els programes de formació permanent del professorat? Com són els programes que aconsegueixen un major impacte sobre les competències docents i, sobretot, sobre els resultats dels alumnes (quins continguts, quines metodologies, quin perfil d'agent formador...)?
- Què ens diu l'**evidència internacional** de tot plegat? I què ens diu la **pròpia experiència**?
- Partint d'allò que ens diu l'evidència internacional i de la pròpia experiència, **com podem avançar** a Catalunya cap a un model de formació efectiu i sostenible? Quins recursos professionals, organitzatius i materials es requereixen per fer-ho possible?

Per tal d'abordar aquestes preguntes, el seminari s'ha estructurat de la següent manera:

- **Presentació d'evidències internacionals recollides en l'informe:** "Serveix la formació permanent del professorat per millorar els resultats educatius dels alumnes?" elaborat per Núria Comas (analista d'lvàlua).
- **Aterratge de la temàtica en el context català**, relacionant els resultats internacionals de l'informe amb la realitat catalana, de la mà de Jaume Ametller (director del Departament de Didàctiques Específiques de la Universitat de Girona).
- **Primer contrast:** torn de paraules sobre allò presentat, per tal d'indicar unes primeres reflexions i puntes de llançament del debat posterior.
- **Treball en grup** entorn a dos àmbits d'interès:
 - Formacions efectives i necessàries: condicions i propostes (Grups A i B)
 - Formació permanent i desenvolupament professional (Grup C)
- **Debat final:** posada en comú de les idees principals sorgides a cada grup de treball i debat final conjunt.

2. Què funciona en la formació permanent del professorat: resum de l'evidència internacional

Estudi de referència: "Serveix la formació permanent del professorat per millorar els resultats educatius dels alumnes?".

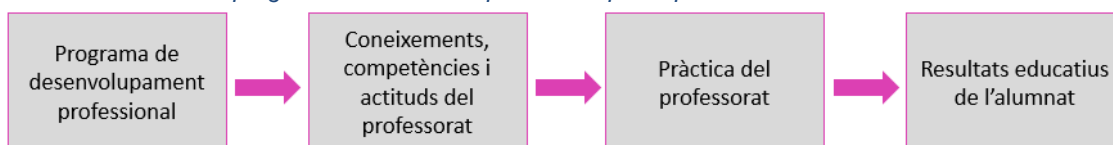
Núria Comas López, analista d'Ivàlua

A continuació es presenten les característiques de l'estudi en una fitxa tècnica:

FITXA TÈCNICA	
Què s'entén per formació permanent?	Aquella formació que es duu a terme un cop els docents ja són al centre educatiu i que es caracteritza per buscar l'enfortiment de les competències del professorat en actiu per la millora dels resultats de l'alumnat; cognitius o no cognitius . Les oportunitats de formació permanent generalment són promogudes per les administracions educatives o per les xarxes escolars, i ofertes per part d'entitats formadores de diversa índole, centres universitaris o, de vegades, pels propis professionals dels centres educatius.
Què queda fora de l'estudi?	Tots aquells programes que concorren prèviament o just en el moment en què els professionals arriben als centres educatius, com els procediments d'accés a la professió, de selecció i de contractació o la formació inicial i la inducció a la docència. També els sistemes d'incentius o avaluació del professorat.
Preguntes guia de l'estudi	<p>A. La participació del professorat en programes de formació permanent aconsegueix millorar el rendiment educatiu de l'alumnat?</p> <p>B. En què consisteixen els programes més efectius? És a dir, quins continguts tracten i quin format tenen?</p> <p>C. Quins col·lectius d'alumnes surten més beneficiats del fet que el professorat participi en aquest tipus d'intervencions?</p>
Metodologia	Revisió sistemàtica d'evidències (metanàlisis i revisions narratives) de 10 documents que sintetitzen al voltant de 200 avaluacions en què es mesura quin és l'impacte de diverses intervencions que cerquen millorar les competències del professorat en el rendiment educatiu de l'alumnat o en el seu desenvolupament socioemocional o comunicatiu. La revisió es concentra en estudis amb dades sobre els efectes (<i>outcomes</i>) de la formació permanent en els alumnes. Tot i no ser l'objecte principal d'estudi, també s'han recollit evidències dels efectes en el professorat (coneixements, actituds i qualitat de la pràctica).
Tipus d'estudis revisats	<ul style="list-style-type: none"> • Publicats entre l'any 2007 i 2018 • Marcat caràcter anglosaxó (marcada tradició avaluativa) • Predomini d'aquells que tracten sobre formació permanent en la millora de les capacitats cognitives de l'alumnat (especialment en: matemàtiques, ciències i llengua). • Contemplen des de l'etapa 0-3, fins la secundària. • Avaluacions emmarcades en els efectes a curt termini.

Des de la perspectiva de la teoria del canvi, el conjunt d'activitats que componen els programes de formació permanent permetrà al professorat adquirir uns coneixements, competències i actituds determinades que, posteriorment, aplicarà en el seu exercici docent, traduint-les a uns comportaments i actuacions específics. A continuació, s'espera que els comportaments que adopti el professorat tinguin un impacte positiu en els resultats educatius de l'alumnat:

Teoria del canvi dels programes de formació permanent per al professorat



Tot i les limitacions i especificitats de la revisió realitzada, les 10 metanàlisis analitzades (que contenen 200 avaluacions) sobre l'impacte de la formació permanent aporten algunes conclusions rellevants i robustes que resumim en el quadre a continuació:

Resum d'evidències internacionals recollides

Característiques i elements	Impacte de la formació permanent	Comentaris i observacions a l'anàlisi:
A. Funciona? Evidències d'impacte		
Rendiment acadèmic de l'alumnat	Impacte positiu (entre petit i mitjà)	Aquest és un efecte similar al que s'aconsegueix amb la reducció de la ràtio d'alumnes per personal docent a les aules, i és superior a l'efecte que té comptar amb professors auxiliars.
Habilitats socioemocionals i comunicatives de l'alumnat	Impacte positiu (entre petit i mitjà)	Detectats especialment entre infants de 0-7 anys. Per a la resta, en els resultats agregats a la metanàlisi no s'aprecien evidències però en molts casos perquè l'anàlisi no els contempla com a objecte d'estudi.
Adquisició de coneixements, competències i actituds del professorat	Impacte positiu (mitjà)	Pràcticament totes les revisions coincideixen a identificar efectes positius de magnitud mitjana i, per tant, superiors als impactes detectats en els resultats de l'alumnat
Pràctica del professorat	Impacte positiu (mitjà)	
B. En quins programes? En quines condicions?		
Matemàtiques	Àrea de coneixement	Impacte positiu (petit o mitjà)
Lectoescritura		Impacte positiu (petit)
Ciències		Impacte positiu (petit) o nul
Generalistes	Contingut*	Impacte positiu (petit) o nul
Específics de matèria i/o contingut substantiu particular		Impacte positiu (petit)
		Cal tenir en compte que hi ha poques les revisions d'evidència que

Estratègies pedagògiques generalistes sobre els processos d'aprenentatge		Impacte positiu (petit) o nul	han analitzin aquests aspectes i aquelles que l'han abordat ho han fet amb poc detall.
Estratègies pedagògiques rellevants per a cada àrea de coneixement/competència		Impacte positiu (petit o mitjà)	*Aquells programes que inclouen formació respecte elements actitudinals i conductuals per a equips docents, augmenten el seu impacte.
Coherència entre el contingut i el context educatiu		Impacte positiu (petit o mitjà)	
Sense coherència entre contingut i context		Impacte nul o negatiu	
Incorporació de 'coaching+' als programes	Format	Impacte superior	
Intervencions amb 'coaching' en format virtual		Igual efectivitat	*Possibilitat de tenir espais de reflexió, feedback i un seguiment que permeti consolidar la pràctica.
Intervencions amb 'coaching' en format presència			
Sessions grupals, i/o individuals		Sense dades conclouents	Segons algunes revisions, el format individual és aquell que té més èxit, per segons altres, ho és la combinació de sessions grupals i sessions individuals.
Sessions grupals format seminari/taller		Impacte superior	Probablement, per permetre majors oportunitats d'aprenentatge.
Sessions grupals en format més universitari		Impacte inferior	
Durada		Sense dades conclouents	En algunes revisions sembla haver linealitat entre més durada i efectivitat. En d'altres la durada mitjana (45-60h) es presenta com a més conclouent. A més, en algunes revisions, apareix com a irrellevant.
Perfil del formador		Sense dades conclouents	Les revisions incloses no ho han analitzat directament.

C. Per a quins perfils?			
Infantil 1r cicle	Etapa	Efectivitat per a totes les etapes	En una de les revisions (àrea de matemàtiques) la formació en primària es mostra més efectiva que en secundària.
Etapa infantil de 2n cicle i primària			
Secundària			
Situació socioeconòmica	Perfil social	Sense dades concloents	Tot i així, hi ha evidència que sí que influeixen positivament en la pràctica del professorat que atén a alumnat vulnerable (fins i tot, podent generar un major impacte en aquests, respecte la resta de professorat).
Formació del professorat	Perfil professorat	Sense dades concloents	En el cas dels professionals que treballen en les etapes 0- 3 i 3-6, l'efecte de participar en la formació no varia en funció del seu nivell formatiu (universitari o no). Desconeixem, però, si docents amb nivells d'experiència diversos aprofiten o obtenen els mateixos beneficis de la participació en programes de formació permanent.

En definitiva, es conclou que les formacions que funcionen millor són aquelles contextualitzades en la realitat del centre educatiu, focalitzades en uns continguts i objectius concrets i que preveuen espais de reflexió i feedback (per exemple amb mecanismes de coaching).

Implicacions dels resultats obtinguts per a la formació permanent

- Cal garantir la planificació de la formació permanent en base als **objectius** curriculars dels centres i a les **necessitats** específiques del seu alumnat.
 - Condicions: equip directiu amb un rol actiu en la formació i autonomia de centres (amb una dotació de recursos suficients i una estratègia garantista en quant a qualitat i equilibri)

- Cal potenciar i prioritzar intervencions amb **vinculació entre tasques i responsabilitats** dels docents, fent dels centres educatius una oportunitat d'aprenentatge (Especialment rellevants les estratègies d'aprenentatge-acció)
 - Condicions: dotar als professionals d'oportunitats i temps per a reflexionar, adaptar i aplicar allò que s'ha après.

- Concebre les accions formatives on els processos de recepció de contingut són només un dels elements, **que s'integra en un cicle més ampli**: la diagnosi de necessitats, el disseny, implementació i avaluació de noves accions (ja sigui més o menys formal).
 - Condicions: és convenient que els programes contemplin mecanismes d'acompanyament (coaching o altres) que faciliti la transferència a la pràctica.

- El **disseny dels continguts** hauria d'estar **fonamentat en l'evidència** de major qualitat sobre l'efectivitat de les estratègies i intervencions educatives envers l'alumnat.
 - Condicions: la connexió entre la investigació i la pràctica educatives.

- Cal dotar als docents **d'eines i recursos per avaluar la implementació de les pràctiques** educatives (a partir d'observacions estructurades, enregistraments en vídeo, etc.):
 - Condicions: acords amb grups de recerca universitaris o altres entitats avaluadores per dotar als docents d'eines d'avaluació de la millora de la seva pràctica docent.

- Els **docents i els equips directius han d'estar preparats per a assumir amb èxit el seu desenvolupament professional un cop estan en actiu.**
 - Condicions: sensibilització sobre la necessitat de la formació permanent durant la formació inicial.

3. Aterratge al context català

A partir de la presentació de **Jaume Ametller** (figura motor del seminari) es fa l'aterratge de la formació permanent del professorat en el context català i s'assenyalen elements de debat sobre el present i futur de la formació permanent al territori.

Es recolza la afirmació de què la formació permanent produeix millores significatives en els resultats educatius i tenim evidències (amb impactes petits i mitjans) sobre algunes de les característiques i mètodes que millor funcionen. Cal posar en valor aquests *petits i mitjans* impactes, doncs en educació no són esperables inputs amb grans impactes per si sols.

Sobre la situació de la formació permanent a Catalunya, Jaume Ametller destaca dos limitacions:

- La manca de tradició en recollida d'informació, sistematització de dades i avaluació en matèria de formació permanent.
- La confusió freqüent entre enquestes de satisfacció al final d'una formació amb l'avaluació de la mateixa: les enquestes de satisfacció mesuren fonamentalment la satisfacció amb la persona que ha impartit el curs; mentre que les avaluacions haurien d'avaluar l'impacte que ha tingut la formació en la millora de la pràctica docent i dels resultats de l'alumnat.
- La dispersió dels programes en format, contingut, etc.

Per tant, queda clar que:

- Val la pena **invertir en formació** permanent
- **Cal implantar cultura avaluativa:** Si volem saber què funciona i que no funciona en el nostre context cal que implantem la cultura de l'avaluació, amb models i tècniques d'avaluació variades: visions qualitatives, grups de discussió, etc. D'altra banda, l'avaluació no només ha de ser a curt termini sinó que ha de ser capaç d'incorporar el mig i llarg termini. Finalment, **cal no ser 'esclaus' dels resultats de les evidències formals i quantitatives.** L'experiència personal i la pràctica professional haurien de dotar-nos de legitimitat per a posar en marxa projectes i recursos que, tot i no comptar amb avaluació formal, sabem que funcionen o volem provar si funcionen. Sempre i quan hi hagi una bona justificació: per què? per a què? com?

Relació entre les evidències internacionals i les pràctiques de formació permanent a Catalunya

Què sabem que funciona?	Aplicació actual al context català i propostes
<p>Congruència entre el model educatiu que es vol impulsar i la realitat del centre</p>	<p>La formació permanent ha d'assegurar la congruència entre canvis desitjats a nivell sistèmic, de centre i en la pràctica diària del docent. Actualment això és un dèficit de la formació permanent a Catalunya, ja que sovint no es genera una connexió entre aquests diferents nivells.</p>
<p>Connexió amb la pràctica a les aules</p>	<p>Tenim formació que no dona estratègies de com aplicar (aterratge) les teories pedagògiques a l'aula (no sap com aplicar-lo a l'aula) i d'altra que se centra tant en l'aterratge que no contextualitza al docent en la teoria (no podria extrapolar el principi pedagògic a d'altres àmbits i contextos).</p> <p>Hi ha d'haver un esforç per garantir que els canvis que es proposen des de la formació permanent es traslladin a la pràctica diària dels docents a l'aula. Com?:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obrint debats sobre com s'apliquen els canvis en la pràctica dins de l'aula; quin paper té el centre dins la formació permanent. • Cercant un equilibri entre la formació permanent en coneixements teòrics més genèrics i l'aterratge pràctic.
<p>Formats eficients: temps i mentoratge/coaching</p>	<p>La durada de la formació a Catalunya és molt variable i, pel que ens diuen les evidències, sabem que el nombre d'hores no afecta directament a l'eficàcia. El debat sembla estar en com es distribueixen aquestes hores i com s'incorpora un acompanyament durant el procés formatiu i inclús abans i després de la formació. El mentoratge és una opció molt recomanada, que admet moltes fórmules possibles per fer-ho viable: des del mentoratge virtual (molt més econòmic que el presencial), al co-mentoratge entre companys de feina.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menys concentració d'hores i més extensió en el temps per possibilitar la integració de la part pràctica. • Incorporar fórmules de mentoratge o acompanyament a la formació permanent.
<p>Reconeixement de la formació permanent en la carrera professional</p>	<p>Es recomana introduir la cultura de la formació continuada (inicial, inducció, permanent) i compartida en equips docents (dins dels centres i entre xarxes de centres). La formació permanent ha de tenir un reconeixement laboral i professional, per exemple esdevenint mentors d'altres docents.</p>

4. Veus expertes: aportacions al debat

A l'estudi es troben a faltar 2 variables que es consideren rellevants per poder tenir millors evidències:

- Centre: com afecta el centre educatiu en l'aplicació de la formació permanent rebuda. Un mateix professor tindrà unes opcions d'aplicació de la formació diferent segons el centre.
- Sistema: com promou (o no) la formació, la formació inicial, etc. Aquestes dues variables interfereixen en gran mesura en l'impacte de la formació en la pràctica docent i els resultats educatius.



Referits al seminari i l'estudi d'evidències

Es mostra sorpresa per la diferència entre la primera part de l'estudi i les conclusions (on es troben més elements no tractats en les evidències)

Es pregunta com han mesurat les recerques consultades la millora en els resultats acadèmics. La resposta és que es tracta de mesures quantitatives a partir de les qualificacions de l'alumnat en les matèries.

La formació permanent està integrada com un element de qualitat educativa, però n'hi ha d'altres essencials per a afrontar canvis i la cultura de centre: L'estabilitat de les plantilles, ràtios, variables normatives i organitzatives...

El mantra de la 'innovació' educativa amaga una realitat molt més estable i històrica: els diferents models (concepcions) de docents que entren en contradicció en el propi centre. Aquestes, són la base, sobre la que hauria de treballar la formació permanent.

Per tal de fer una bona formació permanent cal definir i consensuar quines són les seves finalitats. Qüestió que, de vegades, es dona per descomptada.

Els programes que semblen funcionar són aquells que estan focalitzats. Tot i així cal **no oblidar el 'paraigües' sobre el que se sustenta el focus.** És a dir: formacions focalitzades, però que incorporin els elements de context necessaris: l'equip, la cultura de centre, etc. Si no es genera una congruència en aquest sentit, els canvis derivats de la formació no són sostenibles.

Importància de reconèixer als professionals docents en la seva vessant personal per a planificar la formació.

Dependent de:

- L'edat
- Les capacitats personals
- La seva trajectòria

Cal saber quina és la formació més adient en funció del perfil del professorat.

Referits a la formació permanent

Catalunya està en un moment de canvi de paradigma. Caldria aprofitar aquest moment de transició per fer present la importància de la formació permanent i incloure-la en l'agenda pública i posteriorment passar a una fase d'implementació.

Quina és la aposta real que fa el sistema educatiu per la formació permanent? Hauria de ser obligatòria o voluntària? Es constata que hi ha una davallada important d'assistència a accions de formació permanent voluntàries, com per exemple a les escoles d'estiu.

5. Veus expertes: aportacions del grups de treball

En aquesta part del seminari, els participants en el seminari es distribueixen en tres grups, organitzats per treballar sobre les següents temàtiques:

- Grups A i B: Formacions efectives i necessàries: condicions i propostes
- Grup C: Formació permanent i desenvolupament professional

Grups A i B: Formacions efectives i necessàries: condicions i propostes

Objectius:

- Reflexionar i debatre sobre el tipus de formació permanent (continguts i formats) que necessiten els mestres de cara a la millora contínua de la seva tasca docent, considerant allò que s'ha vist que funciona.
- Contrastar les perspectives d'equips docents i directius, experts i responsables de l'administració sobre allò que funciona i què no funciona.

Preguntes guia:

Intervencions

- Quines programacions i modalitats de formació permanent tenim constància i/o experiència que funcionen? Quines característiques tenen: continguts més o menys específics, metodologies, esquemes grupals o individualitzats, durada i intensitat, tipus de provisió i perfil del formador?
- Com es pot fer del centre educatiu un recurs/opportunitat de formació contínua?
- Per què pensem que funcionen? Funcionen igual en tots els contextos escolars i per a equips docents? Quina és la seva clau de l'èxit?

Condicions

- Quines condicions (regulatives, recursos, organització del centre, lideratge, etc.) caldria garantir per tal d'afermar i estendre les estratègies i actuacions que funcionen?

Palanques

- Com avançar per garantir aquestes condicions? Qui ha de fer què? Per on comencem?

Grup C: Formació permanent i desenvolupament professional

Objectiu:

- Reflexionar sobre els criteris que han de guiar el disseny i planificació d'un mapa de la formació permanent que garanteixi una oferta de qualitat, sostenible i al mateix temps faci efectiu el dret i el deure del professorat a aquesta formació.
- Debatre sobre els lligams de contingut i organitzatius que poden establir-se entre la formació inicial i inducció a la docència, d'una banda, i la formació permanent, de l'altra.
- Discutir sobre el paper que ha de tenir la formació permanent dins el marc de desenvolupament professional dels docents: incentius, reconeixement i acreditació, carrera professional, etc..

Preguntes guia:

Polítiques

- En un marc de creixent autonomia de centre, i sense deixar d'apostar per la Formació Interna de Centre, com es pot garantir una estratègia general i un mapa de formació permanent equilibrada i de qualitat?

- Té sentit avançar cap a la integració d'un model de formació del professorat que contempli la formació inicial i la permanent? Quines línies de continuïtat es podrien trobar? Quins avantatges tindria un model d'aquestes característiques?
- Com es pot incentivar la participació dels docents en programes efectius de formació permanent? Quines estratègies funcionen? Com les podem avaluar? Quin paper ha de tenir la participació en formació dins la carrera i desenvolupament professional?

Condicions

- Quines condicions (institucionals, regulatives, recursos, lideratge, etc.) caldria garantir per tal de consolidar un model de formació permanent efectiu i sostenible?

Palanques

- Com avançar per garantir aquestes condicions? Qui ha de fer què? Per on comencem?

Grup A: Resum d'aportacions

ÀMBITS	FORMACIONS EFECTIVES I NECESSÀRIES	CONDICIONS	PALANQUES
Amb un CONTINGUT contextualitzat que...	<ul style="list-style-type: none"> • ... parteixi de necessitats <ul style="list-style-type: none"> ○ detectades, expressades i/o reals ○ individuals, de centre i de sistema ○ consensuades amb l'equip directiu i els docents <p>(amb una mirada externa i amb el paraigües comú del sistema)</p> • ...s'integri en un Pla de Formació de Centre • ...que dediqui temps a donar-li sentit i utilitat a la formació, també en la implementació de la formació. • ...incorpori estratègies de transferència a l'aula. 	<ul style="list-style-type: none"> • Centres i claustres compromesos i conscients de la importància de la formació permanent. • Centres amb una visió estratègica de les seves característiques, necessitats i objectius per a poder fer formació permanent de forma transversal i integrada (Pla de formació de centre) • Centres amb lideratges consistents: <ul style="list-style-type: none"> ○ De l'equip directiu ○ D'altres figures/grups <p>Per a poder entomar i dinamitzar el claustre respecte de la formació</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. El canvi de cultura i organització escolar: tot i que és lent, cal insistir-hi des de la paciència per a poder avançar. Establint canvis i normalitzant: els espais de reflexió, equips de treball conjunt i cooperatiu (per al professorat), etc. 2. Canvi de la formació inicial, fent-la coherent amb la permanent. 3. Establir la indagació docent (en el context de la recerca-acció) 4. Documentar i recollir la informació dels centres respecte: allò que funciona. D'una banda per a tenir-hi constància, de l'altre

<ul style="list-style-type: none"> • ...d'acompanyament en el procés de formació: <ul style="list-style-type: none"> ○ Integral: inici, durant i posterior. Especialment, cal tenir en compte el moment de la posada en pràctica. ○ Divers: co-mentoria, amb l'expert, en gravació-correcció, etc. recomanacions i pactes etc. • ...en acord amb el centre i els docents: sobre l'entrada o no a l'aula, gravació, sobre les estratègies a implementar i observar a l'aula • ...que tinguin en compte la individualització i la personalització • ...que posi als docents (no al formador) com a protagonista d'un aprenentatge experimental • ...que promogui i convidi a l'autonomia dels equips docents, que poden desenvolupar formes de formació permanent pròpies (comunitats d'aprenentatge) • ...que tingui en compte tota la comunitat d'aprenentatge (intra i inter centres i amb l'entorn) • ...que tingui en compte l'alumnat: per exemple incorporant-lo en l'avaluació, valorant les tècniques, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Plantilles estables i compromeses: amb sentit de pertinença • Xarxa de relacions que possibilitin la investigació-acció: <ul style="list-style-type: none"> ○ Centres, universitats, empreses privades, entitats, etc. • Formació permanent planificada amb tots els seus rols i vessants: quin és el paper de les direccions del centre, etc. • Espais i temps per al treball fora l'aula: indagació reflexió individual i conjunta, autoavaluació, interpretació conjunta de produccions d'alumnes, etc. 	<p>pel propi exercici de reflexió.</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Canvis en el sistema: estabilitat de plantilla, hores fixes i obligatòries de formació, etc. 6. Inclusió de la Formació permanent en els PEC i engegar els Plans de formació de centre 7. Recolzament institucional: sensibilització en la importància de la formació permanent, recursos d'assessorament pels CRP, etc. 8. Establiment de consensos sobre conceptes i realitats educatives: que és i que vol dir (aprenentatge cooperatiu, avaluació, etc.) 9. Establir incentius a la formació
--	---	--

ÀMBITS	FORMACIONS EFECTIVES I NECESSÀRIES	CONDICIONS	PALANQUES
Amb un FORMADOR...	<ul style="list-style-type: none"> • ...amb el rol de facilitador i 'mentor' crític • ...amb formació en recerca-acció • ...amb experiència (aprofitant els experts i el seu capital: +65 anys) 		

Grup B: Resum d'aportacions

Es fan algunes consideracions prèvies d'entrada:

Hi ha dos grans models de formació permanent: aquell on el sistema decideix la formació que necessiten els centres i el professorat; i aquell on el professorat i el centre detecta les seves necessitats formatives i decideix quina formació fer. Hi ha cert acord en què en la formació permanent cal estimular el segon model.

A Catalunya no hi ha una tendència clara d'acció en matèria de formació permanent per part del sistema. La sensació és que hi ha un gran desordre, que no hi ha cap pacte sobre el marc de referència de la formació permanent. La sensació és que es van provant i experimentant coses disperses que no obbeeixen a una lògica coherent.

ÀMBITS	FORMACIONS EFECTIVES I NECESSÀRIES	CONDICIONS	PALANQUES
Objectius	<p>Orientada a renovar o reforçar el projecte educatiu del centre. La formació és una oportunitat per a replantejar el projecte educatiu de centre, fer-lo més col·laboratiu i per tant crear més compromís amb ell.</p> <p>És també una ocasió per reforçar la coherència entre els objectius del projecte i la pràctica docent. Els objectius sempre han d'estar centrats en l'infant: com volem impactar en l'infant?</p>	<p>Lideratge: l'equip directiu ha de liderar la formació permanent escoltant i preguntant de manera regular quines són les necessitats formatives del professorat.</p> <p>Es important interpellar al claustre sobre com aprenen els alumnes dins de les aules, crear un clima de confiança per poder parlar obertament d'aquesta qüestió.</p> <p>També, molt important, cal pactar amb el claustre quins canvis organitzatius es requereixen en el</p>	<p>Estabilitat de les plantilles: en els centres públics hi ha molta rotació de mestres, i això dificulta molt que la formació permanent creï un pòsit, un substrat de cultura de centre. La sensació és que es té que tornar a començar i repetir el mateix cada curs. En els centres concertats, generalment, aquesta rotació de la plantilla és menor.</p> <p>Reforma de l'organigrama: hi ha</p>

En equip: la formació ha de millorar el treball en equip, crear cohesió i una cultura comuna.

Amb diagnosi inicial: cal partir d'una diagnosi prèvia sobre quina és la situació de partida i de quines son les necessitats que expressa el claustre.

A mida: en funció de la diagnosi realitzada, cal dissenyar una formació a mida de les necessitats detectades. Per tant, es rebutgen les formacions que comparteixen d'una programació tancada o pre-definida.

Avaluable: Els indicadors que avaluaran l'impacte de la formació han de sorgir de la pròpia formació. Els docents han de decidir com avaluaran la seva millora.

In situ (en el propi centre on caldrà aplicar els aprenentatges), amb la seva realitat, contingències, limitacions i ambient de treball. La formació permanent ha d'estar situada en les coordenades del centre. Si la formació la dona un expert extern al centre, aquest hauria de fer una immersió prèvia, entrant en les aules, per exemple.

Dissenyada per a poder fer un seguiment. Això requereix espai de temps entre sessions, per tal que el professorat tinguin temps entremig d'experimentar allò que se li proposa i socialitzar.-ho en la següent sessió formativa. Tendir per tant a comunitats d'aprenentatge. Preveure un acompanyament i suport al llarg del temps és fonamental, ja que el canvi genera pors i incertesa que fan necessari aquest acompanyament.

Orientada a la resolució de casos: una metodologia

centre per poder aplicar les millores desitjades en la pràctica docent.

Documentar el que es fa: per a poder reflexionar sobre la pràctica cal documentar el que es fa dins de les aules, sigui a través de fotografies, vídeos, notes, treballs dels alumnes, etc. Tota aquesta documentació ajuda a visibilitzar com s'aprèn.

Connexió: es recomana vincular a cada membre de l'equip docent a algun tipus de xarxa de coneixement o de recerca en matèria educativa, de manera que l'equip tinguin varies corresponsabilitats de novetats i fonts d'inspiració.

Intercanvi entre centres ("turisme pedagògic"): es recomana intercanviar visites entre centres, sigui per mostrar i explicar la pròpia pràctica o per conèixer la d'altres. Aquest intercanvi entre centres és molt positiu perquè mostrar-se als demés obliga a estructurar molt millor el discurs i reforçar la bona pràctica.

Flexibilitat: Cal anar variant el format de formació, adaptar-lo en funció de cada moment o objectiu. No fixar-se únicament amb un tipus de formació.

Tolerància: cal acceptar els ritmes de millora diferents dels docents i el seu diferent grau d'implicació en la formació permanent. Al mateix temps, cal conscienciar al professorat que el seu poder d'incidència és major que el que sovint pensa. Que més enllà dels constrenyiments

centres que han inclòs dins l'organigrama noves figures específiques per a fer una tasca de coach o mentoria als seus companys. Per tant, es consolida aquesta funció dins del funcionament ordinari del centre.

Previsió: Alguns centres han establert un temps setmanal o mensual per fer formació de l'equip, generalment a partir de l'intercanvi entre docents. Igual que es destina temps setmanal a la coordinació, es reserva temps per a la formació i intercanvi i la reflexió sobre la pràctica. La planificació dels horaris a principi de curs juga un paper important per fer possible això.

Co-docència: es proposa la co-docència com una pràctica molt positiva per a la formació permanent.

Treball per projectes: el treball per projectes obliga a treballar per equips més interdisciplinars de docents i això també afavoreix molt l'intercanvi i la formació permanent d'una manera informal.

ÀMBITS	FORMACIONS EFECTIVES I NECESSÀRIES	CONDICIONS	PALANQUES
	<p>formativa útil (tot i que no exclusiva) es la construcció o resolució de casos. Treballar a partir d'una realitat concreta permet millor tenir en compte les variables reals que intervenen.</p> <p>D'altra banda, cal defugir la formació pensada com una transmissió de receptes. Cal habituar al professorat a resoldre situacions canviant sense receptes fixes. En aquest sentit, el professorat ha de poder fer una tasca permanent d'autoformació, ja que les situacions que es donen dins de l'aula sempre poden presentar situacions noves o singulars.</p> <p>Combinar formadors externs i interns: el formador extern remou i l'intern ajuda a consolidar la pràctica.</p>	<p>estructurals, dels sistema o del propi centre, sempre poden marcar una gran diferència amb la seva pràctica docent i en equip.</p> <p>Perfil del formació: la seva missió és emancipar i emancipar-se, entendre que la seva funció té data de caducitat.</p>	

Grup C: Resum d'aportacions

LÍNIES POLÍTiques	CONDICIONS
<p>1. Establir el centre educatiu com a espai central (no únic) de la formació permanent.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Integració de la formació al PEC - Dotar d'espais i moments de reflexió als centres - Comptar amb un equip directiu compromès i de lideratge pedagògic - Amb una formació orientada a la millora del procés d'aprenentatge de l'alumnat, no tant de resultats.
<p>2. Potenciar la <i>zona</i> i les <i>xarxes</i> com a espais de reflexió (i transformació)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Establir quin és el paper de: <ul style="list-style-type: none"> o La inspecció o Dels CRP - Elecció d'un líder de zona/xarxa
<p>3. Impulsar el desenvolupament personal i professional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Portafolis personal i professional, que esclareixi les potencialitats i competències per tal d'optimitzar recursos als centres - Establir incentius professionals - Definir consensos respecte la carrera decent i el paper de la formació permanent
<p>4. Establir l'avaluació com a generadora d'evidències: què funciona? I que no? (individual, de centre, de zona, xarxa i sistema)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sistematització de l'avaluació - Treballar una visió compartida del paper de la formació permanent - Establir el paper (funcions i eines) en l'avaluació dels centres, dels equips directius i de la inspecció
<p>5. Relacionar recerca i innovació amb la formació</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Establir ponts de relació i funcions amb els grups d'interès: <ul style="list-style-type: none"> o ICE o Universitats

LÍNIES POLÍTQUES	CONDICIONS
<p>6. Dotar de coherència a la formació dins el sistema: inicial, permanent i informal (cultural,</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Definició i consens de les practiques professionals (durada, acompanyament, etc.) - Revisar el sistemes d'accés (oposicions, màsters, etc.) - Especialment, reflexió i revisió del màster de secundària (especialment, d'aquells que ho fan de forma telemàtica).

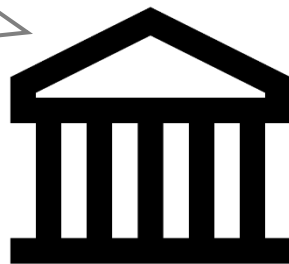
6. Posada en comú i debat grupal

El **Portafolis professional** (personal) com a carta de presentació docent, és un element interessant, però, necessita d'una certa base: quin perfil de mestre volem? Cal establir quin és perfil que necessitem.

La indagació, recerca i acció com a elements d'un mateix objectiu que necessita de ponts entre grups de recerca i centres, però en el que també s'ha de tenir en compte els **doctors-docents**, com a agents paradigmàtics.

Cal posar èmfasi en la **necessitat de crear les condicions** per a que la formació funcioni: deixar de fer degoteig de formacions, sense aquests espais de reflexió, sense un treball cooperatiu del professorat, etc. perquè l'**efectivitat** és molt baixa.

L'estabilitat de plantilles és indispensable per als centres. Cal avançar en fórmules per a aconseguir més estabilitat, sinó amb prou feines dona temps a acompanyar i formar als nous docents i no hi ha espai per a la transformació.



Referits al sistema educatiu en general

És necessari **optimitzar el sistema i la xarxa educativa**, centrant-la en les necessitats del centre i trencant la rigidesa de protocols i burocràcia. Per exemple: amb un millor aprofitament d'un recurs com l'EAP, amb la flexibilització de les funcions i formes dels recursos d'acompanyament, adaptant-los: poder fer coordinació i intervenció conjunta, no només assessorament, etc.



Referits a la formació permanent

EL **coaching, l'acompanyament**, etc. s'ha definit i consensuat com un element rellevant i necessari en el context de la formació permanent. Tot i així, **cal establir i discutir sobre la pròpia definició** dels termes, per poder:

- parlar i escoltar des d'una comprensió mútua
- trencar l'arbitrarietat i 'pèrdua' en els discursos

2 components essencials:

- La **fonamentació pedagògica**, que és el que ens dona la base per adaptar les tècniques docents a contextos canviant.
- **Experimentació pràctica (reflexió, avaluació, etc.)**, però **sistematitzada**, sinó pot ser un recurs sense cap efectivitat.

La major part de la formació s'orienta a canviar les creences i el discurs però no en el traspàs a la pràctica docent: com ho apliquem per a que la pràctica canviï? Cada centre, docent hauria d'establir objectius, estratègies i indicadors (rúbriques).

La transformació del sistema passa per la transformació personal. 3 potes/elements que són imprescindibles per a integrar-ho en la formació permanent:

- El compromís personal del docent amb el desenvolupament professional.
- La adopció, per part del docent, d'una visió comunitària a la qual pertany (centre, zona, etc.).
- EL treball estratègic: tenint en compte recursos limitats, com adequem l'acció per a treure'n el màxim profit possible?

Tot això acompanyat d'indicadors, que el propi docent pot establir de forma autònoma, si abans ha tingut un acompanyament previ, per a posteriorment jugar el rol de mentor amb altres.

7. Cloenda:

L'acte finalitza posant en valor el significat i el treball desenvolupat en el sí del seminari. Tot i així, s'emfatitza en la idea que cal entomar-lo com un punt de partida per a un treball més profund i sistemàtic sobre el què i el com de la formació permanent.

Les evidències aportades sumades a la predisposició i compromís dels assistents en el debat i el treball propositiu són signes per a endegar el camí cap a una transformació de la formació permanent. En aquest sentit, s'estableix un gran objectiu:

- La necessitat d'una definició transversal i compartida (per tots els agents implicats) sobre *què és* i *què volem* de la formació permanent. Aquesta definició implica:
 - Claredat i consens sobre el perfil(s) docents què volem per al sistema
 - Definició d'objectius compartits
 - Co-responsabilitat respecte la documentació i avaluació

Sobre aquest gran objectiu, durant el seminari, sorgeixen certs elements sobre els quals sembla haver-hi prou consens i que poden definir línies de treball:

- El centre com a node central d'un sistema que necessàriament ha de treballar en xarxa: conjuntament i amb uns objectius compartits i clars.
- El docent com a investigador en procés de recerca permanent, i llur espai d'experimentació és l'escola.
- L'avaluació i la recollida d'evidències com a eina, que no finalitza, necessària i indispensable, en la que s'han d'establir acords sobre el què i de quina manera avaluem.
- La necessitat de lideratge(s) en els processos.
- Dos grans acords sobre el contingut i el format de la formació permanent:
 - L'acompanyament, el coaching, o mentoria. Sobre el qual s'han evidenciat formes diverses de capitalitzar-lo: co-mentoria entre iguals, amb experts externs, amb formadors, etc.
 - La necessitat d'una formació permanent que trobi l'equilibri entre la fonamentació pedagògica i l'experimentació més pràctica.

LLISTAT DE PARTICIPANTS

Nom	Cognom	Càrrec
Miquel Àngel	Alegre	Cap de projectes de la Fundació Jaume Bofill
Jaume	Ametller	Director del Departament de Didàctiques Específiques de la Universitat de Girona
Carme	Armengol	Professora del Departament de Pedagogia Aplicada de la UAB
Joan	Badia	Professor jubilat. Exsubdirector general de Formació Permanent i Recursos Pedagògics i exdirector general d'Innovació
Marc	Balaguer	Director executiu d'Ivàlua
Oriol	Blancher	Director general de l'Escola IPSI de Barcelona
Candela	Blanco	Col·lectiu d'Analistes Socials (D-CAS)
Pilar	Casals	Inspectora d'educació
M ^a Teresa	Colén	Professora jublada i membre del Grup Formació Docent i Innovació Pedagògica de la UB
Marta	Comas	Directora de l'Àrea d'Innovació, Programes i Formació del Consorci d'Educació de Barcelona
Núria	Comas	Analista d'Ivàlua
Joan	Domènech	Mestre jubilat i autor de diversos llibres, articles i blocs sobre educació
Àngels	Domingo	Co-fundadora i Directora de la Plataforma Internacional Práctica Reflexiva
Susana	Gallardo	Directora en funcions de l'Escola Riera de Ribes de Sant Pere de Ribes
Cristina	Grifell	Formadora Magnet i professora a l'Institut del Ter de Manlleu
Montserrat	Íñiguez	Membre del Consell de Direcció de l'Escola Joan Coromines de Mataró
Albert	Lacruz	Pedagog i coordinador de ÚTIL (assessorament, formació i projectes en els sectors educatiu i empresarial)
José Luís	Lázaro	Docent i investigador del Departament de Pedagogia de la Universitat Rovira i Virgili
Bet	Madera	Comissió Executiva de l'Associació de Mestres Rosa Sensat
Dolors	Martí	Secretària general del Col·legi Oficial de Doctors i Llicenciats en Filosofia i Lletres i en Ciències de Catalunya
Jesús	Moral	Sub-director General d'Innovació i Formació del Departament d'Educació – Generalitat de Catalunya
Maria José	Nieblas	Secretària de l'equip directiu de l'Escola Riera de Ribes de Sant Pere de Ribes
Antoni	Pedragosa	Formador de formadors a la Fundació Empieza por Educar (ExE)
Carmina	Pinya	Secretaria del Consell Superior d'Avaluació del Sistema Educatiu del Departament d'Educació – Generalitat de Catalunya

Nom	Cognom	Càrrec
Xavier	Pujol	Cofundador de Makelt! Education
Sarai	Samper	Col·lectiu d'Analistes Socials (D-CAS)
Isabel	Sánchez	Presidenta d'AXIA (Associació de Directius de l'Educació Pública de Catalunya). Directora de l'escola Rius i Taulet
Xavier	Serra	Formador Magnet i Cap de projectes de secundària de l'Escola Pia de Granollers
Marta	Tejedor	Coordinadora d'ensenyament públic no universitari de CCOO
Abraham	Tusell	Cap d'estudis de l'Escola Pere Calders de Polinyà
David	Vilalta	Mestre jubilat i formador de formadors
Josep	Vilaró	Mestre de l'Escola Univers de Gràcia. Assessor i formador d'equips docents